



i CONVEGNI di  
**SVILUPPO**   
& **ORGANIZZAZIONE**

# CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

**STRATEGIE, PROCESSI, CULTURA:  
GLI STRUMENTI PER CAMBIARE LE ORGANIZZAZIONI**

**Milano**, Atahotel Executive  
Giovedì 4 giugno 2015

SPONSOR

---

EXPO

---



**09.00** Accredito partecipanti

**09.30** Benvenuto e apertura lavori a cura di **Valentina Casali**, redattrice di **Sviluppo&Organizzazione**

**09.40** ***Il cambiamento organizzativo: per una visione integrata***

Il change management continua a essere evocato come tematica critica delle moderne organizzazioni in tutti i settori. I capi azienda, nelle ricorrenti rassegne dei problemi fonte di maggiori preoccupazioni, continuano a porlo in cima alla lista; ricerche e rilevazioni di varia fonte sottolineano la frequenza dei casi di insuccesso, totale o parziale; studiosi, consulenti e formatori non si stancano di dedicarvi analisi, proposte e ricette che a quanto pare stentano però a rivelarsi risolutive.

Serve una visione più integrata, che connetta le svariate discipline, conoscenze e competenze chiamate a contribuire nell'intreccio tra pratica e teoria; serve anche contrastare concezioni troppo strumentali e tecnicistiche di fronte a una tematica affascinante che investe i modelli organizzativi aziendali nei loro fondamenti e nel nesso con la sfera dei comportamenti individuali e collettivi.

**Gianfranco Rebora**, professore ordinario di organizzazione aziendale, Facoltà di Economia – **UNIVERSITÀ CARLO CATTANEO – LIUC DI CASTELLANZA**

**10.10** ***Le aziende e il cambiamento: dimensioni chiave per il successo***

Coerentemente con il dinamismo del contesto competitivo entro il quale le aziende operano, la gestione del cambiamento diviene oggi sempre più un processo chiave all'interno delle organizzazioni. Il concetto stesso di cambiamento viene progressivamente associato a una situazione continuativa e iterativa, quasi fosse parte integrante della quotidianità e non una 'fase isolata' all'interno del ciclo di vita aziendale, con un inizio e una fine ben precisi. All'interno di questo framework, OD&M ha realizzato una survey B2B e B2C che mira a indagare l'attuale approccio al cambiamento delle aziende e delle persone che vi operano e si propone di approfondire quali siano le determinanti più ricorrenti rispetto al successo/insuccesso dei processi di cambiamento affrontati.

**Stefano Porta**, senior consultant – **OD&M CONSULTING**

**10.35** ***Il cambiamento organizzativo nello start up brasiliano: un'esperienza significativa***

Il cambiamento organizzativo è ormai un processo immanente nell'industria, che prende spunto da esigenze di recupero e potenziamento della competitività e della redditività; nonché da nuove iniziative volte a ridisegnare la mappa del business in un'ottica di sviluppo delle competenze strategiche e delle prospettive dell'impresa. Il fattore umano è la componente fondamentale su cui incentrare lo sviluppo organizzativo. Per affrontare correttamente il tema e predisporre un processo efficace in termini di change management occorre un'attenta progettazione degli standard organizzativi e gestionali e un'importante opera di monitoraggio del percorso intrapreso in tutte le sue fasi.

L'esperienza sviluppata in Brasile da FCA e Magneti Marelli è la rappresentazione emblematica di un percorso intrapreso partendo da un green field molto impegnativo, che ha portato in poco meno di tre anni a implementare uno dei sistemi produttivi del settore automotive più moderni e avanzati al mondo.

In questo percorso tutte le leve tipiche del change management sono state utilizzate: un'attenta e approfondita analisi dei prerequisiti culturali, politici e sociali; un approfondimento del sistema educativo e delle locali disponibilità tecnologiche; la corretta progettazione dei fattori hard e soft. In particolare si sta rivelando centrale il supporto alle persone nell'orientamento ai loro percorsi professionali.

**Andrea Franco**, task force America Latina vice president hr – **MAGNETI MARELLI**

**11.00 'Organized' business transformation**

La strategia organizzativa è diventata un fattore abilitante per l'implementazione delle strategie di business e il raggiungimento degli obiettivi presenti all'interno del piano industriale. Una struttura adeguata alle esigenze interne e dei clienti, processi snelli ed efficienti sono solo i primi requisiti da trapiantare.

L'organizzazione si evolve e incide sulla trasformazione dell'azienda intervenendo pesantemente nel processo di cambiamento. Nasce il chief transformation officer, ruolo che permette di passare da un classico approccio tattico al cambiamento all'istituzionalizzazione di una vera e propria piattaforma della trasformazione. Il transformation program è un prezioso strumento a supporto dell'organizzazione poiché permette la gestione integrata dei progetti di change management, delle iniziative di ridisegno organizzativo e di reengineering dei processi critici per garantire una traiettoria coerente, sinergica e accelerata della trasformazione del core business.

**Clemente Perrone**, direttore organizzazione, sviluppo, selezione, formazione e chief transformation officer  
**SIRTI**

**11.25** COFFEE BREAK

**12.00 Anticipare il futuro**

Il cambiamento – e non la stasi – è la nostra condizione abituale, la costante della nostra vita. Ecco allora la necessità di predisporre strumenti in grado di permettere alle organizzazioni di convivere con il cambiamento e di navigare nella complessità. Dobbiamo accettare il cambiamento continuo e il necessario cambio di prospettiva: interconnessione versus separazione, esponenzialità versus linearità, discontinuità versus continuità. Per anticipare il futuro sono necessari approcci avanzati che vadano oltre i tradizionali modelli di previsione. Questi metodi avanzati, cosiddetti di anticipazione, costruiscono scenari possibili considerando la molteplicità dei presenti, i segnali deboli, i trend emergenti e i possibili percorsi di evoluzione. Il corporate foresight è fondamentale per interpretare e guidare i cambiamenti. Saranno presentati aspetti organizzativi (separazione di ricerca e sviluppo; istituzione di un'unità di foresight; ricerca come connessione di conoscenze esterne) e gestionali (verifica della coerenza tra trend, visione e prodotti).

**Alberto Felice De Toni**, magnifico rettore e professore ordinario di organizzazione della produzione e gestione dei sistemi complessi – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE**

**12.30 La gestione del cambiamento verso la 'One Datalogic'**

In una specifica strategia di crescita volta a valorizzare la voce of the customer e a ripensare i processi aziendali in ottica di miglioramento del servizio e di soddisfazione del cliente, Datalogic ha deciso di dotarsi di una struttura di change management a supporto della trasformazione, che coinvolge l'intero gruppo. Il programma di change management prevede interventi di diverso tipo, tutti coordinati tra loro: comunicazione e coinvolgimento degli stakeholder, allineamento micro-organizzativo, gestione delle procedure di gruppo, formazione e program management. Per lo più i progetti sono orientati alla definizione di best practice a livello di gruppo (One Datalogic) quali, ad esempio, la Voice Of the Customer (VOC), la Gestione della Relazione con il Cliente (CRM), lo Sviluppo Nuovo Prodotto (NPD) e la razionalizzazione delle Operations, attraverso la reingegnerizzazione dei processi, la ridefinizione della struttura organizzativa e l'implementazione di soluzioni informative a supporto. Tali interventi si avvalgono quindi dell'attività del change management per velocizzare l'adozione dei nuovi metodi di lavoro e per ridurre al minimo i rischi e gli impatti sulla performance.

**Sergio Calonghi**, change management leader – **DATALOGIC**

**12.55 *Da addetti vendita a consulenti, una diversa modalità di ricerca delle competenze per rispondere ai cambiamenti di scenario nel retail***

Il mondo del retail sta attraversando una fase di importante cambiamento, dovuta a diversi fattori, tra i quali l'ingresso nel mercato di competitor con modelli di business diversi (es. vendite online), una situazione di crisi socio-economica e maggiore accesso alle informazioni sulle caratteristiche dei prodotti da parte del consumatore.

In questo scenario il fattore di successo per un'azienda retail diventa sempre più la capacità di offrire al cliente servizi e consulenze fino a pochi anni fa sconosciuti. Le competenze richieste per i ruoli interni ai punti vendita devono essere esplorate in fase di selezione con strumenti e modalità più specializzate e successivamente sviluppate con processi coerenti con le indicazioni del business. Per centrare questo obiettivo OBI sta ridefinendo il proprio processo di inserimento di personale.

**Mirko Berti**, responsabile dell'area selezione e sviluppo – **OBI**

**13.20 PRANZO**

**14.20 *Il progetto Freschi e Freschissimi: una sfida (vinta) di change management***

Nel 2009 COOP Consorzio Nord Ovest (CCNO) insieme alle cooperative socie Coop Lombardia, Coop Liguria e NovaCoop ha dato vita a un progetto destinato a svilupparsi nell'arco di alcuni anni, il cui obiettivo primario era riorganizzare l'intera filiera per aumentare margine e vendite. Nell'ambito dei Freschi e Freschissimi erano già state colte alcune opportunità di miglioramento, ma si ritenne di ottenere ancora di più soprattutto lavorando sui margini, sulle rese, sulla logistica e sulla nostra distintività rispetto ai concorrenti. Tra le linee guida: la focalizzazione della strategia e la valorizzazione degli elementi distintivi; il ripensamento del modello commerciale-operativo, assicurando coerenza tra le scelte di distintività commerciale e l'ottimizzazione operativa, e potenziando al meglio la logistica; il perseguimento del miglioramento gestionale. Nelle diverse fasi sono state coinvolte quasi 200 persone, dando origine a profondi mutamenti organizzativi e culturali.

**Ilaria Pizzini**, responsabile risorse umane e affari generali – **COOP CONSORZIO NORD OVEST**

**14.45 *Coniugare il cambiamento***

Ogni progetto di cambiamento strategico all'interno dell'impresa si prefigge come obiettivo primario quello di accompagnare le risorse che operano nell'ambito della filiera verso modelli di pensiero coerenti con le strategie. L'obiettivo è quello di trasferire competenze, implementare strumenti, adottare modalità operative di analisi e di controllo che supportino l'organizzazione. Più di dieci anni di attività e più di 250 progetti nel settore della consulenza direzionale e organizzativa rivolta alle PMI, hanno permesso di mettere a fuoco alcuni paradigmi che caratterizzano le imprese e le loro strategie vincenti attraverso tre dimensioni.

Coniugare il cambiamento (cosa?): Focalizzando l'obiettivo primario che ci si prefigge (tecnologico, posizionamento mercato, modello di business, cambio generazionale, trasferimento di competenze).

Progettare il cambiamento (come?): Analisi dei fattori che governano il cambiamento (modelli organizzativi, strumenti, modalità operative, processi).

Accompagnare il cambiamento (quando?): Coniugare strategia ed azione derivando modelli organizzativi, processi e piani di miglioramento coerenti con l'obiettivo.

**Paolo Aymon**, amministratore delegato – **BLUECHANGE**

**15.10 *Il cliente al centro: ripensare funzione e processi hr***

Il contesto di mercato impone alle aziende del settore di trasporto pubblico una profonda ristrutturazione di visione, di organizzazione e di competenze che sappia mettere il cliente finale al centro della propria azione. L'hr è protagonista di questo cambiamento con la mission di coinvolgere efficacemente il personale nel processo di cambiamento dell'azienda verso il cliente. Per farlo tutti i processi hr sono investiti da una profonda riflessione e ristrutturazione. Tra questi, i processi di reward svolgono un compito fondamentale nella misura in cui si mostrano capaci di orientare i comportamenti e premiarli in modo significativo e coerente con la visione aziendale. Per supportare il cambiamento si tratta di cambiare e bene prima degli altri; i primi su cui lavorare siamo noi stessi.

**Andrea Panzeri**, responsabile risorse umane e organizzazione – **AUTOGUIDOVIE**

**15.35 *Il cambiamento è 'social'***

Saipem è presente in oltre 60 paesi e conta circa 50 mila dipendenti di 120 nazionalità diverse che portano all'interno dell'azienda un forte contributo attraverso il loro know-how. Con l'obiettivo di estendere, semplificare e arricchire il processo di gestione delle informazioni all'interno di Saipem è stata avviata un'iniziativa di knowledge management, basata su logiche 'social'. Creando un luogo virtuale in cui le persone, le loro competenze, idee ed esperienze possono convergere, si crea un'identità comune e si supporta la collaborazione e l'engagement.

**Antonio Specchia**, hr performance and change management manager – **SAIPEM**

**16.00 *Allineamento tra processi, sistemi e organizzazione: un prerequisito per cambiare***

Nel contesto di business attuale in cui l'arena competitiva cambia rapidamente e in cui il consumatore è sempre più imprevedibile, risulta fondamentale ripensare continuamente al proprio modello di business per garantire reazioni immediate. Per farlo è opportuno che tutti gli elementi strutturali dell'impresa mutino in maniera sincrona: processi, sistemi e organizzazione. Una sfida non semplice, ma che le grandi imprese sono tenute a cogliere.

**Marco Grieco**, business innovation and change director – **OVS**

**16.25 *Assochange e l'evoluzione del tema del change management in Italia***

Assochange, Associazione Italiana di Change Management, nata nel 2003, è stata testimone primaria nella comunità di business italiana dell'evoluzione del tema del change management nelle aziende. Proprio su questa dinamica verterà l'intervento attraverso 'highlights' di un percorso vissuto in prima persona da uno dei fondatori dell'Associazione. Si partirà dal change management visto quasi come un oggetto oscuro o prettamente in carico alla consulenza di stampo anglosassone, passando poi da un approccio focalizzato su aspetti "basici" di comunicazione e formazione e gestito esclusivamente per progetto, per evolvere infine sempre più verso una cultura diffusa e permanente nelle aziende, che si dotano di una solida "change capability" al loro interno.

**Salvatore Merando**, presidente – **ASSOCHANGE** e senior advisor – **ACCENTURE**

**16.50** Conclusione ed estrazione dei premi

**Paolo Aymon**, amministratore delegato – **BLUECHANGE**

Laurea in Ingegneria Elettronica presso il Politecnico di Milano e 18 anni in aziende manifatturiere con ruoli di top management in area operations, controllo di gestione e qualità. Socio fondatore e ad di Bluechange srl, società di consulenza direzionale e organizzativa a supporto della piccola e media impresa. Sviluppo progetti e project leader su temi di: controllo di gestione e contabilità industriale; riorganizzazione dei processi aziendali e analisi dei flussi informativi; supply chain management, gestione magazzini e tecniche di acquisto; efficienza e layout di produzione; survey e analisi dei capitolati di processo per implementazione di sistemi gestionali di ultima generazione; formazione delle risorse umane in collaborazione anche con le principali associazioni di categoria del territorio (Confindustria, Cna e Api). Auditor di sistemi qualità aziendali. Lead auditor certificato TUV Hessen (certificato n. 73 10 168). Temporary manager in area direzione generale, direzione commerciale e operations. Pubblicazioni su riviste specializzate area management. Docenza presso la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Bergamo.

**Mirko Berti**, responsabile dell'area selezione e sviluppo – **OBI**

Mirko Berti nasce il 1 luglio del 1976 a Firenze. Dopo aver conseguito il diploma di liceo scientifico si iscrive al corso di laurea in Scienze Politiche, indirizzo economico, presso la facoltà 'Cesare Alfieri' dell'Università di Firenze. Dopo alcune esperienze nel campo della ricerca, nel 2003 decide di svolgere il master AIDP in gestione e sviluppo delle risorse umane a Firenze. La prima esperienza all'interno di un ufficio delle risorse umane è avvenuta presso la sede italiana di OBI, azienda partner della multinazionale tedesca operante nella grande distribuzione settore bricolage e giardinaggio. Il percorso svolto è stato utile per approdare nel 2005 in Mondo Convenienza, azienda italiana operante nel campo della distribuzione di mobili, che stava preparandosi a intraprendere un percorso di intensa espansione sul territorio nazionale. Nel primo periodo di attività si occupa di supportare la strutturazione dei presidi dell'ufficio risorse umane dei punti vendita di Prato, Pisa e Perugia e dal 2007 assume la responsabilità del coordinamento dei progetti di sviluppo hr sul territorio nazionale.

Nel novembre 2010 ha l'opportunità di avviare l'attività dell'ufficio risorse umane presso Supermatic Spa, azienda leader nel campo della distribuzione automatica in Toscana e Liguria con 380 tra dipendenti e collaboratori. Durante i primi tre anni di questo percorso lavora all'implementazione di strumenti, metodi e processi con l'obiettivo di supportare l'azienda e i suoi collaboratori nello sviluppo del proprio business e nella gestione delle attività e problematiche quotidiane riferite alla funzione del personale.

Spinto dalla passione per il mondo retail e dal positivo ricordo della precedente esperienza di stage, nel settembre 2015 decide di tornare a lavorare in OBI, per occuparsi dell'area Selezione e sviluppo.

**Sergio Calonghi**, change management leader – **DATALOGIC**

Laureato in Ingegneria Gestionale presso il Politecnico di Milano, svolge per più di 15 anni attività di consulenza direzionale in diverse aziende, tra cui IBM nella divisione strategy & change, dove è responsabile di progetti di trasformazione organizzativa legati sia all'implementazione di sistemi ERP sia al disegno di nuovi modelli di business. Dal 2012 è change management leader presso il Gruppo Datalogic. Responsabile del team di change management, coordina per i progetti strategici di gruppo le attività di gestione del cambiamento, quali ridisegno organizzativo e dei processi, analisi delle resistenze, pianificazione della comunicazione, allineamento micro organizzativo e training.



**Alberto Felice De Toni**, magnifico rettore e professore ordinario di organizzazione della produzione e gestione dei sistemi complessi – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE**



Alberto Felice De Toni dopo aver conseguito la laurea "magna cum laude" in Ingegneria Chimica presso l'Università di Padova, lavora fino a ottobre 1983 presso l'ENI Ricerche a San Donato Milanese, quando, con l'attivazione in Italia del 1° ciclo di Dottorato di Ricerca, decide di intraprendere la carriera accademica. Nel 1986 ottiene il titolo di Dottore di ricerca in Scienza dell'Innovazione Industriale con giudizio ottimo e nel dicembre dello stesso anno risulta vincitore presso l'Università di Udine di un concorso per ricercatore in Ingegneria Gestionale. Nel 1992 prende servizio come professore associato e nel 2000 come professore ordinario. È stato preside della Facoltà di Ingegneria dal 2006 al 2012. Dal 1 ottobre 2013 è Rettore dell'Università degli Studi di Udine.

Ha svolto la propria attività di ricerca nel campo dell'Ingegneria Gestionale focalizzandosi su filoni quali organizzazione della produzione, gestione dell'innovazione e gestione della complessità ed ha coordinato oltre 35 progetti di ricerca europei, nazionali e regionali, sia come leader di progetto che di unità locale. Attualmente insegna Organizzazione della produzione e Gestione dei sistemi complessi nel corso di laurea di Ingegneria Gestionale. In passato ha svolto i corsi di Organizzazione dei sistemi logistici, Sistemi informativi, Gestione aziendale, Organizzazione, Gestione della conoscenza. Insegna presso Business School italiane (CUOA, MIP, ISTUD, Alma Graduate School) ed è stato invitato varie volte come keynote speaker in eventi organizzati ad esempio da The International Journal of Quality and Service Sciences, Ernst & Young, Society for Coaching Psychology Italy ecc.

**Andrea Franco**, task force America Latina vice president hr – **MAGNETI MARELLI**



Andrea Franco, torinese, direttore del personale della task force hr Latin America di Magneti Marelli, nonché del progetto Pulaski Plant (Nafta) e responsabile per la definizione del modello organizzativo Lean Manufacturing di Magneti Marelli. Nato nel 1962, con 2 figli (Federico Emanuel e Davide), si è laureato in Legge presso l'Università degli Studi di Torino e ha conseguito un master in Sviluppo organizzativo con Mc Kinsey. Ha lavorato in Fiat Auto, Fiat Auto Argentina, Fiat Automoveis SA Brasile, Case New Holland, Iveco, Fiat Group Purchasing, Fiat- Chrysler. E' stato responsabile degli start up degli stabilimenti Fiat Auto in Argentina (FAASA), Brasile (Betim Powertrain e Sete Lagoas), Cina e Serbia. E' attualmente responsabile dello start up dei 5 nuovi stabilimenti MM in Pernambuco (Brasile) e del potenziamento dello stabilimento Shock Absorbers in Pulaski (Tennessee - USA). Appassionato di storia, viaggi, lettura, cucina e musica. In particolare innamorato di Eritrea ed Etiopia.

**Marco Grieco**, business innovation and change director – **OVS**



Marco Grieco è un senior executive esperto del settore retail, che, dopo aver svolto una carriera di consulente strategico in primarie società internazionali collaborando con nomi noti del retail in Europa, Stati Uniti e Cina, ha deciso di intraprendere nel 2013 la carriera di manager entrando in OVS (già Gruppo Coin), primo retailer italiano nel settore dell'abbigliamento. Con il ruolo di business innovation and change director, a diretto riporto del ceo, ha la responsabilità di far diventare realtà la 'rivoluzione operativa e digitale' che l'azienda sta intraprendendo in questo momento, con un elevato focus su tutti i processi 'core' del business e in particolare nei processi della supply chain. Dal suo arrivo, OVS ha cambiato completamente il modo di pianificare e distribuire i prodotti sul territorio ottenendo, nel 2014, importanti risultati di crescita a parità delle vendite. In aggiunta a lui si deve la forte spinta alla digitalizzazione che il Gruppo sta intraprendendo, non solo verso il cliente finale, ma anche verso l'interno.

**Salvatore Merando**, presidente – **ASSOCHANGE** e senior advisor – **ACCENTURE**



Salvatore Merando, 48 anni, tra i soci fondatori di Assochange, ne ricopre la carica di Presidente per il triennio 2013-2015.

Ingegnere gestionale al Politecnico di Milano.

Oltre 23 anni di esperienza in aziende leader della consulenza, avendo lavorato in Andersen Consulting, Unisys e IBM e, dal 2013, in Accenture come Senior Advisor sui temi di change management e organizational design.

Collabora con LIUC, POLIMI, LIUC, Sant'Anna sui temi di trasformazione e change management.

Due figli, Matteo e Sveva. Long distance runner, ha corso 20 maratone.

**Andrea Panzeri**, responsabile risorse umane e organizzazione – **AUTOGUIDOVIE**



Andrea Panzeri, laureato in Scienze Politiche con specializzazione in Sociologia del Lavoro e Relazioni Industriali presso l'Università Statale di Milano, inizia la sua carriera nella consulenza presso OD&M Consulting, specializzandosi in particolare sui temi del reward, del performance management e dell'analisi e progettazione organizzativa. Dal novembre 2012 è responsabile risorse umane e organizzazione di Autoguidovie S.p.A.

**Clemente Perrone**, direttore organizzazione, sviluppo, selezione, formazione e chief transformation officer – **SIRTI**



Clemente Perrone, 38 anni, ingegnere gestionale, è il direttore organizzazione, sviluppo, selezione e formazione di Sirti. Di recente ha assunto anche il ruolo di chief transformation officer del Gruppo. Riportando direttamente all'amministratore delegato Stefano Lorenzi, Perrone ha il compito di supportare il vertice nel percorso di business transformation, assicurando la gestione dei progetti di change management e delle iniziative di reengineering dei processi critici per l'accelerazione della trasformazione del core business, in coerenza con la strategia e il posizionamento aziendale. Perrone assicura inoltre definizione e gestione dei processi di organizzazione, formazione, sviluppo del capitale umano, selezione e relazioni con il mondo accademico. Perrone arriva in Sirti dopo un'esperienza pluriennale in Telecom Italia, dove ha svolto l'incarico prima di responsabile organizzazione funzioni di staff, poi di responsabile organizzazione

società del Gruppo e infine di responsabile organizzazione area technology & it. In precedenza, Perrone ha lavorato per Kpmg Advisory nel ruolo di project manager nei settori tlc, trasporti, Oil & Gas e in Benetton Group come business analyst. Iscritto all'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Milano, ha conseguito la certificazione Master Black Belt Lean 6 Sigma.

**Ilaria Pizzini**, responsabile risorse umane e affari generali – **COOP CONSORZIO NORD OVEST**



Laurea in Lettere, Master in Business and Executive Coaching, ha maturato la sua esperienza professionale nell'area delle risorse umane inizialmente in aziende multinazionali del settore dell'information technology, occupandosi di selezione, formazione, gestione e sviluppo. Successivamente ha svolto attività di consulenza presso aziende in campo manifatturiero, servizi, informatica e grande distribuzione, gestendo progetti di valutazione del potenziale su figure manageriali, selezione e formazione su competenze trasversali. Dal 2006 in COOP Consorzio Nord Ovest è responsabile risorse umane e affari generali. È coach certificato WABC (Worldwide Association of Business Coaches).



**Stefano Porta**, senior consultant – **OD&M CONSULTING**



Laureato in Economia aziendale, lavora in consulenza da quindici anni. Da quattro anni è senior consultant in OD&M, dove si occupa dello sviluppo e del presidio di progetti di change management attraverso un approccio che integra le dimensioni di consulenza direzionale e organizzativa, formazione manageriale e comunicazione strategica. I suoi campi di attività: change management, project management, analisi organizzativa, processi e sistemi hr, formazione manageriale ed esperienziale.

**Gianfranco Rebor**a, professore ordinario di organizzazione aziendale, Facoltà di Economia – **UNIVERSITÀ CARLO CATTANEO - LIUC DI CASTELLANZA**



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).

**Antonio Specchia**, hr performance and change management manager – **SAIPEM**



In Saipem dal 2005, prende parte a vari progetti di sviluppo, compensation e local content presso gli headquarters di San Donato Milanese. Dopo un periodo presso la consociata londinese di Saipem UK, rientra in Italia in qualità prima di career manager e poi di hr manager. Di nuovo all'estero nel 2012, coordina dall'Angola le attività hr per la regione Africa Meridionale. Rientrato in Italia, è da gennaio 2015 a capo della funzione hr performance & change management.





BlueChange srl, con sede operativa a Treviolo (BG), nasce all'inizio del 2007 da un'idea imprenditoriale di manager con circa 20 anni di esperienza all'interno di imprese hi-tech, con ruoli di responsabilità nel top management. La società si occupa di consulenza direzionale e si prefigge come mission aziendale quella di supportare, in modo operativo e concreto, le PMI in ambiti organizzativi per l'ottimizzazione dei modelli decisionali.

I partner di BlueChange sono parte attiva in collaborazione con le più rappresentative associazioni di categoria che operano sul territorio. Dal 2005 il costante contatto con il mondo accademico è finalizzato al continuo aggiornamento e affinamento delle metodologie d'intervento. Le specifiche competenze che la società mette a disposizione delle imprese sue clienti (più di 300 progetti all'attivo) sono relative a:

- controllo di gestione e modelli di contabilità industriale,
- analisi e razionalizzazione dei processi aziendali,
- ottimizzazione ed efficienza delle organizzazioni,
- gap analysis ruoli e mansioni e disegno organizzativo d'impresa,
- modelli e strumenti di controllo della filiera produttiva,
- implementazione di modelli gestionali nell'ambito delle attività di progettazione ed ingegnerizzazione di prodotto e di processo,
- mappatura degli indicatori di processo e reporting direzionale,
- sistemi informativi e analisi dei flussi informativi,
- tecniche di approvvigionamento e razionalizzazione parco fornitori,
- dimensionamento e layout produttivo.



**OD&M Consulting** è una società di consulenza specializzata nella gestione e valorizzazione delle risorse umane, nella progettazione di sistemi organizzativi, gestionali e di comunicazione aziendale.

È leader nella realizzazione di indagini retributive e benchmark di metodologie e pratiche, in particolare nell'ambito dei sistemi di incentivazione e delle politiche retributive. Dal 2007 fa parte di **Gi Group**, la prima multinazionale italiana nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

OD&M Consulting è oggi una realtà internazionale con sedi in Italia, Serbia, Croazia, Bulgaria, Lituania, Brasile e Russia.

La Mission dell'Azienda: accompagnare le organizzazioni nella gestione e valorizzazione delle loro persone con prodotti e servizi di consulenza HR innovativi e research based.

**LEAD LOCAL, COMPETE GLOBAL**



La European School of Project Management è un consorzio che sviluppa, eroga, promuove ed integra i servizi di formazione manageriale offerti dai propri soci al fine di massimizzare il valore aggiunto da ognuno e perseguire nuove e più ambiziose opportunità.

La European School of Project Management riunisce, valorizza e promuove aziende e professionisti noti per l'applicazione pratica ed efficace dei metodi, delle tecnologie e delle competenze relazionali necessarie per selezionare e gestire al meglio le iniziative.

Grazie alla matrice europea dei propri consorziati, la ESPM è in grado di organizzare corsi ed eventi in varie lingue e di fornire supporto a progetti e programmi internazionali.

Inoltre dalla collaborazione con i propri formatori aziendali operanti in Europa e dallo scambio continuo di informazioni con i clienti, può offrire una gamma di percorsi di formazione completa ed allineata alle esigenze del mercato.

---

## FESTO Consulting

Festo Consulenza e Formazione, società del Gruppo industriale tedesco Festo AG, leader mondiale nell'automazione industriale, opera nello sviluppo delle competenze e nel miglioramento dei processi aziendali.

Festo Consulting si pone al servizio delle aziende per migliorare in maniera sostenibile l'efficacia e l'efficienza dei processi di business, agendo sull'innovazione organizzativa e sulla crescita continua delle competenze chiave. È in grado di intervenire nei diversi momenti di un progetto di cambiamento, dall'identificazione e messa a fuoco del problema, all'implementazione di soluzioni sostenibili nel tempo.

Festo Academy, la prima Industrial Management School italiana, è punto di riferimento per tutte le organizzazioni che intendono elevare le proprie performance agendo sulle competenze delle persone. Le proposte formative Master e Percorsi, Solution Program e Seminari pur garantendo lo sviluppo delle competenze verticali e specialistiche, forniscono lo sviluppo di una visione integrata, che rappresenta uno dei fattori più critici per il successo aziendale.

# Ringraziandola di aver aderito a questo appuntamento, le riserviamo per oggi le seguenti promozioni:



Abbonamento annuale a **Persone&Conoscenze** al prezzo di **100€** anziché 120€



Abbonamento annuale a **Sistemi&Impresa** al prezzo di **120€** anziché 140€

Abbonamento annuale a **Persone&Conoscenze+ Sistemi&Impresa** al prezzo di **200€** anziché 260€

**Agli abbonati è riservata la partecipazione gratuita agli appuntamenti convegnistici della rivista di riferimento.**



Su tutti i titoli della collana **LIBRI ESTE** sconto di **5 €** sul prezzo di copertina

**LA ASPETTIAMO AL DESK ESTE!**