

ESTE

Con la sua rivista

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

PRESENTA

**RISORSE UMANE
&
NON UMANE**[®]
Le aziende rinascono dalle Persone

Mercoledì 27 marzo 2013
GENOVA
Grand Hotel Savoia

PATROCINIO



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.

The screenshot displays the website's layout. At the top, there's a navigation bar with 'L'EDIZIONE 2013', 'LE TAPPE', 'Archivio eventi', 'I CONTENUTI EDITORIALI', 'LA RIVISTA', 'ESTE Edizioni', and 'Contatti'. Below this, a row of event thumbnails is visible: Ancona, 6 febbraio; Napoli, 12 marzo; Genova, 27 marzo; Bologna, 17 aprile; Bari, 15 maggio; Udine, 23 maggio. A sidebar on the left features 'SPECIALE FORMAZIONE' and 'RISORSE UMANE E NON UMANE' with a list of dates. The main content area shows an article titled 'Stress e ambiente di lavoro. L'occasione dell'ufficio confortevole' by Michele Ciceri. On the right, there's a registration form for the 'ANCONA, 6 FEBBRAIO' event, including fields for name, surname, and qualification, and a 'Società' dropdown menu.

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

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
- 26 Patrocinio
- 27 Note

INFORMAZIONI UTILI



AGENDA LAVORI

Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 20 marzo.
Gli eventuali successivi aggiornamenti sono disponibili sul sito www.este.it.



INGRESSO

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



ORARIO DEI LAVORI

Accredito: dalle ore 8.45
Inizio convegno: ore 9.25



BADGE IDENTIFICATIVO

Il badge fornito a ciascun visitatore al momento dell'accredito è personale e riporta nome, cognome e azienda/ente di riferimento.
Deve essere sempre portato al collo per ragioni di riconoscimento, cortesia nei confronti delle aziende sponsor e accesso all'area ristoro.



GUARDAROBA

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



AREA RISTORO

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



TAXI

Prenotazione taxi direttamente alla reception dell'hotel.



PARCHEGGIO

Il parcheggio dell'hotel (20 posti) è a disposizione degli ospiti alla tariffa di euro 24,00 (giornaliera) o di euro 12,00 (diurna).



PROSSIMA TAPPA DI RISORSE UMANE E NON UMANE 2013

Savoia Hotel Regency - Mercoledì 17 aprile 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** *Libertà e condivisione: un fattore di successo per la crescita delle organizzazioni*
Enrico Reboscio, Amministratore delegato - **DOTVOCAL**
- 9.55** *Come conciliare una riorganizzazione aziendale con la crescita e la motivazione delle persone?*
Beatrice Duce, European Recruitment Manager - **LINCOLN ELECTRIC EUROPE**
- 10.15** Colloquio con SPONSOR
- 10.35** *Elogio della semplicità*
Sandro Ghittino, Direttore Risorse Umane e **Francesca Giordano**, Responsabile Sviluppo Risorse Umane - **AGRIFARMA**
- 10.55** *Dal conflitto all'ascolto: la base per creare valore condiviso in azienda*
Federico Olivieri Strinasacchi, Human Resources Manager & House Counsel - **NAVALIMPIANTI**
- 11.15** Pausa caffè
- 11.50** *Titolo in via di definizione*
Vito Gulli, Presidente - **GENERALE CONSERVE SPA – ASDOMAR**
- 12.10** *Il responsabile del personale: un ruolo al centro tra il vertice e la base aziendale*
Franco Rozzi, Responsabile Relazioni Sindacali - **SELEX ES**
- 12.30** *Partiamo dal passato per dare una lettura del presente*
Stefano Zara, Imprenditore e membro del consiglio direttivo - **CONFINDUSTRIA GENOVA**
- 12.50** *Da realtà padronale a multinazionale a fondo d'investimento: un percorso sfidante per il direttore del personale*
Simone Marcovecchio, Hr Director South Europe - **MUNTERS ITALY**
- 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
Mensile di Management e Sistemi Tecnologici

EDITORIA E CONVEGNISTICA PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

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

Con una ricca offerta di strumenti di comunicazione (riviste periodiche, convegni, seminari, tavole rotonde, libri, monografie) ESTE si propone di accrescere e diffondere la cultura d'impresa. Un luogo privilegiato di incontro e confronto tra **mondo della consulenza**, delle **imprese e dell'università** (da cui provengono i suoi autori).

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

RIVISTE

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

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

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

EVENTI

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

LIBRI

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

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

COS'È RISORSE UMANE E NON UMANE

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

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

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

LE TAPPE DEL 2013

✓ ANCONA 6 FEBBRAIO	✓ NAPOLI 12 MARZO	GENOVA 27 MARZO	BOLOGNA 17 APRILE
 <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>		 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p> <p>PagePersonnel</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>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p>	
VERONA 25 SETTEMBRE	TORINO 9 OTTOBRE	FIRENZE 6 NOVEMBRE	ROMA 27 NOVEMBRE
 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p> <p>Cezanne</p>  <p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p> <p>plantronics® Simply Smarter Communications™</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p> <p>PagePersonnel</p>	 <p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p> <p>PagePersonnel</p>

Per informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione del Progetto 2013

Martina Galbiati – Responsabile Eventi ESTE - martina.galbiati@este.it – Tel. 02.91434400

Le aziende rinascono dalle persone



IL TEMA DI *RISORSE UMANE E NON UMANE* 2013

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

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

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

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

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

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

Francesco Varanini, Responsabile scientifico del progetto

Moderatori

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

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

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

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.



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

Direttore Editoriale - *ESTE*

Libertà e condivisione: un fattore di successo per la crescita delle organizzazioni

Lasciare libertà per consentire alle persone di esprimersi al meglio. Questa la sfida di ogni buon leader, al quale si deve riconoscere l'autorità che deriva dal suo ruolo ma al quale anche ispirarsi per agire con responsabilità. Ed esprimersi al meglio significa anche essere in grado di progettare prodotti che siano in linea con le richieste del mercato. Per questo bisogna sviluppare quella capacità di ascolto che ci consente di capire come orientare le scelte.

Un atteggiamento che ha ricadute positive, sia sul business sia sulle relazioni con le altre persone all'interno dell'organizzazione.



Enrico Reboscio
Amministratore delegato
DOTVOCAL

Enrico Reboscio nasce a Genova il 27/08/1964.

Nel 1983 consegue la maturità scientifica presso l'Istituto Scientifico di Genova Enrico Fermi.

Appena diplomato vince il concorso per collaborare con l'Ente Fiera Internazionale di Genova dove matura un'esperienza lavorativa che lo porterà nel 1990 a fondare CO.FIER, una cooperativa specializzata in allestimenti di fiere e congressi, nella quale ricopre la carica di Vice Presidente con delega allo sviluppo commerciale e all'organizzazione del personale.

Durante questi anni di collaborazione con l'Ente Fiera, assolve il Servizio Militare nel 1989 in qualità di Ufficiale di Complemento con il grado di Sotto Tenente nel corpo di Artiglieria di Montagna.

Nel 1993 consegue la Laurea in Filosofia con specializzazione in Filosofia della Scienza con una tesi sperimentale imperniata sulla rilevanza dell'Intelligenza Artificiale e del Connessionismo in relazione alla Filosofia della Mente.

Dal 1993 ad oggi si distingue come proprietario e amministratore di diverse attività in ambito ristorativo e di intrattenimento nel centro cittadino, tra le quali si ricordano solo a titolo di esempio il ristorante "La Berocca", il lounge bar "Banano Tsunami", il ristorante "Il Balcone".

Nel 2004 fonda la società DotVocal Srl specializzata nella progettazione e realizzazione di applicazioni vocali e multimodali, in cui ricopre la carica di Amministratore delegato. In questa veste sviluppa una vasta esperienza tecnica e commerciale con piccole e medie aziende locali, ma gli viene data la possibilità di confrontarsi anche con grandi aziende, quali Lancia del Gruppo Fiat o Wuerth Phoenix del Gruppo Wuerth, per la realizzazione di progetti ad alto contenuto tecnologico.

Inoltre dal 2009 al 2011 è membro del Consiglio di Amministrazione della società MicroEra Srl di Torino, azienda specializzata in sviluppo e consulenza in ambienti SAP e SAS.

DotVocal è una società a responsabilità limitata costituita nel marzo 2004 grazie al contributo dell'Incubatore dell'Alta Tecnologia di Sviluppo Italia Liguria, nel quale ha trovato sede fino a Gennaio 2006.

Attualmente la sede dell'azienda è situata nel centro storico genovese, in un ufficio di proprietà che è stato recentemente nominato Patrimonio dell'Umanità dell'Unesco.

La professionalità e lo standard di eccellenza dei prodotti sono garantiti dalla collaborazione con istituti di ricerca e gruppi di lavoro internazionali per lo sviluppo degli standard e la diffusione delle tecnologie vocali, in particolare il VoiceXML Forum - Accessibility Committee e i Gruppi di Lavoro del W3C: Voice Browser Working Group e Multimodal Interaction Working Group.

DotVocal progetta e realizza:

Applicazioni vocali, che permettono l'interazione uomo-macchina utilizzando esclusivamente la voce attraverso l'uso della telefonia fissa, mobile o Voip. Sono realizzate utilizzando il VoiceXML, un linguaggio standard XML nato per gestire dialoghi in modo complesso. Adottare le applicazioni vocali significa mettere al centro i propri clienti, perché parlare ed ascoltare sono azioni semplici e naturali che non hanno bisogno di alcun apprendimento né di alcuno sforzo. Realizzare un'applicazione vocale significa creare un nuovo modo di presentare i dati senza alterare le logiche dell'applicazione.

Applicazioni multimodali, in cui la voce è solo uno dei possibili modi di interazione, oltre ai classici device I/O, quali: tastiera, mouse, penne ottiche, ecc. Nell'ambito della multimodalità la nostra azienda offre la possibilità di creare software in grado di processare qualsiasi comando vocale in linguaggio naturale e, soprattutto, in grado di accettare input e generare output attraverso la voce.

Applicazioni biometriche, che permettono il riconoscimento univoco dell'utente utilizzando la sua impronta vocale, attraverso tre modalità diverse: telefonica, stand-alone e via Web.

Tutti i prodotti possono essere forniti in casa del Cliente, se dovesse esserci la necessità di gestire internamente il sistema, oppure utilizzando la Vocal Farm di DotVocal, fornendo l'applicazione in modalità ASP.

I prodotti

Multi Modal Berry: si tratta di un framework dedicato agli sviluppatori e agli integratori che vogliono aggiungere la possibilità di interagire con i propri prodotti attraverso l'uso della voce. Il framework è composto da diverse librerie e alcuni tool che permettono di integrare la voce all'interno dei software tradizionali scrivendo semplicemente poche righe di codice senza doversi preoccupare di imparare le logiche a basso livello delle tecnologie vocali.

Grammar Studio: è un prodotto distribuito in tutto il mondo, creato per supportare gli sviluppatori di applicazioni vocali e multimodali nelle tre fasi della creazione delle grammatiche: sviluppo, test e tuning.



SETTORE

sviluppo software

ANNO DI FONDAZIONE

2004

FATTURATO

300.000 euro

SEDE

Genova - Piazza Pinelli 1/7

Come conciliare una riorganizzazione aziendale con la crescita e la motivazione delle persone?

In un mercato sempre più complesso e globale le aziende, per essere competitive, mettono in campo nuove strategie e riorganizzano i propri stabilimenti. Può quindi capitare che un responsabile del personale si trovi nella situazione di dover sviluppare e motivare taluni reparti e contemporaneamente dismetterne altri, in un difficile tentativo di conciliare e armonizzare interessi, aspettative, e bisogni diversi se non opposti. Quali capacità è necessario mettere in campo? Occorre ripensare ad una nuova funzione Risorse Umane?



Beatrice Duce
European Recruitment Manager
LINCOLN ELECTRIC
EUROPE

Beatrice Duce nasce a Genova dove si è laureata cum laude in filosofia. Ha quindi conseguito il Master in Organizzazione e Personale presso la SDA dell'Università Bocconi. Ha iniziato la sua carriera in Alstom, dove si è occupata principalmente di formazione e selezione. Dopo diverse esperienze, sempre in ambito HR, dal 2007 è HR Manager della Lincoln Electric Italia, multinazionale americana leader nel mercato della saldatura.

Dal 2012, in aggiunta alle precedenti responsabilità, ha assunto il ruolo di Talent Acquisition Manager EMEA del Gruppo.

Membro del Consiglio Direttivo AIDP Liguria, Confindustria Genova, GGI Genova, e Membro attivo Topic Group Bocconi Alumni Association "Organization&HR", ha fatto delle Risorse Umane un mestiere ma soprattutto una passione.

Lincoln Electric è una importante realtà del panorama mondiale della saldatura che investe continuamente gran parte delle proprie risorse in Ricerca & Sviluppo, per essere costantemente in grado di offrire prodotti, procedimenti e soluzioni al top per qualità, livello tecnologico, affidabilità e soprattutto garanzia di riduzione dei costi di saldatura

È Leader nella progettazione, sviluppo e produzione di prodotti di saldatura ad arco, sistemi di saldatura robotizzati, taglio al plasma, ossitaglio e prodotti di brasatura con fabbriche in 19 Paesi e Centri di Distribuzione in oltre 160 Nazioni.

Cosa caratterizza Lincoln Electric:

- Un percorso di **oltre 115 anni** che ha segnato la storia della saldatura nel mondo;
- **Vive solo di saldatura**, concentrati e motivati ad essere eccellenti;
- Ha scelto di rimanere in **Europa con 12 fabbriche, di cui 2 in Italia**;
- **Garanzia** (tutti i prodotti Lincoln hanno 2 o 3 anni di garanzia);
- **Certificazioni** dei prodotti, certificazioni dei processi (ISO9001), certificazione ambientale (ISO14001);
- Capaci di offrire **Soluzioni** e non solo prodotti;
- Investe molto in **Formazione** per il proprio personale perché crede che la competenza sia un valore. La Rete Vendita è estesa e ben strutturata, formata da persone altamente qualificate e continuamente aggiornate;
- Ha da sempre un **rigoroso Codice Etico** perché crede che la trasparenza e la concorrenza leale siano i presupposti per uno sviluppo sano dell'economia.

Lincoln Electric, al suo terzo secolo di attività, è rimasta fedele ai principi dei suoi fondatori, John C. Lincoln, e suo fratello James F. Lincoln:

- **impegno totale verso i propri clienti;**
- **Assoluta integrità etica;**
- **Tecnologia all'avanguardia;**
- **Soluzioni innovative.**

Le radici sono profonde e la cultura è forte.

Lincoln produce sia macchine - dalle più piccole agli impianti in arco sommerso - sia materiali di consumo per una gamma ampia di materiali. Per questo può offrire ai propri clienti un'esperienza unica sulle applicazioni di saldatura che si traduce nella concreta capacità di consigliare nella scelta del processo, dei prodotti, del procedimento e dei parametri.

Sulla base di queste premesse, quindi, Lincoln Electric, oggi più che mai, si propone come **la scelta** per tutte le aziende nelle quali la saldatura rappresenta parte rilevante delle proprie attività.

Lincoln Electric Italia nasce nel 1982, inizialmente come sola struttura commerciale per la vendita di prodotti per la saldatura ad arco sommerso. Verso la fine degli anni '80, con l'acquisizione di un sito produttivo in Olanda, inizia l'espansione del business sul mercato italiano e l'azienda diventa un reale concorrente dei due grandi marchi di saldatura esistenti fino ad allora in Italia. È nel 1996 però che avviene il "salto"; Lincoln acquisisce il marchio EWS e l'intero stabilimento, diventando un grande centro di produzione e distribuzione di macchine a tecnologia Inverter.

Nel 2000 Lincoln Italia acquisisce anche uno stabilimento per la produzione di filo Mig, consolidando la struttura e la sua forte presenza sul mercato.

Ad oggi Lincoln Electric Italia conta circa 170 dipendenti tra i due stabilimenti di Serra Riccò e Arezzo.

LINCOLN®
ELECTRIC
THE WELDING EXPERTS®

SETTORE
saldatura

ANNO DI FONDAZIONE
1982

NUMERO DIPENDENTI
170

SEDE
Serra Riccò (Ge)

Elogio della semplicità

I responsabili del personale si sono spesso innamorati di sistemi complessi, di metodologie di gestione magari mutuata da altri mondi ma che in molti casi hanno poca attinenza con la realtà di riferimento nella quale devono essere calati. È importante invece capire cosa serve alle persone e alla nostra organizzazione, al di là delle mode. E un ritorno alla semplicità può essere d'aiuto: esprimere con chiarezza regole e linee guida, e dar valore a principi quali rispetto, onestà e ascolto. Principi semplici, ma che fanno crescere la motivazione e l'attaccamento al lavoro. Alla base di tutto ci deve essere il rispetto della persona e del lavoro che svolge e, nel momento che stiamo attraversando, è anche bello parlare di reciproco rispetto e di condivisione di obiettivi comuni.



Sandro Ghittino
Direttore Risorse Umane
AGRIFARMA

Sandro Ghittino, già responsabile Risorse Umane di Canon Italia, TNT Traco, Ikea Italia Distribution e Vitale Barberis Canonico, è dal settembre 2011 Direttore Risorse Umane di Agrifarma Spa.

Agrifarma Spa di Carasco (Genova) è un'azienda della **grande distribuzione leader italiana nel mercato Pet** con altre 80 punti vendita.

Nel 1995 alcuni imprenditori fondano Agrifarma, società specializzata nella distribuzione all'ingrosso di mangimi per cani e gatti. Ma l'audace idea di base era quella di creare un vero e proprio supermercato dedicato esclusivamente agli animali domestici.

È così che nasce nel 1998 il primo punto vendita ad Alessandria. Il secondo lo segue nello stesso anno a Chiavari.

Nel 2000 Arcaplanet conta già sei punti vendita e lo sviluppo è sempre più rapido.

Arcaplanet **è nata grazie alla grande passione per gli animali** da parte dei fondatori, con un hobby in comune: l'allevamento di cani.

Da qui ha avuto origine l'iniziativa imprenditoriale che ha portato l'azienda a essere la prima catena italiana di supermercati per animali completamente di proprietà.

Mission: Proporre un grande assortimento di prodotti e accessori per soddisfare le esigenze di tutti gli animali domestici e dei propri padroni: questo è l'obiettivo di Arcaplanet.

Tutti i punti vendita hanno un approccio pratico e moderno, che rende gli acquisti semplici e piacevoli.

La vendita è sempre supportata da attività promozionali, che garantiscono ai clienti convenienza e risparmio e da un personale di grande professionalità.



SETTORE

GDO - mercato Pet

ANNO DI FONDAZIONE

1995

SEDE

Carasco (GE)

Dal conflitto all'ascolto: la base per creare valore condiviso in azienda

Se alla drammatica crisi che stiamo vivendo può essere riconosciuto un solo doloroso merito, è quello di rendere necessario quello che, se fosse una libera scelta, sarebbe forse troppo traumatico o troppo complesso da realizzare.

Oggi è indispensabile che tutti gli attori della realtà aziendale guadagnino un'inedita compattezza e instaurino una cultura dell'ascolto e del coraggio, remando all'unisono per gli stessi obiettivi. Il management, il personale, le organizzazioni sindacali, gli uffici: le diversità trovano la loro sintesi nella creazione di valore condiviso, e l'etica torna ad essere unità di misura della nostra qualità.

“Siamo noi stessi –citando le parole di un illuminato– il cambiamento che vorremmo vedere nel mondo”.



Federico Olivieri Strinasacchi

*Human Resources Manager &
House Counsel*

NAVALIMPIANTI

Federico Olivieri Strinasacchi nasce a Ostiglia, in provincia di Mantova. Senza grosse esitazioni intraprende un percorso formativo spiccatamente umanistico, conseguendo dapprima il diploma di maturità classica, e quindi la laurea in giurisprudenza presso l'università di Pavia. Dal giorno immediatamente successivo, inizia attivamente la sua esperienza nell'azienda di famiglia, la Navalimpianti Spa, leader mondiale nella progettazione, fornitura e riparazione di impianti navali di sicurezza, movimentazione e automazione. Dopo un primo periodo di apprendimento generale e un master in Amministrazione del Personale, inizia a occuparsi con entusiasmo di Risorse Umane.

Parallelamente, svolge la pratica legale per l'avvocatura e collabora con studi legali a Genova e Milano, trattando tematiche prevalentemente nell'ambito della contrattualistica, e del diritto societario, del lavoro, e dell'energia; diventa avvocato nel dicembre 2008.

Ad oggi è Legale Interno e Direttore del Personale di Navalimpianti. Ricopre inoltre svariate cariche all'interno del Gruppo, tra cui quella di membro del Consiglio di Amministrazione della holding e di presidente della controllata americana Navalimpianti Usa Inc.

Presso Confindustria Genova è membro del Consiglio Direttivo della Sezione Cantieristica Navale, nonché membro del Consiglio Direttivo del Gruppo Giovani.

Da sempre affascinato dalla parola, dai contrasti e dalla diversità, dirige i suoi sforzi a promuovere, in azienda e non solo, la diffusione di modelli comportamentali improntati verso tali valori e di una cultura dell'ascolto. Fedele allo spirito di eterno apprendista, al momento sta approcciando con curiosità e interesse i versanti della comunicazione, del marketing e dell'attività commerciale.

Navalimpianti Spa nasce nel 1971, acquisendo l'esperienza di una **piccola officina di riparazioni navali** presso il Porto di Genova. Ben presto, intraprende l'orgogliosa sfida di apprendere e di migliorare la tecnologia e il know-how alla base degli impianti che in origine si limitava a installare e riparare. Il trasferimento della sede a Ceranesi nel 1974 segna anche la costituzione dell'Ufficio Tecnico, che con la sua versatilità consentirà all'azienda di mutare innumerevoli volte la propria attività senza mai snaturarne la vocazione.

Agli impianti progettati e forniti sin dagli anni 70, quali telecomando valvole, serpentine di riscaldamento carico per navi petroliere, impianto di inertizzazione cisterne e tubisteria, si aggiungono ben presto gli impianti elettrici di bordo e quelli di *cargo access equipment*. Negli anni 80, l'evoluzione del mercato spinge prepotentemente verso il settore crocieristico e la società sviluppa ulteriori nuove linee di prodotto, quali la copertura telescopica delle piscine, la linea delle portellerie e, principalmente grazie all'apporto della controllata di Termini Imerese Tecnimpianti Spa -oggi leader mondiale nel settore- le gru e gli impianti di ammaino delle scialuppe di salvataggio.

Con il trascorrere del tempo, Navalimpianti afferma sempre più la propria identità di **fornitore affidabile per la cantieristica navale** e all'ormai consolidata partnership con **Fincantieri** si aggiungono le collaborazioni con tutti gli altri **principali cantieri mondiali**. In tempi più recenti, la società entra anche nel settore del *dimming* e dell'*entertainment*, e alle divisioni Cruise e Cargo si aggiunge quella dedicata ai mega yacht.

Navalimpianti afferma orgogliosamente quale chiave di successo la **costante attenzione alle richieste del cliente e l'apertura al cambiamento**: ferma la propria predisposizione verso il mondo navale, lo spirito di iniziativa e la versatilità delle soluzioni tecniche le hanno consentito di superare le numerose crisi del settore e sviluppare le proprie potenzialità in **ambiti anche molto lontani da quello più proprio**. Valgano, per tutte, la commessa di progettazione e installazione dell'intero impianto di movimentazione del palco e delle scenografie per il Teatro Massimo di Palermo e la collaborazione con il CIRA -Centro Italiano per la Ricerca Aerospaziale- per la progettazione e realizzazione del sistema di collaudo per il rivestimento protettivo dello shuttle europeo.

Le novità più recenti di un'azienda in continua evoluzione sono rappresentate dal produttivo **ingresso nel mondo dell'off-shore** (sia nella classica veste di fornitori di impiantistica per le navi di appoggio alle piattaforme di trivellazione, sia nell'ambiziosa veste di General Contractor, come nel caso del progetto Scarabeo 8 della Saipem) e dall'apertura delle **sedi di Singapore e Norvegia**. La sfida più attuale e intrigante, invece, resta quella di **coniugare efficacemente l'etica e l'irrinunciabile natura di azienda familiare con i mutati orizzonti e volumi d'affari**, in progressiva e costante crescita.

Più di 1200 navi nei sette mari montano prodotti Navalimpianti, che per servire sempre meglio il cliente ha sempre più ramificato la propria presenza in tutto il mondo: ad oggi, oltre che nelle 5 sedi italiane, il Gruppo è stabilmente presente in prima persona in Belgio, Croazia, Norvegia, Cina, Giappone, Singapore, UAE e Stati Uniti.



SETTORE

metalmecanica e impiantistica, principalmente in settore navale

ANNO DI FONDAZIONE

1971

FATTURATO

Gruppo: ca. 50.000.000 €

Holding: ca. 38.000.000 €

NUMERO DIPENDENTI

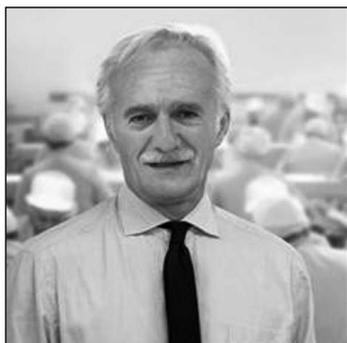
Gruppo: ca. 270. Holding: ca. 160.

SEDE

Ceranesi (Ge)

In Italia si può: un caso concreto di “delocalizzazione” al contrario

I Valori su cui si basa la mission dell'azienda sono qualità, sostenibilità e Italianità. In questa sede, è fondamentale approfondire il tema dell'italianità, in particolar modo perché Generale Conserve è una delle pochissime realtà ad aver, in questi anni di massiccia delocalizzazione, investito in Italia in uno stabilimento che nel 2012 ha occupato complessivamente 250 persone. Si tratta di lavoratori e lavoratrici (soprattutto donne) in gran parte recuperati dalla Cassa integrazione. La scelta di mantenere l'occupazione in Italia, In Sardegna, a Olbia, si inserisce in un discorso molto più ampio. Da un lato infatti riguarda la qualità del prodotto, poiché l'esperienza artigianale nella lavorazione, cottura e pulitura del tonno è un patrimonio che non si doveva disperdere e che contribuisce all'eccellenza della qualità dei nostri prodotti. A Olbia lavoriamo il tonno da intero mantenendo in Italia tutto il processo produttivo. Ma il mantenimento dell'occupazione in Italia è anche l'elemento chiave per riuscire a dare impulso ad un circolo virtuoso che crei più lavoro, quindi più consumi, quindi ancora lavoro, soprattutto in momenti di crisi come quello che il nostro Paese sta vivendo.



Vito Gulli

Presidente

**GENERALE CONSERVE SPA
ASDOMAR**

Da sempre è ai vertici di aziende del settore Food, in particolare nel segmento dei prodotti ittici.

Oggi è uno dei maggiori conoscitori del settore del tonno e alimenti in scatola e, a questa esperienza pluriennale, unisce un'innata vocazione al business e un background “marketing oriented”, che ne esaltano la creatività e lo spirito di innovazione.

Dopo aver ricoperto la carica di Direttore Generale di altre primarie aziende del settore ittico, da dicembre 2001 è azionista di maggioranza nonché Presidente e Amministratore Delegato di Generale Conserve Spa, società che detiene il marchio ASDOMAR che ha raggiunto, durante la sua gestione, la seconda posizione in valore nell'intero mercato tonno e la leadership indiscussa del segmento premium.

Il recente investimento nel nuovo stabilimento in Sardegna, dotato di laboratorio accreditato per analisi di III parte, e di una tecnologia innovativa unita alla tradizione manifatturiera di 320 lavoratrici/tori sono un punto chiave della sua strategia.

Generale Conserve, proprietaria del marchio ASDOMAR, è la seconda azienda del mercato tra i produttori di conserve ittiche; prima azienda per produzione di tonno da intero; rappresenta un modello di riferimento per il mercato in termini di qualità e innovazione, chiavi di successo e crescita nel mercato ittico in generale, premium in particolare.

Il marchio ASDOMAR: ASDOMAR detiene la leadership nella fascia premium - top quality - del mercato e presenta un andamento in continua crescita nel segmento medium.

Le materie prime utilizzate: sono accettate solo se provenienti da zone di pesca indicate come idonee dalla FAO e se conformi ai rigidi criteri di certificazione per la sostenibilità a lungo termine degli stock ittici. Quotidianamente l'azienda si impegna inoltre nel monitorare, mantenere e se possibile migliorare la qualità delle sue referenze. Laddove viene utilizzata la tecnologia, l'azienda investe continuamente per massimizzarne l'efficienza e l'innovazione, con il risultato del miglior equilibrio possibile tra la tecnologia avanzata e la tradizione del know how manifatturiero della lavorazione artigianale, preponderate in determinate fasi della produzione.

Salubrità e sicurezza alimentare: sono garantite da controlli continui di laboratorio, risultati in tempo reale e feed-back immediati con la produzione. La decisione di far accreditare il laboratorio dello stabilimento di Olbia come III parte, denota gli altissimi livelli di competenza tecnica e la conformità dell'operato del laboratorio ai più alti standard di riferimento. Vengono quotidianamente effettuate analisi sui principali fattori di rischio per le nostre produzioni e in particolare vengono condotte internamente più di 5000 analisi al mese per valutare la qualità del tonno e dell'olio utilizzati (in particolare 200 analisi al giorno di istamina, oltre a mercurio, cloruri, azoto basico volatile totale, e analisi centesimali).

Il lavoro italiano: Generale Conserve ha scelto di investire in Italia nel Lavoro italiano e nell'esperienza pluriennale di donne e uomini che lavorano nel tonno da generazioni. Un patrimonio umano e professionale, un expertise manifatturiera, che rende il nostro Paese unico nel mondo. Questa scelta contribuisce a sostenere l'occupazione in Italia, offrendo un concreto impulso al circolo virtuoso fatto di più posti di lavoro, più potere d'acquisto, più consumi e quindi altri posti di lavoro ancora.

Le certificazioni: il rispetto concreto del lavoro, inteso come benessere dei lavoratori, è attestato dallo standard internazionale della certificazione SA 8000 per la responsabilità sociale, così come l'impegno concreto per la salvaguardia delle risorse e dell'ambiente marino si concretizza nella certificazione Friend of the Sea. L'azienda si può fregiare anche di una certificazione energetica "100% energia verde" grazie all'utilizzo di energia prodotta da sole fonti rinnovabili.

La sostenibilità al 100%: ben oltre la certificazione Friend of the Sea, ASDOMAR si pone restrizioni ulteriori nella scelta della materia prima al fine di garantire la sostenibilità dell'approvvigionamento; sceglie solo tonno a pinne gialle adulto, certificato superiore al metro di lunghezza e ai 20 kg di peso per salvaguardare la riproduzione della specie. Utilizza solo tonnetto striato adulto certificato pescato a canna per garantire una pesca sostenibile. Inoltre sceglie la trasparenza totale in etichetta e dichiara su tutte le confezioni la specie, il metodo di pesca, l'oceano, la zona FAO, e il luogo in cui si svolge l'intero ciclo produttivo.



La Qualità e il Rispetto.

SETTORE

produzione di conserve ittiche

FATTURATO

155 milioni di euro

NUMERO DIPENDENTI

tra 250 e 300

SEDE COMMERCIALE AMMINISTRATIVA

Genova - P.zza Borgo Pila, 39/26

STABILIMENTO E SEDE LEGALE

Olbia - Via Corea, 15/17

Il responsabile del personale: un ruolo al centro tra il vertice e la base aziendale

La sfida per chi si occupa di relazioni industriali, nel momento storico che stiamo vivendo, è complessa: l'esercizio di questo ruolo non è esente da vincoli, bisogna essere capaci di bilanciare gli interessi degli azionisti, gli interessi aziendali e del management, senza dimenticarsi delle persone. Gestire le risorse motivandole dovrebbe essere un valore fondamentale per chi fa questo lavoro, con la consapevolezza che passare dai buoni propositi alla pratica non è semplice. Ma ci sono dei 'valori guida' che vengono in aiuto: coinvolgimento, comunicazione, serietà, trasparenza e rispetto delle persone, giocano un ruolo fondamentale. Il responsabile del personale deve aver chiaro che non può ascoltare solo il vertice aziendale ma deve capire le esigenze delle persone. Ecco perché una comunicazione lineare, trasparente e corretta è ottimo presupposto per impostare una relazione che favorisce il senso di appartenenza e aumenta la motivazione.



Franco Rozzi
Responsabile Relazioni Sindacali
SELEX ES

Nato a Genova il 1 giugno 1972, Franco Rozzi è laureato in Scienze Politiche e a seguito di un Master in Business Administration inizia la sua attività lavorativa in Fincantieri Cantieri Navali nel 1999.

Si occupa di formazione e selezione nell'ambito della Direzione centrale del Personale in una fase di rinnovamento e cambiamento della società; dal 2001 al 2004 presso il Cantiere Navale di Genova Sestri affianca il Responsabile del Personale del sito nella gestione a 360 gradi delle problematiche della Direzione HR; sono anni di intensa attività nei quali lo stabilimento riprende a costruire grandi navi da crociera per il gruppo Carnival e Costa crociere.

Dopo una breve esperienza nel Gruppo Editoriale L'Espresso, nel novembre 2004 viene assunto dall'allora Marconi Selenia Communications, società appartenente al Gruppo Finmeccanica, che dal 2005 assume la denominazione Selex Communications.

Dal 2004 al 2009, ricopre posizioni di responsabile di gestione HR; si tratta di anni nei quali l'azienda procede a profondi cambiamenti con processi di ristrutturazione e riorganizzazione. In particolare, per un paio d'anni assume la responsabilità HR della linea di business che progetta e realizza sistemi di comunicazioni terrestri e navali e dal 2005 al 2009 si occupa quale HR Business Partner della riorganizzazione di tutte le attività ingegneristiche e di progetto della società.

Nel 2009 assume il ruolo di responsabile delle relazioni sindacali della società in un periodo contraddistinto da ulteriori cambiamenti che comportano la definizione di importanti ed articolati piani di riorganizzazione.

Tali cambiamenti culminano nell'integrazione del 2011 con Elsag Datamat e dal primo gennaio 2013 con la fusione di Selex Elsag con Selex Galileo e Selex Sistemi Integrati e la nascita di Selex ES.

Attualmente ricopre il ruolo di responsabile delle relazioni sindacali del Gruppo Selex ES.

Selex ES, società di Finmeccanica, è un leader internazionale nelle tecnologie elettroniche e informatiche applicate ai sistemi di difesa, all'aerospazio, alla sicurezza e protezione delle informazioni, delle infrastrutture e del territorio nonché alla realizzazione di soluzioni "smart" sostenibili. Dallo sviluppo e produzione di equipaggiamenti, sensori e software basati su tecnologie allo stato dell'arte, alla progettazione, realizzazione e integrazione di sistemi e architetture complesse, Selex ES lavora in stretta collaborazione con il Cliente per assicurargli la gestione e analisi dell'informazione e la rapidità di decisione per lo svolgimento delle missioni, la sicurezza e protezione dell'ambiente operativo.

Nel settore dell'**Elettronica per l'Aerospazio e la Difesa**, Selex ES fornisce prodotti e soluzioni integrate di sistemi C4ISTAR per applicazioni avioniche, terrestri e navali, sistemi critici di missione per la "situational awareness", l'autoprotezione e la sorveglianza, realizzati sulla base di competenze e tecnologie proprie nel campo dei sensori radar ed elettroottici, degli equipaggiamenti avionici, della guerra elettronica, delle comunicazioni, degli strumenti e sensori spaziali e dei velivoli senza pilota.

Selex ES possiede **inoltre tecnologie e prodotti di eccellenza** e consolidata capacità nella progettazione, realizzazione e integrazione di sistemi complessi per il controllo e la gestione del traffico aereo e marittimo, il controllo e la protezione dei confini terrestri e marittimi, lo sviluppo di reti di comunicazioni sicure e la realizzazione di soluzioni "smart" per la gestione di sistemi e infrastrutture.

Selex ES è un business internazionale con circa 17.900 dipendenti, ricavi di oltre 3,5 miliardi di euro, attività produttive principali in Italia e Regno Unito e una significativa presenza industriale negli Stati Uniti, in Germania, Turchia, Romania, Brasile, Arabia Saudita e India.



SETTORE

elettronica per l'aerospazio e la difesa

ANNO DI FONDAZIONE

2013 (come Selex ES)

NUMERO DIPENDENTI

circa 17.900

FATTURATO

oltre 3,5 miliardi di Euro

SEDE

Genova

Partiamo dal passato per dare una lettura del presente

Si dice che stiamo vivendo in un'economia di guerra. Una guerra che non distrugge le case con i bombardamenti ma le porta via alle persone con una finanza intossicata. Come nel dopoguerra è arrivato il momento di ricostruire. Ma i due momenti storici non sono paragonabili. Nel dopoguerra tutti condividevano un dramma, lo stato di bisogno coinvolgeva tutti. Oggi non è così. C'è un'enclave che riesce comunque a tenersi fuori. E questo crea un problema di giustizia sociale. Come fanno le aziende a trovare le risorse morali e materiali per portare avanti un progetto in un contesto nel quale mancano regole comuni? Si è rotto un patto sociale e uscirne ora non è facile. Forse si può partire dalle piccole aziende, dai piccoli gruppi dove la condivisione degli obiettivi è più immediata.



Stefano Zara
Imprenditore
e membro del consiglio direttivo
CONFINDUSTRIA GENOVA

Stefano Zara nasce l'11 dicembre del 1937 a Genova dove risiede. Nel 1962 si laurea con lode in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Genova. È coniugato e ha due figli.

Ha ricoperto ruoli direttivi presso grandi realtà industriali nazionali e internazionali. Nel 1967 è direttore del personale presso un importante gruppo internazionale e nel 1970 presso la Terni Spa, azienda del gruppo Iri-Finsider. Nel 1977 è Direttore centrale del personale e dell'organizzazione del Gruppo Ansaldo. Nel 1983 fonda Metis Spa (oggi TBridge), importante realtà italiana operante nell'area del management consulting, di cui diventa socio di riferimento, amministratore delegato prima e presidente poi.

È stato presidente della Ponente Sviluppo Spa (azienda pubblico-privata incaricata di riconvertire le aree industriali del Ponente genovese), presidente di Sogea (scuola di formazione manageriale facente capo a Confindustria Genova), componente del Nucleo di valutazione e del Consiglio di Amministrazione dell'Università di Genova e consigliere di amministrazione di Aeroporto di Genova Spa, di Grandi Navi Veloci Spa, di Rimorchiatori Riuniti Spa, di Costa Eduteinment Spa, di Iride Spa.

Dall'ottobre del 2000 a settembre 2004 è stato presidente di Confindustria Genova e membro della giunta di Confindustria nazionale. È stato componente del Consiglio direttivo e della Giunta della CCIAA di Genova e della Fondazione Gaslini.

È consigliere di amministrazione di Autogas Nord Spa e di Premuda Spa.

È membro della giunta di Confindustria Genova, componente del Consiglio Direttivo della Fondazione Scuola della Compagnia di San Paolo, presidente dell'Associazione CCS Italia onlus (che si occupa di sostegno a distanza dei bambini del sud del mondo) e consigliere della Fondazione ACRA/CCS.

Dal 24 ottobre 2004 fino a fine legislatura è stato parlamentare alla Camera dei Deputati ed ha fatto parte della Commissione Attività Produttive.

È autore di numerosi articoli e pubblicazioni. È stato relatore in molti convegni e docente in corsi di formazione e seminari.

OFFERTA RISERVATA AI PARTECIPANTI ALL'EVENTO



Abbonamento annuale a:



Persone&Conoscenze - La rivista dedicata ai **Responsabili Risorse Umane** e, in generale, a **chi gestisce le persone all'interno di organizzazioni complesse**, dall'Imprenditore al Direttore Generale, fino ai Responsabili Organizzazione, Responsabili Formazione, Responsabili Sistemi Informativi.
Persone&Conoscenze è la rivista ufficiale di www.runu.it

Euro 90,00 anziché 120,00

SOTTOSCRIVI L'ABBONAMENTO PRESSO IL DESK ESTE

ALCUNI TITOLI DELLA COLLANA LIBRI ESTE:



CI VORREBBE UNA MOGLIE

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



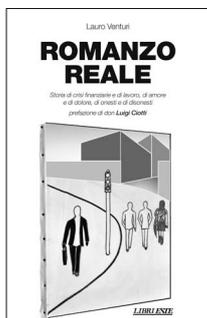
LE FAREMO SAPERE

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



IL PRINCIPE DI CONDÉ

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



ROMANZO REALE

Autore: Lauro Venturi
Presentazione:
Storia di crisi finanziarie e di lavoro, di amore e di dolore, di onesti e di disonesti.



VIOLA

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



SEGUI IL FLUSSO

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

...E TANTI ALTRI TITOLI AL DESK

LIBRI ESTE

Da realtà padronale a multinazionale a fondo d'investimento: un percorso sfidante per il direttore del personale

Cosa succede quando una realtà padronale, radicata nel suo territorio, governata da una sola testa, l'imprenditore, viene acquistata da un fondo di investimento? Il passaggio, se mal gestito, può mettere a rischio la sopravvivenza stessa dell'azienda. Come cambiare radicalmente la cultura aziendale, come convincere le persone a passare da un'attitudine a un'altra? Come far interiorizzare alle persone la necessità di cambiare metodi di lavoro, abitudini, modalità di gestione del proprio lavoro?

Una sfida da vincere, perché solo attraverso le risorse l'azienda ha la possibilità di ripartire per un nuovo corso.



Simone Marcovecchio
Hr Director South Europe
MUNTERS ITALY

Torinese, 39 anni, è laureato in Economia e Commercio, specializzazione in Management Science all'University of Kent at Canterbury, Canterbury, U.K. Da Novembre 2011 è in Munters, una società svedese che si occupa di sistemi di trattamento aria/temperatura.

Ricopre il ruolo di Direttore del personale Sud Europa con la responsabilità degli stabilimenti italiani (Imperia, Pieve di Teco e Mondovì), spagnoli, turchi e israeliani. Inoltre ha la responsabilità, come HR Business Partner, delle Business Areas AgHort e Spot Climate Control.

Da luglio 2007 al 2011 ha lavorato in Denso Thermal Systems, società leader mondiale del gruppo Toyota di componentistica auto.

Il suo ruolo è stato quello di Talent & Knowledge Manager e le sue aree di responsabilità erano la gestione del recruitment e dello sviluppo professionale di tutti i dipendenti.

Da luglio 2005 a giugno 2007 è stato Human Resources Development Specialist in Irisbus, la divisione dedicata alla produzione e commercializzazione di veicoli per il trasporto pubblico del gruppo Iveco. Le sue aree di responsabilità: la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale della Business Unit Irisbus. Una parte consistente (circa 1 anno) della sua esperienza in azienda si è svolta a Lione, Francia, sede dell'head quarter della B.U.

Da novembre 2000 a giugno 2005 ha lavorato presso Globalvalue, società di informatica del gruppo IBM in qualità di Human Resources Development Specialist, con la responsabilità della creazione e implementazione delle Comunità Professionali in azienda.

Da settembre 1999 a ottobre 2000 presso IBM UK - General Services Centre - Greenock, Scotland ha ricoperto il ruolo di Customer Service Representative, membro dell'"Italian Lotus Development Team". Aveva la responsabilità del supporto pre-vendita e assistenza tecnica di primo livello per la linea Lotus Software, settore Business Partners.

Simone Marcovecchio cerca di dedicare alla sua famiglia tutto il tempo possibile.

Ama il mare e la vela, ed è riuscito a realizzare un sogno che aveva fin da bambino: possedere una barca classica in legno. Nei brevi momenti di libertà dagli impegni professionali e familiari prova a giocare a tennis, legge quotidiani, libri storici e gialli e sostiene le attività dell'associazione Lions di cui è socio.

Munters è leader mondiale nel settore del **controllo dell'umidità e del clima**. Grazie all'uso delle più avanzate tecnologie, Munters è in grado di offrirvi soluzioni per il trattamento dell'aria, per il recupero dell'energia nonché servizi di bonifica e risanamento post sinistro.

Munters è organizzata in due divisioni: Deumidificazione e HumiCool.

I nostri clienti appartengono ad un'ampia gamma di settori, tra i quali, per citarne alcuni, compagnie assicurative, enti pubblici, industrie alimentari, farmaceutiche, elettroniche, beni culturali.

L'attività di produzione e di vendita passa attraverso una **rete mondiale di filiali** appartenenti al Gruppo e presenti in trenta paesi.

Il Gruppo Munters impiega circa 4.000 dipendenti e ha un fatturato annuo di 620 milioni di euro.

Munters è particolarmente attenta ai mercati nei quali le aziende possono raggiungere posizioni di leadership mondiale. Siamo convinti che un crescita armonica può avvenire solo grazie alla stretta collaborazione con i nostri clienti, rivolta ad utilizzare nuove e moderne applicazioni, che permettano il risparmio e recupero dell'energia. Ciò è possibile grazie allo sviluppo e alla qualità dei sistemi e dei servizi che Munters offre.

Parte rilevante della strategia Munters è promuovere e valorizzare il ruolo delle aziende, permettendo alle imprese di poter trarre vantaggio dai nostri obiettivi, tra i quali:

- Acquisire sempre più consapevolezza del bisogno, comune a tutti, di ricorrere a **soluzioni sempre più efficienti** per il recupero dell'energia, **nel rispetto dell'ambiente**;
- Aumentare la domanda sulla **qualità "indoor" dell'aria**;
- Incrementare la richiesta di **prodotti alimentari a lunga conservazione e di prodotti naturali**, all'interno del settore alimentare;
- **Consolidamento nel settore assicurativo**.



SETTORE

Sistemi di trattamento aria/
temperatura

NUMERO DIPENDENTI

Circa 4.000

FATTURATO

620 milioni di Euro

SEDE

Chiusavecchia (Im)

Patrocinio



AIF è l'Associazione dei formatori italiani che operano per la formazione.

La sua missione è focalizzata sull'apprendimento degli adulti, in quanto operano o opereranno all'interno di una organizzazione.

La sua missione intende coprire l'intero processo formativo sia nelle fasi professionali - dalla analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati, sia nelle fasi gestionali - l'investimento/finanziamento e lo sviluppo della domanda di formazione.

Lungo tutto questo processo AIF intende:

- **promuovere e rappresentare i bisogni e i legittimi interessi di chi opera nella formazione;**
- **contribuire alla diffusione della "conoscenza" e delle competenze e alla acquisizione della comunicazione presso tutti gli operatori;**
- **contribuire soprattutto a sviluppare una cultura della formazione presso tutti gli operatori del processo formativo, diffondendo consapevolezza, innovazione, qualità, etica, con riferimento ai comportamenti reali.**

L'aspirazione ideale è quella di contribuire a ridurre la distanza quantitativa, qualitativa ed etica tra il bisogno, la domanda e l'offerta di formazione in Italia.

AIF E I DIVERSI "MONDI" DELLA FORMAZIONE

Intendiamo allargare progressivamente la missione di AIF a tutti i diversi "mondi" in cui si realizza e si può realizzare formazione: dall'originario mondo della grande industria, a quello dei servizi, della P.A., della piccola e media impresa, delle istituzioni e associazioni non profit, della sanità, della formazione professionale, ecc., in tutti i "mondi" cioè in cui nasce il bisogno di contribuire all'apprendimento degli adulti che vivono e operano all'interno di una organizzazione.

AIF E GLI "ATTORI" DELLA FORMAZIONE

Intendiamo altresì allargare progressivamente la missione di AIF alla pluralità degli attori del processo formativo: da quello originario e primario dei soci - che costituiscono comunque il principale patrimonio delle associazioni - a quello dei ricercatori e studiosi, al più ampio e articolato mondo dei clienti - dei committenti - degli erogatori - dei partecipanti, a quello degli imprenditori e finanziatori, a quello delle università e scuole, a quello delle istituzioni pubbliche, delle parti sociali, per arrivare alla società civile.

ESTE CAMPAGNA ABBONAMENTI

2013

OFFERTA RISERVATA AI PARTECIPANTI DI



ABBONAMENTI SINGOLI (barrare la casella interessata)



Abbonamento annuale
(10 numeri)
Euro ~~140,00~~ 110,00



Abbonamento annuale
(6 numeri)
Euro ~~100,00~~ 70,00



Abbonamento annuale
(10 numeri)
Euro ~~120,00~~ 90,00

ABBINAMENTI (barrare la casella interessata)



Euro ~~190,00~~ 160,00



Euro ~~200,00~~ 170,00



Euro ~~210,00~~ 180,00



Euro ~~250,00~~ 220,00

PER SOTTOSCRIVERE O RINNOVARE L'ABBONAMENTO VAI SUL SITO WWW.ESTE.IT OPPURE COMPILA IL MODULO E INVIALO:



TRAMITE POSTA

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



TRAMITE FAX

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



TRAMITE E-MAIL

Inviando la mail di richiesta a:
stefania.mandala@este.it

Nome	Cognome		
Qualifica	Ente/Società		
Via	CAP	Città	Prov.
Telefono	Fax		
Cellulare	E-mail		

Segnala una convenzione o un'offerta in corso

MODALITÀ DI PAGAMENTO:

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

È possibile sottoscrivere o rinnovare l'abbonamento con carta di credito dal sito www.este.it

Data _____ Firma _____

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

IL PROSSIMO APPUNTAMENTO



BOLOGNA - SAVOIA HOTEL REGENCY MERCOLEDÌ 17 APRILE 2013

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

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

SPONSOR AL 20/3/2013



Page Personnel

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