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

Martedì 12 marzo 2013

NAPOLI

Hotel NH Ambassador

PARTNER

bridgepartners®
negotiation drivers

INTOO
A GI GROUP COMPANY
developing careers

PATROCINIO

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Campania

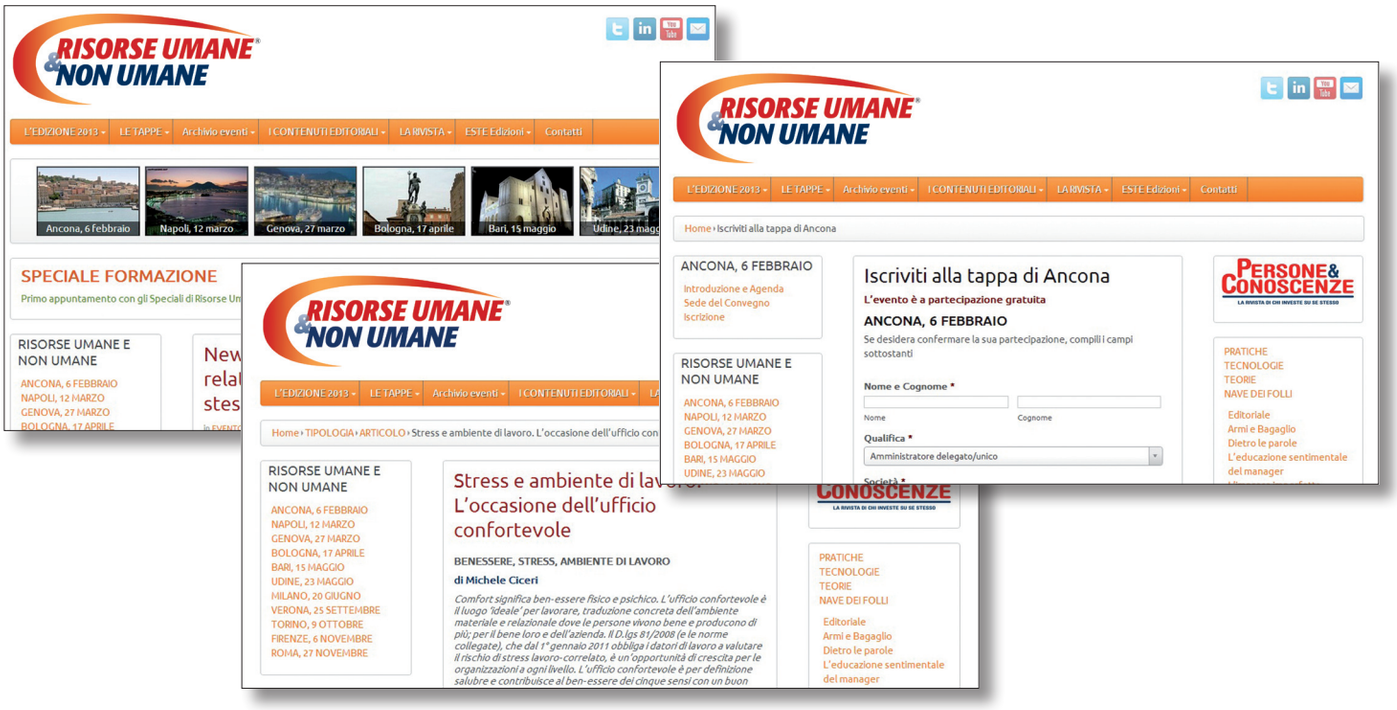
ESTE presenta

www.runu.it

Il portale di Risorse Umane e non Umane

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

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



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

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

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

SOTTOSCRIVI LA NEWSLETTER PERIODICA

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

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

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

28 Patrocinio

29 Note

INFORMAZIONI UTILI

AGENDA LAVORI
Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 28 febbraio.
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 fianco all'hotel è disponibile un garage di 30 posti con parcometro (6 euro per le prime 2 ore e 4 euro per le successive). A 150 m dall'hotel si trova un'altra autorimessa con un maggior numero di posti. La tariffa è la stessa.

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

PROSSIMA TAPPA DI RISORSE UMANE E NON UMANE 2013
Genova Grand Hotel Savoia – Mercoledì 27 marzo 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 *Un percorso verso l'eccellenza*
Stefano Massa, *Presidente onorario* - **VILLA MASSA**

9.55 Colloquio con **Don Antonio Loffredo**

10.15 *Rinascita: le persone come protagoniste e artefici del rinnovamento*
Alessandra Colonna, *Managing Partner* - **BRIDGE PARTNERS**

10.35 *Le persone come propulsori del cambiamento*
Alessandra Belluccio, *Responsabile Organizzazione e Risorse Umane* - **CLINICA MEDITERRANEA**

10.55 *La 'fabbrica' come fonte di sicurezza*
Giancarlo de Crescenzo, *Responsabile Risorse Umane* - **WATTSUD**

11.15 **Pausa caffè**

11.50 *Dare dignità alle persone*
Rosa Bifero, *Responsabile Risorse Umane* - **FIREMA TRASPORTI**

12.10 *Un progetto in crescita, un cantiere ancora aperto*
Livia Di Meo, *Responsabile Risorse Umane* - **MIRIADE**

12.30 *L'outplacement come supporto per la ricollocazione professionale*
Cetti Galante, *Amministratore delegato* - **INTOO**

12.50 *Il connubio tra prodotto e persone*
Antonio Di Micco, *Head of Organizational & HR Development* - **ALENIA AERMACCHI**

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

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

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

EVENTI

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

LIBRI

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

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

COS'È *RISORSE UMANE E NON UMANE*

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

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

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

Le Tappe del 2013

✓ Ancona 6 febbraio	Napoli 12 marzo	Genova 27 marzo	Bologna 17 aprile
INTOO	bridgepartners negotiation drivers INTOO		bridgepartners negotiation drivers INTOO PagePersonnel

Bari 15 maggio	Udine 23 maggio	Milano 20 giugno
INTOO	bridgepartners negotiation drivers Cezanne INTOO plantronics	INFORMAZIONE

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

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

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.

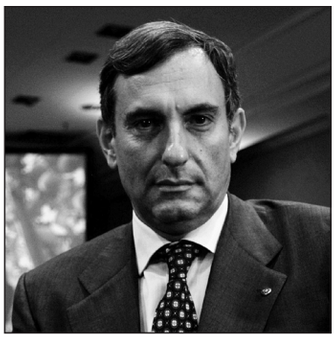
Francesco Varanini
Responsabile Scientifico del progetto *Risorse Umane e non Umane*, Docente presso il Corso di Laurea in Informatica Umanistica dell'*Università di Pisa* e Direttore di *Persone&Conoscenze*

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***

Un percorso verso l'eccellenza

L'azienda ha abbracciato un percorso verso l'eccellenza attraverso l'adozione di metodologie legate alla Qualità Totale. Il modello di quality managment abbraccia tutte le aree dell'azienda e investe anche l'area delle risorse umane. L'azienda crede nell'utilizzo del metodo e della sua declinazione a livello trasversale all'interno dell'organizzazione. L'innovazione in ambito produttivo e gestionale ha portato negli anni Villa Massa a far conoscere il proprio prodotto, il limoncello, in tutto il mondo.



Stefano Massa
Presidente onorario
VILLA MASSA

Padre di due figlie, Stefano Massa nasce a Napoli il 5 aprile 1956.
Laureatosi in giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II ha assolto gli obblighi di leva nel Corpo della Guardia di Finanza quale ufficiale di complemento. Nel corso del servizio, prestato quale comandante di plotone di reparto di pronto impiego, partecipa nell'opera di soccorso alle popolazioni campane vittime del sisma del 1980 ricevendo dal Commissario del Governo attestato di benemerenza con medaglia commemorativa, e, dal Corpo, encomio semplice.
Nel 1981 viene assunto da un primario istituto di credito di interesse nazionale dove per circa due anni compie una significativa esperienza organizzativa e gestionale.
Nel 1983 costituisce col fratello Sergio, la Meridiana Srl, con sede in Napoli, che ben presto si rende attiva nel settore dei servizi all'esportazione.
Nel 1987 costituisce, sempre col fratello Sergio, la Agritalia Srl, con sede in Napoli, che si specializza nel trading internazionale di prodotti alimentari italiani occupando ben presto un posto di rilievo nel settore.
Nel 1991 fonda, ancora insieme al fratello Sergio, la Villa Massa Srl.
Nel 2002 fonda infine la Agrigest Srl, col compito di gestire il patrimonio immobiliare e di fornire supporto logistico alle aziende del gruppo.
Villa Massa nasce con l'idea di produrre per il mercato internazionale bevande spiritose tradizionali della penisola sorrentina, prima fra tutti il limoncello. Villa Massa ha avuto il merito di avere da pioniera promosso e diffuso nel mondo questo tradizionale rosolio, proponendolo ad un target medio-alto di consumatori sino a renderlo uno dei prodotti icona del Made in Italy nel mondo.
Il Liquore di Limone di Sorrento Villa Massa è presente nei più famosi ristoranti ed enoteche in quarantasei paesi di tutti i continenti.
Premi e riconoscimenti nazionali ed esteri alla qualità del prodotto e al lavoro svolto dall'imprenditore non sono mancati in questi anni. Stefano Massa è stato invitato quale relatore a convegni internazionali in Spagna, Colombia, Argentina sul tema della qualità totale.
È inoltre vice presidente della sezione Alimentare dell'Unione Industriale di Napoli e, ininterrottamente dalla fondazione e fino allo scorso anno, del Consorzio di Tutela del Limone di Sorrento i.g.p., consigliere del sindacato di categoria dell'industria delle bevande spiritose italiane, Federvini, consigliere di amministrazione e Presidente Onorario di Villa Massa e amministratore unico delle altre tre aziende del gruppo. L'attività in Villa Massa viene svolta tra gli uffici di Napoli, ubicati al Centro Direzionale, e il moderno impianto di produzione sito nel Comune di Piano di Sorrento dove Stefano Massa risiede e dove nel 2007 gli viene conferita dal Sindaco della Città la Medaglia d'oro e il Premio "I carottesi che si fanno onore".
Nel 2009 riceve dal Capo dello Stato, Giorgio Napolitano, il "Premio dei Premi", riconoscimento istituito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per imprenditori e aziende che si siano particolarmente distinte.

Costituita nel 1991 dai fratelli **Sergio e Stefano Massa**, Villa Massa, con sede legale e stabilimento in Piano di Sorrento (NA), è un'industria alimentare produttrice di bevande spiritose che ha ideato e fatto scoprire agli italiani quel fenomeno di consumi chiamato **"limoncello"**, con circa **12 milioni di litri annui** consumati sul solo mercato nazionale nell'anno 2011 – dati AC Nielsen –, ed **icona del Made in Italy nel mondo.**
Villa Massa è diffusa nei più famosi ristoranti, enoteche e duty free shops di tutto il mondo, è stata offerta nelle cene di gala tenutesi in occasione delle più prestigiose manifestazioni internazionali organizzate a Napoli sin dallo storico summit dei **G7** del **1994** ed è stata selezionata dalla cantina di bordo della nostra compagnia area di bandiera sin dal **1996.**
Premi e riconoscimenti nazionali ed esteri alla qualità del prodotto e al lavoro svolto dagli imprenditori non sono mancati in questi anni. Si ricordano, tra gli altri:

- 1991, New York -**The Gourmet Retailer**, miglior prodotto innovativo;
- 1998, Napoli - **Diploma con medaglia d'oro** della C.C.I.A.A. di Napoli;
- 2000, Sorrento - Premio **Sorrento nel Mondo** del Lyons International;
- 2001, Napoli - **Premio Qualità Italia** edizione campana;
- 2002, Napoli - **Premio Qualità Italia** edizione nazionale;
- 2004, Cardiff (Galles) - Finalista **European Quality Award;**
- 2006, Budapest (Ungheria) - **Prize Winner EFQM Excellence Award;**
- 2007, Atene (Grecia) - **Award and Prize Winner EFQM Excellence Award;**
- 2009, Roma - **Premio dei Premi** della Presidenza del Consiglio ;
- 2009, Roma - **Award** premio **Imprese X Innovazione** di Confindustria;
- 2010, Torino - 2^ classificata **Confindustria Excellence Award**, impresa campione della valorizzazione del territorio.

Villa Massa rappresenta, quale PMI, un vero caso di studio in Europa per l'assunzione di **best practices** che ne fanno un modello organizzativo innovativo consentendole di competere sul mercato internazionale, nonostante le ridotte dimensioni, quale **global player**.
Villa Massa ha prodotto nel 2008 circa **un milione di litri** di liquore per un fatturato di quasi **7 milioni** di euro con una trentina di addetti diretti.
A causa della crisi internazionale il fatturato 2012 si attesta su circa 800.000 litri di liquore e poco meno di 6 milioni di euro a valore, con 21 addetti diretti a tempo indeterminato.
L'82% circa della produzione è esportata verso **quarantasei paesi di tutti i continenti** dimostrando così una accentuata capacità di internazionalizzazione.
Dalla "scoperta" del limoncello per il mercato, **una vera innovazione** per un liquore tradizionalmente prodotto in casa per l'autoconsumo, supportata da un'avanzata tecnologia che ha consentito di offrire al consumatore un prodotto assolutamente naturale, ai numerosi brevetti vantati dall'azienda: da **un innovativo veicolo elettrico** ad emissioni 0 con il quale distribuire al dettaglio i sorbetti ottenuti dalla premitura degli agrumi ad una bevanda, unica nel suo genere, chiamata **DSTILL**®, ottenuta, invece, dalla attenta doppia distillazione a bagnomaria delle scorzette del famoso "Limone di Sorrento".
L'azienda promuove, inoltre, in variegate maniere, il contesto territoriale socio-economico nel quale opera. È ideatrice delle **Giornate Gastronomiche Sorrentine**, giunte nel 2012 alla nona edizione, e del **Premio Villa Massa** che nel mese di dicembre attira a Sorrento gourmand, stampa e media nazionali ed internazionali in una serie di eventi di alta gastronomia.

VILLA MASSA

LIMONCELLO D'AUTORE DAL 1890

SETTORE
industria alimentare

ANNO DI FONDAZIONE
1991

FATTURATO
6 milioni di euro

NUMERO DIPENDENTI
oltre 21

SEDE
Piano di Sorrento (NA)

Come trasformare uno svantaggio in un punto di forza

Don Antonio Loffredo

Ordinato sacerdote nel 1984, è direttore delle Catacombe di Napoli e parroco di "una periferia nel cuore della città": il Rione Sanità.
Dal 1985 al 1993 cappellano del carcere di Poggioreale. Direttore e consigliere di amministrazione di diverse Fondazioni.
Promuove varie Case Famiglia (per minori, tossicodipendenti e ammalati terminali di AIDS) e numerose cooperative sociali e di produzione e lavoro.

Cooperativa La Paranza

Dal 2009 la cooperativa ha ricevuto da Sua Em.za Rev.ma il Signor Cardinale Crescenzio Sepe, Arcivescovo di Napoli, la gestione delle **Catacombe di Napoli**.
È costituita da giovani del Rione Sanità ed ha la convinzione di fondo che pochi quartieri di Napoli hanno allo stesso tempo situazioni di forte degrado e risorse tali da permettere un cammino di auto sviluppo.

Attraverso la **promozione e valorizzazione del Rione** Sanità, della sua storia, arte, cultura, cucina e, non ultimo, della sua fede, si può avviare quel processo di **recupero** che permetterebbe il rilancio di una zona altamente disagiata e afflitta da forti differenze socioculturali.

Rinascita tra passione, creatività e metodo

Diceva Martin Luther King "Può darsi che non siate responsabili per la situazione in cui vi trovate, ma lo diventerete se non farete nulla per cambiarla". La determinazione verso un obiettivo preciso, la passione coraggiosa che ci anima e che contagia gli altri, l'agire responsabile e consapevole sono i passi che portano l'uomo e le organizzazioni verso un meta ancora più grande: la rinascita.

Alessandra Colonna
Managing Partner
BRIDGE PARTNERS

Alessandra Colonna, torinese, classe 1967, milanese d'adozione, dopo gli studi classici si laurea in Giurisprudenza. Maturata esperienza in ambito legale, in Italia e all'estero dove perfeziona lo studio di inglese, francese e tedesco, lega per molti anni il suo impegno ad una attività imprenditoriale nel mondo vitivinicolo e della cosmesi naturale, vincendo il Premio Gamma per l'imprenditoria della Camera di Commercio di Torino, per poi approdare all'insegnamento universitario come docente a contratto di economia aziendale presso l'Università di Milano Bicocca. Nel 2005, dopo una formazione nel mondo anglosassone, insieme a Domenico Pugliese, dà inizio all'avventura di Bridge Partners, prima società italiana specializzata nel settore della Negoziazione. In 7 anni l'azienda cresce, con un organico ad oggi, tra dipendenti e consulenti esterni, di 14 persone, due sedi, una a Torino e una a Milano, e una rappresentanza in Svizzera, a Lugano, un partner licenziatario in UK. Alessandra svolge il ruolo di Managing Director, responsabile commerciale, marketing e comunicazione. Bridge Partners organizza ogni anno circa 60 training di negoziazione, tra Milano, Torino, Roma e Bologna, grazie alla propria consolidata partnership tanto con le sedi italiane di aziende multinazionali quanto con grandi e medie imprese italiane.

Le origini ed il primato di Bridge Partners®: la specializzazione in negoziazione. Nata nel 2005, per iniziativa di Alessandra Colonna e Domenico Pugliese, Bridge Partners® è la prima società italiana specializzata in negoziazione.
Forte della propria esperienza in contesti internazionali e della partnership con società e studiosi specializzati nel settore e della preparazione del proprio team, Bridge Partners® ha scelto di concentrarsi sulla tematica negoziale, l'approccio alla quale nel contesto italiano difetta ancora di una reale sistematicità. Questa scelta di specializzazione da parte di una società tutta italiana è unica nel nostro paese e ogni anno Bridge Partners® organizza oltre 60 training di negoziazione.

Perché specializzarsi in negoziazione?
La negoziazione, che permea la quotidianità lavorativa, è uno strumento irrinunciabile per accrescere le marginalità, gestire al meglio il tempo, le difficoltà del cambiamento e ottimizzare le relazioni, patrimonio intangibile e irrinunciabile degli individui come delle organizzazioni.
Pur essendo considerata una capacità strategica nei processi di selezione manageriali, resta spesso senza risposta la domanda **"Come si misura, come si valuta e come si migliora la capacità negoziale?". Noi ci occupiamo di dare una risposta a questa domanda.**

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

Confronto con il mondo
Nel mondo anglosassone la negoziazione viene insegnata nelle facoltà di Legge e di Economia, come di Medicina, Scienze Politiche e Ingegneria: si evince la sensibilità verso una componente strategica del fare manageriale, a cui si vuole formare la futura classe dirigente.
I dati statistici delle scelte formative rivolte al middle e top management in Europa e negli Stati Uniti, ad esclusione dei paesi latini, indicano che i corsi di negoziazione sono scelti con un tasso molto vicino al 100%. In Italia i dati si aggirano intorno al 6%!

Bridge Partners
Corso Moncenisio, 63/2
10090 Rosta (To)
Tel. 011.0465213 - Fax 011.0465217
info@bridgepartners.it - www.bridgepartners.it
Ufficio di Milano: Via Biancardi, 2
Tel. 02.36755064

bridgepartners®
negotiation drivers

SETTORE
formazione e consulenza manageriale

ANNO DI FONDAZIONE
2005

NUMERO DIPENDENTI
14

SEDE
Torino, Milano e rappresentanza a Lugano (Svizzera)

Le persone come propulsori del cambiamento

Ha senso imporre dall'alto interventi formativi? Ha senso instradare le persone all'interno di percorsi lontani dalle loro aspirazioni professionali? Che significato può avere imporre ad altri delle vie di senso? Probabilmente il senso in un approccio calato dall'alto non c'è, o quantomeno non potrà dare i risultati attesi.
È possibile immaginare altre strade, altri percorsi, all'interno dei quali ognuno decide chi vuole essere, che ruolo vuole giocare nell'organizzazione, che persona vuole diventare.

Alessandra Belluccio
Responsabile Organizzazione e Risorse Umane
CLINICA MEDITERRANEA

Alessandra Belluccio, laureata in Economia e Commercio all'Università degli Studi di Napoli Federico II, è abilitata alla Professione di Dottore Commercialista.
Dall'ottobre 1996 lavora presso la Clinica Mediterranea Spa dove oggi ricopre il ruolo di Responsabile Organizzazione e Risorse Umane e, ad interim, di Direttore Operativo. Risponde all'Amministratore delegato e da lei dipendono i processi di selezione, formazione, sviluppo e le politiche di compensation del personale. Ha maturato ampia esperienza nella negoziazione e nella predisposizione della contrattualistica aziendale. Dell'area operation coordina la programmazione operativa ed i sistemi informativi, l'ufficio tecnico e servizi generali, l'area privata e un Poliambulatorio.
È Coordinatore del Comitato Risorse Umane e Disciplinare e Organismo di Vigilanza e del Comitato Operativo. È Membro del Comitato Etico.
Dal gennaio all'ottobre 1996 ha collaborato con la Clinica Mediterranea come consulente di direzione per l'implementazione di un progetto di riorganizzazione che la Società aveva intrapreso con KPMG.
Dal settembre 1992 al dicembre 1995 ha lavorato come Consulente di Direzione Aziendale per la RMG, società del Gruppo Resi (NA), con partnership con il prof. Richard Normann e la società di consulenza da lui fondata, la SMG Group.
Ha svolto attività di docenza per diversi Corsi di Formazione nelle aree del Marketing, dell'Organizzazione e delle Risorse Umane, del Controllo di Gestione.
Ha collaborato alla stesura di diversi articoli su riviste di settore.
È socio AIDP e membro del Direttivo del gruppo Campania.

La Clinica Mediterranea Spa è una struttura ospedaliera accreditata con il Servizio Sanitario Nazionale che ospita attività ad elevata specializzazione, con un fatturato di 42 milioni di Euro.

Fondata nel 1949 con una **vocazione polispecialistica**, sin dai suoi primi passi si è focalizzata su attività ad alta complessità, in primis l'**area cuore**, offrendo al territorio un'offerta completa, dalla fase di diagnostica e prevenzione, fino agli interventi di cardiochirurgia e di emodinamica interventistica, con un'Unità Coronarica ed una Terapia Intensiva di 12 posti letto.
L'esperienza di gestione dei processi complessi ha consentito al management di sviluppare modelli organizzativi e percorsi virtuosi nelle **principali chirurgie**, dalla generale all'oculistica, fino a quella senologica, e di focalizzare sforzi e professionalità sulle aree più delicate della Medicina. Si tratta quasi sempre di aree strettamente legate funzionalmente, in cui l'interazione tra i professionisti è il punto di forza per offrire al paziente risposte veloci ed efficaci.

L'ultimo frutto dell'impegno della Clinica Mediterranea è ***Un nido per TRE***, un'innovativa sala parto 'familiare', che consente non solo alla mamma ma anche al papà di essere vicini al neonato fin dalle sue prime ore di vita. Si tratta di uno stimolo ad affrancarsi da una visione madre-centrica dell'evento parto per ricondurlo nell'ambito di una gestione di vita e della famiglia più condivisa e consapevole anche da parte del padre. L'**area Maternità** occupa da sempre un posto privilegiato nelle decisioni di investimento e nelle scelte gestionali, in cui già da molti anni la presenza 24h/24h di ostetrici, anestesisti e neonatologi ha consentito di avviare iniziative all'insegna della sicurezza e del rispetto della persona, come ad esempio il parto indolore, il punto cicogna, i corsi pre-parto. Da un punto di vista gestionale si tratta di meccanismi organizzativi molto delicati, in cui occorre lavorare per processi, coinvolgendo diverse funzioni aziendali e affrontando temi importanti quali la comunicazione, la gestione del rischio e la resistenza al cambiamento.

Oggi la Clinica è **centro di tirocinio** per le lauree di infermieristica e vanta diverse convenzioni con Università e scuole di formazione, a cui si offrono opportunità di stage e formazione per studenti di tutte le aree: economia, ingegneria, scienze della comunicazione.
La Clinica è **centro di sperimentazione** per i farmaci e capofila per un progetto di ricerca con il CNR, oltre che partner dell'OMS per la sperimentazione nell'area ostetrica (per la promozione del parto spontaneo).

La sfida nei prossimi anni è quella di offrire un servizio ed un confort da struttura privata, con meccanismi gestionali moderni, da struttura privata, ma a prezzi concorrenziali con il pubblico e un'offerta ed un livello di sicurezza paragonabili a quelli del **"miglior pubblico"**.
La Clinica conta circa 250 dipendenti oltre a circa 100 collaboratori medici a rapporto libero professionale. **Oltre il 60% del personale è donna**; il Consiglio di Amministrazione è composto da donne per il 90% e i posti di maggiore responsabilità sono occupati da donne.

CLINICA
MEDITERRANEA

SETTORE
struttura ospedaliera

ANNO DI FONDAZIONE
1949

FATTURATO
42 milioni di euro

NUMERO DIPENDENTI
circa 250

SEDE
Napoli

La ‘fabbrica’ come fonte di sicurezza

In un contesto nel quale è difficile trovare certezze, salvaguardare la fabbrica, la produzione e il lavoro diventa un’impresa difficile. La fabbrica altro non è se non le persone che ci lavorano e che tengono tutto insieme. Passata l’epoca in cui l’attenzione si poteva concentrare sulle politiche di compensation e rewarding, oggi le persone si sentono fortunate se possono far parte di un progetto, se possono sentirsi parte di una squadra. Stare ‘dentro’ la fabbrica significa oggi poter affrontare con dignità il proprio presente. Gli interessi individuali lasciano spazio agli interessi collettivi, ed è compito del responsabile del personale creare quel legame forte tra le persone e l’azienda. Un legame che si traduce in possibilità per l’azienda di poter contare su persone motivate a far crescere l’azienda e disposte a impegnarsi per costruire insieme un futuro.

Giancarlo de Crescenzo
Responsabile Risorse Umane
WATTSUD

Giancarlo de Crescenzo nasce a Napoli il 10 novembre 1962.
Nel marzo del 1989 si laurea in Economia e Commercio presso l’Università Federico II di Napoli, nel dipartimento di Economia Aziendale, cattedra di Tecniche delle Ricerche di Mercato. Abstract della tesi *La lettura a Napoli. Analisi e risultati di una ricerca empirica* furono pubblicati su diverse pubblicazioni scientifiche e de Crescenzo iniziò diverse collaborazioni universitarie ed attività consulenziali nell'ambito delle ricerche di mercato. Inizia così anche un rapporto di consulenza per la Bull HN Information Systems Italia Spa per la quale furono svolti studi del mercato del Sud Italia relativamente all'Information Technology e al mercato delle professionalità ad alto livello di scolarità.
A seguito dell’accordo di programma siglato nel maggio del 1990 dalla Bull HN Italia e il Ministero per lo Sviluppo del Mezzogiorno, entra nella Direzione del Personale della Bull maturando una esperienza diversificata nell'ambito delle diverse funzioni della Direzione Relazioni col Personale (Selezione, Organizzazione, Formazione e Sviluppo, Gestione, ecc.) operando, principalmente, presso le sedi di Milano, Napoli, Roma ed Avellino. Partecipa fattivamente anche alla costituzione della Bull HN Sud con sedi a Prata Principato Ultra (AV), Rende (CS), Bari e Palermo. Matura anche una significativa esperienza nell’ambito della Comunicazione interna ed esterna.
Nel 1996 a seguito della realizzazione presso la sede di Avellino del Centro di Eccellenza SAP, affianca alla responsabilità della Gestione del Personale anche la responsabilità dello sviluppo delle attività progettuali nel centro-sud, nell’ambito del sistema informativo gestionale SAP R/3, occupandosi del Coordinamento tecnico-gestionale dei consulenti SAP Centro-Sud, della schedulazione delle attività e risorse sui progetti, della gestione di nuovi contratti e di quelli in essere, quale presidio del business nel centro-sud.
Nel maggio 1999 viene assunto dalla Wattsud L.E.P. Spa di Napoli, dove assume la Direzione del Personale e dei sistemi informativi ERP. Viene chiamato direttamente dall’Amministratore Delegato per contribuire a gestire un complesso progetto di ristrutturazione e rilancio delle attività, entrate in crisi a seguito dell’internazionalizzazione dei mercati (la cosiddetta globalizzazione). Attualmente Wattsud è un’azienda con un marchio ed un know-how riconosciuto in tutto il mondo che continua ad investire sull’innovazione di processo.

La Wattsud Lavorazioni Elettromeccaniche di Precisione Spa Società Uninominale - azienda interamente controllata dalla holding Finwatt - nasce nel 1980. Lo stabilimento e gli uffici sono ubicati in Viale G. Marconi n° 193 a Casavatore (Napoli). Si tratta di un'azienda di elevata tecnologia, specializzata nella **progettazione, realizzazione e commercializzazione di prodotti elettromeccanici**, tra cui trasformatori di misura ed altri componenti isolanti, in resina sintetica per interruttori e quadri in MT (fino a 36 kV.) per interno ed apparecchi per il segnalamento ferroviario.
L'applicazione di tecnologie avanzate con apparecchiature di ultima generazione ed un management fortemente orientato alla Qualità, fanno della Wattsud un'azienda moderna, **leader del settore**, con referenze internazionali di primo livello. L'elevato standard della produzione è garantito da controlli finali ed in linea durante tutto il ciclo produttivo, certificato secondo le norme ISO 9001:2000 e ISO 14001:2004.

Nel 2012 l'azienda ha conseguito anche la certificazione per la sicurezza secondo lo standard della norma internazionale OHSAS 18001.
L'azienda attualmente è impegnata nel rafforzamento delle sue posizioni di leadership nei settori di competenza e secondo una logica di espansione, nella diversificazione delle sue linee di business realizzata con l'apertura di nuove linee di attività coerenti con la propria mission; ciò si traduce in significativi investimenti effettuati sia per espandere le proprie quote di mercato all'estero che per consolidare la propria presenza commerciale in tutto il mondo attraverso una linea di vendita indiretta costituita da agenti.

La Wattsud è stata storicamente e continua ad essere un'azienda dinamica, reattiva nell'assecondare le esigenze del mercato, alla continua ricerca dell'eccellenza; infatti la politica degli investimenti degli ultimi anni è stata costantemente tesa ad un **continuo ammodernamento delle tecnologie di produzione** (realizzazione del nuovo lay-out di fabbrica) ed ad un continuo **innalzamento degli standard qualitativi del prodotto**. Questi investimenti hanno reso l'azienda una fra le più tecnologicamente avanzate nel panorama delle piccole/medie imprese. Creare le condizioni per una crescita programmatica, essere competitivi sui propri mercati di competenza, reinvestire in innovazione una parte della liquidità generata. Agire su queste leve è importante sempre, ma ancor di più quando la crisi ha scosso equilibri consolidati, un vero e proprio tsunami finanziario che non ha risparmiato nessuno.
Per questo occorre **reagire**: con determinazione, fiducia ed un'unica certezza: solo chi innova, chi guarda al futuro, chi si reinventa attraverso prodotti e servizi, non solo sopravvivrà alla crisi, ma riuscirà a crescere sui mercati.
In tale ottica la Wattsud ha realizzato: **Innovazione di processo, Innovazione di prodotto ed innovazione di mercato**.
In particolare un notevole impegno è stato rivolto all'innovazione delle tecniche di trattamento dei dati, con l'utilizzazione di tutti i mezzi messi a disposizione dall'Information Technology; infatti significativi investimenti sono stati stanziati sia per il cablaggio strutturato degli stabilimenti, che consente un rapido ed efficiente scambio di informazioni tra i reparti, sia per l'introduzione di tecnologie E.R.P. (Enterprise Resource Planning). Infatti, nel 2001 la Wattsud ha implementato il sistema SAP R/3.
Grazie alla gestione integrata delle informazioni e con il supporto di un moderno sistema di programmazione della produzione, sono stati ridotti sensibilmente i tempi di consegna migliorando la soddisfazione dei clienti.
La ricerca e l'innovazione hanno portato il management della Wattsud ad **investire nelle energie rinnovabili**. In tale politica, la Wattsud ha investito nell'acquisizione della partecipazione della Wattsud Impianti Srl.

Wattsud

SETTORE
lavorazioni elettromeccaniche di precisione

ANNO DI FONDAZIONE
1980

FATTURATO
circa euro 9.500.000

NUMERO DIPENDENTI
56 (al 31/12/2012)

SEDE
Casavatore (Napoli)

Dare dignità alle persone

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

Rosa Bifero
Responsabile Risorse Umane
FIREMA TRASPORTI

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

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

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

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

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

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

FIREMA

SETTORE
progettazione, produzione e manutenzione di treni e materiale rotabile

ANNO DI FONDAZIONE
1993

NUMERO DIPENDENTI
circa 600

SEDE
Caserta

Un progetto in crescita, un cantiere ancora aperto

Quando un'azienda cambia pelle, cambia modello di business e subisce forti accelerazioni anche in termini di numerosità di risorse da gestire, quali sono le sfide con le quali il direttore delle risorse umane deve fare i conti? Innanzitutto deve fare i conti con il tempo e la velocità: inserire nell'arco di poco tempo l'equivalente del 50% delle risorse presenti in azienda significa lavorare alla creazione di una cultura aziendale condivisa, alla trasmissione dei valori e della mission. In uno scenario nel quale le persone sono le prime ad essere impattate dal cambiamento, la motivazione assume un ruolo centrale. Questa la responsabilità di chi si occupa di persone.

Livia Di Meo
Responsabile Risorse Umane
MIRIADE

Livia Di Meo è Responsabile Risorse Umane di Miriade dal febbraio 2011. Si occupa di gestione del personale (di sede ed esterno, punti vendita e corner per un totale di circa di 130 risorse) sia dal punto di vista delle procedure e delle policy aziendali sia per quanto attiene contratti, proroghe, cessazioni, attivazione di stage, co.co.pro.; amministrazione del personale: ferie, malattie, permessi retribuiti e non straordinari, maternità, congedi parentali, astensioni, trasferte, note spese. Gestione delle presenze e di tutti i flussi aziendali ed inviati mensilmente al Consulente del lavoro per l'elaborazione dei cedolini paga. Stesura trimestrale di report sul costo del lavoro. Analisi dei processi e provvedimenti disciplinari; attività di Ricerca e Selezione per personale di sede ed esterno; formazione: pianificazione macro e micro ed organizzazione in collaborazione con la società preposta di corsi di formazione riguardanti sia tematiche tecniche (retail, visual merchandising, tecniche di vendita, PNL) che trasversali (Team building, leadership, comunicazione efficace e public speaking), test di apprendimento e gradimento.
Livia Di Meo ha lavorato in precedenza presso Grimaldi Compagnia di Navigazione in qualità di HR Generalist occupandosi di assunzioni con relativa comunicazione agli enti attraverso "UNILAV", comunicazioni infortuni INAIL, visite fiscali, gestione permessi studio, permessi sindacali legge 104, legge 53. Stesura documentazione per la custodia ed il trattamento dei dati personali secondo il D. Lgs. 196-2003; aggiornamento per la formazione di RSPP, ASPP, RLS, attraverso la consultazione del T.U. per la sicurezza D.lgs 81/2008.
Ha effettuato stage presso Almaviva in qualità di HR Specialist - Selezione e Formazione e presso Advert come HR Specialist - Ricerca e Selezione.
Laureata in Lettere e Filosofia presso l'Università degli studi di Napoli Federico II, ha frequentato il Master in Human Resource Management di Stoà e il Corso di Formazione Manageriale "Relazioni Industriali" e "Change Management" presso la LUISS Business School.

MIRIADE SpA

Miriade nasce da due famiglie napoletane: i Carlino, specialisti nella produzione di borse e i Galiano, famosi per la distribuzione di articoli griffati nei multimarca del lusso. Il trait d'union fra questi due mondi è Luigi Panza, che nella calzatura ha la sua genesi professionale: prima lavorando a stretto contatto con il designer Mario Valentino, poi acquisendo la licenza scarpe Rocco Barocco.

Da queste cinque energie ed esperienze, nel 1997 nasce Miriade.
Con una licenza cinture e due dipendenti. Ma con una capacità che tuttora costituisce la forza dell'azienda: una creatività che si coniuga con quella dei brands per costruire il miglior prodotto al miglior prezzo possibile. Senza tradire le logiche dello stile italiano. Da questo valore aggiunto sgorga il successo degli anni successivi: prima con la licenza della linea giovane Rocco Barocco, la Rb, seguita dalla prima linea per cinture e cappelli. Poi, nel 2000, con la licenza Valentino, che porterà Miriade a ottenere i diritti d'uso del marchio Mario Valentino su tutti gli accessori in pelle. Miriade si trasferisce nella sede del Cis di Nola, con 500 metri quadri di uffici e 1.200 metri quadrati dedicati alla logistica. Di lì, la progressione è inarrestabile: Rocco Barocco affida a Miriade le licenze internazionali su tutta la sua produzione accessori. Arrivano nomi come Phard e Naf Naf, che portano alla necessità di un riassetto strutturale e di un'organizzazione distributiva su vasta scala: i metri quadri dedicati alla logistica diventano 4.200, gli uffici si estendono su 1.400. Nel 2006, Miriade si trasforma in Spa. con il lancio delle calzature Rocco Barocco e la nuova licenza Krizia Poi. E grandi progetti da implementare: una nuova sede presso l'interporto di Nola e una showroom nel cuore di Milano, di fronte al Duomo.

Efficienza, Etica, Esperienza: le tre E di Miriade
Gli accessori sono un punto di forza di tanti marchi del made in Italy. Dietro alcuni di loro, c'è Miriade. Dal 1997, anno in cui è stata fondata a Nola, Miriade persegue una mission precisa: produrre e distribuire accessori con una logica di valore a costi accessibili, con un alto contenuto stilistico. Un grande rispetto delle risorse umane e delle normative vigenti: la valorizzazione dei propri dipendenti e l'approccio etico all'attività di impresa sono le fondamenta sui cui poggia il successo di Miriade, da sempre modello di qualità operativa nel proprio settore.

Attualmente Miriade è licenziataria in esclusiva dei marchi:
- **Roccobarocco**
- **Rb di Roccobarocco**
- **Valentino di Mario Valentino**
- **Krizia Poi**
- **Fiorucci**
- **Yamamay (calzature e borse)**

Il trend del fatturato è stato in continua crescita, testimonianza della felice intuizione imprenditoriale e della capacità di realizzarla. La crescita è stata accompagnata da un costante ampliamento delle linee prodotto. Da un'iniziale gamma di borse, portafogli e cinture, fino ad un mix di prodotti che attualmente include, oltre a quelli citati, portachiavi, valigie, cartelle professionali, scarpe, foulard, sciarpe e guanti. Miriade presenta ogni stagione 5 collezioni per un totale di circa 1000 referenze.

Miriade esporta i propri prodotti in più di 70 paesi nel mondo; in Italia i prodotti sono disponibili in più di mille punti vendita selezionati, sia attraverso il proprio canale retail.

SETTORE
produzione e distribuzione articoli di pelletteria

ANNO DI FONDAZIONE
1997

NUMERO DIPENDENTI
125

SEDE
Nola (NA)

L'outplacement come supporto per la ricollocazione professionale

La parola inglese outplacement ci parla di un tema di grande attualità. La situazione di difficoltà che molte aziende stanno vivendo porta con sé l'esigenza di ridurre gli organici. L'outplacement è l'accompagnamento delle persone in uscita nella ricerca di una nuovo lavoro. Un'uscita non traumatica ed una pronta ricollocazione vanno a vantaggio delle persone che si trovano ad affrontare un momento così difficile della propria vita. Ma vanno anche a vantaggio dell'azienda presso la quale la persona lavorava. E vanno a vantaggio, ancora, della comunità locale e del nostro paese nel suo complesso. Il successo dell'outplacement dipende dalla cura con cui si affronta la situazione. Per questo serve specifica esperienza: si può così di volta in volta, a seconda del contesto e delle circostanze, scegliere percorsi diversi, programmi individuali o collettivi.

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.

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 una 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

INTOO
A GI GROUP COMPANY
developing careers

SETTORE
Ricollocazione professionale

ANNO DI FONDAZIONE
1991 (come DBM Italia srl)

FATTURATO
10 miliomi di Euro

NUMERO DIPENDENTI
130

SEDE
Milano

Il connubio tra prodotto e persone

Viviamo in un contesto nel quale è fondamentale poter far leva sulle migliori energie delle persone per poter rilanciare le nostre aziende. Si rinasce attraverso le energie delle persone e la nostra industria italiana può dare straordinari esempi di eccellenze che si mettono in moto al servizio della ripresa. Fare impresa nel nostro Paese si può, bisogna saper utilizzare le migliori energie delle persone e far leva sull'innovazione che parte proprio dalle risorse. In questo non è possibile svincolare le nostre produzioni dalle persone e dal contributo che possono portare all'innovazione.

Antonio Di Micco
Head of Organizational and HR Development
ALENIA AERMACCHI

Antonio Di Micco nasce 41 anni fa a Napoli, città nella quale si laurea in Ingegneria Aerospaziale.
Dopo il servizio di leva nel 1998 entra in consulenza direzionale, assunto in Andersen Consulting/Accenture.
Ricopre vari incarichi lavorando, in Italia, Stati Uniti e Germania, con aziende clienti su attività di riorganizzazione ed efficientamento operativo.
Resta in consulenza fino al 2006, passando per PricewaterhouseCoopers, IBM, Gruppo Siemens.
Nel 2006 entra in Alenia Aeronautica (attualmente Alenia Aermacchi) alle dipendenze del responsabile Sviluppo Organizzativo.
Si occupa di progetti organizzativi che puntano a semplificare e razionalizzare i processi aziendali.
Dopo circa due anni viene nominato Responsabile HR dell'area Acquisti e Supply Chain. È una esperienza per lui fondamentale, che gli consente di ampliare la sua esperienza e visione su aree professionali molto distanti dalla sua formazione ed esperienza precedente.
Ad Aprile 2010 gli viene affidato l'ente di Sviluppo Organizzativo, rientrando perciò, da responsabile, nella sua unità organizzativa precedente.
Segue le grandi riorganizzazioni conseguenti il cambio del Vertice aziendale avvenuto a giugno del 2010 che, a passi successivi e attraverso operazioni di fusione societaria, conducono a Gennaio 2012 al battesimo della nuova Alenia Aermacchi.
Dal 2012 aggiunge alle sue responsabilità quelle dello Sviluppo Risorse Umane iniziando perciò ad occuparsi anche di gestione e sviluppo talenti, compensation & benefits, percorsi di carriera, progetti di mentoring, sviluppo manageriale.
Appassionato di tecnologia ed informatica, è sposato ed ha due figli.

Il **settore aeronautico di Finmeccanica** è guidato da Alenia Aermacchi, la maggiore industria aeronautica italiana, attiva nella **progettazione, sviluppo, produzione, manutenzione e revisione di velivoli** civili e militari, di velivoli non pilotati, velivoli da addestramento militare e aerostrutture.

L'attuale Alenia Aermacchi è nata il 1° gennaio 2012 dalla fusione delle aziende del Settore Aeronautico di Finmeccanica in una sola società. Alenia Aermacchi è l'erede delle grandi tradizioni di quasi 20.000 aerei progettati, costruiti e gestiti da società con nomi famosi tra i quali Aeritalia, Alenia, Fiat, Macchi e Romeo. La tradizione Aermacchi risale al **1913**, quando, il 1° maggio venne fondata a Varese la Società Anonima Nieuport-Macchi, che, insieme ad altre società dal nome glorioso, come l'Aerfer, la Fiat Aviazione, l'Aeritalia, costituisce l'eredità industriale dell'attuale Alenia Aermacchi.

Insieme alle proprie società controllate e partecipate, Alenia Aermacchi impiega oggi circa 12.000 dipendenti. La società ha attivato una vasta rete di joint venture e partnership di prodotto e di programma quali SCAC con la russa Sukhoi per la realizzazione del Sukhoi Superjet 100, nuova famiglia di velivoli regionali jet da 75-100 posti; Eurofighter, con la britannica BAE Systems e con la tedesca-spagnola Cassidian, per la realizzazione del velivolo supersonico bimotore Eurofighter Typhoon; ATR con EADS per la realizzazione dei velivoli regionali a turboelica. Alenia Aermacchi è inoltre responsabile dello sviluppo delle versioni speciali dell'ATR da pattugliamento marittimo e per la lotta antisommergibile.

Alenia Aermacchi partecipa poi come **partner strategico di Boeing** alla progettazione e produzione dello stabilizzatore orizzontale e della sezione centrale e centro-posteriore della fusoliera del nuovo 787 Dreamliner. Al centro dell'interesse e degli **investimenti in ricerca e sviluppo** di Alenia Aermacchi vi è anche il settore degli **UAV (Unmanned Aerial Vehicle)**: la società ha già realizzato infatti piattaforme non pilotate sviluppate specificatamente come dimostratori di tecniche e tecnologie innovative e partecipa a programmi di collaborazione internazionale.
Nel 2011 ha registrato ricavi pari a 2,7 miliardi di euro, ordini per 2,9 miliardi di euro e un portafoglio ordini di 8,6 miliardi di euro.

Prodotti
Velivoli da difesa: Eurofighter Typhoon, F-35 (JSF-Joint Strike Fighter), AMX, Tornado, MC-27J
Velivoli da trasporto tattico: C-27J, G.222
Sistemi Integrati di addestramento: M-346, MB-339, M-345, SF-260
UAS - Unmanned Aerial Systems: Sky-X, Sky-Y, nEUROn
Velivoli per missioni speciali: ATR 42MP, ATR 72MP
Velivoli commerciali: ATR 42, ATR 72, Sukhoi Superjet 100
Aerostrutture: progettazione e produzione per i maggiori player internazionali (Boeing, Airbus, Bombardier e Dassault).

Principali insediamenti
Venegono Superiore (Varese) – Sede legale e Centro integrato per i velivoli da addestramento
Torino-Caselle – Sede operativa per i velivoli militari
Pomigliano D'Arco (Napoli) – Sede operativa per i velivoli civili
Washington D.C. (USA) – Sede di Alenia Aermacchi North America
Venezia – Sede di SuperJet International
Tolosa (Francia) – Sede di ATR
Monaco (Germania) – Sede del consorzio Eurofighter

AleniaAermacchi
Una Società Finmeccanica

SETTORE
aeronautico

ANNO DI FONDAZIONE
1913

FATTURATO
2.748,1 milioni di euro (2011)

NUMERO DIPENDENTI
11.993 (al 31/12/2011)

SEDE
Pomigliano D'Arco (NA)

Patrocinio

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Campania

AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) è un'associazione che riunisce tutti coloro che operano nel nostro Paese in funzioni direttive, di responsabilità e di consulenza nell'area del Personale di aziende e 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, si prefigge lo scopo di valorizzare la professionalità dei Soci e di essere componente attiva nel processo di sviluppo delle Risorse Umane nelle organizzazioni, al fine di promuovere la centralità della Persona e della dignità umana all'interno dell'impresa e della società.
AIDP oggi riunisce **oltre 3.000 Soci** ed è articolata in **16 Gruppi Regionali**. Organizza gratuitamente per i propri Soci oltre 200 **incontri formativi d'eccellenza** all'anno ed attiva confronti e analisi di aggiornamento sul mercato del lavoro e sul business delle Human Resources.
È componente attiva dell'**EAPM** (Associazione Europea di Direzione del Personale), della **WFPMA** (Federazione Mondiale delle Associazioni di Direzione del Personale), e fondatrice, insieme a Francia, Spagna, Portogallo, Algeria, Marocco e Tunisia della **Federazione Mediterranea per lo studio e la diffusione delle tematiche relative alla gestione delle Risorse Umane**.

Il **GRUPPO CAMPANO**, che riunisce numerosi esperti e responsabili di Risorse Umane operanti nel territorio, regionale, intende offrire ai Soci **uno spazio professionale per:**

• ***Mantenersi aggiornati***
sullo sviluppo della propria professionalità, facendo leva sulla rete di relazioni e sul patrimonio di esperienze offerto dalla base associativa.

• ***Essere comunità di pratica***
partecipando a incontri presso sedi e aziende diverse per lo scambio delle esperienze, la condivisione di Best Practices e la discussione di casi aziendali affrontati nella pratica quotidiana.

• ***Favorire le aspirazioni e l'avviamento dei giovani HR***
contribuendo al travaso delle esperienze e offrendo loro opportunità di visibilità e di relazioni.

• ***Costruire e corroborare il network***
con le altre associazioni professionali, le Università e le Unioni Industriali della Regione, anche favorendo iniziative e progetti inter-regionali.

aidpcampania@aidp.it

NOTE

NOTE

ESTE CAMPAGNA ABBONAMENTI 2013

OFFERTA RISERVATA AI PARTECIPANTI DI

RISORSE UMANE & NON UMANE®
Le aziende rinascono dalle Persone

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.

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

IL PROSSIMO APPUNTAMENTO

RISORSE UMANE® & NON UMANE

Le aziende rinascono dalle Persone

GENOVA - GRAND HOTEL SAVOIA
MERCOLEDÌ 27 MARZO 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 1.3.2013

AGRIFARMA ARCAPLANET - **Sandro Ghittino**, *Direttore Risorse Umane*
DOTVOCAL - **Enrico Reboscio**, *Amministratore delegato*
GENERALE CONSERVE - **Vito Gulli**, *Presidente e Amministratore delegato*
LINCOLN ELECTRIC - **Beatrice Duce**, *European Recruitment Manager*
MUNTERS ITALY - **Simone Marcovecchio**, *Hr Director South Europe*
SELEX ES - **Franco Rozzi**, *Responsabile Relazioni sindacali*
Stefano Zara, *Imprenditore e membro del Consiglio Direttivo di Confindustria Genova*
Responsabile scientifico del progetto *Risorse Umane e non Umane:* **Francesco Varanini.**

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