

presentano il Convegno



La riforma del lavoro e la legge di Stabilità aprono una nuova stagione di opportunità che si possono tradurre in occasioni di sviluppo.

Gli sgravi per le assunzioni e le maggiori opportunità di flessibilità in uscita abilitano nuovi scenari di crescita. Però, per ripartire davvero, occorre si verifichino due condizioni: la domanda dal mercato e un capitale umano che esprima le giuste competenze per affrontare le sfide di business e affrontare il cambiamento.

**FIRENZE** – Martedì 28 giugno 2016

ore 14.30 – 18.30

NH Firenze

# Tema

---

Fare innovazione significa modificare ogni comparto dell'organizzazione. Mentre però fino a qualche tempo fa gli sforzi erano tesi a innovare il prodotto – bastava avere un buon prodotto e comunicarlo al mercato per avere successo –, oggi la complessità è straordinariamente maggiore: cambia il modo di produrre, le tecnologie amplificano le modalità di connessione tra persone e oggetti, cambia il modo di accedere alla conoscenza. **Alle aziende è richiesta una maggiore reattività e questo impone una rivisitazione dei modelli di business.** Al centro di questo nuovo paradigma, che si è già disvelato, troviamo **la persona e le competenze** che è chiamata a esprimere in un contesto più fluido, in un **mercato del lavoro** che ha dovuto abbandonare la rigidità del passato per adattarsi a **nuove esigenze di flessibilità**. L'azienda esprime innovazione se le è consentito accedere alle competenze che servono e, con questa logica, **la riforma del lavoro e la legge di Stabilità aprono una nuova stagione di opportunità** che si possono tradurre in **occasioni di sviluppo**. Si tratta, per le aziende, di saper costruire nuovi equilibri e, per le persone, di mettere a valore le competenze acquisite in un contesto che fornisce tutele con modalità differenti rispetto al passato.

In una faticosa **ricerca di nuovi assetti** e nella costante ricerca di nuove opportunità, **la normativa consente oggi finalmente alle imprese di stabilizzare, fidelizzandole, le competenze necessarie per avviare strutturali percorsi di crescita.** Con questo presupposto, **progettare il futuro diventa più facile.**

**Il convegno, grazie alle testimonianze di consulenti del lavoro, direttori del personale di aziende toscane e degli esperti di Intoo, sarà l'occasione per approfondire:**

- opportunità per le imprese derivanti dalla legge di Stabilità: sgravi per nuove assunzioni;
- opportunità di stabilizzazione dei contratti di lavoro;
- occupabilità e sviluppo delle competenze;
- letture di casi aziendali.

# Moderatrice

---



**Chiara Lupi**, direttore editoriale di **ESTE**

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 *Ci vorrebbe una moglie* pubblicato nel 2012. Le riflessioni sul lavoro

femminile hanno trovato uno spazio digitale sul blog [www.dirigentidisperate.it](http://www.dirigentidisperate.it). Nel 2013 insieme con Gianfranco Reborà e Renato Boniardi ha pubblicato *Leadership e organizzazione. Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager*.

# Agenda

---

**14.30** Apertura accredito partecipanti

**15.00** Benvenuto e apertura lavori  
**Chiara Lupi**, direttore editoriale – **ESTE**

## **OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE DERIVANTI DAL QUADRO NORMATIVO SUL LAVORO: SGRAVI PER NUOVE ASSUNZIONI E OPPORTUNITÀ DI STABILIZZAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO**

**15.10** *Tutele crescenti, nuova disciplina dei licenziamenti e del concetto di mansione: le principali novità della riforma del lavoro a sostegno delle imprese e del lavoro*  
**Andrea Del Re**, avvocato

## **OCCUPABILITÀ E SVILUPPO DELLE COMPETENZE**

**15.45** *Competenze e occupabilità passando per la formazione*  
**Fabio Franchi**, segretario – **CISL FIRENZE PRATO**

**16.05** *Strumenti di valorizzazione del dipendente per lo sviluppo dell'impresa*  
**Giuseppe Sorrentino**, industrial relations leader – **O&G ITALY**

**16.30** *È il momento di ripartire*  
**Cetti Galante**, amministratore delegato – **INTOO**

## **LETTURE DI CASI AZIENDALI**

**16.50** **Tavola rotonda - Confronto con le aziende utenti:**  
**Rossella Bartolozzi**, chief financial officer – **PROBIOS**  
**Silvia Bucciarelli**, responsabile ufficio del personale – **El. En.**  
**Nicola Gatti**, responsabile di produzione – **B&C SPEAKERS**  
**Simona Giuliani**, corporate HR manager – **ERMANNIO SCERVINO**  
**Gianluca Magnani**, head of HRops Italy – **GSK VACCINES**  
**Tamara Santini**, specialist formazione e cambiamento organizzativo – **UNICOOP FIRENZE**  
**Lapo Tasselli**, presidente – **QUIN**

**18.25** Chiusura lavori e aperitivo

## OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE DERIVANTI DAL QUADRO NORMATIVO SUL LAVORO: SGRAVI PER NUOVE ASSUNZIONI E OPPORTUNITÀ DI STABILIZZAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

### Tutele crescenti, nuova disciplina dei licenziamenti e del concetto di mansione: le principali novità della riforma del lavoro a sostegno delle imprese e del lavoro

L'intervento affronta il tema della nuova normativa così detta delle tutele crescenti che si applica a tutte le assunzioni successive al marzo 2015. Il decreto delegato disciplina i licenziamenti per i nuovi assunti dettando notevoli novità rispetto alle regole che continueranno ad applicarsi per gli assunti ante marzo 2015. In particolare in caso di licenziamento dichiarato illegittimo (salvo il caso di licenziamento discriminatorio o ritorsivo per il quale si continuerà ad applicare la reintegrazione) l'indennità risarcitoria sarà modellata sull'anzianità di servizio del dipendente (da qui il titolo di tutele crescenti). Altra novità, l'offerta transattiva, esente da contributi ed imposte, che il datore può fare, dopo il licenziamento, per evitare il contenzioso. Verrà approfondito anche il tema legato al decreto delegato che ha disciplinato il concetto di mansione. Al rigore precedente dell'immutabilità della mansione si è sostituito un criterio di flessibilità nella gestione della mansione. Il datore potrà assegnare nuove mansioni al dipendente purché siano inquadrare nello stesso livello contrattuale collettivo delle precedenti; potrà per ragioni organizzative, assegnare anche mansioni inferiori mantenendo la stessa retribuzione. Infine, per salvare il posto di lavoro dal licenziamento, potrà convenire col lavoratore un demansionamento con retribuzione inferiore rispetto a quella goduta in precedenza.



**Andrea Del Re**, avvocato

L'Avv. Andrea Del Re è il socio fondatore dello Studio Legale "Del Re – Sandrucci" di Firenze. E' Presidente dell'Associazione Giuslavoristi Italiani (AGI), sezione Toscana, ed è Vice-Presidente della Scuola Superiore della Magistratura. E', inoltre, Docente di Diritto del Lavoro alla scuola di Scienze Aziendali di Firenze.



Lo **Studio Legale "Del Re – Sandrucci"** è un'associazione professionale di avvocati che fornisce **servizi di consulenza legale a persone giuridiche e fisiche in Italia ed all'estero**. Fondato nel 1995 dal Prof. Avv. Andrea Del Re, lo Studio fornisce ai suoi clienti un'**assistenza globale ed integrata** su tutti gli aspetti legali delle loro operazioni.

In particolare, lo Studio ha sviluppato **una delle strutture di giuslavoristi più competenti nel panorama professionale italiano** e tutti i suoi professionisti sono associati **AGI (Associazione Giuslavoristi Italiani)**, di cui il Socio Fondatore dello Studio ne è il Presidente per la Sezione Regionale Toscana.

I professionisti dello Studio assistono gruppi industriali, commerciali e finanziari italiani e stranieri, nonché piccole-medio imprese in tutte le principali aree del diritto del lavoro, ma anche in altri settori quali il diritto della proprietà industriale e delle nuove tecnologie; diritto dei contratti; diritto amministrativo ed appalti; privacy.

## OCCUPABILITÀ E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

### Competenze e occupabilità passando per la formazione

*La creazione e la maturazione delle conoscenze e delle competenze per i lavoratori e per coloro che cercano lavoro appare oggi sempre più rilevante. Fra i diversi segmenti di cui si compone l'offerta formativa di un paese, quello determinato dai datori di lavoro per i propri addetti rappresenta uno fra i più significativi, ma anche uno tra i più difficili da indagare. La crescita delle competenze degli addetti, la loro esperienza e la formazione specifica nell'impresa costituiscono il miglior salvagente contro il licenziamento, una garanzia per non retrocedere nella propria condizione di lavoro, uno strumento per la realizzazione personale.*

*Bisogna rilanciare fortemente il ruolo della negoziazione della formazione per farne crescere la quantità e la qualità. E' necessario rafforzare le opportunità formative per i soggetti più deboli, anche fortificando la cultura dell'apprendimento nel luogo di lavoro. Sapendo che la capacità di fare formazione è legata alla capacità di immaginare il futuro, prossimo e lontano, dell'impresa. Per fare questo dialogo sociale e contrattazione non sono un impedimento, ma anzi un motore in più.*



**Fabio Franchi**, segretario  
**CISL FIRENZE PRATO**

Dal 2013 Fabio Franchi è membro della Segreteria territoriale Cisl Firenze Prato, con delega all'Industria Artigianato e Welfare e Mercato del Lavoro.

Inizia il suo impegno sindacale nel 1996, quando viene eletto nella RSU in Pirelli nella lista FIM CISL (sindacato dei Metalmeccanici), che continua a rappresentare fino al 2003, anno nel quale diviene operatore sindacale FIM CISL.

Nel Marzo 2013 viene eletto nella segreteria Confederale Cisl.

## OCCUPABILITÀ E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

### Strumenti di valorizzazione del dipendente per lo sviluppo dell'impresa

*In un momento economico di risorse limitate la costante ricerca di competitività ed innovazione da parte delle imprese non può che passare, innanzitutto, attraverso la valorizzazione delle risorse umane e la fidelizzazione dei talenti. E' questo il primo grande investimento che ogni azienda deve comprendere di dover attuare. La legge di stabilità, ponendo al centro del panorama normativo giuslavoristico il welfare aziendale, ha introdotto uno strumento dotato di un enorme potenziale nella prospettiva dell'attrazione e della valorizzazione dei talenti. Infatti, lo strumento dei flexible benefits, se ben utilizzato e comunicato, consente oggi finalmente alle imprese di attrarre e fidelizzare le competenze necessarie per avviare strutturali percorsi di crescita: dati sempre più univoci dimostrano che la capacità di un'azienda di offrire ai propri dipendenti piani di welfare strutturati riveste un ruolo fondamentale per l'attrazione di nuovi talenti e la retention delle risorse chiave. In questo quadro il rischio che il gap tra aziende di grandi e piccole dimensioni sia troppo ampio, e che lo strumento del welfare rimanga prerogativa solo delle grandi aziende, esiste. La sfida da vincere, quindi, consiste nella trasformazione del rischio in opportunità: far sì che il welfare aziendale sia facilmente accessibile anche alle piccole e medie imprese, che costituiscono l'ossatura del sistema economico italiano, alimentando così un circolo virtuoso in grado di generare valore aggiunto in termini di competitività ed innovazione su scala nazionale.*



**Giuseppe Sorrentino**, industrial relations leader  
**O&G ITALY**

Giuseppe Sorrentino nasce a Firenze nel 1975. Dopo la laurea in giurisprudenza conseguita presso l'Università di Siena, ha vissuto e lavorato a Dublino, Torino, Lione, Piacenza e Mantova. Attualmente è Responsabile delle Relazioni Industriali per GE Oil&Gas.



**GE Oil & Gas opera in tutti i segmenti dell'industria petrolifera**, dalla perforazione ed estrazione al trasporto, dagli impianti di gas naturale liquefatto ai gasdotti e oleodotti. Inoltre, offre soluzioni per la generazione di energia elettrica, per la compressione e lo stoccaggio del gas e per la raffinazione e l'industria petrolchimica. GE Oil & Gas propone anche **soluzioni per verificare l'integrità di oleodotti e gasdotti**, con una vasta gamma di tecnologie di ispezione, monitoraggio remoto e analisi dei relativi dati.

GE Oil & Gas opera in Italia con **circa 5.600 dipendenti su sei siti produttivi: Firenze, Massa, Bari, Vibo Valentia, Talamona (SO) e Casavatore (Napoli)**. In Italia GE Oil & Gas ha inoltre un cantiere per l'assemblaggio di grandi moduli industriali ad Avenza (Carrara), un connubio di elevata tecnologia e sofisticati sistemi di protezione ambientale.

**Nuovo Pignone è l'azienda principale del gruppo GE Oil & Gas** ed è entrata a far parte del mondo General Electric nel 1994.

## OCCUPABILITÀ E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

### È il momento di ripartire

*La principale sfida per le aziende è oggi allineare le competenze delle proprie risorse agli obiettivi di business e alla velocità dell'ambiente. La recente normativa sul lavoro consente alle organizzazioni maggiore flessibilità per dimensionare gli organici, ma l'approccio ideale è quello della prevenzione. Come mappare le competenze della popolazione aziendale e come intervenire per colmare i gap? Quale il significato che oggi possiamo dare al termine "employability"? Che errori si possono evitare mentre si lavora e quale è il modo migliore per mantenere la propria spendibilità sul mercato? Come evitare di diventare obsoleti? L'intervento di Cetti Galante sarà l'occasione per approfondire questi temi.*



**Cetti Galante**, amministratore delegato  
**INTOO**

Nata a Milano nel 1963. 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 a livello internazionale e locale. Da giugno 2011 è Amministratore Delegato di Intoo. Fa parte del Board di GI Group e del Board di Career Star Group, network globale specializzato nella ricollocazione professionale di cui Intoo è uno dei membri fondatori. Nel 2013 le è stato assegnato il premio

Eccellenza Cesare Vanni di Manageritalia. Da Giugno 2014, per due anni, è stata investita del ruolo di presidente di AISO, Associazione Italiana Società di Outplacement.

## SPONSOR



**Intoo** è leader nei servizi di **outplacement** in Italia. Nasce nel 1991 come DBM Italia e nel 2005 entra a far parte di Gi Group. La missione di Intoo è **potenziare l'employability** della persona per facilitarne il rientro nel mondo del lavoro.

Attraverso attività mirate, **Intoo favorisce la continuità professionale di dirigenti, quadri, impiegati, valorizzandone le competenze ed esperienze.** Intoo sviluppa anche progetti di prevenzione all'uscita, attraverso mappatura delle competenze, individuazione e rafforzamento dei gap e ha approcci mirati alle neo mamme (Moms@work), agli over 55 (Active Ageing) e all'orientamento dei giovani (4young).

[www.intoo.it](http://www.intoo.it)

### Tavola rotonda - Confronto con le aziende utenti:



**Rossella Bartolozzi**, chief financial officer  
**PROBIOS**

Vegetariana da oltre 30 anni e da sempre attenta al cibo sano e biologico, Rossella Bartolozzi lascia il suo lavoro da contabile all'inizio degli anni 90 per acquistare, insieme al suo socio Fernando Favilli, la società Probios, di cui è attualmente Chief Financial Officer.

Rossella porta avanti da sempre, anche attraverso la sua azienda, uno stile di vita che implica scelte consapevoli per l'uomo e per l'ambiente, che ha trasmesso anche a sua figlia.



Probios, azienda leader in Italia **nella distribuzione di alimenti biologici vegetariani**, promuove la **coltivazione di materie prime nel rispetto dell'uomo e della natura** e da molti anni si dedica anche alla **commercializzazione di linee di prodotti** adatti a chi deve seguire specifici regimi alimentari. **Dal 1978**, anno della sua fondazione, Probios propone una **vasta scelta di alimenti biologici, nel rispetto della salute e dell'ambiente**. Probios, che ha sede nella provincia di Firenze e ha fatturato a livello di Gruppo circa **37 milioni di euro** (dati 2015), è presente in 51 paesi nel mondo. In Germania, paese che

rappresenta il primo mercato del biologico, Probios è attiva con una propria consociata (**Probios Deutschland**).

Oltre a Probios e a Probios Deutschland, il Gruppo è composto anche da altre due società operative: Biostock per le materie prime, e l'azienda di produzione **Il Nutrimento**.

Il 90% dei circa 800 prodotti commercializzati sono a marchio Probios e l'85% dei fornitori sono italiani. Il 70% delle materie prime usate per la preparazione dei prodotti viene coltivato in Italia. Nel 2015 Probios ha servito circa 5500 punti vendita.

Probios nasce nella convinzione che vendere prodotti biologici non sia soltanto motivo di business, ma favorisca **comportamenti che contribuiscono a rendere il nostro mondo migliore**. Acquistare prodotti di questo tipo significa scegliere società che pretendono un'**accurata selezione dei metodi di coltivazione delle materie prime**, e che non cedono all'uso di diserbanti, antiparassitari, concimi chimici e di sintesi che inquinano la nostra terra, le nostre acque e la nostra aria. Allo stesso modo, Probios si oppone all'utilizzo di organismi geneticamente modificati e di altre sostanze chimiche di sintesi. Probios si sottopone regolarmente a ispezioni di controllo degli organismi autorizzati che certificano la conformità alla severa normativa europea e nazionale.

### Tavola rotonda - Confronto con le aziende utenti:



**Silvia Bucciarelli**, responsabile ufficio del personale  
**El. En.**

Silvia Bucciarelli nasce a Firenze nel 1975.

Laureata in Scienze Politiche presso l'Università degli Studi di Firenze, entra nel 2000 in El.En. , capofila di un gruppo di aziende dedicate allo sviluppo e alla produzione di sistemi laser per la medicina, l'industria e la conservazione del patrimonio storico artistico.

Qui matura il suo percorso di crescita professionale e di carriera, consolidando le proprie competenze nell'ambito delle norme legislative e contrattuali in materia di lavoro e gestendo le aree di selezione, formazione, compensation e carriera del personale dipendente.

Nel 2013 diviene Responsabile Risorse Umane. Attualmente l'azienda impiega circa 300 persone. Mamma di due bambini, particolarmente attenta ai temi di crescita professionale e crescita personale, in questi anni segue l'evoluzione normativa e sociale in tema di welfare e conciliazione dei tempi vita-lavoro. La frase scelta dal suo gruppo di collaboratori è: "La felicità è un modo di viaggiare non una destinazione".



La società italiana **El.En. nasce nel 1981 a Firenze** grazie all'iniziativa di un professore universitario e di un suo allievo; oggi è la **capofila di un gruppo di aziende nate per lo sviluppo e la produzione di sistemi laser per la medicina, l'industria e la conservazione del patrimonio storico artistico**. Nel corso degli anni la società, grazie al know how

proprietario costantemente accresciuto, ha attivato **numerose linee di produzione in campo medicale ed industriale**. La capacità dell'azienda di progettare numerose sorgenti laser ha permesso di sviluppare applicazioni per taglio, marcatura, saldatura, per la conservazione dei beni culturali e per la medicina e l'estetica. El.En. ha al suo interno un reparto dedicato alle applicazioni speciali per la progettazione e l'integrazione dei supporti laser all'interno di linee di produzione esistenti o di sistemi costruiti e commercializzati da terzi.

Dalla sua fondazione El.En. ha costantemente incrementato il suo fatturato attraverso l'acquisizione di nuovi mercati e oggi l'azienda può contare una **presenza capillare sul mercato internazionale**, con più di trenta aziende operanti in tutto il mondo e una rete di distributori internazionali.

El.En. contribuisce a portare nel mondo con entusiasmo e concretezza il **tanto apprezzato Made in Italy attraverso soluzioni tecnologicamente avanzate, altamente innovative, progettate con impegno e semplici da utilizzare**.

### Tavola rotonda - Confronto con le aziende utenti:



**Nicola Gatti**, responsabile di produzione  
**B&C SPEAKERS**

Nicola Gatti nasce a Firenze nel 1975. Terminato il percorso di studi ha maturato un'ampia esperienza manageriale in aziende leader del settore ICT italiano ricoprendo ruoli in ambito Operations, qualità e sicurezza.

Da marzo 2008 inizia la collaborazione con B&C Speakers con il ruolo di IT Manager e nel 2012 viene chiamato a ricoprire l'incarico di Direttore dello stabilimento produttivo.



Fondata nel 1946, **B&C SPEAKERS** è tra i più prestigiosi produttori di trasduttori elettroacustici (comunemente definiti altoparlanti) professionali al mondo. L'azienda progetta e distribuisce componenti a marchio B&C, ma fornisce anche componenti OEM per la maggior parte delle migliori marche audio professionali nel mercato. **Con più di**

**120 dipendenti** (il 10% dei quali in Ricerca e Sviluppo), B&C progetta, produce e commercializza tutti i prodotti dalla sede di Bagno a Ripoli (FI). La linea produttiva primaria di B&C consiste nella **realizzazione di driver ad alta e bassa frequenza**, coassiali e trombe acustiche. La linea di driver a bassa frequenza va da 5" a 21", così come varia e completa è la linea di driver ad alta frequenza. **Ha centri di distribuzione negli USA e Brasile**, ma i suoi prodotti sono **venduti in tutto il mondo**. B&C Speakers è **leader mondiale nel mercato dell'audio professionale**, un marchio riconosciuto in tutto il mondo come top-di-gamma, **garanzia di qualità eccellente**.

### Tavola rotonda - Confronto con le aziende utenti:



**Simona Giuliani**, corporate hr manager  
**ERMANNNO SCERVINO**

Nata a Prato il 16/01/1977. Il suo background accademico ha una duplice anima: quella giuslavoristica della Laurea Breve in Relazioni Industriali (1999) e quella umanistica della Laurea in Filosofia (2004). Conclude il percorso della Laurea Breve in Relazioni Industriali con uno stage in Gucci, terminato il quale è stata assunta in Vedior, società di lavoro temporaneo. Inizialmente è stata occupata presso la filiale di Firenze, successivamente si è candidata ad un job posting interno ed è stata selezionata per far parte del team dedicato alla consulenza tecnico-giuridica ed organizzativa per le

filiali di tutta Italia, presso l'Headquarter Vedior di Milano.

Dopo due anni in Vedior, ha assunto il ruolo di HR Specialist in Bic Italia, la multinazionale francese delle famose penne Bic, rimanendo a Milano per un altro anno.

È rientrata in Toscana per un'interessante opportunità di lavoro come HR Manager in un'azienda romana, che opera nel settore immobiliare, delle costruzioni e del facility management.

Nel novembre 2011, ha accettato un progetto di riorganizzazione aziendale, che l'ha riportata al settore della Moda, divenendo Responsabile Risorse Umane di ABC (Accessories Bags & Cosmetics), società operante in ambito Retail (come proprietaria del marchio Segue) e Wholesale (come licenziataria di vari brand, quali Scervino Street, Calvin Klein, Ferrari, Benetton, Sisley, Tokidoky). È attualmente Corporate HR Manager presso Ermanno Scervino.



Nel 2000 nasce a Firenze **la Maison Ermanno Scervino**, divenuta sinonimo di qualità **Made in Italy e stile Internazionale**.

La passione che alimenta la **ricerca creativa è il motore della strategia aziendale**, fin da oltre le origini del marchio. La **continua interazione tra conoscenza e sperimentazione** si concretizza in un prodotto che unisce l'artigianato d'eccellenza all'innovazione.

Risale al 2007 l'inaugurazione degli headquarters nelle colline che circondano Firenze.

La sede ospita i diversi laboratori couture, sartoria, maglificio, abbigliamento Junior, atelier, confezione e sviluppo prototipia, tutti in costante dialogo con gli uffici stile, a vantaggio del **modus operandi di Ermanno Scervino** che ama seguire in prima persona gli sviluppi della sua ricerca, rimanendo in profondo contatto con le lavorazioni. Risiedono nel nuovo quartier generale anche la parte amministrativa e la logistica di produzione e distribuzione di tutto il gruppo. Il processo di industrializzazione strutturato dalla Ermanno Scervino garantisce un **prodotto non standardizzato e di alta qualità**.

**Nel 2008 è stata inaugurata la sede di Milano**, 1.200 mq in Via Manzoni al centro del quadrilatero della moda. Uno spazio open space che ospita lo showroom espositivo - per le collezioni uomo e donna con ampio spazio dedicato agli accessori, corner per le linee Junior, Underwear e Beachwear.

### Tavola rotonda - Confronto con le aziende utenti:



**Gianluca Magnani**, head of HRops Italy  
**GSK VACCINES**

Gianluca Magnani è entrato a far parte del Gruppo GSK dove attualmente ricopre la posizione di Head of HR Operations nel Marzo 2015 a seguito dell'acquisizione della Divisione Vaccini di Novartis. Gianluca ha iniziato il suo percorso professionale presso la Cassa di Risparmio di San Miniato come addetto fidi, ha poi occupato un ruolo commerciale in SAI – Fondiaria per poi passare nella funzione Human Resources, nel Gruppo ENI prima occupandosi di relazioni Industriali, selezione e formazione, poi in Boehringer Ingelheim sia come HR Manager che come responsabile delle relazioni industriali

di gruppo Italia, poi in Chiron – Novartis dove ha assunto ruoli di crescente responsabilità sia in attività specialistiche che come HR business partner, sia a livello locale, che europeo (C&B Europe) che internazionale (Global HR Business Partner per Ricerca).

Gianluca ha una laurea in giurisprudenza, l'abilitazione all'esercizio della professione di Avvocato, ha avuto cattedra per l'insegnamento di materie giuridico-economiche presso le scuole superiori, è coach certificato ICF. Da oltre 15 anni membro del comitato permanente sindacale di Federchimica.



**GSK Vaccines è l'unica azienda biotecnologica che ricerca, sviluppa, produce e distribuisce vaccini in Italia.** A Siena e Rosia, dove sono impegnati circa 2.800 collaboratori di 49 nazionalità diverse, si trovano un centro di ricerca e sviluppo globale ed uno stabilimento produttivo, che operano nel rispetto dei più alti standard qualitativi.

Presso il Centro Ricerche e Sviluppo di Siena, riconosciuto come eccellenza a livello internazionale, sono stati scoperti molti dei vaccini più innovativi attualmente disponibili sul mercato, tra cui l'ultimo arrivato **contro il meningococco B.**

A pochi chilometri da Siena si trova il sito produttivo di Rosia, che si avvale dei più alti standard tecnologici. Nel 2015 sono state prodotte **circa 88 milioni di dosi di vaccino** - contro il meningococco, pediatrici, per adulti e per viaggiatori - per un totale di **40 prodotti distribuiti in 78 Paesi del mondo.** Rosia rappresenta un centro all'avanguardia per la produzione dei glico-coniugati, di vaccini salvavita contro meningiti batteriche e per l'infiammazione di siringhe preimpilate.

### Tavola rotonda - Confronto con le aziende utenti:



**Tamara Santini**, specialist formazione e cambiamento organizzativo  
**UNICOOP FIRENZE**

Tamara Santini è dottore in Scienze Politiche.

Ha operato per lo sviluppo di sistemi gestione qualità sicurezza ambiente presso azienda appartenente al settore calzaturiero.

Dopo tale esperienza nel 2004 coglie l'opportunità di entrare a far parte della realtà cooperativa, e approda presso Unicoop Firenze. Inizia la sua esperienza nel campo delle risorse umane presso il Settore Formazione e Cambiamento Organizzativo.

In tale Settore gestisce, insieme ad un gruppo di colleghi, la progettazione, l'organizzazione e l'implementazione dei processi di

formazione per lo sviluppo di percorsi formativi dedicati al personale Unicoop Firenze.

Nel corso di questi anni ha sviluppato conoscenza degli strumenti di analisi e programmi di formazione che vengono utilizzati con successo, sviluppando modalità innovative di fare formazione su temi sempre strategici che si ispirano ai principi della formazione esperienziale.

---

**unicoopfirenze**

**Unicoop Firenze** è una cooperativa di consumatori nata e cresciuta in Toscana da **centinaia di piccole cooperative sorte tra la fine dell' 800 e gli inizi del '900.**

La **nostra missione** è quella di fornire ai **Soci e Clienti prodotti e servizi di buona qualità alle migliori condizioni possibili**, tutelando nel contempo la salute e la sicurezza, rispettando l'ambiente e contribuendo alla crescita culturale e sociale della comunità di riferimento.

**La Cooperativa è presente in sette province** (Arezzo, Firenze, Lucca, Pisa, Pistoia, Prato e Siena), con oltre **100 punti vendita suddivisi in grandi strutture, supermercati e minimercati.**

### Tavola rotonda - Confronto con le aziende utenti:



**Lapo Tasselli**, presidente

**QUIN**

Imprenditore, genio e sregolatezza, fanatico dell'ospitalità e dell'accoglienza al cliente, gestisce, non senza fatica, due società di quasi sole donne. Dotato di una cultura superficiale diffusa è capace di sostenere una discussione su qualsiasi argomento, ma solo per i primi 5 minuti. Padre di famiglia, sognatore, empatico, si definisce un centometrista, ma è negato in qualsiasi sport, pur essendo fortemente competitivo. Allergico alle regole, adora il rischio, purchè si giochi come vuole lui.



La nostra sfida è **essere al fianco delle imprese come supporto al cambiamento e alla crescita. Vogliamo incidere sui comportamenti, sulle competenze e sul potenziale delle persone per determinare il successo**

**di un'azienda.** Ci occupiamo di Consulenza strategica, finanziaria, di controllo gestione e sistemistica, ma anche di consulenza in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ambiente. Progettiamo e realizziamo **corsi a catalogo o personalizzati** sulle specifiche esigenze del Cliente. Attraverso l'impegno di professionisti altamente qualificati e di metodologie innovative garantiamo servizi di elevata qualità. *Sappiamo aiutare le imprese perché siamo noi stessi un'impresa.* Formiamo le persone perché noi per primi abbiamo capito che **sono le risorse umane a fare la differenza.** Crediamo nel cambiamento e nell'innovazione, perché anche noi dobbiamo costantemente rimetterci in discussione. Forti di 30 anni di storia progettiamo il nostro futuro al vostro fianco.

# ESTE

## EDITORIA, INCONTRI E SERVIZI WEB PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

La casa editrice ESTE da oltre sessant'anni diffonde in Italia **cultura d'impresa** e tematiche manageriali. Con una **ricca offerta di strumenti di comunicazione** ESTE comunica con il proprio pubblico di abbonati attraverso differenti canali: libri, periodici, siti web, video.

**Persone&Conoscenze** è l'unica rivista italiana **dedicata al direttore del personale, al responsabile della formazione e a chi gestisce gruppi di persone nelle organizzazioni**, dall'imprenditore al direttore generale fino a tutti i responsabili di funzione. I temi portanti della rivista sono legati ai **modelli organizzativi dell'impresa**, che guarda alle **persone come fattore strategico di successo**.

La rivista si presenta ai lettori con alcune novità:

- **Il sottotitolo: La voce della direzione del personale.** I contenuti esprimono storie, esperienze, aspettative, bisogni di chi in azienda ha la responsabilità di indicare la direzione alle Persone.
- La **copertina**: caratterizzata da una illustrazione, lancia in ogni numero una provocazione. La storia di copertina focalizza i temi/problemi con i quali ogni giorno si deve confrontare la direzione del personale.
- Il **disegno di copertina**: realizzato dagli allievi della Scuola del Fumetto di Milano. La casa editrice premierà con una borsa di studio i vignettisti che avranno saputo meglio esprimere i temi lanciati dalla rivista.
- Una **nuova rubrica**: storie di persone che in azienda esprimono valori positivi per l'organizzazione e per i colleghi e accettano di raccontarsi.



**PROMOZIONE ABBONAMENTO ANNUALE RISERVATA AI PARTECIPANTI DEL CONVEGNO  
"IL FUTURO DELL'IMPRESA E DEL LAVORO"**

**Euro 65 ~~anziché 130!~~**

**Offerta valida fino al 28 luglio 2016**

*Sarà possibile avvalersi della tariffa agevolata collegandosi alla sezione periodici del sito [www.este.it](http://www.este.it) e inserire, all'atto della sottoscrizione abbonamento, il seguente codice promozionale: **FIPC50***

**Per informazioni** contatta Daniela Bobbiese,  
responsabile abbonamenti: Tel. 02.91434419 – [daniela.bobbiese@este.it](mailto:daniela.bobbiese@este.it)

L'evento è stato organizzato in collaborazione con

# ESTE

**PERSONE &  
CONOSCENZE**  
LA VOCE DELLA DIREZIONE DEL PERSONALE

**SVILUPPO  
& ORGANIZZAZIONE**

**SISTEMI&IMPRESA**  
Management e tecnologie per le imprese del futuro

## EDITORIA E CONVEGNISTICA PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

Con una ricca offerta di strumenti di comunicazione 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**.

Grazie al patrimonio di contributi e relazioni con gli ambienti professionali e accademici, ESTE ha dato vita a una **comunità di imprenditori e manager** che ad oggi conta oltre **90.000 membri**.

### RIVISTE

**Sistemi&Impresa** approfondisce tematiche di innovazione, tecnologica e manageriale. La rivista evidenzia come la tecnologia può diventare strumento abilitante per l'innovazione organizzativa e motore di sviluppo delle nostre imprese italiane, con una focalizzazione specifica nel settore manifatturiero.

**Sviluppo&Organizzazione** rappresenta lo spazio di dibattito più autorevole tra la teoria dell'organizzazione aziendale e la sua effettiva implementazione in azienda. Uno strumento per chi in azienda governa le strategie di crescita e sviluppo attraverso l'organizzazione del lavoro e delle risorse umane.

**Persone&Conoscenze** offre spunti di riflessione e strumenti operativi per tutti i profili che operano all'interno della direzione del personale. Si rivolge a tutti coloro che gestiscono gruppi di persone nelle organizzazioni, dall'imprenditore al direttore generale fino a tutti i responsabili di funzione.

**Libri e Manuali** – La produzione editoriale di ESTE si completa con la pubblicazione di **libri e manuali**. Il catalogo comprende volumi che affrontano temi legati al mondo manageriale e manuali dedicati ad approfondimenti specifici.

### INCONTRI

ESTE organizza su tutto il territorio nazionale eventi con diversi formati: **convegni, seminari, tavole rotonde**. I punti di forza dell'attività convegnistica proposta dalla casa editrice sono **il patrimonio di contenuti culturali e il pubblico degli abbonati alle riviste**, cuore dei contatti del **database ESTE**.

ESTE si occupa, oltre che dell'elaborazione dei contenuti, anche di tutti gli **aspetti promozionali** (studio, produzione e veicolazione degli inviti, progetto grafico del materiale di comunicazione, spazio internet dedicato per promozione e raccolta delle iscrizioni), **operativi** e della gestione dei rapporti con la location che ospita l'incontro.

### SERVIZI MARKETING E WEB

ESTE offre servizi di **email marketing, bannering e social media marketing** per le aziende che desiderano avviare attività di lead generation rivolgendosi a un target di contatti business profilati e qualificati. ESTE è inoltre presente nel mondo **social**.

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