

presentano il convegno

## IL DESIGN DELL'ORGANIZZAZIONE

Dagli organigrammi ai ruoli: riprogettare team e processi di lavoro



**MILANO**

**Giovedì 13 luglio 2017** – Ore 9.00 / 17.00

Hotel Michelangelo

SPONSOR

**ALLOS**

**NEXTEA**

MEDIA PARTNER

Carocci  editore

# Tema

---

La nuova **progettualità organizzativa** richiede uno sforzo deciso per superare una **visione appiattita sugli organigrammi** e per affrontare il **mondo vitale dei comportamenti**, delle relazioni di ruolo, della risonanza creativa e dialettica con le aspettative e le esigenze di persone e gruppi sociali.

**Design Thinking** e **Smart Design** individuano una nuova frontiera per la progettazione organizzativa dove si recupera il nesso con l'organizzazione del lavoro, si trae ispirazione dalle pratiche di innovazione dei prodotti e dei servizi, si orienta e non si subisce passivamente la spinta delle tecnologie digitali, si porta anche attenzione alle sfere dell'etica e dell'estetica.

Il **design dei ruoli lavorativi** e del corrispondente work setting, utilizzando un'ampia gamma di strumenti non solo prescrittivi, ma materiali, cognitivi e di sostegno, diventa il **focus dell'approccio progettuale**. Alla fine occorrerà confrontarsi con la dialettica tra progetto e processo e quindi con quanto anima l'esperienza vitale degli attori organizzativi.

Il tema dell'incontro è stato approfondito dal direttore di Sviluppo&Organizzazione, Gianfranco Reborà che aprirà i lavori della giornata, nel testo **Scienza dell'organizzazione**. Il volume analizza il nesso tra organizzazione e lavoro cercando di colmare il distacco tra il livello astratto della progettazione delle architetture e strutture organizzative e la concretezza di ruoli e processi lavorativi.

# Moderatrice

---



**Chiara Lupi**, direttore editoriale – **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

---

**9.00** Accredito partecipanti

**9.30** Apertura lavori e benvenuto  
**Chiara Lupi**, direttore editoriale – **ESTE**

**9.35** **Il lavoro che cambia: nuove prospettive per il design di ruoli, routine e processi lavorativi**

*La centralità della performance nel design di ruoli, routine e processi di lavoro. Il work setting e gli strumenti progettuali: prescrittivi, materiali e cognitivi. L'applicazione a differenti contenuti di lavoro: ruoli di base, specialistici, neo-artigianali, creativi, manageriali. La dialettica tra progetto e processo e il rilievo del sensemaking.*

**Gianfranco Rebor**a, direttore responsabile – **SVILUPPO&ORGANIZZAZIONE**  
e autore del libro – **“SCIENZA DELL'ORGANIZZAZIONE. Il design di strutture, processi e ruoli”**

**10.05** **Il cambiamento organizzativo del Comune di Milano**

*Il cambiamento organizzativo del Comune di Milano: scenari e prospettive di progettazione organizzativa, orientamento dei sistemi di programmazione e controllo e delle Politiche Occupazionali per il cambiamento e l'innovazione del Comune di Milano.*

**Valerio Iossa**, direttore della direzione organizzazione e risorse umane  
**COMUNE DI MILANO**

**10.30** **Business Agility, Sustained Innovation ed Operational Excellence per trasformare l'organizzazione**

*Nell'era della trasformazione digitale e di clienti sempre più connessi, esigenti ed interattivi, le aziende di successo e in grado di generare ritorni economico-finanziari superiori alla media sono quelle che hanno processi agili, intelligenti, automatizzati e snelli, che hanno l'innovazione nel loro Dna e che senza compromessi e paure fanno convergere il business con la tecnologia. In uno scenario di cambiamenti molto rapidi e influenzati dalle tecnologie dirompenti, le organizzazioni possono affidarsi ai pilastri che compongono il triangolo della trasformazione – business agility, sustained innovation ed operational excellence – applicandoli al modello di business e alle capabilities chiave per la trasformazione, rappresentati da persone, processi e tecnologia.*

**Laura Massironi**, ceo – **NEXTEA** e **Cristiano Daolio**, associate partner – **NEXTEA**

**10.55** **Evoluzioni organizzative: lean organization, project management e internal control**

*L'approccio lean per il miglioramento continuo dei processi e delle strutture organizzative che li governano. Le strutture di progetto per lo sviluppo e l'innovazione aziendale, attraverso l'integrazione di competenze e capacità inter-funzionali. Il presidio dei controlli interni per una gestione dei rischi e della compliance coordinata e sinergica.*

**Daniela Fantini**, head of organization – **EUROP ASSISTANCE ITALIA**

**11.20** Coffee break

# Agenda

---

## **11.50 Organizzazioni flessibili e integrabili per la Difesa**

*Il cambiamento di scenario internazionale degli ultimi decenni hanno comportato un frequente rimodellamento dell'organizzazione della Difesa.*

*Il riorientamento delle missioni, l'economicità dello strumento e l'integrabilità con i partners delle Alleanze a cui l'Italia partecipa, costituiscono gli elementi alla base della riorganizzazione in corso.*

**Cristiano Bettini**, ammiraglio di squadra (aus), già presidente dell'OIV – **MINISTERO DELLA DIFESA**

## **12.15 Change management: il contributo delle tecnologie digitali**

*Quando l'obiettivo è la ridefinizione dell'organizzazione del lavoro, dei team, dei ruoli e quindi un cambiamento che impatta sull'asset fondamentale di un'organizzazione (le persone), quali opportunità offrono le tecnologie digitali per superare le resistenze al cambiamento e la fisiologica inerzia organizzativa?*

**Silvia Campagnolo**, senior instructional designer & project manager – **ALLOS**

## **12.40 L'importanza dell'organizzazione nelle realtà aziendali: dalle PMI alle aziende di dimensioni maggiori. Elementi di differenza e di continuità**

*Come realizzare i migliori risultati nelle organizzazioni. I sistemi di misurazione delle prestazioni, l'organizzazione per processi, le BALANCED SCORECARD. Adattare questi strumenti alle diverse culture organizzative per orientare la organizzazione, aumentare la efficienza ed ottimizzarne i risultati*

**Michele Pagani**, group ceo e general manager – **SERRALUNGA**

## **13.05** Pranzo a buffet

## **14.00 Dall'oratorio allo Scudetto, nascita e sviluppo di un progetto sportivo e sociale**

*Nato nel 1984 con finalità prettamente sociali volte a offrire un'alternativa positiva ad adolescenti in difficoltà, Agil Volley (l'acronimo sta per Amicizia, gioia, impegno e lealtà) ha iniziato a fine Anni 80 a partecipare ai campionati federali. La crescita costante, anche in termini organizzativi, e il radicamento sul territorio hanno portato la società per due volte a raggiungere la serie A1: il trasferimento a Novara ha poi portato la società a una prima rivoluzione, segnata da una nuova organizzazione per affrontare il massimo campionato. Nel 2012 grazie al sodalizio con Igor Gorgonzola, a una adeguata struttura societaria e da una scala di rapporti umani ancora molto solidi e forti come agli albori, la società ha dato avvio a un nuovo progetto che ha condotto l'Agil Volley a vincere lo scudetto nella stagione 2016-17, il primo del volley femminile piemontese.*

**Enrico Marchioni**, direttore generale – **AGIL VOLLEY - IGOR NOVARA**

# Agenda

---

## **14.25 La mano visibile dell'organizzazione: nuove prospettive nel design organizzativo**

*Qualche anno fa, sull'Academy of Management appariva un articolo dal titolo emblematico: «What's "new" about new forms of organizing?». La progettazione organizzativa è da sempre la mano visibile, che orienta i comportamenti e influenza i processi decisionali, fino a impattare sulle performance dell'impresa. La porosità dei confini organizzativi, la digitalizzazione di molte attività (anche di direzione), l'instabilità dell'ambiente esterno pongono continue sfide alla progettazione, che a volte portano nuove forme e altre volte sono invece «novel bundles of old solutions».*

**Paolo Gubitta**, professore ordinario di organizzazione aziendale – **UNIVERSITÀ DI PADOVA** e direttore scientifico area imprenditorialità – **CUOA BUSINESS SCHOOL**

## **14.50 L'organizzazione autoadattativa: utopia o risposta efficace alle nuove sfide?**

*In un contesto economico in continua evoluzione Organigramma, Gerarchia, Regolamento... sono ancora risposte efficaci rispetto alle continue sollecitazioni che riceviamo? Oppure non è forse giunto il momento di pensare ad un nuovo modello, dove l'organizzazione sia in grado di autoadattarsi in maniera rapida ed efficace, per essere subito pronta ad affrontare le nuove sfide che ci attendono?*

**Roberto Renzini**, direttore divisione sistemi – **DIPLOMATIC OLEODINAMICA**

## **15.15 Dalla definizione statica dell'organigramma all'evoluzione dinamica dei ruoli**

*Come Arca ha permesso ad ogni suo dipendente di diventare un sensore di opportunità e un agente di cambiamento: l'esperienza di holacracy come modello di governance per permettere all'organizzazione di evolversi autonomamente.*

**Demetrio Labate**, people and talent e holacracy coach – **ARCA**

## **15.40 Quali capacità per rendere l'organizzazione capace di anticipare le sfide che l'attendono**

*Saras, nei suoi 50 anni di vita, ha affrontato diversi cambiamenti guidati dalle necessità di evolvere il business e rispondere alle evoluzioni del mercato. Le sfide oggi sono più complesse: viviamo un momento di contrazione dei consumi a livello europeo, siamo messi sotto pressione da una forte concorrenza dell'Estremo Oriente, dobbiamo rispondere a obblighi di legge dettati da una legislazione ambientale sempre più rigida, e stiamo andando incontro alla fine del regime di incentivi per la produzione di energia elettrica. Un primo importante cambiamento di mentalità delle persone è stata la rivisitazione del processo di Supply Chain. Il più recente l'avvio del processo di formazione digitale ha l'obiettivo di consentire all'organizzazione di stare al passo con impianti più giovani e competitivi. Il programma si inserisce nelle altre iniziative in corso, perché il nostro obiettivo rimane quello di essere tra i migliori operatori nel settore.*

**Fernando Ferri**, direttore risorse umane e organizzazione – **SARAS**  
e presidente – **SARTEC**

# Agenda

---

## **16.05 Il processo di fusione tra due società di gestione aeroportuale: organizzazione, ruoli e mansioni**

*L'esperienza di fusione tra due società di gestione aeroportuale, tra di loro anche "competitor" e di riferimento nel settore industriale di appartenenza, attraverso la gestione ed organizzazione risorse umane, nonché le relazioni sindacali, e la definizione della nuova struttura organizzativa post-fusione.*

**Matteo Barontini**, direttore risorse umane & organizzazione – **TOSCANA AEROPORTI**

## **16.30 Organizzazioni post-gerarchiche: un unfinished business**

*I sistemi di coordinamento e controllo gerarchico e la divisione del lavoro spinta che avevano caratterizzato le organizzazioni taylor.fordiste sono declinati ma forme non gerarchiche di organizzazione e sistemi di gestione delle risorse umane basati su ruoli e professioni, preconizzati fin dagli anni 70, stentano ancora ad affermarsi. Lo sviluppo di una economia dei servizi centrata sul singolo cliente, l'emergere di una Italian Way of Doing Industry centrata sul valore al cliente, l'esistenza di una gran numero di casi innovativi esemplari di riorganizzazione e di job redesign, l'ausilio delle tecnologie di rete, l'industry 4.0., la diffusione di una cultura manageriale e tecnica di nuova concezione nelle università e e negli ITS, sono fattori che possono accelerare questi sviluppi. Ma occorre adottare su larga scala metodologie e percorsi di "change management strutturale", ossia modalità ricorsive per adottare e realizzare piani, progetti e miglioramento continuo ossia che si rafforzino reciprocamente e che cambino armonicamente valore, processi, organizzazione, tecnologie e soprattutto persone.*

**Federico Butera**, professore emerito di scienze dell'organizzazione – **UNIVERSITÀ DI MILANO BICOCCA**

## **17.00** Chiusura dei lavori

# Relatori

---



**Matteo Barontini**, direttore risorse umane & organizzazione  
**TOSCANA AEROPORTI**

Con una esperienza consolidata in ambito di relazioni sindacali/industriali e nei processi di cambiamento organizzativo e gestione risorse umane, in contesti "labour intensive" e "operativi" di media - grande dimensione, Matteo Barontini, 39 anni, è attualmente Direttore Risorse Umane & Organizzazione di Toscana Aeroporti, società di gestione aeroportuale nonché delle attività di handling e security degli scali di Pisa e Firenze.

Precedentemente, per quasi 2 anni è stato Responsabile Organizzazione, Sviluppo e Relazioni Sindacali per la stessa società, quindi dal 2008 al 2015 Responsabile Risorse Umane di Aeroporto di Firenze, società in cui ha lavorato a partire dal 2006. Nel periodo 2002-2005 è stato Specialista Risorse Umane in CDC Point. Nelle due realtà aeroportuali ha contribuito alla realizzazione di importanti processi di riorganizzazione e di revisione degli accordi collettivi, partecipando altresì al processo di Fusione tra le due società per azioni che gestivano gli Aeroporti di Pisa e Firenze.

Laureato in Scienze Politiche all'Università di Pisa, col massimo dei voti e la lode; ha un percorso specialistico in Risorse Umane ed ha conseguito altresì un Master universitario in Governance e Strategia Aziendale. E' membro di AIDP - Associazione Italiana Direzioni del Personale, di cui è stato Consigliere Nazionale e Regionale (Toscano). Collabora con testimonianze aziendali al Master in Sviluppo Risorse Umane dell'Università di Pisa.

**Cristiano Bettini**, ammiraglio di squadra (aus), già presidente  
dell'OIV - **MINISTERO DELLA DIFESA**



Dopo studi classici ha frequentato il Corso Normale di Stato Maggiore dell'Accademia Navale. Unitamente ad una lunga esperienza professionale a bordo di navi militari, sia in ruoli di staff che di Comando, nonché in sedi ed operazioni Nato e internazionali, ha maturato, nel grado di Ammiraglio, competenze nel settore del comando & controllo, nella pianificazione e nella gestione operativa delle Forze, sia presso lo Stato Maggiore della Marina e quello della Difesa sia presso il Comando di Vertice interforze. Dal 2002 al 2005 è stato Adetto per la Difesa e la Marina in Gran Bretagna, con accreditamento per l'Irlanda. Ha altresì maturato numerosi anni di esperienza diretta nel settore della formazione e dell'impiego del Personale, prima quale docente e, successivamente, nel grado di Ammiraglio, negli incarichi di Comandante dell'Accademia Navale, Ispettore delle Scuole e Direttore per l'impiego del Personale della Marina militare, Sottocapo di Stato Maggiore della Difesa. Ha conseguito la laurea magistrale in Scienze navali e marittime e la laurea in Scienze politiche.

# Relatori

---



**Federico Butera**, professore emerito di scienze dell'organizzazione - **UNIVERSITÀ DI MILANO BICOCCA**

Federico Butera, Professore Emerito di Sociologia dell'organizzazione presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Milano Bicocca. È inoltre Presidente della Fondazione Irso e Direttore della rivista Studi Organizzativi. È autore di 24 libri e di oltre 150 articoli sui temi dell'organizzazione, del lavoro e delle professioni.

**Silvia Campagnolo**, senior instructional designer & project manager - **ALLOS**

Laureata nel 2002 in Relazioni Pubbliche presso lo IULM, dopo una breve esperienza nella ricerca e selezione del personale in Gi Group Generale Industrielle, approda in Allos dove si occupa inizialmente di attività di comunicazione e marketing a supporto dell'area commerciale. Nel 2005 passa ad occuparsi di e-learning, seguendo gli aspetti metodologici di analisi dei fabbisogni formativi, di progettazione didattica, di individuazione dei format e di sviluppo multimediale.

Matura in questo ambito una significativa esperienza, lavorando per clienti nazionali ed internazionali operanti in molteplici settori (Energy, Bancario, Assicurativo, Luxury Fashion, ecc.).

Parallelamente al consolidarsi di competenze specifiche nel settore della didattica online, matura esperienze anche in altri linguaggi e format più prettamente attinenti all'ambito comunicativo, partecipando attivamente alla progettazione e produzione di video teaser emozionali, web fiction, video tutorial, ecc.





# Relatori

---



**Cristiano Daolio**, associate partner – **NEXTEA**

Laurea in Economia e Commercio, un master in International Management, e corsi di formazione alla Harvard Business School e alla London Business School.

Dopo alcuni anni in Ernst & Young come revisore e consulente, si è specializzato sui temi di Performance Management e Strategy Execution dove è uno dei riferimenti a livello nazionale avendo collaborato in passato con il Professor Robert Kaplan.

Negli ultimi anni ha concentrato la sua attività sui temi di innovazione con particolare riferimento a Strategic Innovation, Corporate

Innovation e Business Transformation. Lavora tra l'Italia, Stati Uniti e Dubai.

Ha sviluppato un network di collaborazioni internazionali su questi temi con inspirational leader emergenti come Mark Sniukas (autore del libro "The Art of Opportunity") e Stefan Lindeberg (consulente internazionale e guru a livello di Corporate Transformation e Open Innovation) e Faisal Hoque (imprenditore seriale ed autore del libro "Everything Connect" e considerato una delle 100 persone più influenti a livello mondiale in tema di Business e Tecnologia).

Vanta numerose esperienze in ambito manageriale come C-Suite Executive in aziende italiane ed estere. Dal 2017 è partner di Nextea, società di consulenza direzionale di Altea Federation dove si occupa di temi di Innovazione e Business Transformation.

**Daniela Fantini**, head of organization  
**EUROP ASSISTANCE ITALIA**

Con una profonda esperienza nel miglioramento dei processi aziendali e dell'assetto organizzativo, in aziende di diverse dimensioni su scala nazionale e internazionale e operanti in vari settori, dalle telecomunicazioni, alla chimica farmaceutica, ai servizi di assistenza, alle assicurazioni, Daniela Fantini, 49 anni, attualmente è responsabile della funzione Organizzazione di Europ Assistance in Italia.

Dal 2000 nella società di assistenza del Gruppo Generali, Europ Assistance, dapprima nella società di servizi avvia la nuova funzione Organizzazione per le Operations, poi nella compagnia assicurativa centralizza lo sviluppo organizzativo su tutte le aree aziendali e lo integra con le attività di controllo interno. Attenta al problem solving, al team working e alle relazioni a tutti i livelli, guida oggi la progettazione e la realizzazione degli interventi organizzativi, il portafoglio dei progetti aziendali, il sistema gestione qualità e il controllo dei processi interni ed esterni.

Laureata al Politecnico di Milano in Ingegneria Gestionale, con progetto Erasmus in Spagna, ha conseguito l'abilitazione all'esercizio della professione di ingegnere e ha al suo attivo un percorso di formazione e di sviluppo professionale su temi organizzativi e di gestione aziendale presso SDA Bocconi e Gruppo Galgano, sulla gestione delle risorse umane e sulla formazione manageriale presso Generali Group Academy e sul project management e sul risk management presso MIP Politecnico di Milano.



# Relatori

---



**Fernando Ferri**, direttore risorse umane e organizzazione – **SARAS**  
e presidente – **SARTEC**

Nato a Mantova nel 1958, si è laureato in Giurisprudenza presso l'Università di Bologna con indirizzo Diritto del lavoro e, successivamente, si è specializzato in Sviluppo Risorse Umane presso la Case Western Reserve University di Cleveland (Stati Uniti). Dal 1 aprile 2010 entra a far parte del Gruppo Saras come Direttore delle Risorse Umane & Organizzazione.

In precedenza ha ricoperto posizioni di responsabilità in Società multinazionali, tra cui : Vicepresidente Risorse Umane ed Affari Legali per GlaxoSmithKline Italy, di cui è stato anche Consigliere di Amministrazione; Direttore Risorse Umane, Responsabile Organizzazione e Sviluppo Strategico per il Gruppo Zambon, Amministratore Delegato di Z-Cube (incubatore per la ricerca e lo sviluppo di nuove tecnologie da utilizzare in ambito farmaceutico, del Gruppo Zambon); Consigliere di Faschim, il fondo integrativo di assistenza sanitaria del settore chimico, fino ad aprile 2010 e, a partire da Aprile 2011, Presidente di Sartec, società del Gruppo Saras (150 dipendenti con fatturato di ca 23 mio €), attiva nella fornitura di servizi e soluzioni di ingegneria impiantistica, automazione e controllo di processi, risparmio energetico, nonché nella salvaguardia ambientale.

**Paolo Gubitta**, professore ordinario di organizzazione aziendale  
**UNIVERSITÀ DI PADOVA** e direttore scientifico area  
imprenditorialità – **CUOA BUSINESS SCHOOL**

È professore ordinario di Organizzazione Aziendale e Family Business e presidente del corso di laurea triennale in Economia dell'Università di Padova. È direttore scientifico dell'Area Imprenditorialità di CUOA Business School. Si occupa di imprenditorialità e imprese familiari, organizzazione delle imprese innovative e degli studi professionali, trasformazioni del lavoro. Ha svolto periodi di ricerca e didattica in diverse Università straniere (Manchester, Lugano, Dearborn-Detroit, Lianoning, Guangzhou, Tel Aviv). Sta realizzando un progetto di ricerca sui lavori ibridi e sull'organizzazione del lavoro nel digital manufacturing. È nel comitato di selezione del Premio Gaetano Marzotto e nel comitato Medie Imprese di Assolombarda. Dal 2013 al 2015 ha presieduto il comitato scientifico del Galileo Festival dell'Innovazione. È consigliere di amministrazione di Deltaerre e consigliere indipendente di Alcedo Sgr.



# Relatori

---



**Valerio Iossa**, direttore della direzione organizzazione e risorse umane – **COMUNE DI MILANO**

Napoletano, studi classici, formazione universitaria in giurisprudenza e post-universitaria in Management Pubblico presso la SDA Bocconi. Ha un profondo rispetto delle Istituzioni ed un intimo senso di appartenenza ad esse; da oltre quindici anni, con il suo lavoro, cerca di sostenerne credibilità e prestigio e di accompagnarne il cambiamento. Avvocato, ha collaborato con il Direttore Generale del Comune di Napoli, conoscendo linguaggio, cultura, ritmi quotidiani e stabili fibrillazioni di una amministrazione diversa, per ampiezza e

complessità, ma in fondo uguale a tante altre. Nei successivi anni in consulenza ha condotto progetti di sviluppo organizzativo e di riqualificazione di sistemi di programmazione e controllo per numerose amministrazioni ai diversi livelli istituzionali. La direzione generale del Comune di Figline Valdarno, nel dicembre del 2006, è stata l'occasione per ritornare nel pubblico, con piena assunzione di responsabilità ed il presidio diretto dei principali progetti di sviluppo dell'ente, tra tutti il progetto di fusione dei Comuni di Figline Valdarno ed Incisa in Val d'Arno, prima esperienza di fusione in Toscana e tra le più grandi mai realizzate in Italia. Dopo una breve e significativa esperienza come Direttore Generale della ASM Rieti, multiutility a partecipazione pubblica maggioritaria del Comune di Rieti, da dicembre 2014 si occupa di risorse umane, assumendone la direzione presso il Comune di Firenze e, dal marzo 2017, al Comune di Milano.

**Demetrio Labate**, people and talent e holacracy coach – **ARCA**

Pioniere Holacracy in Italia e appassionato di self management, dal 2015 grazie a ARCA senza più "titolo" ma operante in diversi ruoli di cui il preferito: "Holacracy Coach"! Classe 1972, laurea in Giurisprudenza e Master per Giuristi d'Impresa. Il suo percorso professionale nelle Risorse Umane comincia in Olivetti. Itinerante per l'Italia, dal 2004 ritorna nella sua amata Torino a ricoprire il ruolo di Responsabile Risorse Umane, prima in Urmet TLC e, dal 2010 fino al 2014, in CTS Electronics.



# Relatori

---



**Enrico Marchioni**, direttore generale  
**AGIL VOLLEY - IGOR NOVARA**

Nato a Novara nel 1972, ha intrapreso dopo il diploma la sua carriera nel mondo dello sport, partendo dalle funzioni di dirigente responsabile della comunicazione e dei rapporti con la stampa per una società militante in serie B di volley maschile e in C di volley femminile (Volley Novara). L'approdo all'Agil Volley arriva nel 1997, in B1, con le medesime mansioni conservate nel doppio passaggio attraverso le promozioni in A2 prima e in A1 (nel 2001) poi. Assume la carica di segretario generale e direttore del settore giovanile del club, mantenendola dal 2001 al 2006. Nell'estate 2006 il passaggio al volley maschile con le mansioni di Team manager e, dal 2007, di direttore sportivo della Acqua Paradiso Gabeca Montichiari. Ruolo mantenuto anche dopo il trasloco del club a Monza, fino all'estate 2011. Dall'estate 2011 assolve le mansioni di General Manager e Direttore sportivo della Igor Volley Novara (nata dal connubio tra Agil Volley e il main sponsor Igor Gorgonzola), con cui ha vinto un campionato di A2, una Coppa Italia e uno Scudetto, nella stagione appena conclusasi.

**Laura Massironi**, ceo - **NEXTEA**



Laura ha iniziato la carriera nel 1989 come Auditor in KPMG e dal 1995 opera come Management Consultant, affiancando i clienti nelle opportunità di Business Transformation.

Nel 1999 ha fondato Helianthos, società di Management Consulting, entrata a far parte di Altea Federation nel 2013: da questa operazione nel 2017 è nata Nextea.

Laura ha una profonda conoscenza di Revisione dei processi aziendali, Analisi e disegno di Organizzazioni, conduzione di Progetti e Change Management in contesti ad alta complessità ed ha maturato significativa esperienza in contesti di cambiamento dei sistemi informativi. Ha disegnato modelli di Management Control e gestito progetti di contabilità industriale sia in aziende di produzione che di servizi, applicando metodologie consolidate e seguendo la fase implementativa a garanzia della coerenza tra modello e realizzazione. Nella pluriennale esperienza nel mondo della consulenza di direzione, ha collaborato con gruppi multinazionali e con aziende a conduzione familiare in progetti a livello nazionale ed internazionale.

È anche membro non esecutivo nel Consiglio di Amministrazione in aziende appartenenti ai settori manifatturiero e di servizi all'interno del quale contribuisce nei processi decisionali portando l'esperienza maturata nel controllo Strategico e di Direzione. Ha inoltre cariche come membro di Consiglio di Sorveglianza e di Organismo di Vigilanza.

È laureata in Economia Aziendale all'Università Bocconi di Milano (1989). È iscritta all'Ordine dei dottori commercialisti dal 1993 ed al registro dei Revisori contabili dal 1995.

# Relatori

---



**Michele Pagani**, group CEO e general manager  
**SERRALUNGA**

Nasce a Parma il 14/11/1963, dove frequenta il Liceo Scientifico Salesiano "San Benedetto".

Laurea in Ingegneria con indirizzo Economico – Gestionale e Master in Gestione Aziendale presso il MIP, Milano.

Inizia la sua carriera nel 1989 in azienda di famiglia, nel settore alimentare, dove conosce le dinamiche dei prodotti di largo consumo e della distribuzione degli stessi nel canale GDO Ho.Re.Ca, inoltre raggiunge molto velocemente ruoli di Direzione Commerciale e

Marketing all'interno del Gruppo Fantuzzi – Reggiane (settore Impiantistica).

La sua prima esperienza nel settore del Mobile e dell'Arredamento è nel 2009, quando gli viene offerto il ruolo di Direttore Commerciale e Marketing del Gruppo Colombini (180 Mln di fatturato), e qui raggiunge il +25% del fatturato sui mercati esteri.

Successivamente ha ricoperto il ruolo di Direttore Generale presso Valentini, di Group CEO and GM presso Emu, raggiungendo sempre importanti e significativi risultati.

A Gennaio 2017 inizia una nuova sfida professionale come CEO presso Serralunga.

**Gianfranco Rebor**a, direttore responsabile  
**SVILUPPO&ORGANIZZAZIONE** e autore del libro  
**"SCIENZA DELL'ORGANIZZAZIONE. I design di strutture,  
processi e ruoli"**



Gianfranco Rebor è professore ordinario di Organizzazione e gestione delle risorse umane nell'Università Carlo Cattaneo - LIUC di Castellanza, della quale è stato Rettore dal 2001 al 2007. Dal 2010 è direttore responsabile della rivista Sviluppo&Organizzazione. Dal 2014, è presidente nell'Organismo Indipendente di Valutazione del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della ricerca. Past President (2009-2012) di Assochange, Associazione Italiana di Change Management. Ha iniziato la sua carriera nell'Università Bocconi, dove è stato professore associato di strategia aziendale e di economia delle amministrazioni pubbliche, e ha insegnato anche nell'Università di Brescia, prima di trasferirsi nel 1994 presso la nuova Università Carlo Cattaneo - LIUC sorta a Castellanza per iniziativa dell'Unione Industriali di Varese.

All'attività di ricerca e formazione ha affiancato nel tempo un impegno professionale che lo ha portato a operare a supporto di progetti innovativi soprattutto nell'area delle pubbliche istituzioni, sia al livello degli enti locali che delle amministrazioni centrali. Le sue ultime pubblicazioni riguardano la valutazione dell'università, la gestione del cambiamento organizzativo, il fenomeno della crisi dei controlli nelle aziende pubbliche e private e la direzione del personale. La sua attività di ricerca nelle aree del management e delle risorse umane è documentata sul sito-blog [www.gianfrancorebor.org](http://www.gianfrancorebor.org).

# Relatori

---



**Roberto Renzini**, direttore divisione sistemi  
**DIPLOMATIC OLEODINAMICA**

Roberto Renzini inizia la sua carriera professionale come analista IT in società di consulenza che operano nel settore bancario e assicurativo. Arriva in Duplomatic nel 1999 come assistente al responsabile IT, nel 2002 diventa Responsabile IT di gruppo e nel 2005 introduce in azienda un nuovo sistema ERP che integra tutte le funzioni aziendali. Nel 2006 comincia ad operare anche in ambito organizzazione in staff alla Direzione Generale. Nel 2008 assume il ruolo di Responsabile Servizi di Staff di Duplomatic Oleodinamica,

con responsabilità diretta dei servizi: IT, HR, Comunicazione e Sistema Qualità.

Ad inizio 2011 lascia Duplomatic per diventare CTO (Chief Technical Officer) di un primario gruppo attivo nel settore dell'e-commerce in Italia. A fine 2011 rientra in Duplomatic Oleodinamica per assumere il ruolo di Direttore della Divisione Sistemi, Business Unit del gruppo Duplomatic che progetta e produce impianti oleodinamici su commessa per svariati settori applicativi. Tra le referenze di Duplomatic nel settore impianti ci sono Ansaldo Energia, GE Switzerland, GE Triveni India, Nuovo Pignone, Siemens, Franco Tosi, Mapna Tuga, Ural Turbine. Da Ottobre 2014 è anche Direttore Operativo di Hidrux, azienda acquisita dal gruppo Duplomatic, e attiva nella progettazione e produzione di impianti di lubrificazione.

Segno zodiacale ariete, ha un carattere deciso e testardo, ama le sfide e gli obiettivi ambiziosi. Nel tempo libero si dedica alla famiglia e ai suoi due gemelli.

# Casi aziendali

---



Il progetto Igor Volley nasce dal **connubio tra la storica realtà sportiva Agil Volley e un pool di aziende facente campo a Igor Gorgonzola**, title sponsor del club dalla primavera 2012. Agil Volley è stata **fondata nel 1984 da suor Giovanna Saporiti e suor Marilena Bertini a Trecate**, in provincia di Novara, il progetto (l'acronimo Agil sta per Amicizia, Gioia, Impegno e Lealtà) è frutto di un impegno preso nei confronti dei giovani abbandonando il progetto di costruzione di una Casa per anziani per aggregare in una struttura tanti ragazzi che attraverso lo sport potessero crescere e formare un solido gruppo. Dal 2012, anno del connubio con Igor Gorgonzola, **la società ha vinto un campionato di A2, ottenendo la promozione in A1, nel 2013, la Coppa Italia nel 2015 e lo Scudetto, primo della pallavolo novarese, nel 2017, disputando per tre stagioni le competizioni europee.**



Global leader nel settore della cash automation technology, **ARCA si è distinta negli anni per aver individuato canali d'espansione non tradizionali.** Dal 1998 collabora con Istituti Finanziari e, grazie all'enfasi del fondatore Mort O' Sullivan che ha favorito lo sviluppo di una cultura aziendale tesa al cambiamento, ha aperto la strada all'industria della cash automation nei più vari segmenti di business. L'obiettivo è quello di **progettare e applicare soluzioni tecnologiche per la risoluzione dei problemi di ogni giorno, focalizzandosi sulla massimizzazione di controllo e efficienza delle transazioni finanziarie nelle filiali bancarie, nel mondo retail e nel segmento dei chioschi self service.** Oggi ARCA dispone della più ampia scelta di dispositivi per la gestione del contante, per rendere le transazioni in denaro più semplici, efficienti, sicure. Con headquarters a Mebane (U.S.), **ha sedi in Italia, Francia, U.K. e vende in 50 paesi.**

# Casi aziendali

---



Duplomatic, fondata nel 1952 per lo sviluppo di sistemi meccanici di copiatura per macchine utensili, dagli anni sessanta si è specializzata nella produzione e vendita di componenti e sistemi oleodinamici per il settore industriale; più recente è anche l'ingresso nel mercato degli attuatori elettrici.

Il gruppo Duplomatic è passato in 6 anni da una sola sede produttiva in Italia ad una realtà internazionale per la quale lavorano oltre 300 persone, composta da 7 aziende di cui 5 in Italia, 1 negli USA ed 1 in Cina, con più di 1.000 clienti in tutto il mondo, ed un fatturato consolidato di oltre 70 milioni di euro. Il quartier generale si trova a Parabiago, in provincia di Milano.

In un contesto di mercato in continua evoluzione, il Gruppo si propone di continuare il percorso di crescita già intrapreso, con l'obiettivo di superare i 100 milioni di euro di fatturato nei prossimi 4 anni, a cui si potrà aggiungere l'opportunità di acquisire altre primarie realtà produttive.



"Assistere i clienti in tutte le circostanze della vita, nel quotidiano e nelle situazioni di emergenza, offrendo prevenzione, protezione e assistenza nelle aree della mobilità - **Viaggi e Auto** - e in quelle **della Salute e della Casa&Famiglia**".

È questa la mission di Europ Assistance che si traduce nel payoff "you live we care".

**Fondato a Parigi nel 1963**, il Gruppo Europ Assistance è in grado di offrire una **ricca gamma di prestazioni di assistenza, coperture assicurative e servizi, in risposta a una grande varietà di esigenze, sia in situazioni di emergenza che nel quotidiano**. Europ Assistance è presente in Italia dal 1968 dove è **leader del mercato nazionale dell'assistenza privata**. Europ Assistance **è sinonimo di sicurezza e tranquillità perché è al fianco dei suoi clienti sempre e ovunque**, grazie a una centrale operativa attiva 24h, **un network di assistenza di oltre 425.000 centri nel mondo** e uno staff medico in grado di intervenire anche nelle situazioni più critiche.



# Casi aziendali

---



Saras intende essere un **punto di riferimento come fornitore di energia sostenibile che alimenta la vita delle persone**. Fra i principali asset ed le attività gestite hanno una delle più grandi raffinerie del Mediterraneo ad elevata complessità: **300.000 barili/giorno di capacità di raffinazione** (circa il 15% della capacità totale in Italia); **oltre l'80% della produzione composta da prodotti a basso impatto ambientale quali gasolio autotrazione e benzina**; integrazione con il petrolchimico e la produzione di energia elettrica. Inoltre hanno anche l'**IGCC (Integrated Gasification Combined Cycle)**: impianto di gasificazione (uno dei più grandi al mondo da combustibile liquido) che converte i residui pesanti della raffinazione in gas pulito a limitato impatto ambientale, poi utilizzato per la produzione di energia elettrica; l'attività di Trading (Svizzera) , Vendita e Marketing (Italia e Spagna); **la presenza nella produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili (parco eolico)** da 96MW sito in Sardegna e infine l'attività nel campo dei servizi di ingegneria nel settore oil.

---

## SERRALUNGA®

**Serralunga** viene **costituita a Biella nel lontano 1825** da Pietro Serralunga, trisavolo dell'attuale amministratore unico dott. Marco Serralunga, come conceria di pellame per usi diversificati, in particolare cinghie e accessori per industrie.

**Di generazione in generazione la Società è sempre stata orientata all'innovazione**, attenta ai nuovi mercati, ai nuovi prodotti e alle novità tecnologiche.

L'azienda si sviluppa e **continua a crescere fino al 2009 raggiungendo il livello di quasi 15 mln di fatturato, 65 dipendenti, e il mercato principale diventa il retail**. L'idea innovativa e premiante di Serralunga è quella di riproporre un oggetto di forma comune ed altamente iconico attraverso materiali, dimensioni e forme totalmente nuove. Gli anni 2005-2009 rappresentano il periodo migliore di Serralunga; **l'attenzione al prodotto, la continua innovazione tecnica e creativa**, l'apprezzamento del mercato trovano corrispondenza di **riconoscimenti internazionali con esposizioni in vari musei tra cui Pompidou di Parigi e Victoria e Albert di Londra Triennale di Milano**.

Alcuni prodotti di Serralunga, un'icona del "made in Italy", vengono selezionati per il **prestigioso premio del Compasso D'Oro, premio top del Design**.

Oggi SERRALUNGA sta affrontando un processo di riorganizzazione e riposizionamento sul mercato per un nuovo sviluppo nel mondo del Design.

# Casi aziendali

---



Toscana Aeroporti è la **società di gestione degli scali aeroportuali di Firenze e Pisa**. Nasce il 1° giugno 2015 dalla fusione di AdF – Aeroporto di Firenze e SAT - Società Aeroporto Toscano. La **fusione tra le due società** è il **passaggio fondamentale per la realizzazione di un unico sistema aeroportuale toscano, in linea con quanto previsto dal Piano Nazionale Aeroportuale approvato dal Ministero dei Trasporti Italiano**.

Nel lungo termine di Toscana Aeroporti conta di raggiungere nel 2029 oltre 130 destinazioni nel mondo, 45 compagnie aeree e 160 frequenze giornaliere. Grazie all'integrazione di queste due realtà, **la Toscana conta su uno dei sistemi aeroportuali più importanti del paese**, in grado da costituire un volano di sviluppo economico del territorio all'altezza di una delle regioni più note e amate al mondo.

*Toscana Aeroporti. Insieme, si vola.*

---

## Media partner

---

Carocci @ editore

*Libri per gli studi universitari e per il lettore desideroso di approfondimenti. Un arricchimento culturale permanente in una vasta gamma di discipline.*

**Nata nel 1980 per iniziativa di Giovanni Carocci**, la casa editrice si è ben presto affermata nel panorama italiano come **una delle principali university press per il rigore delle scelte, l'affidabilità dei contenuti e la cura delle sue pubblicazioni**. Nel corso di oltre trent'anni di attività, accanto ai libri rivolti al mondo degli studi e delle professioni – che restano pur tuttavia il cuore dell'attività della Carocci –, si è venuta ad affiancare una **serie di proposte editoriali rivolte al lettore generale in una vasta gamma di ambiti disciplinari: dalla filosofia agli studi storici, dalla psicologia agli studi religiosi, dall'archeologia alla storia dell'arte, dalla linguistica alle letterature**.

Oggi, il suo catalogo si compone di **oltre 4.000 titoli** e include **ricerche specialistiche, manuali e monografie per studenti e professionisti, classici della letteratura e del pensiero**, così come letture di approfondimento per il lettore generale, in una prospettiva di formazione e di arricchimento culturale permanenti. Una prospettiva che ha guidato le scelte della casa editrice sin dalla sua fondazione e destinata a rimanere la sua cifra peculiare nel tempo.

# Sponsor

---

The logo for ALLOS, featuring the word "ALLOS" in a bold, black, sans-serif font. Below the text is a thick, grey, curved underline that spans the width of the letters.

**Allos** in collaborazione con SAP® SuccessFactors® **sta aiutando le aziende nella trasformazione digitale delle HR e nell'accelerazione della business execution.** Grazie ad una profonda comprensione del mondo HR e ad una lunga lista di casi di successo nella gestione delle risorse umane, può affiancarti nella **gestione di tutti e tre gli aspetti caratteristici di una qualsiasi iniziativa di trasformazione che impatta la tua organizzazione e le tue persone: Processi, Tecnologie e Gestione del Cambiamento.**

Porta la velocità della tecnologia dalla tua parte in tre mosse: DEVELOP – **Sviluppa una strategia efficace di gestione e sviluppo delle persone attraverso le soluzioni SAP® SuccessFactors®;** EMPOWER – **potenzia la tua organizzazione attraverso soluzioni HR innovative costruite su SAP Cloud Platform e altre tecnologie all'avanguardia;** REALIZE – **facilita l'adozione post-go-live della tecnologia realizzando video coinvolgenti e e-learning games.**

**Fondata nel 1992 in Italia, Allos ha sedi operative in Europa, Stati Uniti e Sudafrica** ed è prima in Italia per numero di progettualità in ambito HCM. Gran parte del successo del proprio business è reso possibile dalla solidità della tecnologia e della metodologia di implementazione che, attraverso una selezione accurata di best practice, accelera la fase di progettazione e implementazione della soluzione e facilita la condivisione e l'adozione della tecnologia.

**[www.allos.it](http://www.allos.it)**

# Sponsor

---

# NEXTEA

**Nextea**, società di Management Consulting di Altea Federation, **raccoglie l'esperienza ventennale di professionisti cresciuti al fianco delle aziende in progetti di digitalizzazione e innovazione. La mission di Nextea è abilitare la convergenza tra Business e Tecnologia e ottenere la massima espressione del Valore aziendale e della sua competitività.** Per governare la fase di trasformazione e convergenza, Nextea applica il Business Transformation Framework. **Ogni processo di trasformazione aziendale è sostenuto da tre elementi, Business Agility, Sustained Innovation ed Operational Excellence e si sviluppa lungo due grandi dimensioni, Business Architecture e Technology Architecture.** Nextea misura il grado di maturità aziendale sui tre elementi e le due dimensioni ed orchestra gli interventi pianificando un **percorso evolutivo specifico**, utilizzando una **metodologia precisa**, un benchmark con il **contesto competitivo e una chiara strategia**, stabilendo priorità, investimenti e ritorni attesi. Misurare lo stato dell'arte dell'impresa, accompagnarla nell'introduzione dell'**Innovazione come processo graduale e continuo**, per cogliere tutti i massimi benefici. Questo il valore della Visione olistica Nextea.

**[www.nextea.it](http://www.nextea.it)**







### **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 indossato per ragioni di riconoscimento, e per avere accesso all'area ristoro.



### **AREA RISTORO**

L'accesso ai servizi di coffee break e lunch buffet è gratuito previa esibizione del badge identificativo. In area ristoro troverai i desk dei fornitori di strumenti e servizi per il welfare aziendale.



### **QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE**

Ricordati di compilare il questionario di valutazione e consegnarlo alla fine della giornata al desk accredito.



### **DESK ESTE**

Al desk ESTE oggi troverai:

Un vantaggioso **sconto del 50%** per abbonarsi alla rivista *Sviluppo&Organizzazione*

Alcune delle nostre proposte editoriali, tra cui:

*Dall'azienda al territorio, Il Cambiamento organizzativo, Il Manifesto dello Smarter Working, Strana gente i formatori, Dream Company, L'Ornitorinco sulla scrivania, Viola, Pattern Comportamentali, Manager nella nebbia.*



### **DOCUMENTAZIONE ON LINE**

La documentazione dell'evento sarà disponibile la settimana successiva all'evento sul sito **www.este.it**, nella sezione dedicata (area download) dell'evento "Il design dell'organizzazione".

Il Convegno è organizzato dalla rivista ***Sviluppo&Organizzazione***, la più **longeva e prestigiosa rivista scientifica italiana di organizzazione aziendale e risorse umane.**



La rivista rappresenta lo spazio di dibattito più autorevole tra la teoria dell'organizzazione aziendale e la sua effettiva implementazione in azienda. Uno strumento indispensabile per chi in azienda decide le strategie di crescita e sviluppo.

***Sviluppo&Organizzazione*** organizza **incontri** con accademici, consulenti, imprenditori, manager, rappresentanti delle associazioni per approfondire temi di attualità su argomenti di organizzazione aziendale e risorse umane.

Promozione abbonamento a ***Sviluppo&Organizzazione***  
riservata ai partecipanti al Convegno  
**55 euro** anziché ~~110~~

Codice promozionale **ABBSE050DESMI**  
Valido dal **13 luglio al 13 agosto 2017**

(da utilizzare sul sito: [www.este.it/abbonamenti.html](http://www.este.it/abbonamenti.html))

**Ogni abbonamento permette l'accesso annuale ai convegni organizzati dalla rivista *Sviluppo&Organizzazione* per tre persone della medesima azienda**

Per informazioni contatta **Daniela Bobbiese**, responsabile abbonamenti ESTE - Tel. **02.91434419**

