



Con la sua rivista

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

PRESENTA



Mercoledì 27 novembre 2013
ROMA
Hotel Aran Mantegna

PARTNER



HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

INFORMAZIONE

YOU COME FIRST



Your People, Our Work

PagePersonnel

TELLMEMORE®



AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Lazio

PATROCINI



Il portale di Risorse Umane e non Umane

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

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



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

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

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



SOTTOSCRIVI LA NEWSLETTER PERIODICA

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

INDICE

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

INFORMAZIONI UTILI



AGENDA LAVORI

Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 19 novembre 2013. Gli eventuali successivi aggiornamenti sono disponibili sul sito www.este.it.



INGRESSO

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



ORARIO DEI LAVORI

Accredito: dalle ore 8.45
Inizio convegno: ore 9.25



BADGE IDENTIFICATIVO

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

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



GUARDAROBA

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



AREA RISTORO

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



TAXI

Prenotazione taxi direttamente alla reception dell'hotel.



PARCHEGGIO

L'hotel mette a disposizione degli ospiti un parcheggio scoperto gratuito.



DOPO CONVEGNO

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



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
- 9.30** Benvenuto da parte di **Chiara Lupi**, **Francesco Varanini**, e di **Michele Tripaldi**, Presidente **AIDP Lazio** e Vicepresidente nazionale **AIDP**
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**
- 9.40** *Road map per la Leadership*
Luca Lanetta, *Responsabile Sviluppo e Organizzazione* – **ACEA**
- 10.00** *Vivere o subire il cambiamento. La responsabilità organizzativa e individuale del change management*
Lucia Bucci, *Hr Director* – **ADP ITALIA**
- 10.20** *La leadership del cambiamento*
Andrea Sciarresi, *Direttore Risorse Umane* – **SIGMA-TAU INDUSTRIE FARMACEUTICHE RIUNITE**
- 10.40** *Muoversi come i granchi*
Emanuela Bertagna, *Amministratore* – **INFORMAAZIONE**
- 11.00** *Io non ho paura*
Francesca Romanazzi, *Hr Business Partner & Education* – **FUGRO OCEANSISMICA**
- 11.20** **Pausa caffè**
- 11.50** *Le sette posizioni più richieste nel Centro-Sud Italia e il confronto con l'Europa*
Francesca Contardi, *Amministratore delegato* – **PAGE PERSONNEL**
- 12.10** *Motivazione e rinforzo positivo*
Claudio Di Capua, *Direttore Esecutivo* – **ZOOMARINE ITALIA**
- 12.30** *La fiducia: il capitale da cui ripartire*
Simonetta Cavasin, *General Manager* – **OD&M CONSULTING**
- 12.50** *Soluzioni collaborative a supporto della funzione HR*
Gianluca Giaccardi, *Business Line Executive – Human Resources Area e Governance, Risk & Compliance* – **TESISQUARE**
- 13.10** *L'organizzazione come ecosistema: quando l'unione fa la forza*
Daniele Eleodori, *Direttore Risorse Umane e Organizzazione* – **FONDAZIONE TELETHON**
- 13.30** **Pranzo a buffet**
- 14.45** *Tra profit e no profit: motivazione, gestione e sviluppo del personale*
Paolo Rozera, *Responsabile Risorse Umane* – **COMITATO ITALIANO PER L'UNICEF ONLUS**
- 15.05** *Do you speak english?*
Paolo Jurij Crescentini, *Direttore commerciale* – **TELLMEMORE**
- 15.25** *Competenze emotive e vissuto quotidiano aspettando il futuro: dalla testa alla pancia delle persone*
Paolo Baggioni, *Regional Hr Director* – **MONEYGRAM INTERNATIONAL**
- 15.45** *Il senso di appartenenza come meccanismo di incentivazione*
Marco Stramaccioni, *Responsabile Compensation & Benefit* – **AUTOSTRADe PER L'ITALIA GRUPPO ATLANTIA**
- 16.05** *Formazione, apprendimento e crescita*
Giusi Miccoli, *Amministratore Unico* – **ASAP** e *Consigliere nazionale* – **AIF**
- 16.25** **Estrazione premi e chiusura lavori**

L'ORGANIZZATORE DEL CONVEGNO



EDITORIA E CONVEGNISTICA PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

ESTE è la casa editrice per l'impresa da più tempo in attività in Italia: **fondata nel 1955** da un autentico pioniere della consulenza di direzione, Pietro Gennaro, ha portato per prima in Italia l'approccio scientifico di stampo anglosassone agli studi sull'organizzazione aziendale. Con una ricca offerta di strumenti di comunicazione (riviste periodiche, convegni, seminari, tavole rotonde, libri, monografie) ESTE si propone di accrescere e diffondere la cultura d'impresa. Un luogo privilegiato di incontro e confronto tra **mondo della consulenza**, delle **imprese e dell'università** (da cui provengono i suoi autori).

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

RIVISTE

Sistemi&Impresa è il mensile di management che dal 1955 analizza le tematiche legate all'innovazione d'Impresa a livello tecnologico e organizzativo. L'obiettivo della rivista è mettere in relazione e far dialogare tra loro le diverse funzioni aziendali: Direzione Generale, Finanza, Sistemi Informativi, Produzione e Logistica, Commerciale e Marketing, Risorse Umane;

Sviluppo&Organizzazione è il bimestrale su cui si sviluppa il dibattito tra la teoria dell'organizzazione aziendale e la sua effettiva implementazione in azienda per avvicinare la teoria accademica dell'organizzazione alle pratiche di management;

Persone&Conoscenze è la rivista dedicata ai Responsabili Risorse Umane e, in generale, a chi gestisce le persone all'interno di organizzazioni complesse affrontando temi legati alla gestione delle persone e degli strumenti a supporto, tecnologici e non solo.

EVENTI

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

LIBRI

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

SERVIZI MARKETING & WEB

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

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

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

COS'È RISORSE UMANE E NON UMANE

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

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

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

LE TAPPE DEL 2013

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

Per informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione del Progetto

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

Le aziende rinascono dalle persone



IL TEMA DI *RISORSE UMANE E NON UMANE* 2013

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

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

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

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

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

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

Francesco Varanini, Responsabile scientifico del progetto

Moderatori

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

Consulente e formatore, è presidente per la Lombardia dell'Associazione Italiana Formatori. Insegna presso il Corso di Laurea in Informatica Umanistica dell'Università di Pisa.

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

www.francescovaranini.it



Francesco Varanini

Responsabile Scientifico
del progetto *Risorse Umane
e non Umane* 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**

Road Map per la Leadership

Le specifiche caratteristiche di un'organizzazione, la sua storia, il suo ambito di attività, devono essere reinterpretati attraverso adeguate politiche di sviluppo delle Persone, attenzione alla cultura del servizio e ad una nuova definizione dell'organizzazione e dei processi.

Cruciale diviene tracciare disegni organizzativi centrati su un "Nuovo Profilo di Leadership".

Tag: public utility, aziende partecipate, performance management, leadership, sviluppo del personale, processi, modelli di servizio



Luca Lanetta
*Responsabile Sviluppo e
Organizzazione*
ACEA

Luca Lanetta è Responsabile dello Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo Acea.

Ha 40 anni, è laureato in Economia ed ha conseguito con lode il Master in Management dell'Innovazione presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa. Avendo lavorato in passato sia per grandi gruppi Industriali come Fiat Group e Poste Italiane, sia in start up del settore Ict, ha avuto la possibilità di vivere in prima persona significativi casi di trasformazioni aziendali che hanno fatto leva su una nuova gestione delle risorse umane e sulla cultura organizzativa per gestire efficacemente il cambiamento.

Il suo percorso professionale inizia a cavallo della fine degli studi universitari come imprenditore, quando con alcuni colleghi universitari fonda una piccola start up del settore ICT per implementare ERP gestionali per Pmi. Alla ricerca di maggiori sfide professionali, approda in consulenza di direzione aziendale presso Butera e Partners dove svolge progetti per primarie imprese nazionali (Telecom, Vodafone, Gruppo Moratti, Il Sole 24ore e diversi Enti Pubblici). Successivamente, viene assunto presso la Direzione Generale di Posteitaliane, nella fase di consolidamento del risanamento aziendale, ad occuparsi del ridisegno del modello organizzativo e del conseguente change management, del disegno dei ruoli-competenze e del relativo dimensionamento per le diverse funzioni e aree di business del Gruppo.

Dopo 3 anni, coglie l'opportunità offerta da Fiat che stava iniziando per volontà di Marchionne l'opera di profondo risanamento e cambiamento. All'interno della rinnovata holding di Fiat Group (Fiat Automobiles, Iveco, Case-New Holland, Teksid, Magneti Marelli, FiatPowerTrain, etc), lavora a riparto dell'HR VicePresident e con un impatto delle attività a livello Global (il 60% dei circa 200.000 dipendenti è fuori dall'Italia), per implementare, presso le varie Società del Gruppo e nelle diverse sedi estere, i nuovi sistemi di gestione delle persone, perno della nuova strategia.

In seguito si trasferisce a Roma e contribuisce come responsabile Risorse Umane e Organizzazione allo start up di Infocert, innovativa impresa del settore ICT con circa 200 dipendenti e 30 milioni di fatturato. Nel giugno 2008 viene chiamato dal Gruppo Acea per contribuire ad avviare una nuova fase di miglioramento delle performance operative, facendo leva sull'introduzione di una nuova cultura manageriale e di gestione delle persone, unitamente ad un approccio votato al miglioramento continuo dei processi.

Mantiene relazioni con il mondo ambito accademico. Per 2 anni è stato titolare della cattedra a contratto in Economia e Gestione delle Imprese presso la Facoltà di Economia dell'Università G. d'Annunzio - Pescara; ha avuto collaborazioni di ricerca con l'Università "La Sapienza" - Roma; è stato relatore in seminari ed incontri promossi da Luiss Business School; Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa; Festival dell'Energia; Il Sole 24 ore.

Acea è una delle principali **multiutility italiane**. Quotata in Borsa nel 1999, è attiva nella gestione e nello sviluppo di **reti e servizi nei business dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente**.

Nel 2012 ha avuto Ricavi Consolidati per 3,6 miliardi di euro, EBITDA per 695 milioni di euro, utile netto di 77 milioni di euro; ha inoltre realizzato investimenti per 523 milioni di euro.

È il **primo operatore nazionale nel settore idrico** (8,6 milioni di abitanti serviti) e tra i principali player italiani nella **distribuzione e vendita di elettricità** (11 miliardi di kwh di elettricità distribuita, 13,5 miliardi di kwh di elettricità venduta) e nel **settore ambientale** (700.000 tonnellate di rifiuti trattati).

Il Gruppo conta oltre 7.000 dipendenti.

Tra le attività: servizio idrico integrato (acquedotto, fognatura e depurazione), produzione di energia, in particolare da fonti rinnovabili, vendita e distribuzione di elettricità, illuminazione pubblica e artistica, smaltimento e valorizzazione energetica dei rifiuti.

L'acqua, l'energia, l'ambiente sono elementi fondamentali per Acea. Il Gruppo segue, da sempre, il tema della **responsabilità sociale d'impresa**, dedicando particolare attenzione a tutti gli stakeholder, alla redditività, alla qualità dei servizi e allo sviluppo sostenibile.

Redditività, qualità e sostenibilità che insieme a innovazione, sviluppo, centralità del cliente, efficienza operativa e organizzativa sono i valori portanti dell'agire quotidiano dell'Azienda. Valori che si traducono in un impegno costante e in continua crescita.



SETTORE

multiutility attiva nella gestione e sviluppo di reti e servizi nel business dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente

ANNO DI FONDAZIONE

1909

FATTURATO

3,6 miliardi di Euro

NUMERO COLLABORATORI

7.000

SEDE

Roma

Vivere o subire il cambiamento. La responsabilità organizzativa e individuale del change management

Vivere 'il' cambiamento e 'nel' cambiamento non è facile. Eppure il cambiamento costituisce oggi una condizione che tocca ogni organizzazione ed ogni persona. Serve dunque diffondere in ogni azienda e presso ogni manager ed ogni lavoratore una cultura del cambiamento. Per questo è utile l'accompagnamento ed il sostegno di imprese che offrono servizi, e che da sempre si muovono nel contesto internazionale e globalizzato, in continuo cambiamento.

Tag: globalizzazione, internazionalizzazione, change management, service management, responsabilità



Lucia Bucci
Hr Director
ADP ITALIA

Lucia Bucci fa parte della squadra ADP Italia in qualità di HR Director con un'esperienza internazionale nelle risorse umane acquisita negli anni passati: in Tetra Pak presso gli Head quarters basata a Losanna, dove è stata responsabile della direzione sales e marketing in qualità di Global HR business partner dal 2009.

Precedentemente ha lavorato per Shell Italia e UK dal 2001 attraverso una varietà di ruoli e con crescenti responsabilità in qualità di HR leader. Lucia ha iniziato la sua carriera presso Citibank Italia, nel 1999 in qualità di HR generalist.

Lucia ha una laurea in Economia Aziendale con specializzazione in Risorse Umane conseguita presso l'Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano.

Partner

ADP Italia si propone quale **partner di aziende di ogni settore e dimensione**, con ADP OneService, un'offerta completa per la gestione delle Risorse Umane, HR Outsourcing, Soluzioni per l'Amministrazione del Personale e la gestione dei Processi di Organizzazione e Sviluppo HR.

Le **Business Unit dedicate garantiscono l'attenzione massima a ogni cliente, basandosi su eccellenti professionalità e consolidata esperienza**. Con i servizi e le soluzioni di ADP vengono gestiti più di 1.100 clienti per un numero pari a 1.500.000 dipendenti.

Presente a Milano, Torino, Bologna, Firenze, Roma e Bari conta su un team di 970 dipendenti. ADP propone agli utenti **corsi di formazione** mirati e offre un supporto immediato alle diverse esigenze tramite il Customer Care Service.

ADP Italia è parte di una realtà internazionale, ADP divisione Employer Services (ES), tra le prime società al mondo di Business Outsourcing e HCM Solutions.

Fondata negli Stati Uniti nel 1949 e quotata in borsa dal 1961, è oggi una società con rating AAA di Standard & Poors e si trova alla **255° posizione della classifica Fortune 500**.

È presente in **125 Paesi** nei cinque continenti e con i suoi servizi di Outsourcing del Personale supporta **570.000 organizzazioni e 54 milioni di dipendenti usufruiscono di almeno un servizio offerto da ADP**.

ADP OneService è la risposta alle aziende che vogliono competere e crescere sul mercato nazionale e internazionale. In un contesto in continua evoluzione, le organizzazioni devono saper governare il cambiamento attraverso una semplificazione dei processi interni senza rinunciare a quella innovazione tecnologica e di processo divenuta condizione indispensabile per la crescita e la competitività.

ADP OneService è una soluzione completa in ambiente Web 2.0 per l'amministrazione e la gestione delle Risorse Umane. Disponibile in vari livelli di servizio, dal SaaS al Full Outsourcing, si adatta ad aziende di tutte le dimensioni. La modalità pay-as-you-go garantisce un modello economico estremamente flessibile e in linea con l'andamento dell'azienda.

I Service Level Agreement internazionali garantiscono un servizio disponibile H24x7 in data center di livello Tier 3+.

La conoscenza approfondita dei processi HR, associata a una base di oltre 500.000 clienti nel mondo, rende ADP il partner ideale per pianificare il vostro futuro.

Sede di Milano

Viale Giulio Richard, 5/A - 20143 Milano

Tel. 02.891731

contract.italia@adp.com - www.it-adp.com



HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

SETTORE

business outsourcing and human capital management solutions

ANNO DI FONDAZIONE

1949 Roseland (USA)

FATTURATO ITALIA FY12

90 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI ITALIA

970

SEDE

viale Richard 5/A, Milano

Leadership del cambiamento

Ripensare il ruolo nei suoi nuovi aspetti: supportare il Business nella costruzione ed implementazione delle strategie operative attraverso il design organizzativo, la rivisitazione di sistemi e processi aziendali e la costruzione di un approccio culturale in linea con le necessità del mercato. Si tratta, quindi, di incidere sulla cultura consolidata, premiando il merito, stimolando le persone e sfidandole a scoprire nuove possibilità. Opportuno, in tal senso, parlare di Direzione Risorse Umane piuttosto che di Direzione del Personale.

Tag: cambiamento, organizzazione, sistemi e processi, cultura, allineamento, leadership



Andrea Sciarresi
Direttore Risorse Umane
**SIGMA-TAU INDUSTRIE
FARMACEUTICHE
RIUNITE**

Andrea Sciarresi nasce a Latina nell'ottobre del 1971.

Si laurea in giurisprudenza a dicembre del 1995.

Presta servizio nella Polizia di Stato dal 1996 fino al 1998, quando ottiene l'abilitazione alla professione di Avvocato.

Entra in Rhone-Poulenc, multinazionale francese del settore chimico, a gennaio del 1999, come HR specialist e responsabile affari legali.

A settembre del 2000 viene nominato HR Manager per i 2 stabilimenti italiani, curandone la ristrutturazione aziendale ed il trasferimento di gran parte delle attività produttive all'estero.

A marzo del 2002 passa in Crown Cork, multinazionale americana leader nel settore del packaging, con la responsabilità delle risorse umane per l'Italia, curando lo sviluppo delle strutture commerciali e marketing, e supportando gli stabilimenti nella crescita dei volumi di produzione nel biennio 2002 - 2003.

A novembre del 2003 entra in Alitalia come HR Director per il Nord America e Messico, con responsabilità trasversali per le funzioni Commerciali, Cargo e Scali. Collabora con diverse strutture ed associazioni professionali tra cui, fra le altre, l'American Management Association, per le attività di formazione e consulenza manageriale.

A luglio del 2008 viene chiamato da Unilever Italia per il ruolo di responsabile HR per Algida, stabilimento e centro R&D, occupandosi dell'efficientamento delle attività produttive e dello start up di progetti improntati ai concetti della Lean Manufacturing.

A novembre del 2009 viene nominato HR Business Partner per Findus, incaricato di gestire le attività HR nel processo di Spin Off da Unilever, seguito dalla vendita del business a Permira e dalla successiva integrazione nel gruppo IGLO.

Ad aprile 2013 entra in Sigma Tau in qualità di Group HR Director.

Dopo aver cominciato la sua carriera nell'area legale - giuslavoristica, ha gestito importanti progetti di ristrutturazione aziendale, per orientarsi, successivamente, sui processi di design organizzativo, sviluppo e formazione, change management. Qualificato Coach, è anche Professional in "Combined Psychometric Assessment".

Il Gruppo Sigma-Tau, fondato nel 1957, rappresenta **una delle più importanti realtà farmaceutiche internazionali a capitale interamente italiano**. È da sempre impegnato nella ricerca, nello sviluppo e nella commercializzazione di farmaci innovativi per migliorare il benessere e la qualità della vita dell'uomo.

Il Gruppo Sigma-Tau ha sede centrale a Pomezia (Roma), e filiali in Francia, Svizzera, Belgio, Olanda, Portogallo, Germania, Regno Unito e India; ha inoltre stabilimenti produttivi in Italia, in Spagna e negli Stati Uniti (Indianapolis). Con oltre 2.000 dipendenti e un crescente network di licenziatari a livello mondiale, nel 2012 ha raggiunto un fatturato di 688 milioni di euro. Possiede un portfolio di oltre 100 specialità farmaceutiche commercializzate in Italia e all'estero, per le **cure afferenti a diverse aree terapeutiche**, quali **Cardiometabolica, Ortoreuma, Respiratoria, Antinfettivologia, Oncologia e Malaria**; produce inoltre nutraceutici di alta qualità, frutto della propria ricerca.

Il Gruppo Sigma-Tau ha investito e continua a investire una quota significativa del proprio fatturato nella **Ricerca e Sviluppo**, al fine di identificare terapie innovative per offrire un'opportunità di cura a chi deve affrontare malattie poco diffuse e/o a elevato impatto clinico e sociale. Mantiene un'elevata attenzione alla tutela della proprietà intellettuale, vantando un **alto numero di brevetti**, con oltre 290 domande presentate dal 1998 a oggi. Sono circa 20 i progetti in R&D focalizzati ora nelle seguenti aree terapeutiche: Malattie Rare e Neglette, Oncologia, Immuno-oncologia e Biotecnologie. La Ricerca e Sviluppo Sigma-Tau rimane attiva anche nei settori della Nutraceutica e del Medical Food.

Sigma-Tau già negli anni Ottanta è stata **una delle prime aziende a ottenere negli USA la denominazione di farmaco "orfano" per un suo prodotto**. Sulla base di questo background, nel gennaio 2010 il Gruppo Sigma-Tau ha acquisito il ramo d'azienda farmaceutico della società americana Enzon, 4 prodotti per la cura di malattie rare in ambito oncologico e lo stabilimento produttivo di Indianapolis, rilevato direttamente dalla filiale americana, Sigma-Tau Pharmaceuticals Inc., con sede a Gaithersburg, Maryland, la quale provvede a commercializzare i prodotti acquisiti sul mercato statunitense.

Inoltre Sigma-Tau, in collaborazione con l'organizzazione no profit Medicines for Malaria Venture (MMV), ha sviluppato un nuovo farmaco per la terapia della malaria, un'associazione fissa a base di diidroartemisinina e piperachina; la nuova terapia combinata è presente nei mercati europei, ed è autorizzata e distribuita in Cambogia, Ghana, Tanzania e Burkina Faso.

Sito web: www.sigma-tau.it



SETTORE

chimico farmaceutico

ANNO DI FONDAZIONE

1957

FATTURATO (2012)

688,5 milioni di Euro

COLLABORATORI (2012)

2086

SEDE

Roma

UFFICI COMMERCIALI E STABILIMENTO DI PRODUZIONE

Pomezia (Roma)

Muoversi come i granchi



Emanuela Bertagna
Amministratore
INFORMAAZIONE

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

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

Emanuela Bertagna nasce a Brescia nel 1971.

Fin da ragazza ama la lettura e in particolare lo studio della matematica che la porterà a laurearsi in Fisica all'Università degli Studi di Milano. L'amore per i numeri e le statistiche insieme alle capacità gestionali e organizzative la portano, fin da subito, ad occuparsi di progetti informatici che le insegnano a lavorare in team e a raggiungere obiettivi concreti.

Dall'incontro nel 1997 con Patrizio Paoletti, relatore di fama internazionale e fondatore del metodo didattico Pedagogia per il Terzo Millennio (PTM), decide di dedicare un anno di studio intenso alla metodologia PTM. Coniuga così l'amore per i numeri alla passione per le tecniche di sviluppo e miglioramento delle persone.

Dopo aver ottenuto il diploma in 'Counselour' e il 'Master in E-learning e New Media', dal 2001 si trasferisce ad Assisi dove inizia a lavorare in InformaAzione, ricoprendo il ruolo di responsabile generale della segreteria formativa. Si occupa di supervisione e controllo, consolida il lavoro di coordinamento e di progettazione, sviluppa empatia, flessibilità relazionale e intelligenza emotiva, impara a gestire creativamente conflitti e ad accrescere la capacità di ascolto e l'assertività.

Dopo un'esperienza di sette anni, che la portano a toccare con mano tutti gli aspetti dell'azienda, nel 2008 assume il ruolo di Amministratore della società, realizzando ad oggi la rete vendita dell'azienda, la rete dei docenti, e la produzione della conference '21minuti - i saperi dell'eccellenza'. Nel complesso realizza per l'azienda una industrializzazione del processo formativo, seguendo le caratteristiche del metodo Pedagogia per il Terzo Millennio.

La sua esperienza lavorativa è animata ogni giorno dal modello di San Francesco, "... una pietra dopo l'altra in alto arriverai ...".

Partner

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

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

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

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

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

Tra il ventaglio di proposte offerte, ogni anno centinaia di aziende e migliaia di persone selezionano quelle a loro più affini sperimentando una formazione efficace ed innovativa.

Ecco alcune delle società che in questi anni hanno scelto **InformaAzione**: Banca Mediolanum, Fastweb, Ferrero, Ferrovie dello Stato, Hugo Boss, Pellini Caffè, 50 & più Enasco, Kedrion spa, Campari, Lottomatica, Vodafone, ICBPI, QlikView Italy, Euroslot.

INFORMAZIONE
YOU COME FIRST

SETTORE

formazione aziendale e personale

ANNO DI FONDAZIONE

1999

FATTURATO

1.921.000 Euro

NUMERO DIPENDENTI

25

SEDE

Assisi (Pg)

InformaAzione srl

Via C. Cecci, 2c - 06081 Santa Maria degli Angeli (Pg)

Tel. 075.8002499 - Fax 075.6309845

www.informaazione.org

Io non ho paura

Il coach allena innanzitutto se stesso. Va oltre le proprie paure per poter poi aiutare gli altri ad andare oltre le loro paure. Si prepara a superare le situazioni di disagio, e quindi ad accompagnare le persone con cui lavora nel superare il disagio. La maggiore soddisfazione sta nel vedere persone che recuperano la speranza, persone che 'ce la fanno'.

Tag: coaching, relazione, relazione d'aiuto, formazione, autoformazione



Francesca Romanazzi
Hr Business Partner &
Education
FUGRO OCEANSISMICA

Francesca Romanazzi, laurea in Psicologia con Master in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, psicoterapeuta.

Ha maturato esperienze in ambito Human Resources sia come manager sia come consulente, occupandosi di sviluppo organizzativo, change management, formazione manageriale e coaching in aziende nazionali e internazionali.

Lavora in Fugro Oceansismica come HR Business Partner & Education.

Fugro Oceansimica Spa è una società del **Gruppo Fugro** principale fornitore mondiale di **servizi nella acquisizione ed interpretazione di dati correlati alla superficie terrestre, ai fondali marini, al suolo e alle rocce sottostanti.**

Fugro opera globalmente sia in siti terrestri, in mare aperto, sia ramite rilevazioni aeree, e offre supporto nei settori dell'industria petrolifera e del gas naturale, dell'industria mineraria e delle infrastrutture.

Fugro Oceansimica opera come una delle principali compagnie di ricerca in Italia, specializzata nelle **diverse tipologie di rilevamenti oceanografici, marini e di rilevamenti geofisici e geologici terrestri**, dal Project Management alla preparazione del report finale.

Fugro Oceansimica, nella sua storia ha sostenuto per più di 30 anni l'esplorazione petrolifera in mare aperto e lo sviluppo sul campo nelle acque di tutti i continenti, con una speciale competenza negli ambienti del Mar Mediterraneo, del Mar Caspio, del Mar Rosso e del Mar Nero.



SETTORE

oil & gas, rilevazioni oceanografiche

ANNO DI FONDAZIONE

1983

FATTURATO

15 milioni di Euro

NUMERO COLLABORATORI

68

SEDE

Roma

Le sette posizioni più richieste nel Centro-Sud Italia e il confronto con l'Europa

In un mercato del lavoro altamente fluttuante e con un panorama economico che fatica a riprendersi, Page Personnel ha individuato i sette profili professionali più richiesti sul mercato del Centro-Sud Italia e ha confrontato le retribuzioni con Francia, Spagna e UK.

Tag: mercato del lavoro, ripresa, sistemi retributivi, carriera, job description, opportunità di impiego



Francesca Contardi
Amministratore Delegato
PAGE PERSONNEL

Francesca Contardi è nata a Napoli, ha una formazione internazionale e due master che le hanno fornito una specializzazione manageriale ed ingegneristica (Master in Business Administration e Master in Total Quality): un percorso che inizialmente l'ha portata in giro per il mondo, per poi atterrare a Milano.

Dopo una prima esperienza legata al mondo della produzione, la sua carriera professionale si è sviluppata nell'ambito degli intermediari professionali per la ricerca di personale, di pari passo con la loro apparizione e il loro consolidamento sul mercato del lavoro italiano.

Ha iniziato ad occuparsi di HR e di tutto quello che vi ruota intorno nel 1997 con l'arrivo dell'interinale in Italia in Adecco, per poi passare nel gruppo Page, multinazionale inglese leader nella ricerca e selezione.

Arrivata in Michael Page nel 1999, dal 2000 al 2004 è stata direttore della Divisione Ingegneri del Gruppo.

Nel 2005, a meno di 35 anni, è entrata nel board esecutivo di Page Personnel con l'incarico di Direttore Generale e da settembre 2010 è Amministratore Delegato di Page Group.

Inoltre, attualmente, sta svolgendo il secondo mandato nel Consiglio Direttivo di Assolavoro, l'Associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro che aderisce a Confindustria.

Partner

Page Personnel è la società del Gruppo Page che si occupa di ricerca e selezione di personale qualificato mediante somministrazione di lavoro temporaneo e assunzioni dirette a tempo determinato e indeterminato. Specializzata nella selezione di profili impiegatizi dal junior fino al middle management, deve il suo successo all'elevata specializzazione e a una conoscenza del mercato del lavoro a 360 gradi.

Page Personnel si contraddistingue per la particolare organizzazione interna che consente di offrire un know how qualificato, grazie alla caratterizzazione in 15 divisioni specializzate:

Finance & Accounting, Banking & Financial Services, Insurance, Assistant & Office Support, Sales & Marketing, Retail, Sales Support & Customer Service, Procurement & Logistic, Technicians & Engineers, Technology, Human Resource, Healthcare & Life Sciences, Energy & Environment, Digital & New Media, Diversity Division.

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

La metodologia di lavoro utilizzata si basa sull'analisi approfondita del percorso di crescita professionale dei candidati. Prevede lo studio dell'ambito della posizione, la definizione del profilo, la ricerca dei candidati, la selezione e il colloquio con i candidati, le prese di referenze, la negoziazione e la firma del contratto e infine il follow-up del candidato durante il periodo di prova. Nel 2011, l'offerta dei servizi Page Personnel si amplia e nasce Page Assessment.

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

Page Personnel

SETTORE

agenzia per il lavoro

ANNO DI FONDAZIONE

1999

FATTURATO

23 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI

101

SEDE

Milano - Via Tiziano, 32

Page Personnel

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

Motivazione e rinforzo positivo

È interessante cogliere e valorizzare il parallelismo tra la cultura che emerge dall'attività dell'impresa e lo stile adottato nella gestione e dello sviluppo del personale.

L'attività a cui si dedica l'impresa propone un modello fondato sul sostegno alla motivazione, sui feedback, sul senso di appartenenza.

Tag: welfare aziendale, clima, flessibilità, motivazione, etologia, comportamentismo



Claudio Di Capua
Direttore Esecutivo
ZOOMARINE ITALIA

Claudio Di Capua nasce a Castellammare di Stabia (NA) il 9 febbraio 1979. Nel luglio del 2001 si laurea in Economia Aziendale presso l'Università Carlo Cattaneo - LIUC di Castellanza (VA). Durante il percorso universitario ha l'opportunità di frequentare un semestre di studi presso La Trobe University of Melbourne in Australia (1999) e un altro presso la Turku School of Economics in Finlandia (2000).

Nel marzo del 2001 inizia a lavorare presso Banca Intesa occupandosi di change management in seguito alla fusione di Intesa con BCI. Nel novembre 2001 lascia il mondo bancario e, all'interno del progetto "Young Talent", inizia a collaborare con la multinazionale americana farmaceutica Schering-Plough dove si occupa di analisi strategiche per gli acquisti e di business travel management. Nell'ottobre del 2002 approccia il mondo della consulenza di direzione in ambito HR e collabora con la CoreConsulting occupandosi di progetti di riorganizzazione aziendale, formazione esperienziale e sviluppo delle risorse umane alto potenziale. Durante tale esperienza ha modo di approfondire gli strumenti di gestione e formazione del personale a contatto con realtà diverse per settori e complessità. Nel gennaio 2004 approda in Procter & Gamble dove coglie l'opportunità di sperimentarsi nel marketing rivestendo il ruolo di Product Manager Health & Beauty Care per AZ e Infasil. A fine 2004 lascia il mondo del marketing per ritornare all'HR curando il cantiere Risorse Umane della start-up di BBVA Finanzia (ex Advera). Tale esperienza rafforza le conoscenze in ambito HR legate alla creazione da zero di una struttura. Nel maggio del 2006 inizia l'avventura in Zoomarine Italia, altra start-up, nella quale entra come Direttore del Personale per poi diventare nel 2009 Direttore Risorse Umane e Finanziarie fino al 2013 dove ricopre poi il ruolo di Direttore Esecutivo, ampliando quindi le responsabilità oltre che ad un ambito HR e finanziario anche a quello zoologico-scientifico e sicurezza.

Il Brand Zoomarine **nasce in Portogallo** dove la società Mundo Aquatico – Parques Oceanográficos de Entretenimento Educativo SA - gestisce dal 1991 il Parco di Albufeira: il primo Parco tematico del Portogallo sull'ambiente marino.

Zoomarine Italia, aperto nel settembre del 2005, rappresenta **il primo Parco tematico di intrattenimento educativo del Centro-Sud Italia**; non solo un luogo di divertimento grazie a giostre per grandi e piccoli, Cinema 4D, Piscine e Acquapark ma anche un Parco dove l'educazione ambientale, la divulgazione scientifica e la ricerca sono punti cardini della sua stessa filosofia.

La Mission di Zoomarine è appunto **insegnare ad amare e rispettare la natura in modo appassionante**. Attraverso la conoscenza da vicino degli animali ospitati nel Parco, secondo una chiara filosofia di "edutainment", Zoomarine si impegna a trasportare grandi e piccini in un mondo di emozioni e divertimento.

Nel 2009 Zoomarine Italia è stato **il primo Parco italiano a ricevere il riconoscimento di giardino zoologico**, secondo il D. Lgs. 73/2005, ed è a oggi l'unico Parco in Italia a essere stato accreditato dall' AMMPA – Alliance of Marine Mammal Parks and Aquariums – ovvero l'associazione internazionale che racchiude al suo interno solo strutture che garantiscono elevati standard qualitativi alle specie animali ospitate e promuove la conservazione delle stesse attraverso programmi educativi e di ricerca.

All'interno del Parco, che ha un'estensione di 35 ettari, ci sono aree zoologiche - L'Isola dei Delfini, La Baia dei Pinnipedi, La Foresta dei Pappagalli, La Piana dei Rapaci e La Passeggiata dei Laghetti – dove è possibile ammirare delfini, foche e leoni marini, uccelli tropicali, rapaci e acquatici.

Le aree zoologiche sono inserite in un **contesto paesaggistico di rilevante pregio** grazie alla scelta di piante tipiche della macchia mediterranea e alla massiccia piantumazione di alberi e arbusti.

Tutte le specie animali del Parco sono nate in ambiente controllato, a Zoomarine o in altri Parchi, cosicché nessun esemplare è stato prelevato dal suo ambiente naturale.

Zoomarine Italia è il 4° Parco divertimenti d'Italia inserito nel II Polo Turistico di Roma Capitale.

Al 2013 i visitatori sono stati ca. 3.500.000, con picchi annui di 700.000 visite e 70.000 pernotti in albergo. Una realtà quindi importante per il territorio sia in termini produttivi sia occupazionali. Sono proprio le persone al centro dell'attenzione di Zoomarine in quanto attori principali nel rendere una giornata al Parco piena di emozioni, educazione e divertimento.



SETTORE

parchi di divertimento e parchi tematici

ANNO DI FONDAZIONE

2005 (apertura del parco)

FATTURATO

13 milioni di Euro

NUMERO COLLABORATORI

50 (tutto l'anno) – picchi di 400 collaboratori in piena stagione

SEDE

Pomezia (Roma)

La fiducia: il capitale da cui ripartire

Il clima di incertezza e profondo cambiamento quale quello attuale richiede alle organizzazioni la capacità di confrontarsi con elevati gradi di complessità. La fiducia, sia in termini generali sia organizzativi, è un elemento fondamentale per raggiungere una partecipazione proattiva delle persone al mondo del lavoro. La presenza di fiducia all'interno dell'organizzazione verso i colleghi, il responsabile diretto, il top management e il sistema organizzativo nel suo complesso permette di innalzare la collaborazione fra le parti, il commitment e la produttività diventando leva strategica per la ripresa.

Tag: feedback, engagement, commitment, fiducia, change management, clima aziendale



Simonetta Cavasin
General Manager
OD&M CONSULTING

Simonetta Cavasin, da dicembre 2010 General Manager di OD&M Consulting e da gennaio 2013 presidente di Asset Data e Asset Management, è laureata in scienze politiche con una specializzazione in diritto del lavoro e relazioni industriali.

Nel 1989 inizia la sua carriera presso il gruppo Autogrill, dapprima come responsabile dei progetti di qualità totale, poi coordinando gli uffici formazione e comunicazione interna; a partire dalla metà degli anni '90 viene nominata, prima, responsabile dello sviluppo e poi delle risorse umane di Autogrill Italia. Nel 2001 approda come HR Director in Sapient Group, società internazionale di consulenza strategica e tecnologica; nel 2002 in Towers Perrin (ora Towers Watson) come Senior Consultant e successivamente come Practice Leader occupandosi di coordinare e realizzare progetti di reward, talent management, performance management e analisi di engagement.

Simonetta Cavasin collabora inoltre con Università Bocconi e Sda con docenze su temi retributivi e di performance management.

Partner

OD&M consulting è una società di consulenza specializzata nella **gestione e valorizzazione delle risorse umane**, nella **progettazione di sistemi organizzativi, gestionali e di comunicazione aziendale**.

È leader nella realizzazione di **indagini retributive e benchmark di metodologie e pratiche**, in particolare nell'ambito dei sistemi di incentivazione e delle politiche retributive.

Dal 2007 fa parte di Gi Group, il primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

Accompagniamo le organizzazioni nella gestione e valorizzazione delle loro persone con prodotti e servizi di consulenza HR innovativi e research based. LEAD LOCAL, COMPETE GLOBAL

La Storia

OD&M Consulting nasce e si sviluppa negli anni '90 come società di consulenza specializzata nell'area della gestione e valorizzazione delle risorse umane. Creata da un gruppo di partner esperti di sviluppo Risorse Umane, progettazione di sistemi organizzativi e gestionali, knowledge e change management, OD&M Consulting lancia nel 2000 una nuova linea di servizi basati su web, nell'area dei sistemi retributivi e di incentivazione (Compensation. it). Negli anni seguenti sviluppa soluzioni e servizi per generare reportistica e benchmark in ambito HR e, grazie al supporto di una nuova unità di business creata ad hoc orientata ai servizi online, in breve tempo OD&M Consulting riesce a **censire la posizione di oltre un milione di lavoratori dipendenti, generando la più importante banca dati italiana nell'ambito delle retribuzioni**.

Il nostro approccio

Il nostro approccio nella realizzazione di molteplici progetti si basa su pratiche e modelli di intervento consolidati:

- **Integrazione “Prodotto/Soluzione”**

Il nostro è un approccio **modulare** che ci permette di supportare l'azienda nella definizione/miglioramento di un modello di gestione delle persone sostenibile con gradualità. I nostri prodotti e soluzioni HR sono la concretizzazione delle conoscenze ed esperienze sviluppate in questi anni di lavoro con le aziende ed in modo particolare con le Direzioni Risorse Umane.

- **Implementazione della soluzione**

Non ci limitiamo a definire la soluzione ma siamo in grado di supportare l'azienda nell'implementazione e nella gestione della soluzione stessa.

- **Collegamento costante** tra i nostri prodotti e soluzioni con le dinamiche più significative del mercato del lavoro attraverso il nostro Centro Studi e Ricerche.

- **Sinergie di Gruppo**

Apparteniamo ad un Gruppo (Gi Group) che presidia tutta la catena del valore HR e ha nell'internazionalizzazione uno dei suoi punti di forza.

- **Internazionale**

OD&M Consulting, dopo aver consolidato il proprio know how ed essere diventata punto di riferimento per le principali Aziende italiane, è oggi una realtà internazionale con sedi in diversi paesi europei.



SETTORE

società di consulenza

ANNO DI FONDAZIONE

1990

FATTURATO

2,5 milioni di Euro

NUMERO COLLABORATORI

25 collaboratori

SEDE

Milano

Soluzioni collaborative a supporto della funzione HR

Square, piazza, come simbolo di luogo di incontro, di condivisione di esperienze e soluzioni, di un modo nuovo di intendere l'azienda.

L'azienda di oggi non ha confini, non sta chiusa dentro muri. I suoi processi abbracciano chi lavora all'interno così come i partner e i clienti.

Ogni azienda che vuole muoversi nel difficile mercato di oggi non può che fondarsi sul lavoro collaborativo.

In questa logica, la gestione delle Risorse Umane può essere totalmente ripensata, se correttamente supportata da una soluzione proattiva a supporto dei processi.

Tag: lavoro collaborativo, organizzazione per processi, processi HR, clouding



Gianluca Giaccardi
*Business Line Executive –
Human Resources Area
e Governance, Risk &
Compliance*
TESISQUARE

Classe 1969, Gianluca Giaccardi ha iniziato la propria esperienza professionale nell'ambito della consulenza informatica. Nel 1996 è tra i soci fondatori di Gruppo Tesi, azienda informatica che vedrà nei successivi anni una rapida e costante crescita in termini di volume d'affari (oggi circa 20 mln di €) e di dipendenti/collaboratori (oggi oltre 200). Il 21 Ottobre 2013, a seguito della spinta di internazionalizzazione e all'apertura delle filiali di Parigi ed Amsterdam, la società ha rinnovato il proprio brand in TESISQUARE® - where IT happens.

Sin dal principio Giaccardi è direttamente coinvolto nella direzione aziendale, di cui è membro del consiglio di amministrazione; è inoltre Business Line Executive delle soluzioni relative al mondo HR & GRC.

Lavorando a stretto contatto con le direzioni HR delle aziende, ha avuto modo di conoscerne la complessità operativa e le esigenze quotidiane. Da oltre 15 anni segue clienti di medio-grandi dimensioni, proponendo soluzioni gestionali orientate al miglioramento dell'efficienza dei processi HR. La sua visione - in sintonia con quella di TESISQUARE® - è fortemente orientata allo sviluppo di soluzioni collaborative, basate sull'organizzazione e sui processi, che hanno la capacità di coinvolgere ruoli diversi, sia interni che, nel caso di collaborazione estesa, esterni all'azienda.

Partner

TESISQUARE® - *where IT happens* -, nuovo brand e strategic vision di TESI Spa, è **la piazza delle soluzioni software di tipo collaborativo**. L'azienda è protagonista da oltre 18 anni nel mondo dell'Information Technology, con più di 200 persone impiegate ed un sistema d'offerta che copre le aree più critiche della gestione di diversi settori aziendali.

TESISQUARE® offre consolidate **soluzioni per la supply chain e per il transportation**, che intercettano il nuovo paradigma della visibilità e collaborazione tra le imprese e tra i processi aziendali connessi.

Oltre al presidio completo della supply chain, TESISQUARE® propone soluzioni per la **gestione dei rischi aziendali e dei processi relativi alle risorse umane** e servizi di **Application Management**.

Punto di leadership aziendale è poi la visione integrata della **dematerializzazione del ciclo ordine-pagamento** e della **digitalizzazione dei processi di business**, con servizi EDI e soluzioni per la fatturazione e conservazione elettronica.

TESISQUARE® ha inoltre sviluppato **la prima piattaforma cloud “molti a molti”**, il portale a servizio che consente di creare efficienza e valore attraverso la condivisione in tempo reale di informazioni e documenti.

TESISQUARE RETAIL, in ultimo, è la proposta di verticalizzazione sul mondo della distribuzione, che l'azienda ha costituito capitalizzando quasi 20 anni di esperienza e che oggi occupa circa 80 professionisti.

La sede storica dell'azienda è a Bra (CN), con altre unità operative a Milano, Roma, Torino e Padova. Attraverso la recente apertura delle sedi di Amsterdam e Parigi, TESISQUARE® ha inoltre concretizzato il processo di espansione a livello internazionale.



SETTORE

information & communication technology

ANNO DI FONDAZIONE

1995

FATTURATO

19,8 milioni di Euro

NUMERO COLLABORATORI

Oltre 200

SEDE LEGALE

Bra (Cuneo)

SEDE CENTRALE

Roreto di Cherasco (Cuneo)

ALTRE SEDI

Milano - Roma - Torino - Padova
Amsterdam - Parigi

L'organizzazione come ecosistema: quando l'unione fa la forza

Di fronte a problemi strategici che appaiono insolubili possono essere trovate soluzioni innovative.

Alla necessità sociale di trovare cura per malattie rare, alla crisi persistente della ricerca scientifica può essere trovata risposta mettendo in rete Società Civile, Pazienti e Ricerca scientifica.

La novità finisce per riguardare anche l'organizzazione interna della fondazione. Possiamo quindi chiederci quali siano le differenze, e le costanti, della gestione e dello sviluppo delle Risorse Umane nelle organizzazioni a scopo di lucro e nelle organizzazioni no profit.

Tag: reti organizzative, governance, no profit, motivazione



Daniele Eleodori
*Direttore Risorse Umane
e Organizzazione*
**FONDAZIONE
TELETHON**

Daniele Eleodori, nato il 15 settembre 1971, vive e studia a Pisa dove consegue prima la maturità scientifica, poi nell'anno accademico 1997/98 la Laurea in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Pisa. Dopo la scelta di svolgere il servizio civile presso la Croce Rossa Italiana, si dedica per 2 anni al tirocinio per avvocati presso lo Studio Legale Tortorella di Pisa. Nel 2000 decide di intraprendere il percorso professionale in azienda in ambito Human Resources frequentando il Master Risorse Umane organizzato da Sogea a Lucca, dal quale arriva l'opportunità di stage presso la multinazionale Nuovo Pignone General Electric a Firenze.

Nel 2002 e fino al 2004 lavora presso la multinazionale farmaceutica Eli Lilly a Sesto Fiorentino all'interno della Direzione Risorse Umane fornendo il suo contributo a progetti di sviluppo organizzativo, mentre dall'inizio del 2005 alla fine del 2006 fa parte della Direzione HR presso Salvatore Ferragamo Spa in cui segue analisi organizzative, gestione del budget del personale, headcount & reporting per l'headquarter italiano e per le filiali estere.

Nel gennaio 2007 si trasferisce a Roma entrando come Responsabile Risorse Umane e Organizzazione in Fimit SGR-Unicredit Group in cui rimane fino al novembre 2008, mentre nel mese successivo, a dicembre 2008, inizia l'esperienza nel mondo non profit presso la Fondazione Telethon, dove tutt'ora ricopre il ruolo di Direttore Risorse Umane e Organizzazione.

Telethon è una delle **principali charity italiane**. Fondata nel **1990** su mandato di una comunità di pazienti, il suo **obiettivo è realizzare la promessa della cura delle malattie genetiche rare** attraverso il **finanziamento di ricerca biomedica eccellente**.

Ad oggi si conoscono diverse migliaia di malattie genetiche, per un 50% pediatriche; per la maggior parte di queste non esiste una terapia risolutiva. La rarità di queste patologie fa sì che esse siano trascurate dai principali investimenti pubblici e privati.

Telethon esiste proprio per far sì che nessuno sia escluso dalla concreta speranza di una cura.

Per questo la Fondazione investe nella migliore ricerca scientifica le donazioni che gli Italiani continuano ad affidare alla sua gestione che, negli anni, ha dato prova di trasparenza, efficienza ed efficacia.

Infatti, dal 1990 a oggi Telethon ha conseguito **importanti successi e risultati promettenti nella lotta alle malattie genetiche rare**. Grazie alla ricerca finanziata, per molti bambini nel mondo esiste, finalmente, la reale possibilità di un futuro libero dalla malattia. La sfida è, tuttavia, ancora urgente perché le malattie da combattere sono tante e molte famiglie aspettano una risposta dalla ricerca.

La maratona televisiva Rai di dicembre rappresenta il principale momento in cui il pubblico italiano si raccoglie intorno a un obiettivo comune: un futuro per i malati rari e una ricerca più forte per il bene di tutti.

I risultati raggiunti

Dal 1990 la ricerca Telethon ha prodotto **risultati eccellenti** testimoniati dal significativo **avanzamento verso la cura delle malattie genetiche**. Per una grave forma di immunodeficienza congenita (Ada-Scid) e per altre due gravissime patologie che colpiscono il sistema nervoso centrale (la sindrome di Wiskott-Aldrich e la leucodistrofia metacromatica) la ricerca è arrivata a mettere a punto una terapia efficace sui pazienti e per una ventina di altre patologie i progetti in corso stanno sviluppando strategie di cura.

Grazie ai fondi raccolti Telethon ha potuto inoltre sostenere in questi anni il lavoro di **1.510 team di ricerca** per **2.431 progetti** su **445 malattie genetiche studiate**, meritando **8.698 pubblicazioni su prestigiose riviste scientifiche internazionali**.

Per mantenere la promessa fatta ai pazienti, Telethon si è impegnata a **trasformare i risultati della ricerca di base in terapie accessibili**.

Ad oggi, la ricerca Telethon ha messo a punto **due terapie risolutive** e sta sviluppando **venticinque strategie di cura** per malattie genetiche rare.



SETTORE

non profit – ricerca biomedica

ANNO DI FONDAZIONE

1990

RACCOLTA FONDI

46 milioni di Euro

NUMERO COLLABORATORI

102 facenti parte della struttura che raccoglie e gestisce fondi + 400 ricercatori presenti negli istituti interni Telethon e nelle Università/Enti di Ricerca italiani

SEDE

Roma

Tra profit e no profit: motivazione, gestione e sviluppo del personale

Lavorare nel no profit è una scelta personale che porta a rivedere in luce diversa i propri comportamenti. Lavorare per uno scopo socialmente utile è cosa diversa dal lavorare per il profitto.

L'esperienza porta però a vedere come in un'organizzazione di grandi dimensioni le differenze tra i due mondi si assottiglino fino a scomparire, sotto alcuni punti di vista. Sotto altri aspetti, invece, permangono significative differenze.

Particolarmente interessante è riflettere su come si pone il tema della motivazione nel campo delle organizzazioni no profit.

Tag: profit oriented, no profit, terzo settore, sviluppo del personale, motivazione



Paolo Rozera

Responsabile Risorse Umane

**COMITATO ITALIANO
PER L'UNICEF ONLUS**

Paolo Rozera è nato a Brescia 47 anni fa, vive nella provincia di Roma da 45 anni.

È scout dall'età di 6 anni. Attualmente rappresenta l'Organizzazione Mondiale dello Scautismo presso la FAO.

Durante il corso di laurea in Scienze politiche con indirizzo economico internazionale presso l'Università "La Sapienza" di Roma inizia a lavorare per il Comitato Italiano per l'UNICEF nel lontano 1991.

Presso il Comitato ha lavorato prima nell'area attinente all'Educazione allo Sviluppo per l'Italia. Poi ha lavorato per tre anni per il Gruppo Mediterraneo di Educazione allo Sviluppo e in seguito ha lavorato presso la presidenza e la direzione generale. Dal 2008 è Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane. Tra il 1999 e il 2000 ha collaborato con la FAO con l'obiettivo di avvicinare la società civile italiana alle attività della FAO.

Dal 2009 ad oggi è docente presso la LUISS del Master in Gestione delle Risorse Umane e Organizzazione sul tema della Responsabilità Sociale d'impresa.

A dicembre 2012 ha concluso l'Executive Master in Business Management presso la LUISS in Roma (durata 18 mesi).

Marito felice di Laura e padre orgoglioso di Lorenzo (5 anni) e Riccardo (18 mesi).

Sportivo, ama il basket che continua a giocare nel campionato regionale di Promozione. Dal 2009 è arbitro per la Federazione Italiana Pallacanestro.

Appassionato motociclista è stato Tecnico di sicurezza stradale per la Federazione Motociclistica Italiana.

IL COMITATO ITALIANO PER L'UNICEF ONLUS

Chi siamo

Il Comitato Italiano per l'UNICEF, costituito nel 1974, è un'Organizzazione non governativa (Ong) riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri con sede a Roma e, dal 1998, è iscritta all'anagrafe delle Onlus.

Il Comitato Italiano è presente sul territorio nazionale con **2.000 volontari** attraverso:

- **20 Comitati Regionali**
- **103 Comitati Provinciali**
- **50 Punti di Incontro.**

Che cosa facciamo in Italia

La missione del Comitato Italiano può essere sintetizzata in tre punti cardine:

- Promuovere il benessere dell'infanzia e dell'adolescenza sostenendo gli obiettivi, le politiche e i programmi dell'UNICEF internazionale, seguendo i principi della Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza.
- Realizzare campagne e attività di informazione per sensibilizzare e mobilitare la società civile, l'opinione pubblica, le Istituzioni e il Governo sulle tematiche dell'infanzia e dell'adolescenza.
- Sollecitare offerte, donazioni e lasciti da destinare ai programmi sul campo dell'UNICEF internazionale.

La natura volontaria dei contributi

I fondi raccolti dal Comitato Italiano per l'UNICEF sono esclusivamente di natura volontaria e provengono da privati cittadini, aziende e associazioni, in quanto esso non riceve alcun finanziamento sistematico dal Governo italiano né dall'ONU.

Da dove provengono i fondi

Le risorse sono generate principalmente da:

- a) donazioni dei privati cittadini e delle aziende (direttamente presso i Comitati, tramite versamenti su conto corrente bancario/postale, chiamando il numero verde UNICEF o effettuando una donazione on line tramite qualunque carta di credito);
- b) cessione di prodotti e di biglietti augurali dell'UNICEF;
- c) fondi governativi e di Enti locali di modesta entità, finalizzati alla realizzazione di particolari progetti;
- d) preferenze espresse dai contribuenti italiani di destinazione del 5xmille dell'imposta sul reddito.

Che cosa facciamo nel mondo

Da più di 60 anni l'UNICEF, il Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia, difende i diritti dei bambini in tutto il mondo. Negli oltre 150 paesi e territori dove vivono più di due miliardi di bambini e ragazzi sotto i quindici anni interviene con programmi di sviluppo nel campo sanitario, dei servizi igienici, delle forniture di acqua, dell'istruzione e dell'assistenza alle madri, ma anche durante le emergenze umanitarie per aiutare tutti i bambini vittime delle guerre e delle calamità naturali. A differenza di quasi tutte le altre agenzie ONU, l'UNICEF non è direttamente finanziato dal sistema delle Nazioni Unite.

Comitato Italiano per l'UNICEF Onlus
Via Palestro, 68 - 00185 Roma
Tel. 06.478091 - Fax 06.47809270
info@unicef.it - www.unicef.it



SETTORE
Non profit

ANNO DI FONDAZIONE
1974

FATTURATO 2012
54.001.624,00 Euro

NUMERO COLLABORATORI
120

SEDE
Roma

Do you speak english?

L'Italia è purtroppo agli ultimi posti in Europa per quanto riguarda la conoscenza delle lingue straniere.

Eppure, nel mondo globalizzato nel quale viviamo, parlare lingue straniere è un prerequisito indispensabile. Ormai è necessario per tutti conoscere l'inglese. E nel bagaglio di competenze di una buona risorsa sta anche la conoscenza di una seconda lingua straniera.

Apprendere una lingua straniera è importante non solo per il lavoro, ma anche per la vita quotidiana. La formazione linguistica interessa quindi non solo i dipendenti di un'azienda, ma anche i loro familiari.

Tag: formazioni linguistica, muticulturalità, internazionalizzazione, globalizzazione



Paolo Jurij Crescentini
Direttore commerciale
TELLMEMORE

Paolo Jurij Crescentini nasce a Genova nel 1968; laureato in filosofia all'Università di Genova sviluppa fin dagli inizi della sua carriera il proprio percorso professionale nel mondo della formazione.

L'inizio del percorso formativo, inizia in Inghilterra, a Londra, presso una società di consulenza e formazione, OR Partner, in ambito SAP. La prima esperienza lavorativa maturata in ambiente anglosassone si rivelerà molto importante per lo sviluppo della sua carriera. Attraverso infatti un processo formativo strutturato e focalizzato ad ascoltare e identificare le esigenze del cliente comincia a maturare una certa sensibilità verso l'integrazione tra tecnologia e didattica. Sono gli anni delle grandi adozioni di SAP nelle grosse aziende internazionali e sono gli anni dei primi progetti in cui l'eLearning, ancora embrionale in ambito aziendale, diventa una necessità per poter formare migliaia di persone in tempi sempre più ridotti.

Nel 2000 l'esperienza a contatto con grandi progetti internazionali di formazione end users su SAP si incrocia con una delle più importanti aziende di consulenza sul mondo SAP, Realtech Italia, che decide di inserire nel proprio offering la formazione a distanza nei progetti di training su SAP. Questa nuova opportunità permette di consolidare ulteriormente le esperienze didattiche e tecnologiche acquisite e di sviluppare nuove competenze anche in ambito commerciale. Realtech Italia inserisce nel proprio offering sull'eLearning anche la rivendita di uno dei più importanti LMS di mercato, Docent, di cui Crescentini diventa il responsabile.

La tecnologia a supporto della didattica è sempre più presente nella vita professionale di Crescentini che nel 2002 incontra Giunti Labs, società del gruppo editoriale Giunti che da lì a qualche anno sarebbe diventata leader internazionale eLearning. In Giunti Labs mette a disposizione della nascente struttura commerciale l'esperienza maturata nella vendita e nella gestione dei grandi clienti. In oltre 9 anni di permanenza all'interno di Giunti Labs, contribuisce alla crescita e al successo dell'azienda nel mercato italiano.

Da novembre 2011 Crescentini si trasferisce in TELL ME MORE, società francese leader nella formazione linguistica a distanza, come responsabile del team commerciale italiano con l'obiettivo di sviluppare e consolidare il mercato nel nostro paese.

Partner

TELL ME MORE fornisce **soluzioni innovative per progetti di formazione linguistica**. Prima azienda al mondo ad applicare la tecnologia di riconoscimento vocale su un software di formazione, TELL ME MORE ora propone i suoi **percorsi formativi per imprese, scuole e università tramite portali dedicati**.

TELL ME MORE mette a disposizione dei clienti i suoi 26 anni di esperienza nell'utilizzo di tecnologie innovative al servizio della didattica. Oltre 8 milioni di utenti provenienti da più di 6.000 organizzazioni in tutto il mondo hanno utilizzato TELL ME MORE per migliorare le loro competenze linguistiche in inglese, spagnolo, italiano, tedesco, francese, olandese, cinese, arabo e giapponese.

Il metodo TELL ME MORE propone 1000 ore di contenuti con cataloghi professionali e di vita quotidiana disponibili dal livello A1 a C1, lezioni telefoniche con insegnanti madrelingua nativi, 160 classi di conversazioni online settimanali per la lingua inglese disponibili 24/7, accesso tramite tablet o smartphone.

TELL ME MORE oggi impiega 350 persone nelle sue **filiali negli Stati Uniti, Francia, Germania, Italia, Cina, Spagna e Messico**, i suoi prodotti sono distribuiti in oltre 65 paesi.

TELLMEMORE®

SETTORE

formazione linguistica a distanza

ANNO DI FONDAZIONE

1987

FATTURATO

20 milioni di Euro

NUMERO COLLABORATORI

350

SEDE

– Headquarter: Montigny Le Bretonneux (Fr)
– Milano

Competenze emotive e vissuto quotidiano aspettando il futuro: dalla testa alla pancia delle Persone

Nelle moderne organizzazioni i linguaggi organizzativi mediano i rapporti tra management e dipendenti ed impediscono di dare la giusta collocazione alle competenze emotive della comunità aziendale. Ristrutturazioni, vincoli di budget, cambiamenti di modelli di business, incertezza del futuro segnano inevitabilmente il vissuto delle Persone che operano in azienda. Il Direttore del Personale diventa allora strumento per mettere in armonia la testa e il cuore dell'organizzazione, affrontare i temi più urgenti che necessitano di un'efficace composizione nel tessuto dell'impresa ed allineare le motivazioni delle Persone con gli obiettivi del business. Studiare il clima, sostenere l'engagement e lo sviluppo delle professionalità ascoltando i bisogni delle Persone affrontandole con trasparenza e rispetto, consente di mobilitare le energie di tutti verso il futuro e far percepire il senso del fare impresa oggi e la crescita culturale che può derivarne.

Tag: clima, engagement, comunicazione, cultura, cura, rispetto, sviluppo, business, impresa



Paolo Baggioni
Regional Hr Director
MONEYGRAM
INTERNATIONAL

Laureato in Scienze Politiche con specializzazione in Diritto del Lavoro. Ha maturato diciannove anni di esperienza nella gestione e sviluppo delle risorse umane in contesti organizzativi di elevata complessità nel mondo dell'industria e dei servizi, operando in grandi aziende internazionali (Valeo, Alitalia, MoneyGram) ed italiane (Il Messaggero) ove ha ricoperto incarichi di crescente responsabilità manageriale e dirigenziale. Dal 2012 è Regional HR Director di MoneyGram International con la responsabilità per il Sud-Europa.

Ha al suo attivo esperienze di docente nelle materie della gestione risorse umane e della negoziazione sindacale per LUISS Business School, il Sole 24 Ore Formazione, ISPER, Gestioni & Management, Università Europea di Roma, Università LUMSA, Università La Sapienza.

È accreditato come Professional Certified Coach presso l'International Coaching Federation, di cui è membro, ed ha maturato significative esperienze di coaching in ambito Corporate.

È socio fondatore e consigliere di AMPIT (Associazione Manager Professionisti Italiani) ed ha ricoperto incarichi negli organi direttivi di associazioni professionali operanti nel campo della direzione del personale.

È appassionato, in particolare, ai temi dell'engagement, del cambiamento, della leadership e del team-building.

LEADER NEL MONEYTRANSFER

MoneyGram con sede a Dallas (Texas) è una delle società al mondo leader nel trasferimento internazionale di denaro con circa 321 mila agenti in 198 paesi e quotata al NASDAQ di New York.

La società conta **2350 dipendenti nel mondo**.

LA PARTNERSHIP CON POSTE

MoneyGram in Italia si avvale di una capillare rete di agenti, dislocati su tutto il territorio nazionale, tra i quali oltre 9.000 uffici di Poste Italiane.

In Italia **la partnership con Poste Italiane** trova fondamento nella condivisione di principi e obiettivi comuni che MoneyGram pone alla base della sua attività quotidiana: **professionalità, capillarità territoriale** e, soprattutto, un **forte orientamento alla comunità di immigrati in Italia**.

1,3 MILIARDI DI DOLLARI DI FATTURATO

MoneyGram è il secondo operatore al mondo nel settore del trasferimento di denaro, con un **giro di affari globale che gli ha permesso nel corso del 2012 oltre 1.341 milioni di dollari, in crescita del 7% rispetto al 2012**.

La sua quota mondiale di mercato dal 2005 ad oggi è raddoppiata dal 2% al 4% acquistando in questo modo un peso determinante in un mercato frammentato in cui una moltitudine di piccoli operatori si suddividono quasi l'80% del mercato.

LA STRATEGIA DI CRESCITA

Moneygram, in particolare in Europa, ha dato ulteriore slancio alla sua **strategia di espansione attraverso acquisizioni**, volta ad accelerare l'espansione e ad assumere un maggior controllo sulla rete distributiva nei mercati chiave di invio (key send market) e di ricezione (key receive market).

MONEYGRAM IN ITALIA - I PRODOTTI

I TARGET – I servizi di pagamento offerti da MoneyGram Italy si rivolgono principalmente ai cittadini immigrati (ma anche agli studenti fuori sede, viaggiatori, turisti e uomini d'affari) che hanno bisogno di un servizio economico, affidabile e sicuro di trasferimento internazionale di denaro per inviare parte dei loro guadagni ai familiari.

I PRODOTTI – MoneyGram in Italia offre due prodotti principali: trasferimento di denaro in contante e MoneyGram Cash to Account che permette trasferimenti di denaro da persona a conto corrente estero, disponibile presso la rete Retail.

MODALITA' INNOVATIVE – Inoltre da novembre 2009, MoneyGram è stato il primo operatore di money transfer a introdurre in Italia il **servizio di trasferimento internazionale via cellulare**, grazie ad un accordo con Poste Italiane.

MONEY TRANSFER "CASH TO CASH" – MoneyGram è il servizio di trasferimento di denaro "cash to cash" (da persona a persona) che garantisce il trasferimento di denaro in soli 10 minuti in **198 paesi e territori del mondo**. Per usufruire del servizio MoneyGram **non è necessario essere titolari di un conto corrente bancario o postale in Italia né possedere una carta di credito**. Il servizio è disponibile in Italia presso una rete di punti vendita Retail che espongono il marchio MoneyGram e presso le Poste Italiane in oltre 9 mila uffici dislocati su tutto il territorio.



MoneyGram®
bringing you closer

SETTORE

servizi finanziari

ANNO DI FONDAZIONE

1988 (brand)

FATTURATO

tot revenues 2012: 1,255 milioni di Dollari

NUMERO COLLABORATORI

2.350

SEDE

Dallas (US)

Il senso di appartenenza come meccanismo di incentivazione

È sempre importante interrogarsi a proposito dei sistemi di incentivazione del personale.

Nell'odierno contesto, inoltre, le risorse per agire attraverso la leva economica sono sempre più ridotte. Del resto la leva economica non è mai l'unica, e spesso non la più efficace.

In questo senso è cruciale per il successo di un gruppo di lavoro fare leva sul senso di appartenenza, sul sentirsi parte attiva di una squadra, sul considerare il successo del collega come se fosse un nostro successo.

Quando si tratta di agire sulla leva del senso di appartenenza, chi lavora nelle Risorse Umane può svolgere un lavoro di stimolo, di sostegno e di trasmissione di "cultura". Ma poi solo il capo può usare appieno questa leva con i propri collaboratori.

Tag: sistemi retributivi, sistemi di incentivazione, senso di appartenenza, engagement



Marco Stramaccioni

Responsabile Compensation & Benefit

**AUTOSTRADE PER
L'ITALIA – GRUPPO
ATLANTIA**

Romano, 33 anni, Laureato in Ingegneria Gestionale presso l'Università Tor Vergata di Roma.

Comincia a lavorare nelle Risorse Umane nel 2003 presso Procter&Gamble, per poi approdare all'Agenzia Nazionale per l'Attrazione degli Investimenti e lo Sviluppo d'Impresa, maturando esperienza principalmente negli ambiti dell'Organizzazione, Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Nel 2010 entra nel Gruppo Atlantia in Autostrade per l'Italia e attualmente gestisce la struttura Compensation&Benefit, supportando la propria linea nella definizione e gestione delle politiche retributive e dei sistemi di incentivazione del Gruppo, oltre che nella gestione del personale espatriato.

La mission del Gruppo Atlantia Spa è di realizzare **iniziative di crescita nel settore delle infrastrutture e sviluppare tecnologie per la mobilità**, consolidando la leadership del settore a livello globale, con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholder coinvolti.

Con **circa 5.000 km di autostrade a pedaggio** in Italia, Brasile, Cile, India e Polonia e **oltre 5 milioni di clienti al giorno**, il Gruppo Atlantia è il principale operatore autostradale a livello nazionale e il maggior investitore europeo (con oltre 20 miliardi di euro di investimento in corso).

Atlantia è quotata alla Borsa Valori di Milano e per la quarta volta consecutiva selezionata nel Dow Jones Sustainability World Index.

Autostrade per l'Italia inoltre è Top Employers nel 2012 (premio speciale Politiche Retributive) e nel 2013.



Atlantia

autostrade // *per l'Italia*

SETTORE

costruzione ed esercizio di infrastrutture autostradali in Italia e nel mondo

ANNO DI FONDAZIONE

1950 per l'originale società autostrade concessioni e costruzioni spa

FATTURATO

Gruppo Atlantia:
circa 4 miliardi di Euro
Autostrade per l'Italia:
circa 3 miliardi di Euro

NUMERO COLLABORATORI

Gruppo Atlantia: circa 12.000
Autostrade per l'Italia: circa 5.700

SEDE

Direzione generale a Roma e Firenze
Direzioni di tronco a Genova, Milano, Udine, Bologna, Firenze, Roma, Cassino, Pescara e Bari
Altre sedi in Francia, Polonia, Brasile, USA, India e Cile

Le organizzazioni competitive sono quelle che investono in formazione e apprendimento. Anche i sistemi paesi in crescita sono quelli che investono in istruzione e formazione. E' necessario, pertanto, partire dagli individui, puntando sulla loro formazione e sul loro apprendimento per consentire la crescita delle organizzazioni in cui lavorano e rendere le medesime organizzazioni efficaci e resilienti alle trasformazioni della società e dell'economia.

Tag: formazione, sviluppo del personale, apprendimento, change management, resilienza



Giusi Miccoli

*Amministratore Unico –
ASAP e Consigliere nazionale
– AIF*

Giusi Miccoli è Amministratore Unico di ASAP (Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche) e Consigliere nazionale di AIF – Associazione Italiana Formatori.

Nominata amministratore unico in ottobre del 2013 dall'Assemblea dei Soci (Regione Lazio, nella persona del Presidente Nicola Zingaretti, e Istituto Regionale di Studi Giuridici Arturo Carlo Jemolo, nella persona del Commissario Straordinario Alessandro Sterpa).

Sociologa, laureata in sociologia del lavoro con una tesi sulle piccole e medie imprese.

Esperta di formazione, ha un master in Business Administration (Vincitrice della borsa per la frequenza del X Master di "Sviluppo Economico sul Terziario Avanzato" organizzato dall'Istituto Guglielmo Tagliacarne, azienda speciale dell'UnionCamere) e un master in Scienze dell'Organizzazione (organizzato da S3 Studium, scuola di specializzazione fondata dal Professor Domenico De Masi).

Dal 2008 al 2013 è stata consulente, progettando e coordinando progetti di formazione, ricerca e comunicazione per molteplici imprese e organizzazioni pubbliche e private, tra cui: Forma-Tec, Entropy KN, Isfol, SESM (Gruppo Finmeccanica), Comune di Roma, Italia Lavoro, Fondazione Symbola. In passato ha lavorato in S3.Studium (2001-2008), con il ruolo di Responsabile della formazione, e in Luiss Management (1995-2001) come Responsabile del Settore post-diploma. Ha lavorato come ricercatrice al Censis (1994-1995) e a Databank (1995).

È docente in master universitari e in corsi di formazione manageriale sull'organizzazione e gestione del personale, sulla comunicazione interna, sullo sviluppo manageriale, sulla formazione dei formatori e sul turismo.

L'**Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche** (A.S.A.P.) si è costituita in data 23/05/03 in seguito allo scioglimento dell'Irfod-Lazio, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni della L.R. n. 6/2002. **I soci attuali**, nonché soci fondatori, sono: **la Regione Lazio** e **l'Istituto Regionale di Studi Giuridici denominato «A. C. Jemolo»**.

A.S.A.P. è **un'associazione a totale partecipazione pubblica** che ha come **finalità principale la formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni della Regione Lazio**.

A.S.A.P., in quanto Ente strumentale della Regione, opera in stretta sintonia con l'Area Analisi delle Competenze e Formazione del Personale della Direzione Regionale Risorse Umane e Sistemi Informativi al fine di assicurare, da un lato, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione del personale dipendente e dirigente degli enti pubblici locali e regionali e, dall'altro, favorire i processi di innovazione organizzativa con l'impiego di metodologie avanzate.

A.S.A.P. inoltre **realizza studi di fattibilità e ricerche** su temi come il decentramento, l'esternalizzazione dei servizi e l'applicazione delle nuove tecnologie informatiche.

La pluriennale esperienza di A.S.A.P. nella realizzazione e nello studio di processi formativi e la partnership tecnico-scientifica con alcune delle più qualificate Università Italiane e con organizzazioni, società istituti ed enti di formazione pubblici e privati, rendono l'Agenzia un efficace e flessibile strumento per accompagnare l'evoluzione della amministrazione regionale, l'informatizzazione degli strumenti di lavoro, la promozione culturale e la crescita professionale del personale.

A.S.A.P. svolge la sua attività in un'ottica di assistenza tecnica ovvero di **accompagnamento in tutte le fasi di cui si compone ogni intervento** – che si tratti di indagine, ricerca e progetto formativo – programmato dall'amministrazione regionale, intervenendo nella **ricerca** (studi di fattibilità per la verifica di programmi sperimentali nei campi della formazione a distanza, dell'E-learning, della innovazione organizzativa e della gestione dei servizi; individuazione dei fabbisogni formativi del personale della Pubblica Amministrazione), nella **progettazione** (definizione dei percorsi e singoli interventi formativi), nell'**organizzazione** (pianificazione e realizzazione di interventi formativi, cura degli aspetti organizzativi e logistici utili al regolare svolgimento delle iniziative di tipo progettuale/formativo, di studio e ricerca), nel **monitoraggio** e nella **valutazione** (monitoraggio degli interventi formativi in itinere e verifica della validità degli interventi realizzati mediante un sistema certificato di controllo della qualità) e nella **rendicontazione** (analisi della documentazione di spesa relativa ad un singolo progetto).



SETTORE

formazione

ANNO DI FONDAZIONE

ASAP si è costituita in data 23/05/2003, in seguito allo scioglimento dell'Irfod-Lazio, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni dell'art. 27 della L.R. 18 febbraio 2002, n.6.

FATTURATO

2.128.000 Euro

NUMERO COLLABORATORI

12

SEDE LEGALE

via R. R. Garibaldi, 7 – Roma

SEDE OPERATIVA

via della Mercede, 52 – Roma

AIDP è nata nel 1962 per dar vita ad una comunità professionale, autonoma e indipendente, che contribuisse a migliorare le relazioni fra le persone ed il lavoro, favorendo lo sviluppo culturale e professionale di chi nelle organizzazioni opera per questo obiettivo.

La nostra comunità è composta da **oltre 3000 soci**, suddivisi in **14 Gruppi regionali**.

Comprende persone che operano in azienda nell'area della gestione risorse umane; studiosi ed accademici che si occupano del rapporto persona/lavoro.

Nel 2009 è stata istituita **AIDP-PA, il Gruppo di Lavoro Nazionale nella Pubblica Amministrazione**.

AIDP Lazio in particolare è particolarmente impegnata ed attiva per:

- Proporre uno spazio di **dibattito** e di **confronto** intorno alle difficoltà operative che gli HR incontrano ogni giorno, così da permettere che le soluzioni trovate ed applicate da ciascun socio siano condivise e divengano patrimonio nel network.
- Creare occasioni di confronto e di riflessione fra gli associati attraverso la realizzazione di **seminari, convegni, ricerche, presentazioni di studi** e libri di rilievo culturale e professionale.
- Realizzare **progetti e iniziative con il mondo universitario** per consolidare il rapporto fra ricerca scientifica e mondo del lavoro.
- Contribuire alla **crescita professionale dei soci più giovani** creando occasioni di scambi e conoscenza con il mondo del lavoro e fornendo loro visibilità, orientamento e formazione.
- Offrire ai soci **supporto sulle tematiche giuslavoristiche** della professione, cogliendo le novità e chiarendo gli aspetti più controversi delle norme che si affacciano nel panorama giuridico.

Per mettersi in contatto: aidplazio@aidp.it

È un'organizzazione non profit, fondata nel 1975, alla quale aderiscono oltre 2.000 consulenti e dirigenti aziendali in tutta l'Italia. **Professionisti della formazione, delle strategie organizzative e dei processi di apprendimento e sviluppo della Persona.**

Da quarant'anni AIF supporta il processo di evoluzione della formazione nel nostro Paese e si confronta con partner internazionali con i quali, autorevolmente, interagisce.

Il principale evento associativo è sinora stato il **Convegno Nazionale** arrivato alla sua **XXV edizione**, un'occasione per tutti i soggetti interessati ai processi di apprendimento per fissare e far circolare spunti, idee ed elaborazioni utili a supportare lo sviluppo delle Organizzazioni e delle Persone nelle loro dimensioni sociali, culturali e competitive.

I lavori dei Convegni Nazionali sono usualmente raccolti in filmati e articoli scientifici. AIF gestisce infatti **una propria rivista scientifica, FOR**, una **pubblicazione online, Learning News**, e dispone di una **collana editoriale pubblicata dalla Franco Angeli Editore**. La rivista viene distribuita a oltre 3.000 abbonati e commercializzata nelle principali librerie su tutto il territorio nazionale.

Oltre l'evento istituzionale annuale del Convegno Nazionale, AIF organizza, attraverso le sue Delegazioni Regionali e i suoi Gruppi di Lavoro, **circa duecento eventi l'anno** quali workshop, seminari, tavole rotonde e convegni tematici di carattere settoriale che coinvolgono migliaia di persone. Gli eventi AIF sono sempre più seguiti da mass media locali che, attraverso articoli, interviste e servizi televisivi, contribuiscono alla divulgazione degli argomenti di volta in volta trattati.

L'AIF è nota in diversi ambienti anche per il pregio dei Premi attribuiti: **Basile** (miglior progetto formativo nella PA), **Franco Angeli** (miglior libro sulla formazione), **Sviluppo Professionale** (Riconoscimento alla carriera), **For-FilmFest** (per il miglior film legato alla formazione).

Nel 2013 AIF ha promosso anche un nuovo strumento per la comunicazione e la promozione dei valori dell'apprendimento: **il Festival dell'Apprendimento**, realizzato a Padova lo scorso ottobre.

www.associazioneitalianaformatori.it



NOTE

[illegible]

NOTE

NOTE

[illegible]

NOTE

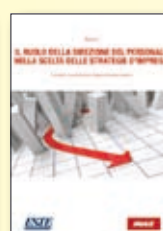
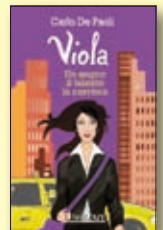
NOTE

[illegible]

Offerta speciale riservata ai partecipanti al Convegno



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



**EDIZIONE
2014**

RISORSE UMANE & NON UMANE

Il ritorno al lavoro e all'impresa

Risorse Umane e non Umane è il **progetto convegnistico itinerante** organizzato dalla rivista *Persone & Conoscenze* e dedicato a chi in azienda ha responsabilità della gestione delle Persone.

Un'occasione di incontro, confronto e scambio fra chi in azienda gestisce le Risorse Umane e i rappresentanti delle aziende che offrono prodotti, soluzioni, servizi e consulenza per la direzione Hr.

www.runu.it

NAPOLI - 20 febbraio •

CONVIVIO MILANO - 20 marzo •

UDINE - 10 aprile •

GENOVA - 16 aprile •

BOLOGNA - 8 maggio •

CONVIVIO ROMA - 19 giugno •

VERONA - 10 luglio •

ANCONA - 24 settembre •

BARI - 1 ottobre •

TORINO - 8 ottobre •

FIRENZE - 29 ottobre •



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