

Continental 
The Future in Motion

Continental Italia S.p.A.

Libertà di agire

www.continental-corporation.com

Human Relations – Cristina Gobbato



Continental Corporation

Presenza nel Mondo



*Headquarters in Hanover

Status: Dec. 31, 2018

Continental Corporation

Le nostre 5 divisioni

Chassis & Safety

Advanced Driver Assistance Systems (ADAS)

Hydraulic Brake Systems

Passive Safety & Sensorics

Vehicle Dynamics

Powertrain

Engine & Drivetrain Systems

Hybrid Electric Vehicle

Powertrain Components

Interior

Body & Security

Commercial Vehicles & Aftermarket

Infotainment & Connectivity

Instrumentation & Driver HMI

Tires

PLT
Original equipment

PLT, Repl. Business,
EMEA

PLT, Repl. Business,
The Americas

PLT, Repl. Business,
APAC

Commercial Vehicle Tires

Two Wheel Tires

ContiTech

Air Spring Systems

Benecke-Hornschuch
Surface Group

Conveyor Belt Group

Industrial Fluid Solutions

Mobile Fluid Systems

Power Transmission Group

Vibration Control

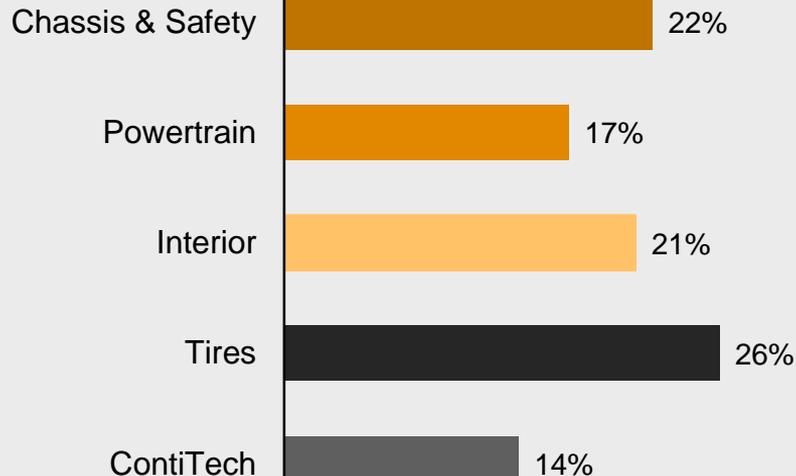
Continental Corporation

Overview sul 2018



€44.4 billion
Sales

Sales by division in %



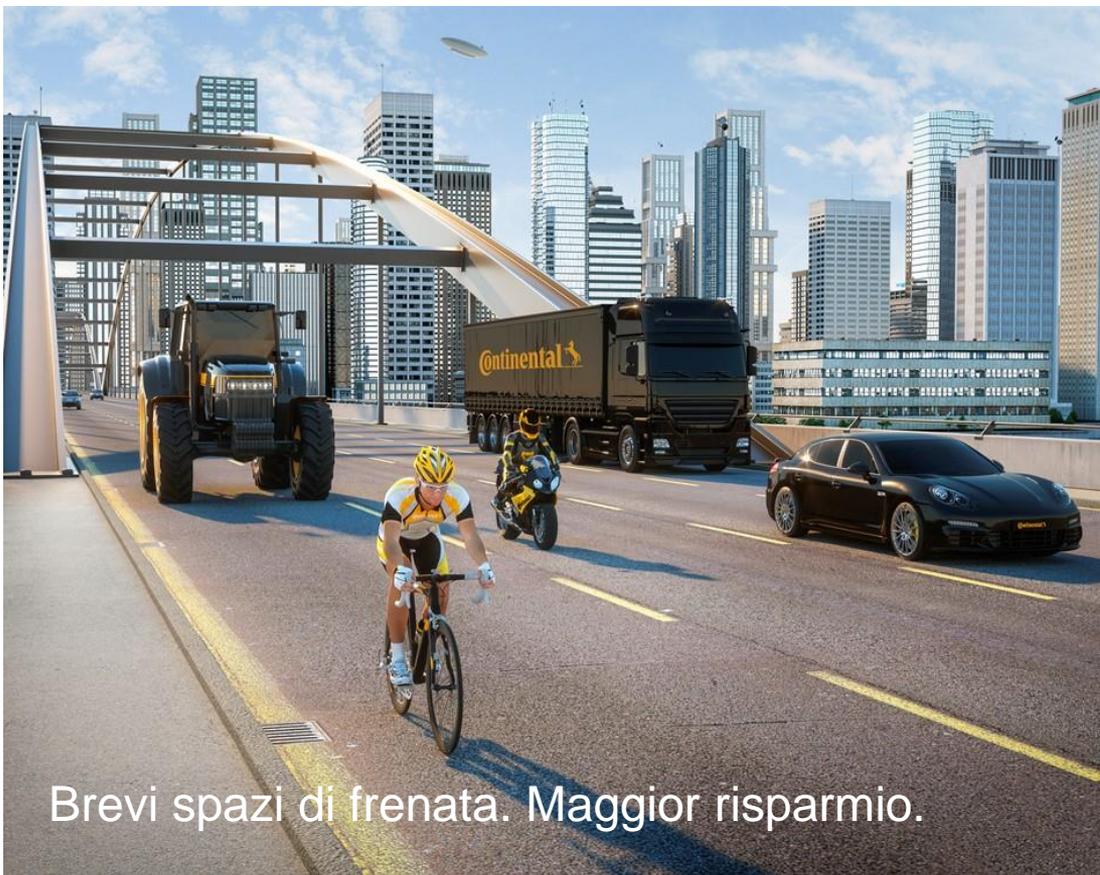
243.226
Employees



544 sites*
in 60 countries

* Since 1871 with headquarters
in Hanover, Germany

Tire Division



- › La divisione è uno dei principali produttori di Pneumatici e offre una vasta gamma di prodotti innovativi per automobili, camion, autobus, veicoli speciali,, furgoni e van ma anche per moto e biciclette. Questo include anche servizi per il trade e applicazioni per flotte, così come gestione di sistemi digitali per veicoli commerciali.
- › Continui investimenti in R&D contribuiscono a creare mobilità sicura, economica, ecologica ed efficiente.



€11.4 billion
Sales



55,840
Employees

Continental Italia S.p.A. - Il Portafoglio Marchi

Business Unit Pneumatici Passenger



Continental 

Barum 

UNIROYAL 

SEMPERIT 

Matador 

GENERALTIRE 

REPTON 

VIKING 

Gislaved 

Business Unit Pneumatici Truck



Continental 

Barum 

UNIROYAL 

SEMPERIT 

Matador 

ContiRe™ 

Business Unit Pneumatici Moto e Scooter



Continental 

Barum 

Business Unit Pneumatici Specialty



Continental 

Barum 

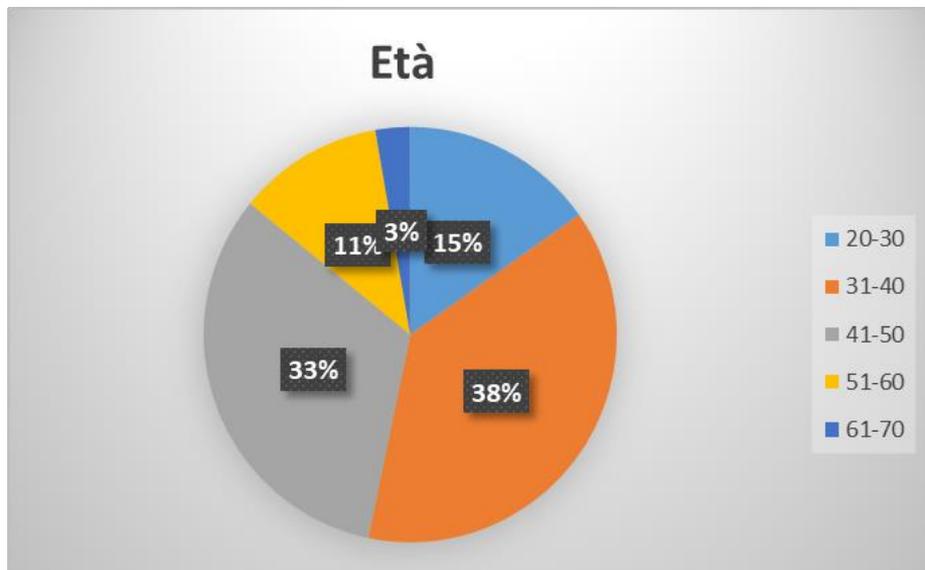
NOVUM 

SIMEX 

Continental Italia S.p.A. - Indicatori finanziari

	Sede a Milano dal 1967	2018	
	Vendite	€ 304.958.867	
	Dipendenti gruppo in Italia	187	
	Volumi	5.317.540	

Composizione della ns. popolazione



I nostri Valori

Fiducia

Diamo e guadagniamo fiducia reciprocamente.



Passione per il Successo

Abbiamo la passione di vincere.



Libertà di Agire

Cresciamo attraverso la libertà di gestire la responsabilità.



Insieme

Raggiungiamo il massimo valore con la nostra squadra come un'unica Continental.



Lavorare in Continental il Futuro è già qui:

Accompagnare la Digital Transformation.

"Enable Transformation" supporta la trasformazione digitale in Continental in modo da poter sfruttare al meglio le opportunità offerte dalla digitalizzazione in tutta l'azienda.

Consideriamo quattro aree di gestione cruciali per il nostro continuo successo con l'industria digitale e la mobilità:

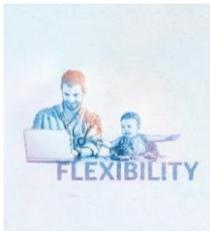
- › **Diversity management**
- › **Flexible working conditions**
- › **An inspiring leadership culture**
- › **Lifelong learning and intensive exchange of knowledge**



I pilastri su cui abbiamo lavorato per la creazione della cultura



- › Raccolta delle esigenze delle persone con surveys interne e colloqui individuali
- › Adeguamento delle dotazioni di strumenti aziendali
- › Estensione del MBO a tutti i collaboratori
- › Inserimento di un piano di Welfare che andasse incontro ad esigenze di work-life balance



1. Sperimentazione con introduzione di fasce di flessibilità in ingresso/uscita e borsa ore (straordinari/minor lavoro da recuperare nell'arco di 1 mese)
2. Introduzione di lavoro da remoto per 1° livelli e Quadri
3. Tolto il controllo delle timbrature e allargato il lavoro da remoto come fase pilota, prima per 6 mesi
4. Smart working a regime dopo 12 mesi di sperimentazione.

I pilastri su cui abbiamo lavorato per la creazione della cultura



- › Maggiore integrazione tra il Comitato Direttivo ed il Middle Management
- › Formazione a tutti i livelli sulla responsabilizzazione e la gestione di team
- › Testimonial e interventi sui nuovi trend in atto (ageing, inclusion, digital mindset, smart working)
- › Continui feed-back sullo stato di avanzamento delle iniziative
- › Analisi di clima: monitoraggio della soddisfazione dei dipendenti



- › Formazione su Management e Middle Management sulla leadership
- › Cultura alla consapevolezza dei digital trend, mindset e workshop sui tools di MO 365
- › Workshop a tutti i livelli su Life Long Learning e cultura alla responsabilizzazione sulla propria vita professionale e personale
- › Formazione a tutti i dipendenti sulla gestione degli orari/giornate di lavoro e sullo smart-working anche in termini di sicurezza

Le sfide affrontate

Per l'Azienda:

- ✓ Banco di prova per l'**organizzazione**: funzionamento processi, flussi comunicativi, reperimento know-how
- ✓ Cambio di paradigma: da lavoro a tempo a lavoro per **obiettivi**
- ✓ Identificazione di **attività da svolgere fuori dagli uffici**: mancanza del supporto cartaceo, del controllo a «vista», rapporti mediati da strumenti
- ✓ Identificare la **strumentazione** adeguata: laptop, linea dati per telefonate, software per chat, teleconferenze, condivisione di documenti, intranet e community

Per le Persone:

- ✓ **Responsabilità** piena delle proprie attività e gestione delle stesse in base a luoghi/orari: valore **Libertà di Agire**
- ✓ Banco di prova per altri due dei nostri valori: la **Fiducia** e la **Collaborazione**
- ✓ Uso degli **strumenti** per espletare le proprie attività, per non perdere le relazioni con supervisor, colleghi dei diversi team.
- ✓ **Proattività**: viene richiesto maggiore coinvolgimento nell'espletamento della propria attività, suggerimenti di miglioramento, autoapprendimento su software e attività.

Le opportunità

Per l'Azienda:

- ✓ Maggiore coinvolgimento di tutte le persone alla vita aziendale: lo smart-working spinge ad aumentare e a migliorare la **comunicazione** ed i canali utilizzati
- ✓ **Monitoraggio costante del clima aziendale**, feed-back frequenti a tutti i livelli dell'organizzazione
- ✓ Cultura aperta a **innovazione e cambiamento**

Per le Persone:

- ✓ Sentirsi **responsabili** della propria attività e diventare **autonomi** nella gestione del tempo
- ✓ Per chi arriva da fuori Milano, **risparmio** di costi e di tempo per raggiungere l'ufficio, meno stress dovuto al viaggio, meno preoccupazioni se si hanno figli/parenti da gestire
- ✓ Maggior **soddisfazione, motivazione ed impegno.**



Grazie per l'attenzione