

ESTE

Con la sua rivista

**PERSONE &
CONOSCENZE**

LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

PRESENTA



Mercoledì 9 ottobre 2013

TORINO

Hotel NH Ambasciatori

PARTNER



bridgepartners[®]
negotiation drivers

PagePersonnel

PATROCINIO

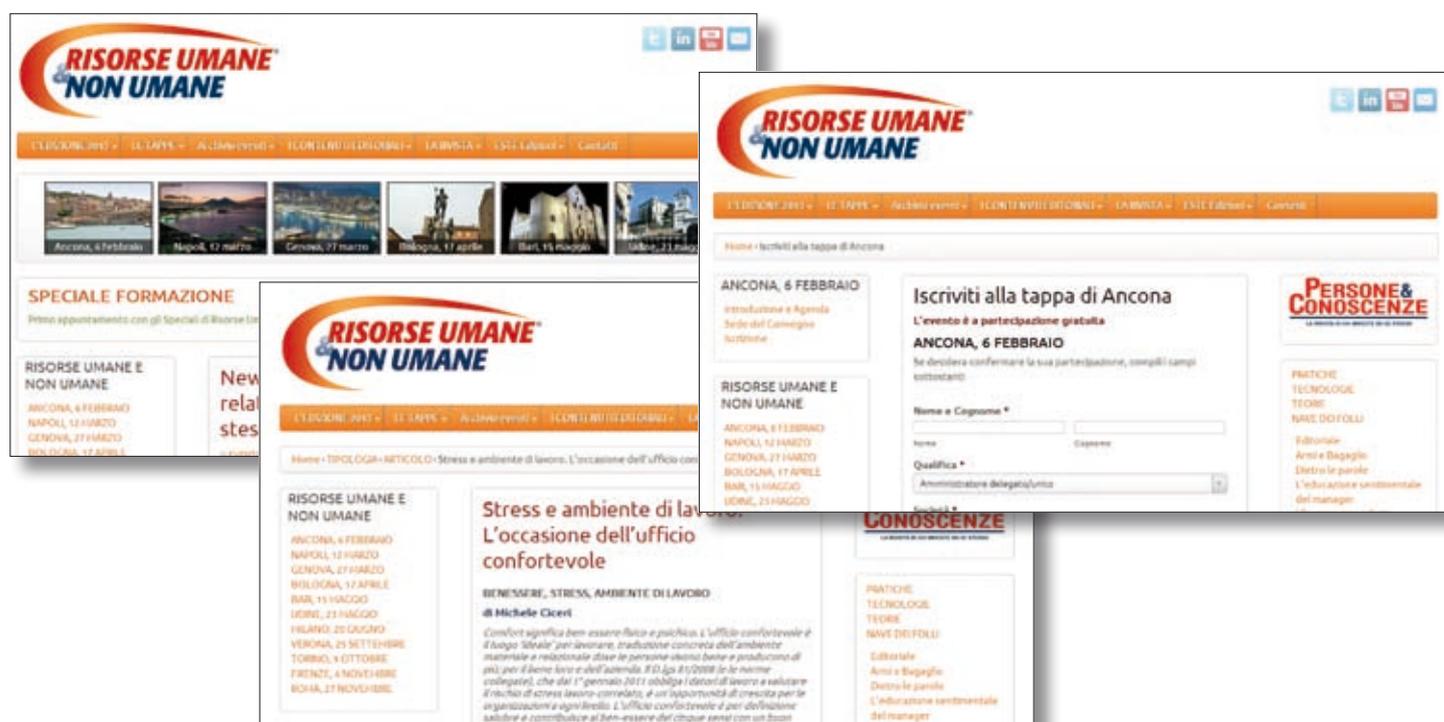


AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Piemonte

Il portale di Risorse Umane e non Umane

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

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



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

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

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



SOTTOSCRIVI LA NEWSLETTER PERIODICA

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

INDICE

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

INFORMAZIONI UTILI



AGENDA LAVORI

Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 2 ottobre 2013.
Gli eventuali successivi aggiornamenti sono disponibili sul sito www.este.it.



INGRESSO

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



ORARIO DEI LAVORI

Accredito: dalle ore 8.45
Inizio convegno: ore 9.25



BADGE IDENTIFICATIVO

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



GUARDAROBA

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



AREA RISTORO

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



TAXI

Prenotazione taxi direttamente alla reception dell'hotel.



PARCHEGGIO

L'hotel mette a disposizione degli ospiti un parcheggio a pagamento.



DOPO CONVEGNO

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



PROSSIMA TAPPA DI RISORSE UMANE E NON UMANE

Firenze, NH Firenze – Mercoledì 6 novembre 2013



RIFERIMENTI

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

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

PROGRAMMA DELLA GIORNATA

- 8.45** Accredito partecipanti
- 9.25** Benvenuto e apertura lavori
Colloqui a cura di **Francesco Varanini**, Direttore di *Persone&Conoscenze* e Responsabile scientifico del progetto *Risorse umane e non umane* e di **Chiara Lupi**, Direttore editoriale - **ESTE**
- 9.35** *Evoluzione delle professionalità in un resort di lusso*
Luca Frigerio, Amministratore - **CASINO DE LA VALLÉE**
- 9.55** *Rinascita: la forza della vulnerabilità*
Alessandra Colonna, Managing Partner - **BRIDGE PARTNERS**
- 10.15** *Come potremmo svolgere meglio il nostro mestiere?*
Alessandro Olivero, Hr Manager - **CAFFAREL**
- 10.35** *Come coltivare l'attitudine personale alla leadership*
Roberto Pavarino, Hr Group Vice President - **BITRON INDUSTRIES**
- 10.55** *Motivazione e incentivi nella vendita diretta tramite call center outbound*
Maurizio Tavella, Responsabile Risorse Umane - **GIORDANO VINI**
- 11.15** **Pausa caffè**
- 11.45** *Essere manager attraverso i valori aziendali. Un investimento sulla persona*
Daniela Martino, Responsabile Risorse Umane - **NORAUTO**
- 12.05** *Le sette posizioni più richieste in Piemonte e il confronto con l'Europa*
Francesca Contardi, Amministratore Delegato - **PAGE PERSONNEL**
- 12.25** *Risvolti organizzativi del cambiamento*
Angelo Cleopatra, Emea Region Head of HR Operations - **FIAT INDUSTRIAL**
- 12.45** *Portare la scienza nelle risorse umane*
Fabrizio Lanzillotta, Hr Director - **VISHAY SEMICONDUCTOR ITALIANA**
- 13.05** **Pranzo a buffet**

L'ORGANIZZATORE DEL CONVEGNO

ESTE

PERSONE & CONOSCENZE
LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE

SISTEMI & IMPRESA
Rivista di Management e Strategie

EDITORIA E CONVEGNISTICA PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

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

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

RIVISTE

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

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

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

EVENTI

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

LIBRI

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

SERVIZI MARKETING & WEB

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

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

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

COS'È RISORSE UMANE E NON UMANE

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

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

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

LE TAPPE DEL 2013

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

Per informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione del Progetto 2013

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

Le aziende rinascono dalle persone



IL TEMA DI *RISORSE UMANE E NON UMANE* 2013

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

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

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

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

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

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

Francesco Varanini, Responsabile scientifico del progetto

Moderatori

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

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

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



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*

Evoluzione delle professionalità in un resort di lusso

Il progetto Saint-Vincent Resort&Casino si configura come un classico caso di innovazione del modello di business di un'azienda.

Un'impresa sicuramente complessa, che ha richiesto di procedere per scenari, quindi con flessibilità, ma senza mai perdere di vista gli obiettivi di budget e di risultati, e di coinvolgere nel cambiamento tutte le risorse aziendali, dalle persone alle tecnologie, per creare un sistema energetico efficiente, secondo le più evolute esigenze ambientaliste. Con massima attenzione ai sindacati e agli stakeholder istituzionali, poiché l'azienda fa capo alla Regione. Per un amministratore in certi casi è fondamentale avere la piena fiducia della proprietà, ma sapendo che la libertà richiede coraggio; guardare al bilancio, ma non dimenticare la vision, avere leadership, ma saper fare squadra e delegare. E occorre anche resistenza fisica, perché il mondo dei casinò vive di notte mentre tutto il resto succede di giorno.

Tag: mercato del tempo libero e dell'intrattenimento, customer service, formazione, sviluppo del personale, organizzazione



Luca Frigerio
Amministratore
CASINO DE LA VALLÉE

Luca Frigerio, 43 anni, è l'amministratore unico di CAVA Spa di Saint-Vincent (Aosta-Italia).

La società gestisce il polo leisure Saint-Vincent Resort & Casino, nuovo complesso nato nel 2011 intorno alla sala da gioco e al Grand Hotel Billia, di recente ammesso nel più esclusivo circuito internazionale dell'hotellerie di lusso, il Leading Hotels of the World. Il Resort è oggi il progetto di punta della Valle d'Aosta per il rilancio del territorio, anche in vista di Expo 2015 e, per questo, CAVA Spa è stata designata referente regionale per il progetto d'eccellenza "MICE in Italia".

Luca Frigerio ha maturato competenze in tutti gli ambiti della gestione di un casinò, oggi strettamente correlata alle dinamiche del mercato del turismo e del congressuale.

La sua formazione passa dalla sezione Finanza e Borse di un'importante banca svizzera a un percorso nelle aree della gestione e dello sviluppo del personale, della gestione dei sistemi di qualità, della sicurezza sul lavoro, dello sviluppo organizzativo, della tutela legale dell'impresa e della comunicazione. Quindi la carriera nel gioco connesso al turismo e al MICE.

Frigerio è stato Presidente di Federgiooco, l'associazione nazionale di categoria nella quale è tutt'ora alla dirigenza.

È un grande appassionato di montagna, in particolare di sci ed escursionismo, e pratica anche il surf e la mountain bike. Impegnato nel sociale, sostiene una serie di iniziative a protezione della natura in Africa, continente dove viaggia spesso e dove pratica l'hobby della fotografia.

Casino de la Vallée Spa (CAVA Spa) dal 2010, a seguito della fusione con la Servizi Turistici Valdostani Spa per l'incorporazione del Grand Hotel Billia (legge regionale 49/09), ha significativamente ampliato le sue competenze. Attualmente gestisce il **polo leisure Saint-Vincent Resort&Casino**, un complesso che comprende la sala da gioco, 5 ristoranti, 2 alberghi, un centro benessere e un centro congressi. Entro la fine del 2013 saranno terminati i lavori di ristrutturazione che hanno interessato tutte le strutture, con un investimento di c.a 80 milioni di euro.

A fine 2012 il giro d'affari complessivo è stato di circa 90 milioni di euro e 570 mila le presenze registrate al Casinò.

La mission di CAVA Spa, detenuta dalla **Regione Valle d'Aosta** e dal **Comune di Saint-Vincent**, è garantire servizi di alto profilo capaci di soddisfare le esigenze dei diversi target di clientela, offrendo piacevoli momenti di intrattenimento e benessere.

L'azienda, che conta circa 800 dipendenti, investe da sempre sulla formazione delle risorse umane e sulla qualità dei servizi, secondo un orientamento strategico confermato anche dalla Certificazione di Qualità ISO 9001:2008.

L'organo amministrativo, il cui capitale deliberato e sottoscritto ammonta a € 104.995.000, è rappresentato da un Amministratore Unico - Luca Frigerio, 43 anni, - mentre gli organi di controllo preposti sono il Collegio Sindacale e l'Albo Unico Revisori dei Conti.

CAVA Spa ha sede a Saint-Vincent (Aosta), in via Italo Mus.



Resort & Casino

SETTORE

intrattenimento

ANNO DI FONDAZIONE

2010

FATTURATO

circa 90 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI

800

SEDE

Saint-Vincent (Ao)

Rinascita: la forza della vulnerabilità

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 rinascita passa attraverso tre fasi: il superamento della cultura dell'alibi, l'affermazione del principio di responsabilità personale e l'accettazione della vulnerabilità umana.

Attraverso questi tre momenti possiamo arrivare a sviluppare quella irrinunciabile consapevolezza che - come persone e come aziende - ci può permettere di incidere sugli eventi e guidare il nostro agire verso i nostri obiettivi. Cadere e rialzarsi fanno parte dell'avventura della vita. L'uno ha bisogno dell'altro. Solo accettando responsabilmente le cadute avremo la spinta e le capacità necessarie per intraprendere con fortuna il cammino della rinascita.

Tag: rinascita, cultura dell'alibi, responsabilità, cambiamento, vulnerabilità



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, una rappresentanza in Svizzera, a Lugano e 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.

Partner

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 sprema 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



SETTORE

formazione e consulenza manageriale

ANNO DI FONDAZIONE

2005

NUMERO DIPENDENTI

14

SEDE

Torino, Milano e rappresentanza a Lugano (Svizzera)

Come potremmo svolgere meglio il nostro mestiere?

Gli strumenti della Direzione del Personale cambiano nel tempo, ma forse poco cambia nella sostanza del nostro mestiere: ciò che il Direttore del Personale quotidianamente fa. Più che al cambiamento degli strumenti, è importante guardare al cambiamento del contesto. Ci si può chiedere come viene visto oggi il lavoro del Direttore del Personale, o HR manager che dir si voglia, da chi in azienda si occupa di business. Ci si può chiedere come siano cambiate le Relazioni Industriali. Ma anche a prescindere da 'come siamo visti', noi stessi possiamo fare qualcosa per superare lo scetticismo con cui non di rado è visto il nostro lavoro.

Tag: relazioni industriali, management, sviluppo del personale, mestiere, cultura del lavoro



Alessandro Olivero
Hr Manager
CAFFAREL

Dalle sue origini familiari, torinese di nascita e di residenza, derivano, tra gli altri valori, un forte senso del dovere, ed una spiccata etica del lavoro. Dopo la laurea in Giurisprudenza ha costruito il suo patrimonio professionale in area qualità, commerciale e gestionale approdando quindi alle Risorse Umane, ambito che predilige e in cui ha maturato significative esperienze che lo rendono competente ed appassionato ai processi di reclutamento, selezione, formazione e sviluppo, relazioni sindacali e più in generale alla gestione delle risorse umane.

Predilige incarichi che prevedano lo svolgimento delle attività caratterizzanti il ruolo di Responsabile delle Risorse Umane, da quelle più "generaliste" di gestione e coordinamento, a quelle più specialistiche precedentemente citate. Ha lavorato in ambito Risorse Umane nei settori automotive, in Rhiag Milano (distribuzione ricambi auto) e in Alstom Transport a Savigliano, approdando nel giugno 2010 in Caffarel, gruppo Lindt, azienda alimentare leader nella produzione di cioccolatini e caramelle di eccellente fattura con 187 anni di storia.

Lo stabilimento Caffarel di Luserna San Giovanni in cui lavora vanta 400 risorse, 7 dirigenti, 111 impiegati e 273 operai.

Caffarel offre la più pura e seducente espressione della **tradizione piemontese del cioccolato**.

Caffarel ha introdotto il cacao in Piemonte nel 1826 e, combinandolo con i migliori ingredienti del territorio, prima fra tutte la pregiata Nocciola Piemonte IGP, ha raggiunto una perfetta armonia di aromi e sapori.

Da allora la ricerca della **massima qualità** è stata perseguita in tutte le sue creazioni, combinando l'artigianalità di alcune lavorazioni con l'uso delle più **moderne tecnologie**.

Oltre all'indiscussa qualità, la grande ricercatezza delle confezioni e la meticolosa cura di ogni dettaglio permettono oggi a Caffarel di essere presente nelle migliori pasticcerie e negozi dolciari in Italia e nel mondo. La distribuzione dei prodotti in Italia è rigorosamente selettiva e avviene unicamente nei migliori punti vendita del dettaglio tradizionale: pasticcerie, torrefazioni e negozi dolciari specializzati.

Storia

Caffarel nasce nel 1826 quando il genio imprenditoriale di **Pier Paul Caffarel** e la sua passione per il cioccolato lo spingono a trasformare una piccola conceria ai margini del borgo della città di Torino in un laboratorio, una fabbrica di cioccolato.

Nel 1852 Caffarel introduce sul mercato una novità dolciaria: il Givu ("mozzicone" in dialetto piemontese), uno straordinario cioccolatino a forma di barchetta. Il Givu è fatto di una profumata, delicata, morbida pasta nella quale una parte di cacao è stata sostituita con le originali Nocciole Tonde e Gentili delle Langhe. Nasce così il tipico, **originale e autentico Gianduiotto di Torino**.

Nel 1865 in occasione del Carnevale di Torino, la maschera ufficiale torinese, Gianduia, offre agli spettatori della parata Gianduiotti Caffarel. In quella stessa occasione acconsente a dare il proprio nome al Gianduiotto Caffarel che da allora porta il nome di Gianduia 1865.

Nel 1867 Caffarel viene eletto a Parigi membro dell'Accademia Nazionale di Francia. Nel 1869 le prelibatezze Caffarel conquistano anche i palati più esigenti: in questo anno, infatti, il re d'Italia Vittorio Emanuele II° e la duchessa di Genova rilasciano all'azienda i brevetti per potersi fregiare degli stemmi reale e ducale.

Nel 1878 i successori di Pier Paul Caffarel decidono di procedere alla fusione dell'Azienda con la ditta Michele Prochet e C.ia.

Nel 1945 la fabbrica esce dalla Seconda guerra mondiale distrutta dai danni dovuti ai bombardamenti, ma, senza perdersi d'animo, si parte con la ricostruzione per riportare la Fabbrica di cioccolato all'antico splendore.

Nel 1968 lo stabilimento si trasferisce da Torino a Luserna San Giovanni (paese natio del fondatore, Pier Paul Caffarel) e qui avviene un importante ritorno alle origini, che permette anche una revisione profonda degli impianti e una modernizzazione delle linee produttive, senza perdere l'impostazione da laboratorio di pasticceria e il forte legame con i processi artigianali.

Nel 1998 Caffarel ottiene la certificazione UNI ISO 9001/2000 e nel 2003 la certificazione UNI ISO 14001. Nel 2006 in occasione delle Olimpiadi invernali di Torino, Caffarel ottiene il licensing del marchio di questo evento di risonanza mondiale e crea una gamma completa di prodotti con packaging speciale ad esso dedicato.

I valori chiave del marchio:

- Elevata qualità di prodotto • Forza della tradizione • Eleganza/raffinatezza • Cura per il dettaglio • Originalità/creatività • Spirito artigianale.



SETTORE

alimentare

ANNO DI FONDAZIONE

1826

FATTURATO

62 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI

391

SEDE

Luserna San Giovanni (To)

Come coltivare l'attitudine personale alla leadership

È particolarmente importante formare alla leadership. Per questo, più di modelli calati dall'alto, a cui si chiede adesione, serve una formazione capace di portare alla luce le profonde attitudini personali, e di coinvolgere emotivamente.

Si coltiva la personale attitudine alla leadership facendo riferimento ai grandi esempi offerti dalla letteratura: Dante, Shakespeare.

Tag: leadership, leadership emotiva, formazione, formazione analogica



Roberto Pavarino
Hr Group Vice President
BITRON INDUSTRIES

Roberto Pavarino è nato nel 1960 a Torino. Dopo studi letterari, linguistici, filosofici e giuridici, ha iniziato a lavorare in Magneti Marelli nella Direzione Relazioni Industriali.

Gli sono stati affidati in seguito incarichi sempre più impegnativi di natura gestionale anche all'estero. È stato, fra l'altro, Direttore delle Risorse Umane della Magneti Marelli Polonia e della Divisione Motor Appliance Europa-Asia della Emerson Electric.

Dal 2002 è Direttore delle Risorse Umane del Gruppo Bitron che conta circa 6.000 persone nel mondo.

In ambito extra-professionale ha pubblicato due romanzi: *Leopolis* nel 2006 e *Favola per adulti* nel 2008.

Il gruppo BITRON è una **società multinazionale di proprietà italiana** che opera nel **settore mecatronico** per apparecchiature domestiche, automobilistiche, di condizionamento climatico e dell'energia. L'esperienza più che cinquantennale di BITRON spazia negli svariati campi della meccanica e dell'elettronica ad essa applicata.

BITRON, operante su **12 stabilimenti produttivi nel mondo**, è fornitore di primo equipaggiamento dei principali costruttori e dei loro sistemisti. Quasi tutte le marche più note di elettrodomestici e automobili hanno al proprio interno almeno un componente progettato e costruito in uno stabilimento BITRON.

L'Azienda è da sempre orientata all'innovazione e all'eccellenza dei propri processi, vocazione che l'ha portata a ricevere numerosi e prestigiosi riconoscimenti, come il **premio Toyota per il project management e la logistica** ed il **premio Yamaha per lo sviluppo**.



SETTORE
meccatronica

ANNO DI FONDAZIONE
1955

FATTURATO
565 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI
5.099

SEDE
Grugliasco (To)

Motivazione e incentivi nelle vendite dirette tramite call center outbound

Vendere per via telefonica esige una specifica organizzazione e personale adeguatamente selezionato, gestito e formato. Si mostrano utili meccanismi di incentivazione legati ai risultati raggiunti. Risulta interessante confrontare tra di loro i risultati di diversi Call Center, gestiti tramite accordi contrattuali e meccanismi di incentivazione diversi.

Tag: e-commerce, customer relationship management, call center, vendita on line, contratti di lavoro, incentivi, recruitment



Maurizio Tavella
Responsabile Risorse Umane
GIORDANO VINI

Maurizio Tavella è Hr Director di Giordano Vini Spa dal 2007. Si occupa delle diverse problematiche relative alla gestione e all'organizzazione del personale. Tra queste: Ricerca e Selezione del personale, budget e costi, incentivazione e compensation, Contrattualistica, Formazione, Relazioni Industriali e contenzioso.

Fa parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01 quale membro interno aziendale.

Dal 2006 al 2007 è stato Hr Manager in Grotto Spa e dal 2001 al 2006 ha ricoperto il ruolo di Hr Specialist in un'altra azienda del settore abbigliamento: Miroglio Spa.

Dopo la laurea in Giurisprudenza conseguita presso l'Università di Torino ha frequentato un Master presso l'Università del Piemonte Orientale ed ha ottenuto l'abilitazione all'insegnamento in Diritto&Economia.

La famiglia Giordano produce vini fin dal 1900 e affonda **le sue radici nelle Langhe**, cuore dell'eccellenza vinicola piemontese. Da piccola realtà contadina, dopo oltre cento anni di storia e quattro generazioni, l'Azienda Ferdinando Giordano Spa, pur conservando sempre la sua **matrice familiare**, è salita ai vertici nazionali del settore e figura oggi tra le prime Aziende vinicole (secondo il ranking Mediobanca) con un fatturato di 110 milioni di euro.

Negli ultimi 25 anni ha visto il fatturato decuplicarsi grazie alla conquista di sempre nuovi consumatori: oggi sono oltre 3 milioni in Italia e nel mondo! Dopo aver raggiunto una posizione ai vertici del mercato nazionale, l'Azienda ha avviato una **politica di espansione internazionale del marchio** e oggi l'export rappresenta già il 47% dell'attività.

La Giordano ha sempre avuto tra le sue mission quella del miglioramento continuo della qualità del prodotto e del servizio, fattore che ha costituito il fondamento del suo successo e della sua crescita. La qualità del prodotto dipende dalla **cura estrema del processo produttivo** e dal **personale altamente qualificato** che opera in azienda: lo staff di enologi e agronomi Giordano segue direttamente tutte le fasi produttive, sin dalla selezione delle uve nel vigneto, in Piemonte e nelle altre regioni d'Italia. Oltre all'esperienza della matrice contadina, innovazione e investimenti continui nelle tecniche di produzione hanno fatto il resto: Giordano è stata la prima Azienda a sperimentare e introdurre pratiche oggi largamente diffuse nel vino ed è una delle pochissime cantine a possedere un proprio laboratorio analisi interno, che consente controlli quotidiani sull'intera produzione.

Inoltre, all'Azienda si deve una straordinaria intuizione imprenditoriale avvenuta negli anni Cinquanta: la **scelta della vendita diretta dal produttore al consumatore**. Correva infatti l'anno 1956 quando Ferdinando Giordano, attuale Presidente onorario, decise che da lì in avanti avrebbe venduto il proprio vino solo col sistema della vendita diretta. Il modo migliore per mantenere e controllare un rapporto qualità/prezzo ottimo, abbinato ad un servizio accurato, grazie al rapporto diretto con il Cliente. Da qui dipende l'altra metà del successo che ha portato Giordano ai vertici nazionali del settore.

GIORDANO



SETTORE

vitivinicolo

ANNO DI FONDAZIONE

1900

FATTURATO

110 milioni di Euro circa

NUMERO DIPENDENTI

500 circa

SEDE

Valle Talloria di Diano d'Alba (Cn)

Essere manager attraverso i valori aziendali. Un investimento sulla persona

Così come è importante fidelizzare i clienti, è altrettanto importante rinsaldare il patto che lega all'azienda coloro che vi lavorano, in particolare coloro che occupano posizioni di responsabilità, o che si preparano ad occuparle in futuro.

Tag: engagement, appartenenza, sviluppo del personale, valori



Daniela Martino
Responsabile Risorse Umane
NORAUTO

Daniela Martino è Responsabile Risorse Umane di Norauto Italia Spa dal giugno 2006.

Gestisce i processi di Selezione, Formazione e Sviluppo, Comunicazione Interna, dell'area Amministrativa, Disciplinare e Gestionale.

Dal Giugno 2005 è stata per un anno Responsabile di Filiale per il Gruppo Ad Interim Spa, operando all'interno della Divisione Outplacement e della Divisione Ad Competence dove si è occupata, fra l'altro, della gestione dei progetti di selezione e valutazione potenziale e del coordinamento e supervisione delle attività di somministrazione di lavoro temporaneo.

In precedenza è stata HR Specialist presso 4Talent Spa di Torino, seguendo in piena autonomia progetti di selezione e valutazione del potenziale per società clienti prevalentemente nel settore bancario, manifatturiero e servizi. In questo ruolo seguiva la gestione dei contatti e dei rapporti con clienti, dal briefing per la definizione dell'analisi dei bisogni fino alla chiusura del progetto.

Ha iniziato il suo percorso lavorativo in ambito Hr in FIAT Se.p.In - Fiat Group, in qualità di Hr Specialist, occupandosi di Selezione, Valutazione e Orientamento.

Dopo la maturità classica ha conseguito la Laurea in Psicologia, indirizzo Lavoro e Organizzazioni. Nel 2002 ha ottenuto l'abilitazione alla professione di Psicologo e nel 2006 ha frequentato il Master Annuale in Psicodiagnosi degli Adulti presso l'Istituto A. Adler di Torino.

Norauto Spa è una **multinazionale francese** leader europea nella Grande Distribuzione Organizzata per la **vendita ed installazione di pneumatici, elettronica, accessori e ricambi auto**.

Norauto, presente in Italia dal 1991, è un'azienda in espansione: ad oggi in Italia conta **28 punti vendita**, che si collocano nel nord e centro Italia, con **470 dipendenti**.

Il segreto del nostro successo: la complementarità tra negozio e officina

Da 41 anni offriamo la perfetta complementarità dell'officina e del negozio, nei quali le squadre da 10 a 30 collaboratori accolgono annualmente 8,5 milioni di clienti. In questi centri, di una superficie che varia da 500 a 1000 mq² e che dispongono da 4 a 10 box officina, la sinergia fra la vendita di accessori, il loro montaggio e la manutenzione del veicolo permette a Norauto di proporre ai suoi clienti tutti i servizi utili in un unico luogo.

I nostri valori

Condivisione

Confrontiamo le nostre idee e rendiamo conto delle nostre azioni condividendo i nostri risultati.

Prestazione

Lavoriamo per ottenere una costante crescita dei risultati economici, costruendo prestazioni durevoli e favorendo la crescita delle persone.

Intraprendere

- Responsabilizziamo le Persone e incoraggiamo l'iniziativa e l'innovazione;
- Le nostre decisioni, azioni e organizzazioni sono fondate sul pragmatismo.

Autenticità

- Abbiamo dei rapporti semplici e veri, fondati sulla trasparenza e l'esemplarità;
- Privilegiamo la convivialità e mostriamo passione nel nostro lavoro.

Rispetto

- Rispettiamo le Persone, nelle loro differenze e nelle loro diversità culturali: collaboratori, clienti e partner;
- Siamo impegnati costantemente in un cammino di tutela dell'ambiente.

Nel 2010 il Gruppo Norauto per adattarsi ai nuovi obiettivi della Nostra professione, cioè essere l'attore principale nelle varie forme di mobilità, ha modificato ed evoluto la sua identità diventando **Mobivia Groupe**.

All'interno del Gruppo sono presenti **sei attività** concernenti la mobilità:

- Centri auto (Norauto/Auto5): negozio + officina;
- Una rete capillare di officine di riparazione rapide multimarca (Midas);
- Discount (Carter-cash): catena di negozi a basso costo che propone prodotti e servizi essenziali e di assistenza;
- Vendita a professionisti, B2B (Synchro Diffusion) per la vendita di equipaggiamenti, accessori e servizi associati all'automobile;
- Web (Oxyo-pneus), specialista nella vendita online di pneumatici;
- Mobilità ecosostenibile (Altermove, Buzzcar, Moving Car, Greencove Ingénierie, Izydrive), un insieme di marchi con un obiettivo comune: sviluppare un nuovo modo di spostarsi più economico ed ecologico.

Undici brand, una missione: intraprendere affinché nel mondo le persone siano costantemente "mobili"!



SETTORE

GDO per la vendita ed installazione di pneumatici, elettronica, accessori e ricambi auto

ANNO DI FONDAZIONE

in Italia dal 1991

NUMERO DIPENDENTI

470

SEDE

Moncalieri (To)

Le sette posizioni più richieste in Piemonte 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 piemontese e ha confrontato le retribuzioni con Francia, Spagna e UK.

Tag: mercato del lavoro, ripresa, sistemi retributivi, carriera, job description, lavorare in Piemonte



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.

PagePersonnel

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

Risvolti organizzativi del cambiamento

Guardiamo di solito le attività della Direzione Risorse Umane considerando i processi in condizioni di stabilità, ma oggi la condizione alla quale dobbiamo abituarci è il cambiamento.

Raramente guardiamo alla Direzione Risorse Umane ponendo al centro dell'attenzione il confine sfumato tra area Personale e area Organizzazione.

Tag: change management, cambiamento organizzativo, organizzazione, sviluppo del personale, sviluppo organizzazione, culture, funzionamento



Angelo Cleopatra
*Emea Region Head
of HR Operations*
FIAT INDUSTRIAL

Ingegnere elettronico all'Università di Pisa. Dopo una prima esperienza come progettista elettronico in un'azienda di robotica si trasferisce a Torino nel Gruppo Fiat.

In Magneti Marelli Elettronica si occupa di Program management dei progetti sviluppati nelle quattro sedi in Italia e Francia.

In Comau si ferma 12 anni, prima nella Divisione Meccanica dove opera in produzione ricoprendo il ruolo di Responsabile delle attività di rimontaggio impianti automatici di produzione presso gli stabilimenti dei clienti. Poi dal 1994 si occupa di personale ricoprendo ruoli di organizzazione, sviluppo e gestione.

Entra in Iveco nel 2005, prima come HR Director Commercial & Logistic Area dove ha modo di conoscere profondamente il mondo commerciale, poi come HR Business partner per le Business Unit Defence e Firefighting.

Da gennaio 2013 è responsabile Human Resources per la Regione Emea di Fiat Industrial.

La sua grande base industriale, l'eccellenza tecnologica delle soluzioni per il cliente, l'ampia gamma di prodotti e la presenza geografica a livello mondiale fanno di **Fiat Industrial** un **leader globale nel settore dei Capital Goods**. Il Gruppo, costituitosi in seguito alla scissione di Fiat Spa, opera attraverso aziende che, nei rispettivi settori, sono attori internazionali di grande rilievo: **CNH, Iveco e FPT Industrial**.

CNH è un'azienda nata dall'esperienza di marchi europei ed americani che hanno fatto la storia della **meccanizzazione agricola** e dello sviluppo dei **mezzi per il movimento terra**. CNH offre ai suoi clienti il meglio della tecnologia disponibile in entrambi i comparti nei quali opera. Sono le macchine per l'agricoltura di New Holland Agriculture e di Case IH Agriculture, alle quali si aggiungono, nel mercato europeo, quelle della Steyr, nonché le macchine per le costruzioni di New Holland Construction e di Case Construction Equipment.

Iveco è uno dei principali attori del **trasporto su gomma**. Progetta, costruisce e commercializza un'articolata gamma di **veicoli industriali leggeri, medi e pesanti** sia per il trasporto stradale sia per impieghi off-road. È l'unico costruttore a offrire motorizzazioni ecologiche sia Diesel, sia a metano per tutte le missioni e in tutte le gamme.

FPT Industrial è il settore del Gruppo Fiat Industrial dedicato alla **progettazione, produzione e vendita di motopropulsori** per applicazioni veicolari industriali, on- e off-road, nonché di motori per applicazioni marine e di "Power Generation". Una gamma di prodotti estremamente ampia ed una grande attenzione alle attività di ricerca e sviluppo rendono FPT Industrial uno dei principali protagonisti a livello mondiale nel settore dei motopropulsori per uso industriale.

Fiat Industrial svolge attività industriali e di servizi finanziari attraverso società localizzate in 44 paesi e sviluppa attività commerciali in circa 190 paesi nel mondo. L'azienda ha come obiettivo lo sviluppo strategico dei propri business. Le sue scelte, sia sul piano industriale sia su quello finanziario, rispondono ad una logica di crescita e di efficienza, che punta a sfruttare tutte le opportunità, anche di alleanze, offerte dal mercato. Infatti, per dimensioni, prodotti, tecnologia e presenza sui mercati, tutte le attività di Fiat Industrial hanno forti potenzialità di crescita e di valorizzazione.



SETTORE
capital goods

ANNO DI FONDAZIONE
2011

FATTURATO
25,8 miliardi di Euro

NUMERO DIPENDENTI
68.257 (2012)

SEDE
Torino

Portare la scienza nelle risorse umane

Oggi non ci si può più sbagliare nella scelta delle persone, e nel portare ogni persona nella posizione a cui è più adatta. Perciò è importante applicare un'attenzione 'scientifica' i temi dell'orientamento, delle competenze, dello sviluppo.

Particolarmente interessante è quindi l'esperienza dell'HR Director di formazione scientifica, che opera nel quadro di una multinazionale impegnata nel settore delle tecnologie avanzate.

Tag: orientamento, sviluppo, modello delle competenze, cultura scientifica



Fabrizio Lanzillotta
Hr Director
VISHAY
SEMICONDUCTOR
ITALIANA

Fabrizio Lanzillotta è Hr Director di Vishay Semiconductor Italiana dall'aprile 2007, anno in cui la multinazionale americana Vishay acquisisce International Rectifier Corporation Italiana Spa, azienda in cui Lanzillotta lavora dal 1995.

Entra in I.R.C.I. in qualità di Wafer Fab Line Manufacturing Manager, occupandosi di produzione e manutenzione e ricoprendo negli anni ruoli con crescenti responsabilità.

Nel 2000 assume il ruolo di Assembly Line Manufacturing Manager e dal 2003, a seguito di un massiccio processo di ristrutturazione, gli viene affidato l'incarico di Hr Director per lo stabilimento italiano. Fra i principali ambiti di attività: amministrazione del personale, compensation, comunicazione, relazioni industriali, formazione e sviluppo.

Lanzillotta, sposato con 3 figli, è laureato in Fisica e in Scienze Politiche, con specializzazione triennale in Scienze Statistiche.

Vishay Semiconductor Italiana Spa, in passato conosciuta come **International Rectifier Corporation Italiana Spa** e presente sul territorio sin dal 1970, è stata acquisita nell'aprile 2007 dalla multinazionale Vishay Intertechnology, Inc (VSH).

Vishay Semiconductor Italiana Spa fa parte di Vishay Intertechnology, Inc., una delle più importanti aziende produttrici di **semiconduttori discreti e componenti elettronici** al mondo.

Vishay, fondata nel 1962 dal Dott. **Felix Zandman**, è una delle più importanti aziende produttrici di semiconduttori discreti e componenti elettronici al mondo, con il quartier generale mondiale a Malvern, in Pennsylvania, U.S.A. A partire dal 1985 Vishay ha focalizzato la propria strategia di crescita su frequenti acquisizioni di società produttrici di componenti elettronici come **Siliconix, Telefunken**, la parte legata ai componenti infrarossi di **Infineon, General Semiconductor, Dale, Draloric, Sprague, Vitramon and Bcomponents**.

I componenti elettronici prodotti trovano applicazione in svariati campi: dall'automotive, alle telecomunicazioni, a quello militare, aerospaziale e medico.

Attualmente la Vishay ha circa 23.000 dipendenti distribuiti nei siti dislocati in tutto il mondo - nelle Americhe, in Europa, in Asia ed Israele.

Vishay Semiconductor Italiana Spa opera in Italia con uno stabilimento di produzione e progettazione a Borgaro Torinese e con un ufficio commerciale ubicato a Milano. La parte di R&D e Technical Mktg impiega circa l'11% del personale complessivo presente nel site, con un'elevata presenza di laureati in materie tecnico-scientifiche.

Progetti con il Politecnico: L'impegno di Vishay Semiconductor Italiana Spa nell'ambito della **ricerca scientifica** si articola anche in diverse forme di **collaborazione con Università italiane ed in particolare con il Politecnico di Torino**, al fine di creare contiguità tra sistema accademico e impresa e di concretizzare così un trasferimento reale di conoscenze e tecnologie. Vishay Semiconductor Italiana Spa ha sottoscritto con il Politecnico di Torino diversi accordi di **partnership accademica** per la realizzazione di progetti di ricerca e formazione.

La collaborazione con il Politecnico si è ulteriormente consolidata negli ultimi anni con la concessione degli spazi dove la Vishay Semiconductor Italiana ha instaurato un **Laboratorio di Caratterizzazione e Applicazione** all'interno del nuovo Business Research Center, presso il quale si effettuano la misura delle caratteristiche dei dispositivi elettrici e vengono effettuati gli studi per individuare nuove applicazioni e ridurre il consumo di energia.



SETTORE

semiconduttori discreti e componenti elettronici

ANNO DI FONDAZIONE

1962

NUMERO DIPENDENTI

257

SEDE

Borgaro Torinese (To)

AIDP

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Gruppo Regionale Piemonte

L'Associazione Italiana per la Direzione del Personale è punto di riferimento in Italia per tutti coloro che si occupano professionalmente della relazione individuo/azienda, coniugando le esigenze dello sviluppo dell'impresa e delle persone.

AIDP è un'associazione apolitica e senza fine di lucro che riunisce chi opera nel nostro Paese in funzioni direttive, di responsabilità e di consulenza nell'area del Personale di aziende e istituzioni pubbliche e private nonché studiosi, ricercatori e accademici che si occupano delle problematiche del rapporto "Persona e Lavoro".

Costituitasi nel 1960, è presente su tutto il territorio nazionale con **16 gruppi regionali**, è membro di **EAPM** (European Association for People Management), **WFPMA** (World Federation of Personnel Management Associations) e fondatrice di **FMRH** (Fédération Méditerranéenne des Ressources Humaines).

Attraverso **iniziative, pubblicazioni, progetti e ricerche**, grazie anche al supporto del **Centro Studi e del Centro Ricerche nazionali**, AIDP è fonte di **servizi professionali** e a **partner riconosciuto dalle istituzioni** per analizzare e interpretare lo scenario del lavoro italiano, anticipare e proporre soluzioni efficaci che valorizzino il sistema "Persona e Lavoro".

Nel 2009 nasce **AIDP.pa**, il **gruppo di lavoro nazionale sulla Pubblica Amministrazione** che ha lo scopo di promuovere le competenze dei manager pubblici nella gestione e valorizzazione delle persone.

AIDP ha una presenza significativa nel mondo dell'**editoria** con il trimestrale *Direzione del Personale* e il webmagazine *HR On Line*. Con Guerini e Associati ha una collana di libri sul Management delle Risorse Umane.

Annualmente organizza il proprio **Congresso Nazionale**: l'evento italiano fondamentale per l'aggiornamento e l'analisi strategica sul management delle Risorse Umane, che nel **2014** si terrà a **Bergamo** e parlerà di **"Persone, Risorsa della terra – economia e lavoro sostenibili"**.

I numeri: 3000 Soci – **250** eventi annuali – **16** Gruppi Regionali – **15** master in Risorse Umane – **8** corsi universitari e di specializzazione – **2** riviste professionali – **1** collana editoriale – **1** congresso nazionale annuale – **oltre 12.000** membri AIDP LinkedIn (il più grande social group in ambito HR).

Il Gruppo Regionale Piemonte

Il Gruppo Piemonte di AIDP conta circa 400 iscritti operanti sul territorio piemontese e valdostano. Il gruppo organizza periodicamente iniziative seminariali su argomenti di attualità, incontri con professionisti e rappresentanti di istituzioni, visite aziendali e momenti di convivialità per i soci.

Dal 1999 AIDP Piemonte ha in essere un gemellaggio con il Gruppo Liguria e con i gruppi Nizza-Costa Azzurra e Provenza, dell'analoga associazione francese (ANDRH). Una volta all'anno, a turno, un Gruppo organizza un Convegno in collaborazione con gli altri tre Gruppi su un tema professionale di interesse internazionale. AIDP Piemonte, in collaborazione con la facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Torino, ha progettato e realizza un Master di II livello in Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane giunto quest'anno alla terza edizione.

La sede del Gruppo Piemonte è a Torino, presso gli uffici dell'Unione Industriale di Torino e gli Associati del Gruppo Piemonte possono partecipare a tutte le iniziative dell'Unione Industriale di Torino.

Il Gruppo Piemonte è coordinato da un Consiglio Direttivo attualmente composto da 12 Membri ed esprime 4 Consiglieri Nazionali che insieme al Presidente fanno parte del Consiglio Nazionale AIDP.

Le domande di iscrizione ad AIDP Piemonte, la cui modulistica può anche essere rilevata dal sito www.aidp.it, devono essere inoltrate alla Segreteria del Gruppo per essere sottoposte all'approvazione del Consiglio Direttivo.

AIDP

Gruppo Regionale Piemonte

Via Fanti, 17 – 10128 – Torino

Tel. 011.5718202

Fax 011.5718263

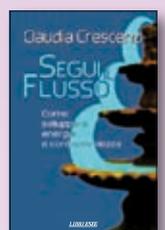
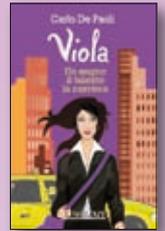
aidp@ui.torino.it

Offerta speciale riservata ai partecipanti al Convegno



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

LIBRI ESTE



IL PROSSIMO APPUNTAMENTO



FIRENZE - HOTEL NH FIRENZE MERCOLEDÌ 6 NOVEMBRE 2013

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

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

RELATORI CONFERMATI AL 2/10/2013

Enrico Bazzali, *Head of Resourcing* - PIAGGIO

Mirko Berti, *Responsabile Risorse umane* - SUPERMATIC

Cetti Galante, *Amministratore Delegato* - INTOO

Giacomo Manara, *Global Hr Director* - KEDRION

Fabio Magi, *Hr Manager* - SEBIA ITALIA

Alessandro Moriani, *Direttore Personale Organizzazione e Affari generali* - ACQUE

Emanuele Rossini, *Hr Director* - RUFFINO

Responsabile scientifico del progetto *Risorse Umane e non Umane*: Francesco Varanini.

PARTNER



GLI APPUNTAMENTI 2013

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

Iscriviti subito su www.runu.it

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