

ESTE

Con la sua rivista

**PERSONE &
CONOSCENZE**

LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

PRESENTA



Mercoledì 25 settembre 2013
VERONA
Crowne Plaza Hotel

PARTNER



HUMAN CAPITAL MANAGEMENT



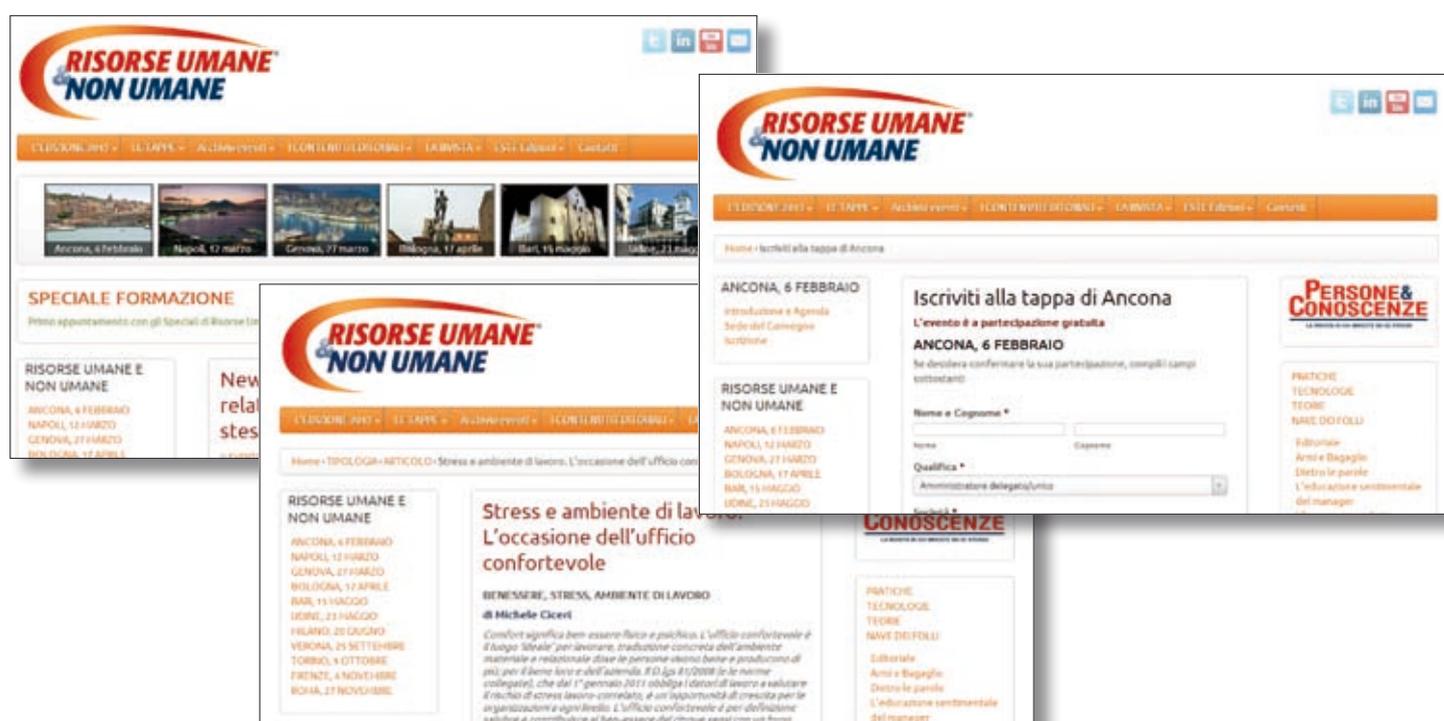
Media Partner



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
- 44 Note

INFORMAZIONI UTILI



AGENDA LAVORI

Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 18 settembre 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 e un'autorimessa a pagamento.



DOPO CONVEGNO

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



PROSSIMA TAPPA DI RISORSE UMANE E NON UMANE

Torino, NH Ambasciatori – Mercoledì 9 ottobre 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** *Il percorso dalla finanza e dal controllo allo sviluppo delle risorse*
Daniele Dirignani, Hr Director - ZF PADOVA
- 9.55** *Rinascita: la forza della vulnerabilità*
Alessandra Colonna, Managing Partner - BRIDGE PARTNERS
- 10.15** *Spirito imprenditoriale e senso di responsabilità. Ognuno ha la sua storia*
Marina Salamon, Presidente - ALTANA
- 10.35** *Lo smarter working al centro di un nuovo modo di concepire l'azienda*
Philip Vanhoutte, Managing Director Europe, Middle East & Africa - PLANTRONICS
- 10.55** Pausa caffè
- 11.25** *HR e Cloud: la tecnologia per la crescita della piccola e media impresa*
Carlo Ugdulena, Amministratore delegato - CEZANNE HR
- 11.45** *Innovazione e tradizione*
Paolo Favero, Responsabile Risorse Umane - RUBELLI
- 12.05** *Muoversi come i granchi*
Emanuela Bertagna, Amministratore - INFORMAZIONE
- 12.25** *La resilienza del manager*
Paolo Vasques, Global HR Director for Industrial Relations - BENETTON
- 12.45** *Rigenerare le persone in un'ottica di employability*
Cetti Galante, Amministratore delegato - INTOO
- 13.05** *Un punto di vista sul mercato del lavoro*
Colonnello Angelo Borgogelli, Capo Ufficio Personale del COMANDO MILITARE ESERCITO "VENETO" DI PADOVA
- 13.25** Pranzo a buffet
- 14.30** *Fare il Direttore del Personale in momenti di difficoltà*
Riccardo Grilli, Direttore Risorse Umane ed Organizzazione - LUCCHINI
- 14.50** *Storie di aziende e di persone. Dall'amministrazione del personale all'integrazione dei processi HR*
Paolo Torri, Responsabile Management Consultants & Business Practice - ADP
- 15.10** *Il Coaching senza frontiere e l'impegno deliberato del Coacher*
Maurizio Gianesin, CIO - FERROLI
- 15.30** *Rivoluzionare le strategie aziendali di crescita e valorizzazione delle risorse umane con l'e-learning*
Valentina Piccioli, E-learning Analyst - DOCEBO
- 15.50** *La 'qualità' delle persone*
Leonardo Orlando, Responsabile Sviluppo Manageriale e Sistemi Retributivi - GRUPPO UBI BANCA
- 16.10** *Da impiegato interinale a Direttore Risorse Umane*
Michele Pezza, Hr Manager - ZIGNAGO VETRO
- 16.30** *Il rapporto azienda-dipendenti in diverse tipologie di azienda*
Mario De Santis, Responsabile Risorse Umane e Servizi Generali
S.A. EREDI GNUTTI METALLI
- 16.50** Conclusioni e chiusura lavori

L'ORGANIZZATORE DEL CONVEGNO

ESTE

PERSONE & CONOSCENZE
LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE

SISTEMI & IMPRESA

EDITORIA E CONVEGNISTICA PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

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

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

RIVISTE

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

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

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

EVENTI

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

LIBRI

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

SERVIZI MARKETING & WEB

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

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

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

COS'È RISORSE UMANE E NON UMANE

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

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

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

LE TAPPE DEL 2013

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

Il percorso dalla finanza e dal controllo allo sviluppo delle risorse

Si può arrivare ad essere Direttori Risorse Umane convinti del proprio ruolo anche provenendo da altri ambiti professionali. Arrivare alla Direzione Risorse Umane dalla Finanza e dal Controllo offre un'ottica utile a vedere il mondo del Personale in modo non consueto. Le persone sono l'asset di maggior valore che l'azienda possiede. Meritano attenzione affinché il patrimonio vada salvaguardato ed incrementato.

Tag: asset management, intangible asset, finanza e controllo, sviluppo delle risorse umane



Daniele Dirignani
Hr Director
ZF PADOVA

Daniele Dirignani nasce a Monselice (PD) il 14 Dicembre 1959.

Dopo la Maturità Classica, nel 1984 si laurea in Economia e Commercio con indirizzo Aziendale presso l'Università degli Studi di Modena.

Nel 1986, attraverso una Borsa di Studio, frequenta un Master in Business Administration alla ISVOR FIAT di Torino e alla fine del 1986 entra a far parte dell'organico di FIATAGRI (oggi CNH) nel dipartimento del Controllo Gestione.

Entra subito nel vivo delle tematiche di Controlling lavorando anche in gruppi di studio interni per la riorganizzazione produttiva della Divisione Agri e in preparazione del merging di Ford New Holland in FIAT. Durante questi anni approfondisce tematiche legate all'organizzazione e alla razionalizzazione degli assets industriali, il costing e le analisi di redditività. Tocca per la prima volta le tematiche delle riorganizzazioni del personale e relativi esuberi/ricollocazioni.

Nel 1991 entra in Komatsu Utility Europe come Controller & Cost Accounting Manager per implementare il sistema di Controlling in vista dell'acquisizione da parte di Komatsu Ltd del pacchetto azionario dai precedenti azionisti. Fondamentale è stato il contributo per il passaggio da un'azienda con struttura imprenditoriale ad un'azienda con struttura manageriale facente parte di una corporate multinazionale.

Nel 1994 entra in una neo costituita azienda del Gruppo Hurth (D) per organizzare ex novo un dipartimento di AFC&HR; tale progetto inserito in un più ampio contesto valeva per la cessione dell'azienda di nuova costituzione al Gruppo ZF AG avvenuta nel 1995.

Questo è stato il primo contatto con la responsabilità HR, e, nonostante i successivi incarichi nel Gruppo su temi di Finance & Controlling, nei 20 anni di lavoro in ZF numerosi sono stati i coinvolgimenti su temi vicini alle HR quali: costituzione e sviluppo di azienda, cessione di ramo d'azienda, merging e fusione per incorporazione... tutte azioni dove i progetti principali ruotavano attorno alla gestione delle risorse umane ed al mantenimento o alla cessione di know how.

Dal 2008, nel Gruppo ZF, si occupa full time di Risorse Umane presso l'azienda ZF Padova srl, dove, nonostante le riorganizzazioni forzate da una crisi economica senza precedenti, si continua a lavorare sulla gestione, lo sviluppo e l'ottimizzazione delle risorse umane viste come patrimonio dell'azienda.

Questa è una delle mission aziendali: individuare le risorse che sono l'asset dell'azienda e svilupparle in modo sostenibile con interventi sul breve e lungo periodo, monitorare le loro performance cercando i gap da colmare ...con spirito positivo.

Spesso la differenza viene fatta dalla persone, dal loro entusiasmo e dalla loro passione: in questo crede la ZF.

ZF Padova srl è una delle 121 aziende del **Gruppo ZF AG** che ha sede a Friedrichshafen in Germania; un colosso di 75.000 dipendenti con un fatturato di 17,5 miliardi di Euro distribuito a livello mondiale.

ZF Padova srl consta di 2 sedi: una a **Padova** ed una ad **Arco di Trento**. Insieme contano circa 420 dipendenti e sviluppano un fatturato di circa 73 milioni di Euro.

La storia di ZF Padova parte dagli anni 20, quando il **fondatore Davide Monteverde** inizia le sue prime **lavorazioni meccaniche** proprio in Padova e nel corso dei decenni sviluppò la sua azienda a tal punto che divenne una delle più prestigiose fabbriche italiane di **ingranaggeria** e lavorazioni meccaniche con soluzioni tecniche all'avanguardia e certamente non tipiche di una piccola azienda confrontata con i colossi tedeschi ed americani del settore.

Già da allora, le capacità e la passione della proprietà e dei suoi collaboratori facevano la distanza con gli altri competitors sulla carta più titolati.

La reputazione sul mercato fu tale che, a partire dagli anni 80, il Gruppo ZF entrò gradualmente nella gestione e nel comando della allora **“Meccanica Padana Monteverde”** acquisendo e sviluppando tecnologia di lavorazione meccanica e prodotti dedicati alla trasmissione di potenza per uso terrestre, marino e speciale.

Dagli anni 90 l'azienda ha acquisito sempre di più i connotati di una **fabbrica per trasmissioni marine** raggiungendo e consolidando quote di mercato mondiale del 70% nel segmento “Plesure Craft” con un export attorno al 90%.

Oggi, pur nel mezzo dell'attuale crisi economica, la ZF Padova mantiene il suo **primato mondiale** implementando la sua gamma di prodotti con applicazioni dove le conoscenze di elettronica e mecatronica si fondono con la meccanica per offrire al mercato il top della tecnologia degna di un nome come ZF.

Pur in un contesto organizzativo ZF Group, si dà merito a ZF Padova di avere sempre tenuto in considerazione la risorsa umana quale chiave di successo indipendentemente dalle dimensioni delle realtà con cui ci si andava a confrontare.



SETTORE

automotive, automazione industriale e settore marino

ANNO DI FONDAZIONE

anni '20

FATTURATO

circa 73 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI

circa 420

SEDE

Padova e Arco di Trento

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)

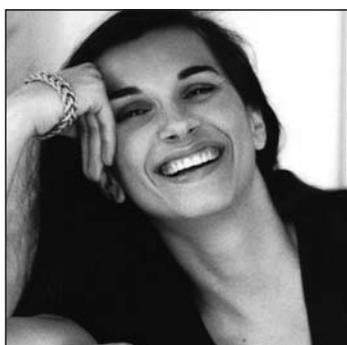
Spirito imprenditoriale e senso di responsabilità. Ognuno ha la sua storia

Si può veramente parlare di imprenditorialità solo se lo spirito imprenditoriale lo si è sperimentato in proprio. Ed anche in questo caso se ne deve parlare con cautela. La propria storia mostra solo uno dei modi di intendere e di vivere l'impresa. È bello immaginare chiunque come un imprenditore, alle prese con i propri sogni e con i propri progetti. È importante osservare la relazione tra imprenditorialità e responsabilità.

Lo speculatore non si assume responsabilità.

L'imprenditore si assume sempre responsabilità.

Tag: imprenditorialità, autobiografia, responsabilità personale, responsabilità sociale, creatività, innovazione



Marina Salamon
Presidente
ALTANA

Marina Salamon nasce nel 1958. Si laurea in Storia a Venezia. Nel 1982 fonda un'azienda con Luciano Benetton, producendo camicie di seta. Pochi anni dopo rileva al 49% -quindi come socio di minoranza- Replay Jeans, allora in perdita ed inizia la sua avventura. Ma Marina cerca uno spazio tutto suo e così nel 1982 fonda Altana Spa, oggi la maggiore azienda italiana di abbigliamento per bambini nel segmento del lusso. Nel settore dei servizi acquisisce nel 1991 il controllo della Doxa, leader italiana nell'ambito delle ricerche di mercato e della quale detiene una quota del 90%. Oggi la società demoscopica ha un ruolo di punta in Italia soprattutto nel settore delle grandi ricerche industriali, dei beni e servizi.

A questa aggiunge, nel 2006, Methodos, azienda tra le più in vista nel nostro paese nei processi di change management ed alta formazione di risorse umane.

Contemporaneamente ottiene una partecipazione in Banca Ifis, controllata da Sebastian Von Furstenberg e quotata in borsa.

Sempre nel 2006 fonda insieme a Emma Marcegaglia, Arendi, un'azienda per la produzione di impianti fotovoltaici innovativi.

Tutte le sue attività imprenditoriali fanno capo alla holding Alchimia Spa, che controlla personalmente e direttamente.

Le aziende partecipate da Alchimia - e le persone che ne fanno parte - condividono Web of life, un progetto di responsabilità sociale (www.weboflife.com).

Ha la passione per l'ecologia e per questo siede nel comitato Ambiente di Confindustria. È stata per oltre un decennio consigliere internazionale per il WWF con delega per la gestione del patrimonio, del personale, della finanza e per l'elaborazione del budget.

Negli anni collabora a diversi progetti che riguardano l'integrazione degli immigrati in Italia e i bambini in difficoltà nei Paesi in via di sviluppo.

Ha appena pubblicato per Mondadori il libro *Dai vita ai tuoi sogni. Lavoro, famiglia, impegno civile. L'eccezionale esperienza di una imprenditrice*. Marina devolgerà i proventi di questo libro alla Fondazione Francesca Rava (www.nph-italia.org).

Ma Marina Salamon non è solo una donna "in carriera", è anche e soprattutto madre.

Siamo nati nel 1982 da un sogno di Marina Salamon che decise di specializzarsi in vestiti per bambini.

In questi anni siamo diventati **l'azienda più importante in Italia nel segmento luxury dell'abbigliamento bambino** (la seconda in Europa).

Con un team di circa 180 persone gestiamo tutta la filiera produttiva: dal design alla produzione fino alla distribuzione finale.

Le nostre licenze: **Pinko Up, Jeckerson, Moschino Baby Kid Teen, Manila Grace, Dondup, Bark, Imperial e Please** – Joint venture: Moncler.

Amore è il nostro marchio.

Gucci distribuisce due linee baby e junior prodotte da Altana, 100% made in Italy.

I nostri numeri – Solidità finanziaria, organizzazione aziendale, investimenti continui nella ricerca, qualità produttiva e di servizio fanno di Altana un'azienda concreta, manageriale e orientata al futuro.

Negli ultimi anni il **fatturato è aumentato del 489%**, passando dai 18 milioni di euro registrati nel 2004 ai 106 milioni di euro con cui si è chiuso il 2012.

Il merito di questo successo è dato dalle strategie di sviluppo, le scelte creative e professionali e i brand prestigiosi ai quali Altana è legata.

Oggi i prodotti distribuiti sono presenti in tutte le migliori boutiques per bambini sia in Italia sia all'estero.

Nella nostra organizzazione del lavoro viene dato il **massimo spazio alle donne** nei ruoli manageriali e di responsabilità. Investiamo molto in ricerca e formazione, favorendo la crescita dall'interno.

Impresa al femminile – Marina Salamon fonda Altana dirigendola per lungo tempo. All'inizio degli anni '90 viene affiancata da **Barbara Donadon** che, in breve tempo e con grande preparazione, arriva a ricoprire il ruolo di Direttore Generale. Svolgendo il suo ruolo in totale autonomia decisionale e con piene responsabilità, Barbara è oggi CEO e socio.

Marina ha fortemente creduto in Barbara cedendole grandi responsabilità e riprogettando il proprio ruolo di imprenditrice: ha dato così vita ad una rivoluzione positiva dove le persone nascono manager e diventano imprenditori, eliminando così il capitalismo familiare.

“Ho scelto di riorganizzare l'azienda puntando sul lavoro di squadra per far fronte ai continui cambiamenti richiesti dal mercato e presentando un prodotto sempre rinnovato. Quello che desidero per oggi e il futuro è un'azienda forte e sempre in crescita. Ho la fortuna di avere un gruppo di collaboratori carichi di entusiasmo e di grinta, così come io cerco di essere ogni giorno.”

- Barbara Donadon -

In cosa siamo speciali – Altana è prima di tutto **una squadra**. Un gruppo di 180 professionisti affiatati, con una forte maggioranza di donne – l'86% dell'intero organico – e un'età media inferiore ai 38 anni.

In Altana si respira un'aria carica di **dinamicità, entusiasmo**, ma anche di **creatività e sensibilità**, il tutto consolidato da un forte **senso di appartenenza** che accomuna trasversalmente tutta la struttura.

Lavorare in Altana significa potersi confrontare continuamente, con rigore e libertà, con un management intelligente che sa valorizzare realmente le proprie risorse.

Si spiega così il tasso medio di fedeltà aziendale che contraddistingue l'organico dell'azienda, a cui corrisponde un conseguente bassissimo turnover, intorno a circa il 5%.



SETTORE

abbigliamento per bambini

ANNO DI FONDAZIONE

1982

FATTURATO

106 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI

circa 180

SEDE

Padernello di Paese (TV)

Lo smarter working al centro di un nuovo modo di concepire l'azienda

Il nostro Paese sta attraversando un momento molto particolare, la crisi che stiamo vivendo è anche una rivoluzione. Le aziende devono lasciarsi dietro le spalle modelli vecchi e devono essere capaci di svilupparne di nuovi. E sempre più spesso le persone sono al centro di questi nuovi modelli. Le persone non solo generano valore, ma vivono anche vite diverse. Per questo sono i veri abilitatori di questa rivoluzione: le persone trasformano le organizzazioni in organismi 'vitali'.

Imprenditori, esperti e direttori del personale sono consapevoli di questa 'rivoluzione' e sono responsabili di un cambio culturale volto a consentire alle persone di esprimere al meglio il loro potenziale.

Politiche di welfare aziendale, attenzione all'ergonomia e al design e soluzioni tecnologiche che abilitano il lavoro in mobilità sono tutti aspetti che concorrono ad aumentare la produttività delle persone, migliorano la collaborazione e contribuiscono ad attrarre e trattenere i talenti nelle organizzazioni. Con una ricaduta positiva in termini di contenimento dei costi.

Tag: ambiente di lavoro, lavoro collaborativo, mobilità, smarter communication, tecnologie, unified communication & collaboration



Philip Vanhoutte
*Managing Director Europe,
Middle East & Africa*
PLANTRONICS

Philip Vanhoutte è entrato a far parte di Plantronics nel settembre del 2003 ed è Responsabile della Gestione del Business di Plantronics per tutta l'EMEA (Europa e Africa).

Da ottobre 2001 a settembre 2003 Philip ha coperto il ruolo di Corporate Vice President Marketing presso Sony Ericsson Mobile Communications dove ebbe un ruolo fondamentale per il lancio del nuovo brand delle fotocamere/smartphones e cuffie Bluetooth. Da ottobre 2000 a ottobre 2001 Mr. Vanhoutte ha coperto il ruolo di Vice President, occupandosi dello sviluppo dei mercati strategici presso la divisione comunicazione personale di Ericsson e della preparazione della fusione con il business mobile phone di Sony.

Da dicembre 1998 a settembre 2000, Philip ha coperto il ruolo di Senior Vice President, Prodotti, Marketing e Vendite presso MCI WorldCom's International Division a Londra.

Da novembre 1994 al 1998 Mr. Vanhoutte ha coperto diverse posizioni di marketing e general management presso Dell Computer Corporation compreso il ruolo di General Manager per la Business Systems Division negli Stati Uniti. È stato anche Managing Director per Dell Direct in UK e Irlanda e Vice President Product, Marketing & Servizi EMEA.

A partire da giugno 1991, ha lavorato come Vice President Marketing per Nokia Data che poi si è fusa con Fujitsu-ICL's Personal Systems e per Client-Server Division dove ha continuato nel ruolo di Vice President del Marketing fino a Novembre 1994. Dal 1985 fino a Maggio 1991 Mr. Vanhoutte ha lavorato in diversi ruoli marketing a livello europeo per Wang Laboratories.

Mr. Vanhoutte ha iniziato la sua carriera presso Arthur Andersen's Benelux Information Consulting nel 1977 dove si è specializzato in structured programming e office automation. Mr. Vanhoutte ha studiato Applied Economics and Engineering presso l'Università di Leuven in Belgio.

Partner

Storia - Nel 1969 la storica frase dalla luna: “È un piccolo passo per l’uomo, un balzo per l’umanità” fu pronunciata attraverso una cuffia Plantronics. Da quel momento, le cuffie Plantronics sono diventate il prodotto scelto per applicazioni mission-critical, come il controllo del traffico aereo, i salvataggi di emergenza del 911 e le operazioni del New York Stock Exchange. Il Sound Innovation™ è tutt’oggi alla base di tutti i prodotti che Plantronics progetta per l’ufficio, il contact center, la comunicazione mobile, l’intrattenimento e il mercato residenziale. Oggi Plantronics è particolarmente attenta ai temi del benessere e della salute in ufficio, facendosi promotrice della filosofia Smarter Working. **Cosa significa “Smarter Working”?** L’ufficio tradizionale si sta evolvendo e oggi i professionisti in ufficio hanno bisogno degli strumenti giusti per soddisfare le proprie esigenze e aumentare la flessibilità. In quest’ottica, i prodotti Plantronics danno alle persone la libertà di lavorare in modo più efficace, permettendo di comunicare in modo semplice, indipendentemente dalla propria ubicazione o dal mezzo utilizzato a casa, in ufficio e in viaggio. È in atto un’evoluzione dello spazio di lavoro fisico e le aziende stanno attuando iniziative di riprogettazione dello spazio. L’ufficio Simply Smarter di Plantronics non è semplicemente la riprogettazione di un ufficio. I dipendenti trascorrono sempre più tempo lontani dalla scrivania. Con questa tendenza crescente emerge l’esigenza da parte delle aziende di fornire al proprio staff lo spazio necessario per lavorare e gli strumenti giusti, favorendo il benessere del dipendente o del collaboratore.

Prodotti - Plantronics progetta cuffie e auricolari per un’ampia gamma di periferiche, tra cui telefoni, computer portatili, apparecchi telefonici, e dispositivi per musica e intrattenimento. I prodotti Plantronics hanno applicazioni in numerosi segmenti di mercato, tra cui l’ufficio, la telefonia, il contact center, il gaming, l’intrattenimento e il mercato residenziale. Gli strumenti ICT, e in particolare le tecnologie di Unified Communication & Collaboration, come la nuovissima Voyager Legend UC, possono dare un contributo significativo all’implementazione dello Smarter Working, grazie alla capacità di facilitare le interazioni tra le persone, indipendentemente dalla loro posizione, e al supporto che tali applicazioni possono dare alle persone che lavorano in condizioni di mobilità.

L’azienda, inoltre, ha siglato partnership con i principali OEM (Original Equipment Manufacturer) e con i maggiori produttori di telecomunicazione, riconoscimento vocale e apparecchiature audio che hanno contribuito allo sviluppo all’avanguardia della tecnologia dei prodotti Plantronics.

Punti di forza - La Unified Communication è supportata da Plantronics non solo con il lancio di nuovi prodotti ideati appositamente per piattaforme unificate, ma anche attraverso continue ricerche, approfondimenti e confronti con le aziende con cui collabora. Le soluzioni audio Plantronics aiutano le aziende a estendere i vantaggi della comunicazione IP e a favorire una migliore comunicazione d’impresa. Buona parte dei prodotti Plantronics godono della certificazione Microsoft Office Communicator e Microsoft Lync.

Plantronics è stata quotata per la prima volta alla Borsa di New York nel 1994 con il simbolo di PLT.

Partners e certificazioni - I prodotti Plantronics sono venduti attraverso una rete di partner autorizzati e attraverso punti vendita e negozi specializzati. Plantronics ha elaborato un piano di fidelizzazione che premia i partner più performanti attraverso la certificazione di primo livello e premium.

plantronics®
Simply Smarter Communications™

SETTORE

progettazione, produzione e commercializzazione di cuffie e auricolari

ANNO DI FONDAZIONE

1961

SEDE

Vimercate

Plantronics Italia Srl

www.plantronics.com/it

Sito dedicato ai partners www.planthro.net - Twitter @TheSmarterWork

HR e Cloud: la tecnologia per la crescita della piccola e media impresa

Se parliamo di rinascita, possiamo immaginare che oggi le aziende medie, ma anche quelle piccole, hanno davanti a sé una straordinaria opportunità. Fino a qualche tempo fa, infatti, le tecnologie abilitanti erano appannaggio solo delle grandi organizzazioni mentre oggi, grazie all'innovazione tecnologica, anche organizzazioni più piccole possono gestire i loro processi con un approccio simile a quello adottato da grandi realtà. Non sono più necessarie infrastrutture sofisticate e costose soluzioni software per gestire i processi Hr in modo rapido, facile ed efficace; anche le nostre piccole e medie aziende, fortemente radicate nel territorio, possono immaginare di portare innovazione in un ambito al quale, forse, non avevano mai dedicato attenzione: la gestione delle persone. E se la rinascita delle nostre aziende parte dalle persone è proprio in questo ambito che tutte le organizzazioni, indipendentemente dalla loro dimensione, dovrebbero concentrare la loro attenzione.

Tag: cloud computing, software as a service, ERP, gestionale, gestione dei processi



Carlo Ugdulena
Amministratore delegato
CEZANNE HR

Carlo Ugdulena, nato a Bologna 47 anni fa, laureato in economia, ha oltre 25 anni di esperienza nel settore dell'Information Technology e delle Risorse Umane.

All'inizio della sua carriera, ha lavorato per sei anni in West80, azienda leader del mercato IT, prima di entrare nel 1993 in Gruppo Formula, uno dei principali fornitori italiani di sistemi ERP. In Gruppo Formula ha guidato l'avvio delle operazioni nel mercato del software per la Gestione delle Risorse Umane, facendo crescere la divisione fino a farla diventare, in pochissimi anni, uno dei fornitori leader di soluzioni HR e facendo parte del gruppo dirigente che ha portato l'azienda alla quotazione in borsa.

Nel 2000, è stato uno dei fondatori di Cezanne Software e, come COO prima e CEO dopo, ha contribuito in modo determinante alla crescita dell'azienda e alla sua affermazione come leader internazionale nel settore HR sino alla cessione all'inizio del 2013 a Lefebvre Software, società francese leader in Europa.

Carlo Ugdulena ha una profonda conoscenza del mercato IT e HR in Italia, Europa, Stati Uniti e Sud America, avendo lavorato in molti paesi europei (compresi la Spagna, la Francia e il Regno Unito) ed avendo gestito le operazioni di distribuzione sia in America del Nord sia del Sud. Ha scritto numerosi articoli e tenuto conferenze in Italia e all'estero, oltre ad essere stato docente presso l'Università di Bologna.

Dal 1 Marzo 2013 è amministratore delegato e direttore generale di Cezanne HR Srl e membro del board of directors del gruppo che ha sede a Londra.

Partner

Cezanne è un nome leader nelle soluzioni software per la gestione delle risorse umane che aiutano le aziende a sviluppare al meglio il principale capitale di cui dispongono: le persone.

Cezanne OnDemand rappresenta la soluzione online di ultima generazione: disponibile nel "Cloud", in qualsiasi momento e da qualunque luogo, facile da utilizzare, veloce da implementare, offre tutte le funzionalità necessarie per supportare con la massima semplicità la gestione delle persone. Dall'amministrazione dei dati del personale alla gestione di ferie e assenze, dalla pianificazione della formazione e di percorsi di carriera alla valutazione della prestazioni, dalla reportistica sulla forza lavoro alla condivisione nel **Portale HR** di documenti, notizie, discussioni e tanto altro. Cezanne OnDemand è il modo migliore per mettere le persone davvero al centro della tua organizzazione.

Tutto ciò a costi incredibilmente vantaggiosi. Niente più costi di implementazione e di manutenzione tipici dei software HR tradizionali, ma più semplicemente **un canone mensile a consumo** in base al numero di dipendenti attivi per un servizio sempre aggiornato che cresce insieme alla tua organizzazione.



SETTORE

ICT - Software Gestione
Risorse Umane

ANNO DI FONDAZIONE

2012

NUMERO DIPENDENTI

35

SEDE

Bologna, Londra, Madrid

Cezanne HR Srl

Via Zago, 2 - 40128 Bologna
Tel. 051.363333 - Fax 051.6311033
www.cezannehr.com/it

Innovazione e tradizione

La crescita e lo sviluppo di una azienda familiare, in particolare se accompagnate da un passaggio generazionale, richiedono una particolare cura.

La gestione del cambiamento vede agire in un ruolo centrale il Direttore Risorse Umane.

Il cambiamento deve necessariamente rispettare la cultura; coinvolge tutte le risorse familiari; guarda al lungo periodo. Tra gli aspetti più importanti cui guardare c'è la flessibilità.

Tag: cambiamento, change management, cultura organizzativa, innovazione, impresa familiare, passaggio generazionale



Paolo Favero
Responsabile Risorse Umane
RUBELLI

Il percorso professionale di Paolo Favero ha avuto inizio circa vent'anni fa in una Società di Consulenza del Gruppo Electrolux, occupandosi per circa tre anni di Formazione del Personale come Responsabile Senior Area ICT e Selezione del Personale. Inizia in questa Società a sviluppare il proprio interesse per la Consulenza del Lavoro e l'Amministrazione del Personale, passando successivamente ad operare nell'ambito di una Società che si occupava di elaborazione delle retribuzioni per il Gruppo Zoppas Industries di Conegliano.

Nel 1999 decide di mettere a frutto le proprie conoscenze e competenze entrando in Vedior L.T. SpA, assumendo la responsabilità commerciale nella posizione di Area Manager Nord Est Italia. Si è quindi trasferito a Milano nella posizione di Operation Manager coniugando esperienze giuslavoristiche, organizzative, informatiche e di gestione qualità.

Nel 2003 decide di continuare il processo di crescita professionale e coglie l'opportunità di entrare in FIM Fonderia Industria Meccanica Spa di Segusino (TV) successivamente acquisita ed inglobata nella Società FORM Spa, nella posizione di Responsabile del Personale e Organizzazione dello Stabilimento produttivo di Quero (BL) e Segusino (TV).

Dal 2011 è Responsabile Risorse Umane della Società Rubelli Spa che occupa in Italia circa 170 dipendenti e che ha la propria Sede Centrale e la Logistica a Marghera (VE), con uno Stabilimento produttivo a Cucciago (CO) ed è presente con proprie Show Rooms a Venezia (sul Canal Grande), Milano e Roma.

La Società è inoltre presente con propri dipendenti in alcune importanti città Europee quali: Parigi, Cannes, Londra, Bruxelles, Monaco di Baviera, Mosca e Kiev, come pure in Medio ed Estremo Oriente in particolare a Dubai e Shanghai. Negli Stati Uniti, oltre ad una modernissima Show Room inaugurata nel 2011 a New York, il Gruppo Rubelli è presente in tutto il territorio, con altri circa 180 dipendenti, a: Atlanta, Dallas, Los Angeles, Washington D.C.

Le esperienze sin qui maturate hanno seguito un percorso e uno sviluppo professionale coerente con gli obiettivi di maturazione e crescita di competenze professionali e personali nell'ambito della Gestione, Sviluppo e Organizzazione del Personale e aziendale. A questo si aggiunge una esperienza vissuta nell'ambito aziendale connotata da passaggi generazionali, talvolta problematici, ma in alcuni casi necessari per far fronte ai problemi e alle opportunità in una logica e con un approccio manageriale e con l'obiettivo di guardare con fiducia al futuro.

Venezia, 1858. In un'epoca di **fulgore risorgimentale** e di massima espressione del Romanticismo nasce Rubelli: azienda familiare che produce e commercializza preziosi tessuti per l'arredamento di alta gamma. Famosi e rinomati sono i suoi damaschi, così come i broccati i velluti, le sete e i lampassi. Una storia lunga oltre un secolo quella di Rubelli che oggi come allora, arrivata alla quinta generazione, continua a fare tendenza nel mondo del design tessile con i suoi prodotti di grande prestigio e sempre innovativi, imponendosi come leader in Italia e fra i primi nel mondo.

Storicamente caratterizzata per la sua produzione di **preziosi tessuti ereditati dalla tradizione veneziana**, Rubelli non ha rinunciato a cogliere ed anticipare le tendenze nel corso degli anni, allargando e diversificando la propria offerta in nome dell'innovazione.

Oltre alla collezione **Rubelli Venezia**, che si identifica con tessuti preziosi e di grande impatto legati alla tradizione ma reinterpretati in chiave moderna, sono entrati a far parte del gruppo i marchi **Dominique Kieffer** (società francese acquisita nel 2001), sinonimo di raffinata semplicità e di gusto moderno ed originale, e **Donghia** (azienda americana entrata nel gruppo nel 2005) che offre accanto a tessuti sofisticati anche collezioni di arredamento, carte da parati, lampade e vetri di Murano.

A questi marchi si è aggiunto nel 2009 **Armani/Casa Exclusive Textiles By Rubelli**, frutto di una collaborazione siglata da Rubelli con Armani/Casa, per la produzione e la distribuzione in licenza della rinomata linea di tessuti per l'arredamento.

Tessuti preziosi in fibre naturali e pregiate, ma anche tessuti tecnici e anti-fiamma realizzati con filati speciali: è il caso dei tessuti in Trevira Cs che Rubelli utilizza nel settore **contract**, in particolare nelle più eleganti catene alberghiere, nelle spa di lusso, negli yacht e nelle più sontuose navi da crociera.

Lampassi, damaschi e velluti Rubelli vestono spazi illustri come il **Teatro La Fenice e Palazzo Ducale a Venezia**, il **Teatro alla Scala di Milano**, il **San Carlo di Napoli**, **Palazzo Reale a Milano** e il **Museo Albertina di Vienna**.

Senza dimenticare i più recenti interventi nel **Teatro Bolshoi a Mosca** e nel Palazzo Reale e il Caffè Florian a Venezia, in cui Rubelli ha eseguito uno studio approfondito delle antiche decorazioni tessili e delle varianti colore per progettare e realizzare dei tessuti ad hoc per i sontuosi interni.

Rubelli entra in scena negli **illustri palcoscenici italiani** partecipando anche alle più importanti opere teatrali. "Il Crociato d'Egitto", "La Vedova Scaltra", "Il Barbiere di Siviglia" e il più recente "Don Giovanni" sono solo alcune delle opere che vedono l'utilizzo dei tessuti Rubelli nella creazione dei costumi per i diversi protagonisti.

Senza dimenticare poi le **produzioni cinematografiche** che hanno visto Rubelli nel ruolo di fornitore d'eccezione di tessuti per "Harry Potter", "Elisabeth", "Casanova", "The Tourist" e per la serie "I Borgia"; oltre che per "Le relazioni pericolose" e "Marie Antoniette": entrambi vincitori dell'Oscar per i migliori costumi.

A questi si aggiungono il film "Io sono leggenda" e la serie di successo "Sex and the City" che vedono l'utilizzo di elementi d'arredo Donghia.

Il processo di creazione delle collezioni Rubelli nasce da una costante ricerca di nuove fonti di ispirazioni, attinte dall'**archivio storico** e dalla biblioteca dell'azienda.

Il museo-archivio, con i suoi 6.000 documenti tessili di cui oltre 3.000 tessuti prodotti da Rubelli a partire dalla sua nascita, i 2.000 disegni originali su carta e gli altrettanti volumi contenuti nella biblioteca di storia del tessuti e storia dell'arte, si rivela particolarmente prezioso per l'ufficio stilismo interno all'azienda che ne trae ispirazione per i motivi di ogni nuova collezione.



RUBELLI®

SETTORE

produzione e commercializzazione di tessuti per l'arredamento di alta gamma

ANNO DI FONDAZIONE

1858

NUMERO DIPENDENTI

circa 170

SEDE

Marghera (Ve)

Muoversi come i granchi

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
Amministratore
INFORMAAZIONE

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.

InformaAzione srl

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

Tel. 075.8002499 - Fax 075.6309845

www.informaazione.org



SETTORE

formazione aziendale e personale

ANNO DI FONDAZIONE

1999

FATTURATO

1.921.000 Euro

NUMERO DIPENDENTI

25

SEDE

Assisi (Pg)

La resilienza del manager

La situazione contingente, incerta e complessa, ci impone di rispondere a differenti aspettative, rende necessarie flessibilità e adattamento continuo. Servono dunque al manager per rispondere in modo adeguato. Ma serve anche la capacità di restare fedeli a se stessi.

Tag: resilienza, flessibilità, complessità, incertezza



Paolo Vasques
*Global HR Director for
Industrial Relations*
BENETTON

Paolo Vasques è Global HR Director for Industrial Relations di Benetton Group.

Prima di approdare nel Gruppo di Ponzano Veneto, che conta più di 10.000 dipendenti, ha lavorato alla Direzione Risorse Umane di multinazionali e primarie aziende del triveneto quali l'americana Alcoa, la svizzera Cham Paper Group e il Gruppo Cementizillo.

Ha iniziato la sua carriera nell'ambito della funzione HR presso Fiat Auto Spa nel luglio del 1990 ricoprendo per oltre 10 anni vari ruoli con crescenti responsabilità nella funzione HR sia in Italia sia all'estero.

Laureato in scienze politiche indirizzo politico internazionale, trilingue, ha frequentato un MBA a Roma ed un corso di specializzazione in International Law presso City of London Polytechnic.

Oggi il Gruppo Benetton è presente in 120 paesi del mondo. Il suo core business è il **settore della moda**: il gruppo ha una consolidata identità italiana di stile, qualità e passione, che si riflette nei marchi **United Colors of Benetton, Undercolors of Benetton, Sisley, Playlife**. La rete commerciale di oltre 6.400 negozi nel mondo offre ai clienti servizi di alta qualità e genera un fatturato totale che supera i 2 miliardi di Euro.

Lo sviluppo della rete commerciale, caratterizzata da una posizione privilegiata nei centri storici e commerciali e da un'elevata qualità dei servizi offerti alla clientela, è sostenuto da un significativo programma di **investimenti in tutto il mondo**. I negozi Benetton ospitano le complete collezioni di abbigliamento, oltre ad un'ampia scelta di accessori e complementi di abbigliamento, proponendo in modo globale lo stile e la qualità Benetton.

Come nell'evoluzione della rete commerciale, la **costante tensione al nuovo**, intesa quale rilevante fattore di sviluppo, ha attraversato fin dagli inizi i vari settori dell'organizzazione aziendale: dalla comunicazione ai sistemi informativi, dalla ricerca di nuovi materiali alla logistica integrata. Un particolare impegno nell'innovazione è dedicato alla struttura produttiva, i cui sistemi e apparati sono rinnovati completamente ogni cinque anni. Questa organizzazione ha il suo baricentro nel **centro di coordinamento produttivo di Castrette (Trevi- so)**, un complesso logistico industriale dedicato all'abbigliamento, tra i più moderni al mondo.

La capacità di radicamento nella società si manifesta anche attraverso **Fabrica, il centro di ricerca sulla comunicazione della Benetton**. La sfida di Fabrica è quella dell'innovazione e dell'internazionalità: un modo per coniugare cultura e industria, attraverso la comunicazione che si affida non più solo alle forme pubblicitarie consuete, ma veicola la "cultura industriale", l'"intelligenza" dell'impresa attraverso altri mezzi: il design, la musica, il cinema, la fotografia, i prodotti editoriali, internet.

UNITED COLORS
OF BENETTON.

SETTORE

moda

ANNO DI FONDAZIONE

1965

FATTURATO

oltre 2 miliardi di Euro

NUMERO DIPENDENTI

oltre 10.000

SEDE

Ponzano Veneto (Tv)

Rigenerare le persone in un'ottica di employability

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

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



Cetti Galante
Amministratore Delegato
INTOO

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

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

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

Partner

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

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

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

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

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

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

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

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

INTOO

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



SETTORE

ricollocazione professionale

ANNO DI FONDAZIONE

1991 (come DBM Italia srl)

FATTURATO

10 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI

130

SEDE

Milano - piazza IV Novembre, 5



Colonnello
Angelo Borgogelli
Capo Ufficio Personale del
COMANDO MILITARE
ESERCITO "VENETO" DI
PADOVA

Il Colonnello Angelo Borgogelli è nato a Fano (PU) il 25 marzo 1964. Ha frequentato il 165° Corso dell'Accademia Militare di Modena, ed è stato nominato Sottotenente di artiglieria nel 1985. Ha frequentato, inoltre, il corso presso la Scuola di Applicazione di Torino, il corso per Ufficiali addetti stampa, il corso per Ufficiali addetti al Servizio Trasporti e Materiali, il corso di Stato Maggiore presso la scuola di Guerra di Civitavecchia, il corso Superiore di Stato Maggiore Interforze ed il corso per Consigliere Giuridico delle Forze Armate presso l'Istituto di Stato Maggiore Interforze (ISSMI). È laureato in Scienze Strategiche (Università di Torino - 2000) ed ha conseguito il Master in "Studi Internazionali Strategico Militari" (Centro Alti Studi della Difesa in collaborazione con l'Università Statale di Milano e la Libera Università Italiana di Studi Sociali - LUISS - di Roma).

Ha comandato la Batteria obici a traino meccanico, semovente e di autodifesa controaerei del 21° reggimento di artiglieria "Trieste" in Bologna ed il battaglione addestrativo del 235° reggimento di Addestramento Volontari "Piceno". Dal 6 ottobre 2011 al 20 dicembre 2012 ha comandato il 5° reggimento artiglieria controaerei "Pescara" in Rovigo.

Ha ricoperto incarichi di Staff nel Comando della 3^a Divisione Italiana dell'Ace Rapid Reaction Corps (Capo Sezione Trasporti e Materiali, Capo Sezione Ordinamento e Mobilitazione e Capo Ufficio Personale in s.v.). Dal 2007 al 2009 è stato Capo di Stato Maggiore della Brigata di artiglieria controaerei. Dal 2009 al 2011 Capo Sezione Mobilità e Materiali del Comando delle Forze Operative Terrestri in Verona. Dal 21 dicembre 2012 ricopre l'incarico di Capo Ufficio Personale del Comando Militare Esercito "Veneto".

Ha partecipato all'Operazione "Alba" (Albania - 1997), all'Operazione "Joint Guardian" (Macedonia e Kosovo - 1999) ed all'operazione "Antica Babilonia" (Londra - Permanent Joint Headquarter - dicembre 2003 - maggio 2004).

È stato promosso al grado di Colonnello il 1° settembre 2010.

Il Colonnello Borgogelli si fregia della Medaglia di bronzo al merito di lungo Comando, della Croce d'Oro per anzianità di servizio, della Croce commemorativa per attività di soccorso internazionale in Albania, della Croce commemorativa per attività di soccorso internazionale in Macedonia e della Medaglia NATO per l'attività di soccorso internazionale in Kosovo.

È sposato con la Signora Alessandra ed ha due figli, Claudia e Matteo.

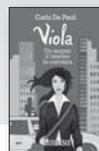
Pausa pranzo

IL PRANZO A BUFFET VIENE SERVITO NELLA ZONA ESPOSITIVA ATTIGUA ALLA SALA CONVEGNO.
Ricordiamo agli ospiti di indossare il proprio badge, che consente l'accesso all'area ristoro.

NELLA ZONA ESPOSITIVA SI TROVANO ANCHE:

- **LE POSTAZIONI DELLE AZIENDE PARTNER**, A DISPOSIZIONE PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI SU PRODOTTI E SOLUZIONI PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE.
- **IL DESK DELLA CASA EDITRICE ESTE** CHE OSPITA UNA RICCA COLLEZIONE DI LIBRI DI MANAGEMENT.

SOLO PER OGGI 5 EURO DI SCONTO SUI TITOLI DELLA COLLANA "Libri Este" PRESENTANDO AL DESK IL BUONO SCONTO CONSEGNATO ALL'ACCREDITO!



Buono sconto di 5 Euro sull'acquisto di un libro della collana LIBRI ESTE



Fare il Direttore del Personale in momenti di difficoltà

Chi opera alla Direzione del Personale è abituato a lavorare guardando allo sviluppo a medio termine e a lungo termine. Oggi, però, sempre di più si è costretti a lavorare guardando a scadenze immediate, di breve periodo. Ciò è particolarmente vero per le aziende che vivono situazioni problematiche, e che sono assoggettate a stringenti vincoli esterni. Eppure, proprio in queste situazioni è importante mantenere, per quanto possibile, l'attenzione rivolta al futuro. A volte, costretti dai vincoli, si scoprono soluzioni inattese.

In queste situazioni di grave incertezza il Direttore del Personale si trova a svolgere un indispensabile ruolo di catalizzatore delle energie positive.

Tag: governance, relazioni industriali, leadership, talenti, sviluppo del personale, sviluppo organizzativo, cambiamento



Riccardo Grilli

*Direttore Risorse Umane
ed Organizzazione*

LUCCHINI

Riccardo Grilli nasce a Piombino nel 1966. Dopo la maturità scientifica consegue la Laurea in Economia e Commercio presso la Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Pisa.

Dopo un'iniziale collaborazione all'interno dell'azienda commerciale familiare, entra nel 1997 in Lucchini Servizi Srl, in qualità di Tecnico Pay Roll e Gestione Risorse Umane.

Successivamente ricopre il ruolo di Area Manager Risorse Umane presso Lucchini Sidermeccanica Spa - Stabilimento di Lovere (Bg) e dal 2003 al 2011 è Area Manager HR del maggiore stabilimento (per dimensione e fatturato) del Gruppo siderurgico, leader europeo di settore - e Senior HR Manager dello Stabilimento di Lecco, unità distaccata ma parte della medesima Business Unit. Il ruolo rispondeva, in ambo i casi, direttamente all'HR and Organization Director della Business Unit Piombino e prevedeva la gestione diretta di nove collaboratori (8 a Piombino e 1 a Lecco).

Dal 1° gennaio 2011 ha assunto il ruolo di HR and Organization Director della Business Unit Italia di Lucchini Spa e con il 2012 si è insediato nella posizione apicale della Direzione Risorse Umane ed Organizzazione, in qualità di HR & Organization Director di Gruppo.

Gestisce direttamente 14 risorse in ambito HR management e Pay Roll.

Il numero delle risorse, ad oggi, nella sua sfera di responsabilità è di circa 2.730 full-time equivalent suddivise tra le unità produttive di Piombino (2.030), Trieste (480), Condove (To) (98), Lecco (89) e Brescia (29).

La nascita della siderurgia a Piombino è riconducibile ai tempi degli Etruschi, risalgono infatti a quasi tremila anni fa le prime forme organizzate per la lavorazione del materiale ferroso proveniente dall'Isola d'Elba.

Il passo decisivo verso l'impostazione di un'industria metallurgica vera e propria fu compiuto comunque, a partire dalla seconda metà del XIX secolo. È nel 1865, infatti, che viene installato a Piombino il primo stabilimento metallurgico "**Le Officine Perseveranza**", primo in Italia ad utilizzare un convertitore Bessemer. La scelta di **Piombino** nasceva dalla **vicinanza ai luoghi di approvvigionamento** e dalla presenza di un **porto naturale** che facilitava lo scarico delle materie prime ed il carico dei prodotti.

Già nel 1908 il grande complesso industriale rappresentava il primo stabilimento italiano a ciclo integrale per la fabbricazione dell'acciaio. Nel 1936, superata la crisi successiva alla prima guerra mondiale, lo stabilimento passò sotto il controllo dell'IRI e, nel 1937, venne inserito all'interno della **Finsider**, società finanziaria creata per avviare i nuovi programmi di sviluppo della siderurgia italiana. Il nuovo piano di sviluppo iniziò nel 1937, ma nel 1943 l'attività di rinnovamento venne bloccata ed il controllo dello stabilimento passò alle autorità militari tedesche. Dopo la guerra rimase solo la vecchia centrale elettrica che costituì poi la base per la ricostruzione.

In meno di 10 anni lo stabilimento riprese vita e nel 1961, a seguito della fusione societaria tra Ilva e Cornigliano in **Italsider**, occupava quasi seimila persone. Le vicende successive, sia dal punto di vista impiantistico che societario, furono svariate e articolate. Basti sapere che lo stabilimento rimase di proprietà statale fino al 12 dicembre **1992**, quando la società "Acciaierie e Ferriere di Piombino" venne **ceduta al Gruppo Lucchini**, sotto la cui proprietà venne completamente rinnovato.

Nel 2005 entra nella compagine azionaria come azionista di maggioranza il **Gruppo Severstal**, uno dei maggiori gruppi industriali russi, che acquisisce inizialmente una partecipazione del 70% per passare alcuni anni dopo al 100%.

Oggi l'attività si estende su una superficie di circa 6,7 milioni di mq, dei quali parte di proprietà e parte in concessione demaniale, e si divide in diverse aree.

Lucchini Spa è il **secondo produttore siderurgico italiano**, con un output potenziale di circa 3 milioni di tonnellate di acciaio. Occupa una posizione di Leader nel mercato dei prodotti lunghi in acciaio speciali e di qualità.

I prodotti finiti destinati al mercato sono:

- **Prodotti per armamento ferroviario** (rotaia, controrotaie);
- **Prodotti lunghi laminati a caldo** (vergella, barre);
- **Barre trasformate a freddo** (trafilati, pelati, rettificati, rasati);
- **Semiprodotti** (bramme, blumi, billette).

LUCCHINI

SETTORE

produzione acciaio

ANNO DI FONDAZIONE

1865

SEDE

Brescia (headquarter)

Storie di aziende e di persone. Dall'amministrazione del personale all'integrazione dei processi HR

Un lungo percorso conduce dai primi sistemi software a supporto di singole funzioni di amministrazione e di gestione, ai servizi integrati oggi disponibili per le Direzioni del Personale che agiscono come driver di innovazione e cambiamento.

Questo percorso può essere ben raccontato attraverso narrazioni di storie esemplari.

Tag: processi HR, sviluppo del personale, software, clouding, software as a service



Paolo Torri

Responsabile

Management Consultants &

Business Practice

ADP

Da circa vent'anni Paolo Torri si occupa di sistemi informativi per la gestione e lo sviluppo delle persone e di analisi dei processi Hr. Da anni collabora con Università e Business School nell'ambito di corsi di specializzazione e master in People Management, per quanto riguarda i sistemi informativi del Personale.

In ADP ha la responsabilità dei progetti di consulenza e assessment finalizzati all'ottimizzazione dei processi HR che utilizzano gli HRIS.

In precedenza si è occupato di Product e Marketing Management con l'obiettivo di definire il posizionamento strategico e l'evoluzione di prodotti e servizi, sempre in ambito HR.

Ha coordinato progetti di implementazione di sistemi informativi presso importanti aziende sia in ambito processi HR (Intesa, Gucci, Ferrari, Rai, Boehringer Ingheleim, ecc.) sia processi di business (Agip Petroli, Barilla, RCS, ecc.).

All'inizio degli anni 90 si è occupato di sistemi informativi per la Comunicazione Pubblica, seguendo le prime attività pionieristiche in ambito Internet delle Pubbliche Amministrazioni Locali (Comune di Bologna, Comune di Siena, ecc.).

Prima di ADP ha lavorato in Byte Software House, Gruppo Formula e West80.

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

Il Coaching senza frontiere e l'impegno deliberato del Coacher

La passione per la valorizzazione delle risorse umane come l'asset più importante, soprattutto in tempo di crisi, non ha frontiere, ma non solo perchè interessa anche all'IT, ma anche perchè può partire addirittura dall'IT.

Se facciamo tesoro dell'allenamento a cui è sottoposto ogni Team IT, immerso in un contesto di paradossi fra il caos e il difetto di cristallizzazione ideativa dal quale se è evoluto sa come esserne libero, può nascere un contributo alla esperienza deliberata di un concetto di Coaching che aiuta a superare il limite delle Virtù che sono sì necessarie, ma non sufficienti per essere un vero coacher. Si deve passare dal Cambiare all'Evolvere, dalle Convinzioni ai Valori e dalla Compassione all'Imparare elevato alla terza. Ma ti accorgi che una vita allora non ti basta e ricorri a tutto pur di superare anche il limite della linea e frontiera temporale.

Tag: time building, coaching, cura, motivazione, cambiamento, responsabilità



Maurizio Giansin
CIO
FERROLI

Maurizio Giansin nasce a Padova il 26 gennaio 1954.

Nel 1978 si Laurea in Ingegneria Elettronica con indirizzo Informatica presso l'Università degli studi di Padova.

Dopo alcune brevi esperienze lavorative capisce che le sue aspirazioni sono verso i processi aziendali e nel 1986 trova impiego presso la Hewlett Packard come Project Manager e Consulente di Processi di Business; l'esperienza è durata 15 anni, ma sentiva che mancava del contributo di vita lavorativa fatto insieme a chi vive i processi.

Nel 1996 quindi passa dall'altra parte della scrivania diventando CIO della Ferrolì.

Trova il modo di dare soddisfazione alle sue aspirazioni con progetti di rinnovamento dei processi aziendali in aree funzionali lungo tutta la Supply Chain applicando la metodologia Lean che aveva studiato mentre era consulente e che voleva implementare insieme alle persone.

Il suo interesse per il Team, come elemento fondamentale dell'innovazione, lo porta a chiedersi perchè sia tanto difficile gestirlo quanto facile parlarne. Studia e prova ad applicare con impegno i metodi per organizzare il Team migliore fatto di Key Users e Process Owners per la migliore implementazione delle applicazioni informatiche.

Solo dalla crisi del 2009 nasce però la domanda di svolta: perchè la Finanza deve risolvere sempre la crisi a discapito delle persone che invece, insieme al cliente di una azienda, sono la risorsa per cui e tramite cui l'azienda esiste? Da allora si dedica ad un nuovo capitolo della sua crescita professionale e comincia a studiare Filosofia, Psicologia, Sociologia e Coaching leggendo più di 60 libri in 2 anni e mezzo, con l'intento di applicare queste discipline per dare risposte alle sue domande.

Grazie all'aiuto fondamentale da parte di una società di Coaching si appassiona della professione del Coacher applicato in azienda per il suo Team IT e per il Team aziendale dei dirigenti e responsabili di persone; e scopre che se lo fai con mente, corpo e metodo scientifico funziona alla grande e non servono autorità, responsabilità o ruoli istituzionali, perchè queste vengono dalle persone stesse che dentro di loro hanno la passione della partecipazione, che va liberata solo con grande professionalità.

Fondata dall'attuale **Presidente e Cavaliere del Lavoro, Dante Ferroli**, può oggi vantarsi di essere un'**azienda leader nel settore del riscaldamento, del condizionamento e delle energie alternative**, offrendo una vasta gamma di prodotti tecnologicamente evoluti ed affidabili, garantiti da un sistema di qualità certificata.

La dirigenza del Gruppo Ferroli impegna diverse direzioni funzionali, coordinate da un gruppo di eccellenza che vive la realtà industriale come una componente della propria vita certamente creativa.

Il management, con naturali ricambi generazionali, ha accompagnato oltre 50 anni di storia industriale con significativo e crescente impegno rivolto allo studio del progetto termodinamico e alla sua applicazione, all'intensificazione della presenza del marchio e della sua reputazione, alla corrispondenza armonica fra valore percepito e valore prodotto, in costanti espansioni verso nuovi mercati internazionali.

Per il Gruppo Ferroli, l'**apertura verso un mercato geograficamente estraneo all'Italia** è un orientamento che appare sin dai primi anni del consolidamento dell'attività industriale.

L'abitudine all'esportazione che l'Industria Italiana aveva assunto negli anni del boom economico si manifesta subito nel Gruppo Ferroli con una luce diversa e con diverse finalità. La volontà di diventare **un imprenditore internazionale** prima che un esportatore del Made in Italy è palese nell'agire del fondatore dell'azienda sin dai primi anni dell'attività di ricerca.

Il **saper cogliere i bisogni locali**, quasi regionalistici delle utenze europee diversifica azioni e scelte e consente di cogliere opportunità, portando lavoro ed evoluzione tecnologica. I marchi del Gruppo Ferroli compaiono quindi in **Spagna, Francia, Germania, Paesi Bassi, Inghilterra, Romania, Polonia, Turchia e in diversi altri Paesi**, anche del medio e lontano Oriente e dell'Africa: l'imprenditorialità di Dante Ferroli, uomo intellettualmente curioso e pronto, aperto a conoscere e a sperimentare, si prepara ad affrontare le sfide del mercato globale in cui internazionalità non comporta allontanamento dalle origini, bensì loro consolidamento.

Non dunque temute delocalizzazioni produttive, ma anzi **nuovi cicli industriali** per un pianeta in cui sempre più persone scelgono un prodotto di grande e riconosciuto successo. Negli ultimi venti anni di storia industriale del Gruppo Ferroli, l'espansione verso nuovi mercati si realizza attraverso importanti partnerships commerciali ed acquisizioni di storici marchi di produzione.



SETTORE

riscaldamento,
condizionamento ed energie
alternative

ANNO DI FONDAZIONE

1955

FATTURATO

274.370.000 Euro
(dato ufficiale 2012 della
capogruppo)

NUMERO DIPENDENTI CAPOGRUPPO

1.104

SEDE

San Bonifacio (Vr)

Rivoluzionare le strategie aziendali di crescita e valorizzazione delle risorse umane con l'e-learning

L'e-Learning evoca l'immagine di tecnologie e strumenti difficili da usare, vincolanti, costosi. Evoca anche il ricordo di una faticosa ricerca di punti di incontro tra Direzione ICT e Direzione del Personale. Oggi la situazione è ben diversa. Sono a disposizione piattaforme facilmente accessibili via Web, semplici da usare sia per chi progetta ed eroga corsi, sia per gli utenti.

Tag: clouding, saas software as a service, e-Learning, formazione, LMS, corporate training, formazione a distanza, learning object, corsi online, premium, apps marketplace, Integrazioni.



Valentina Piccioli
E-Learning Analyst
DOCEBO

Valentina Piccioli ha 36 anni ed una laurea in Filosofia. In Docebo, società italiana leader nel settore dell'e-learning, dal 2007, riveste oggi il ruolo di e-learning Analyst.

Ha iniziato come Instructional Designer, occupandosi quindi della progettazione e dello storyboarding dei corsi per i clienti su bisogni formativi specifici dell'azienda. Questa attività non è mai terminata e le ha consentito negli anni di maturare un interessante bagaglio di conoscenze sui bisogni formativi delle aziende italiane in primo luogo ed anche internazionali.

È autrice, con il supporto di diversi esperti di settore, di tutti i corsi a catalogo di Docebo, in particolare sui temi della Sicurezza sui luoghi di lavoro, Diffusione dei modelli organizzativi e di controllo, Formazione alla privacy e Formazione per lo sviluppo delle soft skills. Successivamente si è interessata alla formazione degli amministratori della piattaforma Docebo e delle altre figure che in una realtà aziendale ne fanno uso (esperti di contenuto, tutor, HR staff). Ha ideato e svolto per anni programmi di formazione sul campo, aiutando le risorse interne all'azienda ad utilizzare al meglio la piattaforma di e-learning.

Collabora alla redazione della manualistica specializzata (rilasci di prodotto, APP di Docebo, funzioni avanzate, funzioni verticali dei tutor e del docente) e collabora allo sviluppo del Blog di Docebo scrivendo articoli sul mondo dell'e-learning e non solo. Come e-learning Analyst, si occupa di analizzare le tendenze del settore, di scrivere con i clienti i case studies e di supportare con white paper la diffusione dell'e-learning e la crescita del brand Docebo. Coordina inoltre un progetto di ricerca di Docebo con l'università Suor Orsola Benincasa che mira a definire i bisogni specifici del mondo scuola in relazione al mercato dell'e-learning.

Partner

Docebo è un **fornitore globale di soluzioni Cloud E-Learning** che sta rivoluzionando il mercato della Formazione Online grazie alla sua Piattaforma E-Learning Cloud distribuita “As a Service” (come servizio).

I prodotti principali (**Docebo Saas e Docebo Premium**) sono progettati per rispondere tanto ai bisogni delle **PMI**, quanto alle complesse esigenze delle **Grandi Aziende**.

Docebo è scelta dai suoi clienti grazie ad un **modello di pricing scalabile**, all'integrazione con software di terze parti (via API), e al suo supporto tecnico 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in grado di rendere l'utilizzo del software un'esperienza unica.

Sul mercato dell'E-Learning dal **2005**, il **Learning Management System Docebo** è scelto e usato da oltre **12.000 organizzazioni in tutto il mondo**.

Nel 2012 Docebo ha raccolto circa **3 milioni di dollari da Venture Capital**.

Le **Business-Unit** di Docebo sono:

- Sviluppo di Prodotto e Software;
- Assistenza al Cliente;
- Project Management (per la gestione di Training, Documentazione, Consulenza e Sviluppo multimediale);
- Produzione Multimediale (Instructional Design, Progettazione e Sviluppo di contenuti);
- Marketing, Vendite e Business Operations.

Docebo è finanziata privatamente, con un piano strategico di crescita solido, e focalizzato sul medio-lungo termine.

L'azienda ha sviluppato internamente la piattaforma, valorizzando le competenze delle persone che compongono il suo team.

La crescita su base annua è costante e rapida, sia in termini di personale sia di prodotto.

Le infrastrutture sono progettate per fornire un servizio al top in tutto il mondo, in grado di soddisfare al meglio le esigenze dei nostri clienti internazionali.

Docebo può contare su un background multiculturale per una migliore comunicazione, comprensione e interazione con i suoi clienti.

Per informazioni: **www.docebo.com**

docebo®

SETTORE

ict

ANNO DI FONDAZIONE

2005

FATTURATO

2 milioni di dollari

NUMERO DIPENDENT

30

SEDE

via Toledo 156, Napoli

La 'qualità' delle persone

Le Banche italiane stanno attraversando un periodo di grande difficoltà e trasformazione, che sta avendo impatti epocali sui modelli di business, sulla cultura organizzativa e sul sistema di relazioni industriali.

In questo momento la leva determinante è quella della riduzione dei costi, a partire da quelli del Personale, con accordi sindacali per favorire l'uscita delle risorse più mature, una maggiore flessibilità del lavoro, la riduzione degli orari, la stretta sui compensi variabili.

In UBI Banca pensiamo che questo sia solo un prerequisito, ma che "fare banca per bene" significhi investire nel futuro, creare opportunità per i nostri collaboratori, in un contesto che generi fiducia e migliori la soddisfazione della nostra clientela.

Per questo abbiamo deciso di investire nella "qualità delle Risorse Umane", con un progetto strategico che coinvolge direttamente i Vertici aziendali, mirato a creare una cultura della valorizzazione delle persone.

Tag: cambiamento, innovazione, eccellenza, valutazione, sviluppo, formazione, remunerazione, welfare aziendale



Leonardo Orlando
*Responsabile Sviluppo
Manageriale e Sistemi
Retributivi*
GRUPPO UBI BANCA

Leonardo Orlando nasce a Milano il 23 giugno 1969.

Dopo gli studi presso il Liceo Classico Giosuè Carducci di Milano, si laurea in Scienze Politiche all'Università Statale di Milano.

Per due anni collabora con l'Università e nel 1996 entra in HayGroup, società internazionale leader nella consulenza in ambito Risorse Umane, dove lavora supportando aziende di medie e grandi dimensioni su temi di organizzazione, remunerazione e sviluppo del Personale. Nel 2003 si trasferisce a Roma ed entra in Banca Nazionale del Lavoro, occupandosi di Performance management e diventando, dopo due anni, Responsabile della Funzione di Compensation e Benefits di Gruppo, con l'obiettivo di definire, indirizzare e coordinare le politiche, i processi e gli strumenti collegati alla remunerazione delle risorse della Banca, in particolare del suo Management.

Nel 2009, in seguito all'acquisizione di BNL da parte del Gruppo bancario francese BNPParibas, diventa Responsabile Risorse Umane del Private Banking in Italia, contribuendo alla crescita del settore attraverso lo sviluppo delle risorse interne e l'inserimento di professionisti dal mercato esterno. Nello stesso anno si occupa dell'integrazione di Fortis Bank in Italia a seguito della fusione avvenuta a livello internazionale con il Gruppo BNPParibas.

A settembre del 2010, a seguito della grave crisi finanziaria e dei relativi interventi normativi da parte dei principali organi regolatori, viene chiamato a Bergamo da UBI Banca a ricoprire la Responsabilità della Funzione Sistemi Retributivi di Gruppo, nell'ambito della quale opera per allineare gli strumenti e i processi di remunerazione alle nuove Disposizioni di Banca d'Italia.

A partire da novembre 2012 diventa Responsabile della Funzione Sviluppo Manageriale e Sistemi Retributivi di Gruppo, ampliando le sue responsabilità sui temi di valutazione e sviluppo delle risorse, con particolare attenzione al Management, alle posizioni chiave e ai talenti.

UBI Banca - Unione di Banche Italiane - è il Gruppo bancario, nato il 1° aprile del 2007 dall'integrazione delle competenze e delle esperienze del **Gruppo BPU - Banche Popolari Unite** - e del **Gruppo Banca Lombarda e Piemontese**.

La storia del Gruppo è il risultato delle successive aggregazioni che hanno portato Banche profondamente radicate nei rispettivi territori ad essere l'importante realtà di oggi.

Il Gruppo può contare su 1.732 filiali in Italia, circa 18.500 dipendenti e circa 3,8 milioni di clienti, in prevalenza Retail.

UBI Banca è il **quinto Gruppo bancario italiano per numero di filiali** (5,3% la quota di mercato nazionale in termini di sportelli) e **primo Gruppo Popolare per capitalizzazione di borsa**, nonché **secondo player per numero di sportelli in Lombardia** (che genera più del 20% del PIL italiano).

Il Gruppo ha adottato **un modello organizzativo integrato di tipo federale**:

- **UBI Banca, la Capogruppo**, quotata alla Borsa di Milano, accentra, oltre alle funzioni di governo e di controllo del Gruppo, il coordinamento commerciale ed il coordinamento creditizio, le funzioni di tesoreria e di finanza, di risk management, di IT, di organizzazione, di logistica e acquisti;
- **8 Banche Rete**, dedicate alla gestione dei rapporti con i rispettivi territori storici di riferimento, attraverso cui si realizza una copertura multi regionale;
- **Un'ampia gamma di Società Prodotto**, specializzate nella creazione e realizzazione di prodotti finanziari specifici, operanti nei comparti asset management, bancassurance, leasing, factoring, servizi alle imprese e online banking;
- Si aggiunge una **presenza internazionale**, tramite filiali bancarie, uffici di rappresentanza, società operanti nelle gestioni patrimoniali e nel factoring mirata a supportare la clientela nell'operatività con l'estero.

UBI Banca è una banca popolare avente natura di **società cooperativa per azioni**, con circa 150 mila unità azionisti.

Il modello di governo è di tipo "dualistico", prevedendo che l'Assemblea degli azionisti nomini il Consiglio di Sorveglianza, il quale a sua volta nomina il Consiglio di Gestione.

Il **Consiglio di Sorveglianza** assomma in sé alcuni poteri tipici dell'Assemblea, funzioni del Collegio Sindacale e alcuni poteri di "alta amministrazione", assolvendo così a un compito di indirizzo strategico e controllo, anche di merito, sulla gestione della società più ampio di quello tipicamente svolto dal Collegio sindacale nel sistema di amministrazione e controllo cosiddetto "tradizionale".

Al **Consiglio di Gestione** spetta in via esclusiva la gestione della società e il compimento di tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, in coerenza con gli indirizzi generali strategici e programmatici dettati dal Consiglio di Sorveglianza.



SETTORE
bancario

ANNO DI FONDAZIONE
2007

NUMERO DIPENDENTI
18.500

FATTURATO
3.526 milioni di Euro

SEDE
Bergamo

Da impiegato interinale a Direttore Risorse Umane

Si può arrivare ad essere Direttore Risorse Umane attraverso un lungo percorso all'interno della stessa azienda. In questo caso, appaiono in tutta la loro importanza la conoscenza dei contesti culturali, la conoscenza delle tecnologie, la conoscenza delle singole persone.

Tag: appartenenza, cultura, tecnologia, mobilità, employer branding, relazioni industriali, contrattazione



Michele Pezza
Hr Manager
ZIGNAGO VETRO

Nato a Roma 40 anni fa, spostato, 2 figli, laurea in scienze politiche presa durante il lavoro.

Prime esperienze di lavoro nel settore della gestione del personale presso una Cooperativa Socio-Assistenziale: dalle pratiche amministrative alla gestione degli orari e destinazioni di lavoro per il personale che offriva assistenza ad anziani non autosufficienti o disabili nelle scuole.

Nel 2001 ingresso in Zignago Vetro Spa, società specializzata nella produzione di contenitori in vetro cavo per Food&Beverage e Cosmetic&Parfumery. L'impiego è presso lo stabilimento di Empoli, circa 220 dipendenti, con contratto interinale di 6 mesi, qualifica Impiegato, mansione di "addetto all'amministrazione del personale".

Nel tempo la mansione di fatto si è allargata inglobando tutti gli altri aspetti del Personale (ricerca e selezione, formazione, valutazione, gestione, amministrazione, paghe, relazioni sindacali) fino a costituire la figura, prima non presente, di "Responsabile del Personale di stabilimento".

Nel 2008 arriva la chiamata nell'head-quarter della Società, a Fossalta di Portogruaro (VE), per assumere la Direzione del Personale della società Zignago Vetro Spa, 2 siti in Italia (Empoli e Fossalta), circa 600 persone.

Attualmente la società ZV controlla anche uno stabilimento in Polonia ed uno in Francia e la mansione si è allargata conseguentemente alla dimensione europea, con la gestione di circa 1280 dipendenti.

Il Gruppo Zignago Vetro **produce contenitori in vetro cavo**, destinati prevalentemente ai mercati delle Bevande e Alimenti, della Cosmetica e Profumeria ed anche dei Vetri Speciali. Opera in tutto il mondo con un modello "business to business" attraverso quattro società operative: Zignago Vetro Spa, Verreries Brosse Sas, Vetri Speciali Spa (partecipata al 50%) e Huta Szkla Czechy (partecipata al 99%). La produzione è affidata a impianti industriali dislocati in Italia, in Francia e Polonia.

Le **prime produzioni** di contenitori in vetro risalgono agli **anni Cinquanta** quando, per **iniziativa di Gaetano Marzotto**, venne realizzato nel Nord Est dell'Italia un complesso produttivo molto diversificato, per trasformare industrialmente i prodotti agricoli da lui prodotti nella circostante campagna veneta. La fabbricazione di bottiglie era necessaria per confezionare e distribuire il latte e i succhi di frutta. Da allora Zignago Vetro si è evoluta, sviluppandosi prima nei vasi per alimenti, poi nelle bottiglie per vino e per olio e infine nei flaconi per cosmetica e profumeria.

La **flessibilità della produzione**, ottenuta con **impianti produttivi tecnologicamente all'avanguardia**, gestiti con un'elevata efficienza, permette al Gruppo Zignago Vetro di operare su differenti segmenti di mercato e di rispondere prontamente alle nuove richieste dei clienti.

Gruppo
Zignago Vetro



SETTORE

produzione contenitori
in vetro cavo

ANNO DI FONDAZIONE

anni 50

FATTURATO

298,8 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI

circa 1.281

SEDE

Fossalta di Portogruaro (Ve)

Il rapporto azienda-dipendenti in diverse tipologie di azienda

Il lavoro della Direzione del Personale presenta significative differenze a seconda delle dimensioni e delle caratteristiche dell'impresa.

Imprese multinazionali, padronali, grandi oppure medie o piccole, imprese caratterizzate da diverse tecnologie: da queste differenze discende la cultura, il modo di lavorare insieme. Discende quindi anche un differente modo di intendere il proprio ruolo di Direttore del Personale.

Il Direttore del Personale cresce in esperienza e in competenza trovandosi ad agire, nel corso della propria vita professionale, in contesti differenti.

Tag: cultura, tecnologia, governance, imprenditorialità, sviluppo del personale, grande impresa, piccola e media impresa



Mario De Santis

*Responsabile Risorse Umane
e Servizi Generali*

**S.A. EREDI GNUTTI
METALLI**

Classe '72, coniugato con due figli, terminati gli studi superiori ha iniziato la propria carriera professionale a Milano nel campo assicurativo con Italiana Assicurazioni. È la prima esperienza in cui entra in contatto approfonditamente con la gestione tecnica delle risorse umane, sviluppando e implementando differenti sistemi per l'elaborazione delle paghe. Otto anni più tardi, spinto dalla curiosità di ampliare le proprie conoscenze, assume il ruolo di responsabile amministrativo del personale in Carige Assicurazioni. Con le stesse motivazioni, prosegue la carriera in Shell Italia come responsabile del Payroll e implementando il sistema SAP. Il passo successivo lo proietta nel campo industriale dell'alluminio prima (Alltub) e nel settore dell'automotive poi (Exide Technologies). Sempre in ambito industriale assume in seguito il ruolo di responsabile delle risorse umane in Serioplast, nella bergamasca, dove affronta le criticità legate ad un'impresa multistabilimento. Un'esperienza che oggi lo guida nel Gruppo Eredi Gnutti Metalli, tra i leader in Italia nella metallurgia del rame e delle sue leghe con sede a Brescia, dove dal gennaio 2012 è responsabile delle risorse umane e dei servizi generali.

Il Gruppo Eredi Gnutti Metalli è tra i leader in Europa nella **produzione di barre in ottone e nastri in rame e sue leghe**, dall'ottone al bronzo e leghe speciali. Il Gruppo si articola su **quattro società**: la capogruppo S.A. Eredi Gnutti Metalli Spa (Brescia), Ilnor Spa (Venezia), Ilnor GmbH (Stoccarda) e Dalmet (Milano).

Con una **struttura internazionale e differenziata**, il Gruppo si qualifica per un'ampia offerta e un servizio unico capace di rispondere in tempi rapidi alle necessità della grande industria europea così come del piccolo utilizzatore locale. Le aziende del Gruppo, che contano **oltre 400 dipendenti**, producono barre in ottone e laminati in rame e sue leghe, tra cui ottone, bronzo e leghe speciali. In particolare, l'offerta comprende barre per torneria e per stampaggio, laminati in rame destinati al settore edile e laminati in rame e sue leghe per le più vaste applicazioni industriali.

La capogruppo S.A. Eredi Gnutti Metalli Spa è stata fondata a **Lumezzane**, nei pressi di Brescia, nel lontano **1860** da Giacomo Gnutti come officina per la produzione di attrezzi agricoli. Sita in un contesto fertile, ha avviato la produzione industriale e creato uno stretto connubio tra fabbrica e comunità. Con una forte attenzione alle implicazioni sociali dell'attività industriale, nel corso dei decenni Eredi Gnutti Metalli ha affrontato con successo numerose **diversificazioni produttive**, dalle armi bianche alla meccanica di precisione puntando sulla qualità del prodotto e del servizio nel rispetto dello sviluppo sostenibile. Al vertice del Gruppo, l'azienda occupa oggi un ruolo di primaria importanza nel comparto europeo della **metallurgia non ferrosa**.



SETTORE
metallurgia

ANNO DI FONDAZIONE
1860

NUMERO DIPENDENTI
oltre 400 (Gruppo)

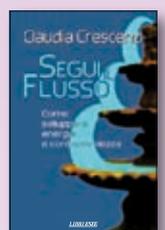
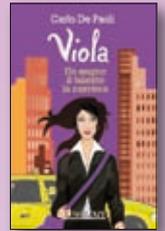
SEDE
Lumezzane (Bs)

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



TORINO - HOTEL NH AMBASCIATORI MERCOLEDÌ 9 OTTOBRE 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 18/9/2013

Angelo Cleopatra, Emea Region Head of HR Operations - **FIAT INDUSTRIAL**
Alessandra Colonna, Managing Partner - **BRIDGE PARTNERS**
Francesca Contardi, Amministratore Delegato - **PAGE PERSONNEL**
Luca Frigerio, Amministratore - **CASINO DE LA VALLÉE**
Fabrizio Lanzillotta, Hr Director - **VISHAY SEMICONDUCTOR ITALIANA**
Daniela Martino, Responsabile Risorse Umane - **NORAUTO**
Alessandro Olivero, Hr Manager - **CAFFAREL**
Roberto Pavarino, Hr Group Vice President - **BITRON INDUSTRIES**
Maurizio Tavella, Responsabile Risorse Umane - **GIORDANO VINI**
Responsabile scientifico del progetto *Risorse Umane e non Umane*: **Francesco Varanini**.

PARTNER

bridgepartners®
negotiation drivers

PagePersonnel

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