

presentano il convegno



essere digitale

La direzione del personale nell'azienda postmoderna

MILANO – 28 novembre 2017

Hotel Michelangelo – Ore 9.00/16.45

SPONSOR



MEDIA PARTNER



hashtag ufficiale:
#esseredigitale



Informazioni di servizio



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 gli stand dei fornitori di strumenti e servizi per le aziende.



QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE

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



STAND LIBRI ESTE

Allo stand libri le nostre proposte editoriali:

Competenze e Sentimenti, Dream Company, Il Cambiamento Organizzativo, Il Manifesto dello Smarter Working, Intuizione e innovazione, L'Ornitorinco sulla scrivania, Strana gente i formatori, Sulla via creativa, Welfare aziendale tra dimensione organizzativa e cura della persona, Dall'azienda al territorio le pmi incontrano il welfare, Viola, Progettare i prodotti del futuro.

Agenda

- 9.00** Apertura accredito partecipanti
- 9.30** Apertura lavori e benvenuto
Chiara Lupi, direttore editoriale – **ESTE** e
Francesco Varanini, direttore – **PERSONE&CONOSCENZE**
- 9.40** *Il passaggio al digitale e la direzione del personale postmoderna*
Francesco Varanini, direttore – **PERSONE&CONOSCENZE**
- 10.10** *Digital HR Transformation. Il ruolo dell'HR nel processo di trasformazione digitale*
Andrea Ingallinera, partner – **BUSINESS INTEGRATION PARTNERS**
- 10.35** *Siamo uomini o digitali? Apologia delle risorse umane analogiche*
Sandro Crestani, responsabile risorse umane - process management e organizzazione – **OSRAM**
- 11.00** *La potenza della motivazione: strumenti pratici per ridefinire i modelli di lavoro*
Christian Zoli, co-founder e VP of product – **BEACONFORCE**
- 11.25** Coffee break
- 12.00** *Digitalizzazione dell'industria e impatto sulle risorse umane: rivoluzione vs evoluzione*
Luca Luigi Manuelli, chief digital officer – **ANSALDO ENERGIA**
- 12.25** *La trasformazione digitale in azienda: chi guida il cambiamento? HR e IT a confronto*
Vincenzo Cianfriglia, hr manager – **CST CONSULTING** e
Davide Montalto, hcm practice manager – **CST CONSULTING**
- 12.50** *I CIO e la sfida del digitale*
Daniele Rizzo, chief information & business process officer europe – **AUTOGRILL**
- 13.15** Pranzo a buffet
- 14.15** *Essere Digitale, la direzione del personale nell'esperienza del Gruppo Danieli*
Corrado Biumi, hr director – **DANIELI & C.**
- 14.40** *ServiceNow: la rivoluzione digitale come opportunità per le risorse umane*
Rodolfo Falcone, avp mediterranean region – **SERVICENOW**

Agenda

- 15.05** *Essere digitale nella Gdo tra offline e online*
Antonio Garau, responsabile risorse umane – **LEROY MERLIN**
- 15.30** *La Digital Workplace Strategy: cosa significa e qual è l'impatto della Digital Transformation sulle organizzazioni*
Devid Mapelli, solutions & marketing director – **DIMENSION DATA ITALIA**
- 15.55** *Modelli di apprendimento e cultura digitale: il caso OVS Store Management School*
Cristina Cocchetto, responsabile formazione e sviluppo manageriale e comunicazione Interna – **OVS**
- 16.20** *Vent'anni di cultura digitale in Italia: il racconto di un protagonista*
Conversazione con **Franco Filippazzi**, autore e consigliere – **AICA**
- 16.45** Chiusura dei lavori

Conducono



Francesco Varanini, direttore responsabile di **PERSONE&CONOSCENZE**

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. Ha recentemente pubblicato il libro *Le vie della formazione. Creatività, innovazione, complessità*.



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. Nel 2013 insieme con Gianfranco Rebora e Renato Boniardi ha pubblicato *Leadership e organizzazione. Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager*.

Il passaggio al digitale e la direzione del personale postmoderna

Ci troviamo a vivere nella 'cultura digitale', eppure non è così semplice dire di cosa si tratta. La storia aiuta a leggere il presente. Solo ripartendo da vicende e studi degli Anni Sessanta del secolo scorso possiamo avvicinarci a capire il senso di ciò che accade nella Silicon Valley, e il senso ciò che accade in ogni organizzazione, quando l'azione sociale passa a svolgersi su piattaforme digitali.

Le Direzioni del Personale accompagnano le persone, garantendo loro le condizioni per lavorare bene. Un conto è accompagnare le persone nel mondo 'fisico', un conto è accompagnare le persone nella vita vissuta attraverso lo schermo del computer. Per accompagnare veramente, non basta affidarsi a tecnici. Bisogna aver sperimentato personalmente.



Francesco Varanini, direttore responsabile di **PERSONE&CONOSCENZE**

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. Ha recentemente pubblicato il libro *Le vie della formazione. Creatività, innovazione, complessità*.

Digital HR Transformation. Il ruolo dell'HR nel processo di trasformazione digitale

Le organizzazioni devono competere con una nuova tipologia di aziende organizzate per creare valore altamente scalabile che hanno esteso il concetto di impresa, utilizzando tecnologie digitali e soluzioni organizzative che si stanno evolvendo ad un ritmo esponenziale.

La trasformazione è una condizione necessaria ma non sufficiente per garantire alle aziende la possibilità di affrontare completamente le nuove sfide che tecnologie, comportamenti, informazioni e competenze pongono in cima alle priorità. A tal proposito saranno definiti obiettivi e approccio alla Digital Transformation e saranno discussi i motivi che rendono il ruolo del direttore HR fondamentale e fortemente impattato dallo sviluppo di tale programma di cambiamento. Sarà inoltre presentato un percorso E2E di Digital HR Transformation, dalla comprensione all'applicazione consapevole fino alla adozione dei servizi offerti dal mercato a supporto della trasformazione.



Andrea Ingallinera, partner
BUSINESS INTEGRATION PARTNERS

Nato a Ragusa nel 1972, è Partner di Bip per la divisione Telecommunication, Media & Entertainment, IT Strategy e Governance.

Dopo la laurea in Ingegneria Elettronica conseguita all'Università degli Studi di Catania con specializzazione nel settore delle Telecomunicazioni, ha vinto una borsa di studio come ricercatore presso il CNIT. Nel 2005 è entrato in Bip, dove è diventato Partner nel 2014 e oggi guida un team di oltre 120 professionisti. Nel 2015 è stato eletto membro della Giunta di Assolombarda. È inoltre

membro attivo della comunità accademica a diverso titolo, come docente di prestigiosi master e corsi accademici presso il Politecnico di Milano e l'Università di Catania, come membro del Comitato di Indirizzo dell'università di Pavia, come autore di pubblicazioni di successo.

SPONSOR

Bip.

Business Integration Partners

Bip – Business Integration Partners, fondata in Italia nel 2003, è oggi una delle principali società di consulenza europee e impiega oltre 1.600 persone a livello globale. I suoi professionisti offrono servizi di consulenza direzionale e business integration, seguono le aziende nei processi di ricerca e adozione di soluzioni tecnologiche disruptive. Bip è oggi presente in Italia, Inghilterra, Spagna, Turchia, Brasile, Belgio, Svizzera, Stati Uniti, Emirati Arabi, Cile e Colombia.

www.businessintegrationpartners.com

Siamo uomini o digitali? Apologia delle risorse umane analogiche

OSRAM ha percorso un cambiamento profondo che l'ha proiettata in pieno nel contesto digitale. Il cambiamento è stato guidato dall'alto e sostenuto da un forte e continuo processo di comunicazione. Il management OSRAM Italia ha definito un proprio "manifesto" dell'innovazione digitale. Attraverso il carotaggio di alcuni processi chiave delle risorse umane, comunque, si proverà ad evidenziare come l'elemento del rapporto umano, che è soprattutto analogico, resti imprescindibile per sviluppare e mantenere un clima interno che sostenga il cambiamento.



Sandro Crestani, responsabile risorse umane - process management e organizzazione - **OSRAM**

53 anni, nato a Galliate (NO).

Studi superiori al Liceo Classico "Carlo Alberto" di Novara e poi facoltà di Scienze Politiche all'Università degli Studi di Milano.

Percorso lavorativo iniziato prima del completamento dell'Università, come impiegato contabile e cassiere all'Istituto Bancario San Paolo di Torino. Dopo la laurea, il passaggio a Kraft segna l'inserimento nella funzione Risorse umane, ambito sviluppo organizzativo.

Successivo inserimento in Industrie Vernici Italiane - PPG, come Training & Development Mgr, prima per la Divisione Vernici e,

successivamente, anche per le altre attività del gruppo PPG in Italia, con coinvolgimento crescente nelle attività del gruppo europeo PPG.

Oltre alla responsabilità in ambito HR ha ricoperto quella di Quality Assurance Mgr. per la sede di Milano partecipando così al processo di certificazione ISO9001 della Società.

Dal 1996 in OSRAM, in cui ricopre dapprima la responsabilità delle Risorse Umane Sede, poi aggiunge quella dei processi formativi e, dal 2010, quella di Process Management e Organizzazione.

Formazione professionale:

- Master Formazione Formatori ISMO
- Assessor certificato EFQM (European Foundation for Quality Management)
- Assessor interno certificato ISO TS.

OSRAM

OSRAM, la cui sede è a Monaco (Germania), è un'azienda globale high-tech con una storia di oltre 110 anni. I nostri prodotti, principalmente focalizzati sulle tecnologie a semiconduttori, sono utilizzati in svariate applicazioni che spaziano dalla realtà

virtuale alla guida autonoma, dagli smartphone alle soluzioni di illuminazione connesse per la gestione degli edifici e delle smart cities. OSRAM propone le infinite possibilità della luce nel miglioramento della qualità della vita per ogni individuo e per la società. Le innovazioni di OSRAM permettono a tutte le persone nel mondo, non solo di vedere meglio, ma anche di comunicare, viaggiare, lavorare e vivere meglio. OSRAM conta circa 24.600 dipendenti in tutto il mondo con un fatturato di quasi 4,1 miliardi di euro (dati al 30 settembre 2017). La società è quotata alla Borsa di Francoforte e Monaco (ISIN: DE000LED4000; WKN: LED400; codice: OSR).

OSRAM in Italia è oggi una realtà commerciale e industriale con sede a Milano e con un sito produttivo e un centro di R&S a Treviso. L'attenzione all'ambiente di OSRAM si concretizza non solo nella produzione di prodotti e processi di produzione ecocompatibili. La nostra responsabilità sociale va oltre e ci trova impegnati in progetti culturali quali l'illuminazione della Cappella Sistina, Piazza San Pietro, le Stanze di Raffaello nei musei Vaticani, Piazza dei Miracoli a Pisa, la Basilica del Santo, la Cappella degli Scrovegni di Giotto a Padova e la Cappella Teodolinda del Duomo di Monza, i teleri del Tintoretto nella Sala Terrena della Scuola Grande di San Rocco a Venezia, oltre a 14 basiliche milanesi.

La potenza della motivazione: strumenti pratici per ridefinire i modelli di lavoro

Perché alcune attività risultano interessanti, stimolanti e appaganti mentre altre risultano stressanti e altre ancora noiose? Quali sono le caratteristiche che rendono piacevole un'attività? E perché il lavoro è così spesso considerato come tempo da sopportare con rassegnazione, con l'impazienza di arrivare a fine giornata?

Attraverso la comprensione della motivazione intrinseca verrà proposto un modello di analisi per capire meglio cosa ci piace, cosa ci stimola e cosa ci rende interessati e motivati. Beaconforce è una piattaforma digitale che trasforma questo modello in strumento. Permette infatti alle aziende di ascoltare, comprendere e infine intervenire per creare ambienti di lavoro accoglienti e stimolanti, migliorando di conseguenza le performance e riducendo il turn-over.



Christian Zoli, co-founder e VP of product – **BEACONFORCE**

Formatore e consulente specializzato in Scienze Comportamentali, Organizational Behaviour, Change Management e Gap Generazionale. Il suo lavoro e la sua ricerca si concentrano su argomenti relativi al comportamento e ai processi decisionali spaziando dalla Psicologia Positiva alla Comunicazione, dalle Scienze Cognitive all'Economia Comportamentale. Christian è anche autore di giochi da tavolo con diversi titoli pubblicati in Italia e all'estero. Negli ultimi dieci anni ha unito teorie scientifiche, evidenze empiriche derivate dal campo e il modello di pensiero del game-design in un framework per la

comprensione e la gestione di motivazione, coinvolgimento e appagamento. Nel 2015 fonda assieme ad altri cinque soci MillenniaMinds, società di consulenza con sede a San Francisco specializzata in sviluppo delle organizzazioni e cultura aziendale.

Nel 2016, MillenniaMinds e Horsa danno vita a Beaconforce, piattaforma software per aziende che si propone di migliorare gli ambienti di lavoro facendo leva sulla motivazione intrinseca.

Ad oggi Christian ha collezionato numerose esperienze in Italia e all'estero collaborando con imprese e gruppi internazionali, tra i quali Ikea e PWC; ha insegnato in Università e partecipato come speaker a TEDx e Web Summit, registrando un attivo di oltre 2000 ore di speech, formazioni e docenze. Nel tempo libero si dedica alla creazione di nuovi giochi.

SPONSOR



Beaconforce è uno strumento che combina *Artificial e Emotional Intelligence* per creare ambienti di lavoro stimolanti, piacevoli, accoglienti. Ambienti di lavoro in cui ognuno può esprimere appieno il proprio potenziale.

Beaconforce agisce sulla motivazione intrinseca, quel tipo di motivazione legata a una spinta interiore che fa agire le persone

per il gusto di farlo, per gratificazione personale.

Ciò è possibile grazie a:

- Una app di ascolto, usata dai dipendenti: basata sulle neuroscienze, riesce a misurare in modo preciso e in tempo reale la variazione nella motivazione dei singoli;
- Una dashboard di Analisi e Raccomandazioni, usata dai manager ai vari livelli: mappa le aree di intervento più urgenti per migliorare la motivazione di singole risorse e interi team e, attraverso un motore di raccomandazioni basato su Intelligenza Artificiale, fornisce suggerimenti su possibili azioni da intraprendere.

www.beaconforce.io

Digitalizzazione dell'industria e impatto sulle risorse umane: rivoluzione vs evoluzione

Dal confronto tra la visione della trasformazione in corso in Ansaldo Energia, i suoi principali impatti su processi, organizzazione e competenze e la prima significativa esperienza di Internet of Things (IoT) in Italia avvenuta 20 anni fa in Indesit Company con lo sviluppo di Ariston Digital, emergono interessanti fattori con impatti "disruptive vs evolutive" in relazione a tecnologia ed ai correlati processi di change management (modelli di leadership, organizzazione e competenze).



Luca Luigi Manuelli, chief digital officer – **ANSALDO ENERGIA**

Luca Manuelli è Chief Digital Officer del Gruppo Ansaldo Energia, dove coordina lo sviluppo della trasformazione digitale del Gruppo finalizzata ad applicare i paradigmi di Industry 4.0 su tutta la catena del valore a supporto dello sviluppo competitivo e del portafoglio di offerta. Fa parte del comitato degli esperti coordinato dal MISE per supportare il lancio e l'implementazione del Piano Industria 4.0 ed è Membro dell'Osservatorio Nazionale per la Cyber Security, Resilienza e Business Continuity dei Sistemi Elettrici.



Il Gruppo Ansaldo Energia è uno dei maggiori player mondiali nel campo della power generation e si rivolge a enti pubblici, produttori indipendenti e clienti industriali. Con Società e branches in tutto il mondo, attualmente impiega oltre 4,500 persone e ha tra i suoi punti di forza principali un'offerta completa e un approccio flessibile ai progetti.

Il centro produttivo è diviso in tre linee prodotto: turbine a gas, turbine a vapore e generatori, tutti caratterizzati da una tecnologia avanzata, progettata per soddisfare le esigenze più complesse dei clienti in termini di efficienza, affidabilità e impatto ambientale.

La società sviluppa centrali elettriche chiavi in mano, aiutando i clienti a definire le caratteristiche di nuovi impianti. Si incarica inoltre di tutti gli aspetti post-vendita, con un'ampia serie di servizi globali, sia sulle proprie macchine che su quelle di tecnologie terze.

Ha inoltre una significativa presenza nel settore nucleare, tramite la controllata Ansaldo Nucleare.

La trasformazione digitale in azienda: chi guida il cambiamento? HR e IT a confronto

L'approccio alla digital transformation avviene dando priorità all'aspetto culturale e di change management oppure è un fattore puramente tecnologico? Chi detiene la regia del cambiamento digitale in azienda?

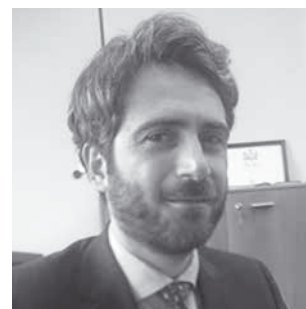


Vincenzo Cianfriglia, hr manager – CST CONSULTING

Laureato in Economia e Commercio e con un Master in Risorse Umane, sviluppa la prima parte della sua carriera in Sap Italia Consulting e IBM Italia come professionista a supporto dei processi afferenti all'area delle Risorse Umane, con focalizzazione sulle principali soluzioni applicative per la gestione del Capitale Umano. Speaker al master di HR Digital Transformation del Sole 24 ore sui temi della Social Organization, da circa due anni assume la responsabilità del Personale in CST Consulting, società del settore IT che offre servizi professionali di consulenza sul mercato. Appassionato di visioni innovative circa il ruolo delle Risorse Umane in azienda, promuove quotidianamente azioni per l'evoluzione e trasformazione della gestione delle Risorse Umane basate sulla diffusione di nuove tecnologie e modelli organizzativi.

Davide Montalto, hcm practice manager – CST CONSULTING

Passione, competenza ed innovazione sono le caratteristiche professionali di Davide Montalto, HCM Practice Manager, che da 15 anni analizza i processi HR di organizzazioni complesse ottimizzandone efficacia ed efficienza, affianca gli stakeholder nella progettazione e nell'esecuzione della change management strategy e promuove progetti innovativi a supporto dei business process.



SPONSOR



Think it easy

CST Consulting, società di **Consulenza**, trasforma il business delle aziende migliorando la **gestione delle informazioni e l'ottimizzazione dei processi**, attraverso la proposizione di una vasta gamma di servizi e soluzioni.

CST si distingue per la forte valorizzazione della qualità interna ed esterna, l'elevata specializzazione e l'attenzione all'innovazione come driver di cambiamento. Mettiamo le persone al centro e promuoviamo con convinzione la filosofia "having the right people, doing the right things, in the right way, that creates the right development."

La consulenza professionale costituisce il nostro elemento distintivo ed è ciò che dà una risposta concreta alle esigenze di business. Affianchiamo il management nei processi valutativi, valorizzando le competenze e fornendo supporto metodologico. Eroghiamo una vasta gamma di servizi che consentono di esternalizzare i processi delle aziende, implementarli con efficacia, ottenendo valide economie di scala.

www.cstconsulting.net

I CIO e la sfida del digitale

I CIO e le tradizionali funzioni IT sono esposti in modo crescente alle aspettative di manager ed imprenditori che intendono innovare prodotti, servizi e strumenti, abituati agli standard di tecnologia conosciuti come consumatori. In effetti, la vasta costellazione di start-up ed aziende tecnologiche di successo che hanno generato il fenomeno digitale non sta solamente rivoluzionando vari settori come il trasporto, l'editoria ed il commercio al dettaglio. Questi operatori stanno anche cambiando pratiche, metodi e standard con i quali per anni si è sviluppata l'information technology nelle aziende. Le nuove pratiche emergenti dal mondo digitale pongono cinque principali sfide all'Information Technology tradizionale: 1. Il modello di adozione guidato dagli utenti; 2. La maggiore velocità; 3. La democrazia tecnologica; 4. I Nuovi ecosistemi di fornitura e 5. Natura sociale del digitale. I CIO devono elaborare questi cambiamenti per trasformare le funzioni IT in modo conseguente, valorizzarne competenze ed asset, ed accompagnare le aziende nel loro percorso di trasformazione a lungo termine.



Daniele Rizzo, chief information & business process officer Europe – **AUTOGRILL**

Daniele Rizzo è chief information & business process officer Europe di Autogrill, il primo operatore al mondo nei servizi di ristorazione e retail per chi viaggia, operante attraverso oltre 5300 punti di vendita in 43 paesi, principalmente negli aeroporti, autostrade e stazioni ferroviarie. Daniele Rizzo, nato nel 1965 e laureato presso l'Università Bocconi di Milano, ha ricoperto ruoli di crescente responsabilità nel settore ICT all'interno di un gruppo italiano attivo nel settore retail. Entra in Autogrill nel 1999 con la responsabilità di sviluppare un piano ICT a supporto dello sviluppo del business

a livello internazionale. Daniele ha guidato la trasformazione della funzione ICT di Autogrill nel corso del forte ampliamento del Gruppo attraverso acquisizioni internazionali, trasformandola da funzione decentrata in unità condivisa. La funzione, fondata nel 2009, supporta attualmente varie business unit in tutta Europa. Daniele è capo della IT Shared service Unit dal 2009.



Autogrill è il primo operatore al mondo nei servizi di ristorazione per chi viaggia. Presente in 31 Paesi con oltre 57.000 dipendenti, gestisce circa 4.000 punti vendita in circa 1.000 location e opera prevalentemente tramite contratti di concessione nei principali canali di viaggio con presenze selettive nei centri commerciali, nelle fiere e in alcuni siti culturali. La Società gestisce, direttamente o in licenza, un portafoglio di oltre 300 marchi a carattere sia internazionale che locale. Autogrill è quotata alla Borsa di Milano dal 1997.

Essere Digitale, la direzione del personale nell'esperienza del Gruppo Danieli

La sfida del cambiamento e della digital transformation, per estrarre valore dagli investimenti in tecnologia con il governo del capitale umano, attraverso la co-generazione e l'engagement



Corrado Biumi, hr director – **DANIELI & C.**

Da circa tre anni nel Gruppo Danieli, responsabile della gestione delle persone che operano nelle linee di business Danieli Morgårdshammar, Danieli Centro Maskin, Danieli Centro Met, Danieli Research Centre, Danieli Centro Cranes, Hydraulics, Danieli Plant Engineering.

In precedenza, sempre in ambito Risorse Umane, ha operato nel settore siderurgico (steel making) presso il Gruppo Feralpi – circa 1.400 dipendenti, impegnati nella produzione di acciaio fra Italia, Germania, ed in misura ridotta Repubblica Ceca e Ungheria – ed in questa realtà quale Direttore Risorse Umane e Organizzazione.

In Lucchini-Severstal ha ricoperto inizialmente il ruolo di Responsabile Risorse Umane degli staff centrali e della Formazione e Sviluppo (BU's Italia e Francia); quindi Responsabile HR del sito di Trieste, prima di assumere, a gennaio 2011, la funzione di Direttore Risorse Umane di Gruppo.

La prima fase di vita professionale, il "periodo di formazione", l'ha trascorso trascorso come consulente di organizzazione e di management. È stato fondamentale, quel momento, per ritornare in azienda come responsabile formazione e sviluppo – in Rieter Automotive Fimit, ramo italiano della svizzera Rieter Automotive Systems, componentistica auto e sistemi insonorizzanti, oggi Autoneum – e, sempre in Rieter, come Responsabile Risorse Umane per la divisione Veicoli Industriali.



Danieli è tra i primi tre costruttori al mondo d'impianti e macchine per l'industria siderurgica, in grado di fornire dalla macchina singola sino all'impianto completo chiavi - o prodotto-in-mano.

Costituita nel 1914, si occupa della progettazione, costruzione e installazione di una gamma completa di macchine, impianti, e servizi che copre l'intero ciclo produttivo, dal minerale al prodotto finito. L'attività è supportata da consistenti investimenti in Ricerca e Sviluppo, pari a 150 MEuro/anno.

Danieli vanta una serie unica di moderne officine in Italia, Cina, Germania, Austria, Tailandia, India, e Russia, onorando il motto "*We do not shop around for noble equipment*".

Del Gruppo Danieli fa parte ABS-Acciaierie Bertoli Safau, tra i leader in Europa nella produzione di acciai speciali da costruzione.

Le principali società operative del Gruppo Danieli si trovano in Italia, Germania, Svezia, Austria, Francia, Paesi Bassi, Regno Unito, Spagna, Russia, Turchia, Stati Uniti, Brasile, Tailandia, India, Cina, e Giappone.

www.danieli.com

ServiceNow: la rivoluzione digitale come opportunità per le risorse umane

La modalità di fruizione dei servizi in ambito consumer è cambiata: le piattaforme tecnologiche sono oggi in grado di proporre ai clienti 'esperienze' straordinarie, contribuendo alla crescita di alcuni mercati. Amazon, Uber, Netflix ed Airbnb sono solo alcuni esempi di una rivoluzione che ha modificato per sempre l'acquisto dei servizi. Gli utenti di queste piattaforme sono persone che potrebbero interagire con altrettanta efficacia nella loro dimensione business se potessero interfacciarsi con piattaforme altrettanto semplici e intuitive. Ma sappiamo che nella dimensione aziendale molti processi sono ancora gestiti con modalità obsolete. Un fenomeno questo che ha un impatto negativo sulle persone, che in molti casi si trovano ad interagire con la propria organizzazione utilizzando strumenti che appartengono al passato e che, soprattutto, non consentono una gestione efficace delle informazioni. La piattaforma ServiceNow fornisce oggi una grande opportunità: le organizzazioni possono permettere alle proprie persone di interagire e scambiarsi informazioni con il medesimo grado di soddisfazione che generano le piattaforme legate al mondo consumer. La trasformazione digitale mediante la piattaforma ServiceNow avrà come beneficio, oltre a un maggiore ingaggio dei dipendenti, la possibilità di gestire i processi con maggiore efficacia aumentando la produttività.



Rodolfo Falcone, avp mediterranean region – **SERVICENOW**

Rodolfo vanta un'esperienza manageriale ultra ventennale nel settore dell'IT e si è sempre distinto per i successi ottenuti e i traguardi raggiunti, che lo hanno portato a ricoprire nel corso della sua carriera incarichi di crescente responsabilità, presso importanti aziende multinazionali del mondo IT. Rodolfo ha anche ricoperto ruoli di spessore nel settore della Security: è stato Country Manager Trend Micro Italia, Amministratore Delegato di Security Reply e Country Manager di Check Point Software Technologies. Nel 2014 è approdato in CommVault Systems, sempre come Country Manager, raggiungendo poi la posizione di Area vice president South Emea.

In ServiceNow da giugno 2017, si occupa di consolidare e sviluppare ulteriormente l'azienda e le sue strategie nell'area del mediterraneo.

SPONSOR

servicenow®

ServiceNow permette alle aziende di lavorare meglio, consentendo di portare facilmente a termine e senza complicazioni tutte le attività, dalle più semplici alle più complesse. Le nostre

applicazioni automatizzano, predicono, digitalizzano e ottimizzano i processi di lavoro e le attività, dall'IT al Customer Service, passando per la Security e l'HR. Le nostre soluzioni creano un'esperienza migliore per i dipendenti, gli utenti e i clienti e allo stesso tempo trasformano l'azienda. ServiceNow (NYSE:NOW) è come il lavoro viene fatto.

www.servicenow.com

Essere digitale nella Gdo tra offline e online

Gli scenari di acquisto diventano sempre più il perfetto mix tra relazione e tecnologia, tra negozi e scenari omnicanale; la sfida per essere leader di mercato è rendere le aziende "luoghi di esperienza" ad alto valore aggiunto per i clienti, per i candidati e per i collaboratori.



Antonio Garau, responsabile risorse umane – **LEROY MERLIN**

Laureato in Sociologia presso l'Università di Milano, dopo aver conseguito un Master in HR a Milano e successivamente il diploma di Coach AICP, Antonio Garau si occupa da 10 anni di HR ricoprendo i ruoli di Capoprogetto Formazione su temi di sviluppo manageriale e trasformazione digitale, HR Business Partner di una Regione Commerciale di 7 store e 1000 collaboratori e attualmente di Talent Acquisition Manager Italia per Leroy Merlin. Le attuali sfide per Antonio sono co-costruire e far vivere l'immagine di Leroy Merlin in termini di Employer Branding, definire e tradurre la strategia di talent attracting e recruiting sui target strategici, modernizzare e rendere eccellente la "candidate experience" di Leroy Merlin.



Leroy Merlin è un'insegna del gruppo Adeo che è il primo player a livello europeo e il terzo livello mondiale nel settore del miglioramento e della decorazione della casa.

In Italia Leroy Merlin ha 48 negozi e un piano di sviluppo a 3 anni che porterà il numero di punti di vendita a 63.

Leroy Merlin contribuisce al miglioramento dell'habitat e ha lo scopo di aiutare chiunque a sognare il proprio habitat ma soprattutto a realizzarlo, adattandosi ai mercati locali ed ai clienti, offrendo prodotti che soddisfino le loro esigenze.

I negozi Leroy Merlin sono grandi superfici di vendita dedicate al bricolage, con vendita self-service e assistita. Sono organizzati in base a cinque universi: mondo tecnico, decorazione, progetto, bagno, giardino ed edilizia.

Leroy Merlin propone anche numerosi servizi adattati a ogni Paese, al fine di agevolare l'acquisto, la realizzazione e la cura dei propri progetti. Proponendo tra i 30.000 e i 80.000 articoli, l'obiettivo di ogni negozio Leroy Merlin è accompagnare il cliente nel miglioramento e nella decorazione della propria casa ideale.

www.leroymerlin.it

La Digital Workplace Strategy: cosa significa e qual è l'impatto della Digital Transformation sulle organizzazioni

Per continuare ad essere di successo nello scenario attuale, le aziende devono trasformarsi facendo propri i concetti del digital business.

La trasformazione digitale non è solo relativa alla trasformazione tecnologica ma è un fenomeno in cui la strategia aziendale viene ridefinita in linea con le nuove le capacità.

Muta quindi il concetto stesso di lavoro e, slegandosi dal luogo in cui viene svolto, va a coincidere con l'obiettivo stesso che le persone sono chiamate a raggiungere. Cambiano, di conseguenza, gli stili di lavoro e la definizione di una Digital Workplace Strategy permette alle organizzazioni di accelerare la trasformazione del business.



Devid Mapelli, solutions & marketing director
DIMENSION DATA ITALIA

È alla guida delle Business Unit, del Marketing e del relativo team con l'obiettivo di aiutare i clienti ad affrontare le sfide imposte dai nuovi paradigmi tecnologici, quali il software-defined networking, le comunicazioni convergenti, il next generation data centre e il cloud.

Laureato presso il Politecnico di Milano in Ingegneria Elettronica, Comunicazioni e Trasmissioni, prima di entrare in Dimension Data, Devid Mapelli ha ricoperto ruoli di crescente responsabilità presso Cisco, prima come System Engineer e poi come Manager Systems Engineer. Successivamente, in Samsung Electronics, Devid Mapelli è stato B2B Business Development e Pre Sales Senior Manager.

SPONSOR



Dimension Data sfrutta le potenzialità di trasformazione della tecnologia per aiutare le organizzazioni a cogliere le migliori opportunità dell'era digitale. Come uno dei membri del NTT Group, acceleriamo le ambizioni dei nostri clienti attraverso l'infrastruttura digitale, il cloud ibrido, il

workspaces for tomorrow, la cybersecurity, e la rete come piattaforma. Con un fatturato di 7,4 miliardi di dollari, sedi in 49 paesi e più di 29.000 dipendenti, offriamo servizi ai clienti di tutto il mondo, in qualsiasi fase del loro percorso tecnologico evolutivo. Siamo orgogliosi di essere il Partner Tecnologico Ufficiale di Amaury Sport Organisation, organizzatore del Tour de France, e sponsor della squadra ciclistica Team Dimension Data for Qhubeka.

www.dimensiondata.com

Modelli di apprendimento e cultura digitale: il caso OVS Store Management School

Se i protagonisti delle attività di formazione sono le nuove generazioni, i modelli di apprendimento non possono prescindere dalla tecnologia. Formare in tempi sempre più rapidi, considerare la centralità dell'esperienza sul campo e l'impatto delle nuove tecnologie sono stati i "drivers" del cambiamento del percorso formativo che ha visto il riconoscimento delle competenze acquisite con un attestato digitale.



Cristina Cocchetto, responsabile formazione e sviluppo manageriale e comunicazione Interna – **OVS**

Laureata in Economia Aziendale a Ca'Foscari.
Dal 2014 Responsabile Formazione Sviluppo Manageriale e Comunicazione Interna di OVS spa. Inizia l'esperienza professionale nella consulenza occupandosi di progetti di sviluppo organizzativo nel retail. Continua il percorso professionale nell'ambito della Direzione Risorse Umane di Coin e poi GruppoCoin spa. Collabora con il Dipartimento di Scienze Economiche-Aziendali dell'Università di Padova e con il Master CUOA Retail Management e Marketing.

OVS

OVS S.p.A. è il gruppo leader in Italia nel mercato dell'abbigliamento, con un posizionamento value fashion. Quotato alla Borsa Italiana dal 2015, opera con i marchi OVS e UPIM secondo il modello di business tipico dei retailer verticalmente integrati.

OVS rappresenta l'eccellenza italiana della moda democratica. Brand inclusivo offre a tutti la libertà di vestire ogni giorno con stile italiano sempre al miglior prezzo possibile. I suoi negozi presenti in tutta Italia e all'estero, accolgono ogni anno più di 150 milioni di clienti. OVS offre inoltre un'interessante esperienza di shopping con il suo store on line www.ovs.it

UPIM si posiziona nel segmento value del mercato dei prodotti di abbigliamento per donna, uomo e bambino in Italia e si rivolge principalmente alla famiglia.

OVS S.p.A. opera attraverso la propria rete di vendita su tutto il territorio nazionale e all'estero con oltre 1500 negozi diretti e in franchising. Il Gruppo in Italia è inoltre leader nel mercato bambino.

Vent'anni di cultura digitale in Italia: il racconto di un protagonista



Franco Filippazzi, autore e consigliere – **AICA**

Laureato in fisica all'Università di Pavia e assistente presso lo stesso ateneo, Filippazzi viene assunto nel 1955 dalla Olivetti quando la società decide di entrare nel settore degli elaboratori elettronici. Nel laboratorio appositamente creato a Pisa, fa parte del ristretto gruppo di giovani ricercatori che progetta il primo elaboratore italiano, l'Olivetti Elea, un sistema di avanguardia a livello mondiale per la concezione logica e la tecnologia, messo sul mercato nel 1959.

All'inizio degli anni Sessanta è direttore della ricerca tecnologica del laboratorio Olivetti, che intanto si era trasferito da Pisa a

Pregnana Milanese. In questa sede avvia ricerche su tecnologie avanzate, quali circuiti integrati a film sottile, dispositivi superconduttori, memorie ottiche associative. Nel 1965 la Divisione Elettronica Olivetti viene ceduta alla General Electric. Come responsabile della ricerca scientifica, contribuisce all'inserimento del laboratorio di Pregnana nel nuovo contesto internazionale e alla sua attiva partecipazione ai progetti del Gruppo. Analogo ruolo avrà nei successivi passaggi del laboratorio, dapprima alla Honeywell e poi alla Bull.

Alle responsabilità di ricerca in ambito industriale ha costantemente affiancato attività di docenza universitaria. A partire dagli inizi degli anni Sessanta, ha insegnato in corsi di specializzazione a Milano, Napoli e Salerno. Ha dato contributi originali alle tecnologie informatiche, documentati in un ampio numero di pubblicazioni e da numerosi brevetti internazionali. È autore o coautore di diversi volumi sulla tecnologia e le applicazioni dell'informatica. Si citano, in particolare: Tecnologia dell'elaboratore elettronico (FrancoAngeli, 1976); L'informatica per il manager (Jackson Libri, 1983); Le frontiere dell'informatica (Sole 24 Ore Libri, 1986); Groupware, l'informatica per lavorare insieme (Franco Angeli, 1993); Superare il paradosso informatico (Franco Angeli, 1995); Il computer tra fantasia e realtà (CUEN, 1997).

Ha tradotto in italiano libri di particolare interesse come Computer Epistemology di Tibor Vámos (1993) e Being Digital di Nicholas Negroponte (1995). Ha ricoperto incarichi direttivi nelle associazioni professionali del settore. Attualmente fa parte del Consiglio dell'AICA (Associazione Italiana per l'Informatica e il Calcolo Automatico).



AICA

AICA è la prima e più importante associazione dei cultori e dei professionisti ICT.

Fondata nel 1961, l'Associazione è un ente senza scopo di lucro che ha come finalità la costruzione della società digitale e lo sviluppo delle conoscenze digitali nel nostro paese.

AICA rappresenta il luogo di incontro per i protagonisti del settore: professionisti, docenti, studenti, cultori della materia, oltre a enti pubblici e privati quali università, amministrazioni, scuole, imprese, centri di ricerca. È inoltre il luogo di confronto sui temi della società digitale: dalle prospettive professionali alla diffusione delle competenze in ogni ambito della società.

Con un forte radicamento nel contesto italiano, AICA è portatrice di relazioni ed esperienza internazionali.

In occasione del cinquantesimo anniversario della sua fondazione, l'Associazione ha inoltre ricevuto una medaglia commemorativa dalla Presidenza della Repubblica.

Media Partner



**GUERINI
E ASSOCIATI**
www.guerini.it

La Casa Editrice Edizioni Angelo Guerini e Associati nasce nel 1987 grazie all'impegno di un gruppo di professionisti con significative esperienze nel settore editoriale, con lo scopo di avvicinare la riflessione accademica ai grandi temi della contemporaneità.

L'intuizione di base si concretizza in una produzione editoriale innovativa. **La Casa Editrice si presenta, infatti, al mercato con una selezione di testi di filosofia e management, esplorando territori culturali considerati tra loro poco permeabili.**

Nel corso degli anni la Casa Editrice assume, attraverso le sue opere, quel profilo di originalità e indipendenza che continua a connotarla, ovvero la capacità di approcciare temi differenti e differenti realtà culturali senza schemi ideologici precostituiti e in un'ottica multidisciplinare. Dal 1987 a oggi la Edizioni Angelo Guerini e Associati ha pubblicato oltre tremila titoli.

gueriniNEXT

Alla fine del 2013 nasce Guerini Next, **spin-off della Casa Editrice Guerini e Associati** ereditando un catalogo di oltre 450 titoli che hanno fatto la storia della cultura manageriale italiana.

Guerini Next continua il percorso della Casa Madre, completando la proposta editoriale tradizionale con strumenti diversificati e realizzati su misura per il professionista e per l'impresa. **Il marchio si pone così sul mercato con proposte innovative nell'ambito del digitale e dell'e-learning, esplorando nuovi ambiti e nuove modalità di fare editoria**, pur proseguendo sulle linee caratterizzanti del settore manageriale, quali i temi organizzativi, quelli legati alla gestione delle Risorse Umane e della formazione avanzata.

Oltre ai settori della finanza, del marketing e della comunicazione – Guerini Next occupa, una storica posizione di leadership nel campo della Lean Organization. Nel 2016 l'allargamento del perimetro disciplinare vede la pubblicazione dei primi tre titoli in area giuslavorista.

HR LINK

GET COMPETENCE

Hr-Link nasce da un gruppo di professionisti che operano da anni nel settore HR e mettono a disposizione con passione e competenza la propria esperienza e ne condividono i valori. Offre un **"sistema" per favorire la formula della competenza diffusa** e garantire la migliore preparazione permanente agli operatori e alle giovani generazioni.

Uno spazio virtuale che grazie alla collaborazione di **relatori autorevoli di grande e consolidata esperienza, maturata sul campo**, mette a disposizione e permette l'apprendimento, il confronto e la crescita professionale, senza inutili barriere e selezioni formali.

Tutto il mondo **HRLink** si sviluppa grazie alle **nuove tecnologie** e alle opportunità di **condivisione** che queste offrono, permettendo l'erogazione di un ampio ventaglio di contenuti di elevatissima qualità. Grazie all'utilizzo di sistemi informatici avanzati può mettere in RETE la preziosa e indispensabile collaborazione con **autorevoli esperti di settore, relatori** difficilmente fruibili altrimenti, attraverso **Video-conference; Video-Tutorial e Video-Interviste**.

HRLink è "dove vuoi e quando puoi". Un sistema dinamico e digitale che permette di operare liberamente, ottimizzando i tempi, da **investire per la propria crescita professionale**, liberando la propria vita da metodologie di approfondimento obsolete per premiare, grazie alla "libertà digitale" e alla filosofia del qui ed ora, che riduce considerevolmente costose trasferte ed agende sovraffollate.

L'evento è stato organizzato da



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 e 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**.