ESTE Con la sua rivista PERSONE & CONOSCENZE
LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

PRESENTA

CONVIVIO RISORSE UMANE® & NON UMANE

Il ritorno al lavoro e all'impresa

Mercoledì 26 marzo 2014

MILANO

Hotel Michelangelo

SPONSOR

cezanne™ · docebo® · eu-tròpia s.r.l. Interventi per le persone e le organizzazioni che cambiano

idea Management · PRAXI Lavoriamo per le competenze · INFORMAZIONE YOU COME FIRST · Gruppo OBIETTIVO Lavoro®

ODM CONSULTING Your People, Our Work · plantronics® Simply Smarter Communications™ · talentia Software · ESI SQUARE

ESPOSITORI

CAVANNA · CEB | SHL Talent Measurement · thomas your business, your people, but better

EDITORI

Allen Carr's Easyway È facile smettere di fumare · logo fausto lupetti editore · FrancoAngeli Edizioni La passione per la conoscenza · guerini NEXT · LIBRI ESTE

LA PIANTA DEL CONVIVIO

SPONSOR	STAND	
Cezanne HR	3	pag 26
Docebo	4	pag 13
Eu-tròpia	5	pag 14
Ideamanagement e Praxi	6	pag 32/33
Informaazione	7	pag 30
Obiettivo Lavoro	8	pag 24
OD&M Consulting	9	pag 28
Plantronics	10	pag 16
Talentia Software	11	pag 11
Tesisquare	12	pag 17

ESPOSITORI	STAND	
Cavanna Traslochi	1	pag 34
CEB	2	pag 35
Thomas	13	pag 35

Gli Editori della Libreria

Easyway Allen Carr's	pag 38
Fausto Lupetti Editore	pag 41
FrancoAngeli	pag 45
Guerini Next	pag 49
Libri ESTE	pag 54

CONVIVIO RISORSE UMANE & NON UMANE®
Il ritorno al lavoro e all'impresa

Gentile Partecipante,

Grazie.

Grazie per essere qui oggi insieme a ESTE per la quinta edizione di Convivio Risorse Umane e non Umane. Un evento che è nato con l'ambizione di essere il più importante momento di incontro e confronto culturale per tutti gli attori del mercato italiano delle risorse umane.

Grazie alle aziende che, come Sponsor ed Espositori, hanno creduto nella nostra idea e nel nostro progetto: senza di loro questo evento non potrebbe esistere.

Grazie a tutti gli attori del Convivio: gli Editori partner e soprattutto i Relatori che animeranno questa giornata di convegno con il loro contributo personale e professionale.

Grazie infine a tutte le persone che lavorano in ESTE e in particolar modo a Francesco Varanini, direttore della nostra rivista Persone&Conoscenze e responsabile del progetto culturale del Convivio, e a Martina Galbiati, responsabile eventi della casa editrice.

Siamo tutti qui oggi per 'costruire insieme' il Convivio Risorse Umane e non Umane.

Andrea Bobbiese
Presidente ESTE

L'appuntamento milanese di *Risorse Umane e non Umane* non è un convegno. È qualcosa di più e di diverso. È un *Convivio*. **Il termine Convivio è stato scelto in contrapposizione al più utilizzato "Convegno"**, per sottolineare la differenza rispetto alle altre iniziative del panorama convegnistico dedicato al mercato Hr: non solo *con'*venire', ma *con'*vivere'.
Un incontro –al contempo convegno, festa, mostra-mercato–che lungo l'arco di **un'intera giornata** offre molteplici e varie occasioni di arricchimento culturale, di scambio e di confronto. Chi opera in azienda in posizioni di responsabilità, e chi offre consulenza, formazione, servizi, strumenti, troveranno nel *Convivio* l'occasione per conversare, per conoscersi e per creare relazioni di business.

IL RITORNO AL LAVORO E ALL'IMPRESA
Stare con le mani in mano non giova a nessuno. **Vogliamo, dobbiamo, tornare al lavoro**. Conviene coltivare la fiducia, credere nel nostro spirito imprenditoriale. Abbiamo il diritto di chiedere sostegno alle istituzioni. Ma intanto, **vale la pena di lavorare**. Possiamo fare leva sulla convinzione che nei tempi difficili emerge chi è più capace.
Possiamo giovarci delle reti di relazioni di coloro che come noi coltivano atteggiamenti costruttivi.

Così si **conservano i posti di lavoro** e se ne creano di nuovi. Così si **rinsaldano i rapporti** tra datori di lavoro e lavoratori, all'insegna di un **comune senso di responsabilità**, nel segno di un comune rispetto per se stessi e per gli altri.

Francesco Varanini, Responsabile scientifico del progetto

Indice

3 il tema di *Risorse Umane e non Umane 2014*

4 Informazioni utili

5 ESTE - L'organizzatore del Convegno

6 Agenda del mattino

7 Agenda del pomeriggio

9 Cos'è *Risorse Umane e non Umane*

10 I moderatori

11 I relatori

24 Partner

25 Note

Informazioni utili

AGENDA LAVORI
Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 24 marzo 2014.
Gli eventuali successivi aggiornamenti sono disponibili sul sito www.este.it.

INGRESSO
L'ingresso al convegno e all'area ristoro è gratuito e subordinato all'esibizione del badge identificativo fornito al momento dell'accredito.

ORARIO DEI LAVORI
Accredito: dalle ore 8.45
Inizio convegno: ore 9.25

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 portato al collo per ragioni di riconoscimento, cortesia nei confronti delle aziende sponsor e accesso all'area ristoro.

AREA RISTORO
L'accesso ai servizi di coffee break e lunch buffet è gratuito previa esibizione del badge identificativo.

DOPO CONVEGNO
Sul sito www.runu.it saranno disponibili le foto e i video della giornata.

PROSSIMA TAPPA DI RISORSE UMANE E NON UMANE 2014
Udine, Hotel Astoria Italia – Giovedì 10 aprile 2014

RIFERIMENTI
Informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione e sul progetto convegnistico:
Martina Galbiati - Tel. 02.91434400 - martina.galbiati@este.it

Informazioni sugli abbonamenti alle riviste ESTE:
Stefania Mandalà -Tel. 02.91434400 - stefania.mandala@este.it

EDITORIA E CONVEGNISTICA PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

ESTE è la casa editrice per l'impresa da più tempo in attività in Italia: **fondata nel 1955** da Pietro Gennaro ha portato per prima in Italia l'approccio scientifico di stampo anglosassone agli studi sull'organizzazione aziendale. 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** (da cui provengono i suoi autori).
Grazie al patrimonio di contributi e relazioni con gli ambienti professionali e accademici ESTE ha dato vita ad una **comunità di Imprenditori e Manager** che ad oggi conta oltre **70.000 membri**.

RIVISTE

Sistemi&Impresa è il mensile di management che analiza le tematiche legate all'innovazione d'Impresa a livello tecnologico e organizzativo. L'obiettivo della rivista è mettere in relazione e far dialogare tra loro le diverse funzioni aziendali: Direzione Generale, Finanza, Sistemi Informativi, Produzione e Logistica, Commerciale e Marketing, Risorse Umane;

Sviluppo&Organizzazione è il bimestrale su cui si sviluppa il dibattito tra la teoria dell'organizzazione aziendale e la sua effettiva implementazione in azienda per avvicinare la teoria accademica dell'organizzazione alle pratiche di management;

Persone&Conoscenze è la rivista dedicata ai Responsabili Risorse Umane e, in generale, a chi gestisce le persone all'interno di organizzazioni complesse affrontando temi legati alla gestione delle persone e degli strumenti a supporto, tecnologici e non solo.

EVENTI

ESTE organizza su tutto il territorio nazionale vari format di incontri: **convegni, seminari, tavole rotonde**.
Appuntamenti che capitalizzano da un lato lo **straordinario patrimonio di contenuti culturali** accumulato in anni di attività editoriale a stretto contatto con la comunità accademica e il mondo della consulenza, e dall'altro **l'alto profilo degli Abbonati** alle riviste. Diverse formule di incontro, tutte accomunate dall'alto valore dei contenuti.

SERVIZI MARKETING & WEB

ESTE offre servizi di email marketing e visibilità web per le aziende che desiderano avviare attività di lead generation rivolgendosi a un target di contatti business profilati e qualificati.
La presenza di ESTE sul web si articola in quattro portali: **www.este.it, www.fabbricafuturo.it, www.runu.it, www.benessereorg.it e www.dirigentidisperate.it**.

LIBRI

Con la collana **Libri ESTE** la casa editrice propone un filone editoriale focalizzato su contenuti manageriali. La collana ha lo scopo di dar voce ad Autori che trovano in questo spazio la possibilità di veicolare i loro contenuti a un pubblico tradizionalmente interessato alle tematiche vicine alla managerialità e alla crescita professionale.

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

8.45 Accredito partecipanti

9.20 Benvenuto e apertura lavori
Colloqui a cura di **Francesco Varanini**, Direttore di *Persone&Conoscenze* e Responsabile scientifico del progetto *Risorse umane e non umane* e di **Chiara Lupi**, Direttore editoriale - ESTE

9.30 *Lo scenario sociale e il ruolo del manager*
Renato Mannheimer, sociologo

9.50 *Un modello di crescita e di internazionalizzazione*
Marco Bossi, Managing Director - **TALENTIA SOFTWARE**

10.10 *Reinventarsi giorno dopo giorno il modo di intendere il lavoro*
Beatrice Carlorosi, Responsabile NH University, Sviluppo, Comunicazione Interna e CSR
NH HOTELES

10.30 *Prendersi cura delle risorse umane attraverso l'e-learning: sfide globali e scenari futuri della formazione online*
Claudio Erba, CEO - **DOCEBO**

10.50 *Dalla depressione organizzativa al cambiamento felice*
Rosanna Gallo, Amministratrice Unica - **EU-TRÒPIA**

11.10 PAUSA CAFFÈ

11.40 *L'arte di dirigere gli uomini*
Notker Wolf, abate primate dei Benedettini

12.00 *l lavoro rappresenta ciò che fai, non il luogo in cui vai: il manifesto dello smarter working*
Philip Vanhoutte, Senior VP Europe and Africa - **PLANTRONICS**

12.20 *Una storia di orgoglio nazionale fondata sullo scambio collaborativo*
Attilio Orelli, Business Development Manager HRM - **TESISQUARE**

12.40 TAVOLA ROTONDA
Confronto fra **top manager, imprenditori e direttori del personale**
sul tema ***Fare impresa oggi***

Partecipano:
Paolo Braguzzi, CEO - **DAVINES**
Sergio Dompé, Presidente - **DOMPÉ**
Mariacristina Gribaudi, Chairwoman - **KEYLINE**
Gian Paolo Naef, Direttore Risorse Umane e Organizzazione - **ESSELUNGA**
Attilio Maria Navarra, Presidente e consigliere delegato - **ITALIANA COSTRUZIONI**

13.30 PAUSA PRANZO

14.45 *Verso una nuova cultura d'impresa*
Gianfranco Dioguardi, Professore Ordinario di Economia e Organizzazione Aziendale, Facoltà di Ingeneria - **POLITECNICO DI BARI**

15.05 *Innovazione nei servizi per il lavoro*
Alessandro Ramazza, Presidente - **OBIETTIVO LAVORO**

15.25 *Dove si fa sviluppo competenze?*
Silvio Savoia, Talent Development Manager - **BOEHRINGER INGELHEIM**

15.45 *Come la tecnologia cambia la gestione delle Risorse Umane*
Alberto Gabbai, Presidente - **CEZANNE HR**

16.05 *Ritorno in Italia*
Giovanni Quaglia, Chief Human Resources Officer - **MAGNETI MARELLI**

16.25 *Una direzione del personale proattiva*
Simonetta Cavasin, General Manager - **OD&M CONSULTING**

16.45 PAUSA

17.15 *Interfunctional Project: un'esperienza collettiva fondata sulla fiducia reciproca*
Marco Rossi, Responsabile Training & Development - **ABB**

17.35 *Intelligenza emotiva in azienda*
Emanuela Bertagna, Amministratore - **INFORMAAZIONE**

17.55 *Saipem e la scuola: due mondi in sinergia*
Sebastiano Roccuzzo, Senior Vice President Development, Organization and Compensation
SAIPEM

18.15 *Career Management. Stimolare e guidare il fitness professionale*
Elena Caffarena, Partner, Coordinatore Nazionale Formazione&Sviluppo Risorse Umane
PRAXI

18.35 ESTRAZIONE PREMI E CHIUSURA LAVORI

18.45 SPETTACOLO TEATRALE "**Dipendo da me**"
a cura di **Allen Carr's Easyway**

20.00 Saluti finali e aperitivo

ESTE presenta

www.runu.it

Il portale di Risorse Umane e non Umane

Contenuti di qualità per chi si occupa di Risorse Umane, frutto dei convegni *Risorse Umane e non Umane* e dell'attività editoriale della rivista *Persone&Conoscenze*

www.runu.it aggrega in maniera collaborativa il pubblico del ciclo di convegni Risorse Umane e non Umane e i lettori di Persone&Conoscenze, la rivista di Este dedicata a chi gestisce le persone all'interno delle nostre organizzazioni.

DAI CONVEGNI DI RISORSE UMANE E NON UMANE - I video degli interventi più significativi, videointerviste ai Relatori e ai partecipanti, documenti di approfondimento dei temi emersi durante gli incontri.

DALLA REDAZIONE - Contenuti inediti e una selezione degli articoli usciti sulla rivista Persone&Conoscenze e dedicati ai temi più attuali del mondo Hr.

DAGLI SPONSOR DEL PROGETTO - Case history e articoli di approfondimento direttamente dal mondo dell'offerta.

SOTTOSCRIVI LA NEWSLETTER PERIODICA

Ricevi gli aggiornamenti sui nuovi contenuti redazionali, il calendario dei prossimi eventi e le notizie più rilevanti del periodo per chi si occupa di Risorse Umane!

Per informazioni e opportunità commerciali: Martina Galbiati - **martina.galbiati@este.it** - Tel. 02.91434400

Risorse Umane e non Umane è il ciclo di convegni della rivista *Persone&Conoscenze*. Il titolo del progetto fa riferimento a due aspetti fondamentali nella quotidianità della gestione d'impresa – le **risorse *umane***: i collaboratori, le persone che, a vario titolo, lavorano nelle nostre aziende e contribuiscono a crearne il valore- e le **risorse cosiddette *non umane***: tutto ciò che è conoscenza, strumenti e tecnologia a supporto delle persone e del loro operato per l'impresa.

Risorse Umane e non Umane come parafrasi di *Persone&Conoscenze*, la rivista fondata nel 2004 da **Francesco Varanini**, che si rivolge a tutti coloro che in azienda si occupano a vario titolo di gestione delle persone.

Dal 2007, anno del primo convegno, al 2013, *Risorse Umane e non Umane* ha coinvolto oltre 9.000 iscritti in rappresentanza di quasi 5.000 aziende.

Le Tappe del 2014

Milano 26 marzo	Udine 10 aprile	Genova 15 aprile
CEVANNA, CEB SHL Talent Measurement, cezanne, docebo, Allen Carr's Easyway, eu-tròpia s.r.l., Allen Management, PRAXI, INFORMAZIONE, Gruppo Obiettivo Lavoro, ODM Consulting, plantronics, talentia Software, TESI Square, thomas	INTOO developing careers	

Bologna 8 maggio	Napoli 21 maggio	Roma 19 giugno	Verona 10 luglio
Gruppo Obiettivo Lavoro, plantronics	INTOO developing careers	cezanne, INTOO, Gruppo Obiettivo Lavoro, talentia Software, wyser	INTOO developing careers, Gruppo Obiettivo Lavoro, plantronics

Ancona 24 settembre	Bari 1 ottobre	Torino 8 ottobre	Firenze 29 ottobre
INTOO developing careers	INTOO developing careers		INTOO developing careers

Per informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione del progetto 2014
Martina Galbiati – Responsabile Eventi ESTE - martina.galbiati@este.it – Tel. 02.91434400

Francesco Varanini
Responsabile Scientifico del progetto *Risorse Umane e non Umane*, Direttore 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 appena pubblicato il libro *Le vie della formazione. Creatività, innovazione, complessità*.

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

Un modello di crescita e di internazionalizzazione

Un'azienda francese cresce per acquisizioni nelle aree Finance e HR. Si può crescere rispettando le culture dei diversi Paesi e delle diverse imprese che entrano a far parte di un gruppo. Le persone, il know how e i marchi acquistano valore e possono meglio sprigionare le proprie potenzialità nel quadro di un gruppo guidato da strategie chiare e dotato di adeguate risorse finanziarie. La cultura d'impresa si traduce in cultura del servizio, a vantaggio delle imprese clienti.

Tag: Internazionalizzazione, merge & acquisition, intangible asset, service management, change management, software, gestione risorse umane

Laureato nel 1997 in Economia e Commercio a Pavia, da 16 anni lavora nella consulenza e nell'Information Technology per le aziende medio grandi.
Ha iniziato occupandosi di consulenza direzionale e riorganizzazione aziendale e nel 1999 ha seguito con successo lo start up di AsGroupe, poi diventata Lefebvre Software, azienda specializzata in applicativi per il Corporate Performance Management e il Finance. Con una solida esperienza nell'area della consulenza e del sales, nel 2009 assume il ruolo di Country Manager per l'Italia in Lefebvre Software. Dopo l'acquisizione da Cezanne Software Holding Ltd del business focalizzato sulla fornitura di soluzioni per la gestione delle risorse umane alle medie e grandi organizzazioni e il cambio del brand in Talentia Software, nel febbraio 2013 è stato nominato Direttore Generale della nuova realtà italiana.

Marco Bossi
Managing Director
TALENTIA SOFTWARE

Talentia Software è un gruppo indipendente francese interamente dedicato a **soddisfare le performance aziendali sia nella gestione economica e finanziaria che delle risorse umane**. Nato nel febbraio 2013 dall'unione di due realtà entrambe leader nei rispettivi segmenti di mercato, il gruppo oggi è un fornitore di soluzioni software d'impresa specializzate nella gestione della performance aziendale e finanziaria (bilancio consolidato, reportistica ed elaborazione di budget) e del capitale umano (soluzioni HR), aree all'interno delle quali si posiziona come leader europeo per il mercato delle aziende di medie e grandi dimensioni. L'offerta ruota intorno alla gamma **Talentia HCM** e **Talentia CPM**. Con circa 430 collaboratori distribuiti in otto paesi, Talentia Software annovera un portfolio di circa 3700 clienti principalmente in Europa, ma anche negli Stati Uniti, America Latina, Oceania e Africa occidentale.

Talentia Software Italia
La società italiana Talentia Software Italia, con sede a Milano e Bari, annovera più di 500 clienti. La struttura operativa è composta da 70 persone, tra sviluppatori software, consulenti, staff sales&marketing e area amministrativa, ed è guidata da Marco Bossi, Direttore Generale di Talentia Software Italia.

Reinventarsi giorno dopo giorno il modo di intendere il lavoro

Oggi lavorare significa reinventarsi. L'azienda è chiamata a offrire spazi, a presentare in modo chiaro e trasparente aree, opportunità e vincoli. Ma poi sta a ogni donna e a ogni uomo lavorare sui propri talenti, occuparsi della propria formazione, farsi carico in prima persona del proprio percorso di lavoro e di carriera. È responsabilità di chi si occupa di sviluppo del personale offrire sostegno, ma anche aiutare le persone ad apprendere come sostenersi da sole.

Tag: employability, sviluppo delle risorse umane, formazione

Beatrice Carlorosi
Responsabile NH University, Sviluppo, Comunicazione Interna e CSR
NH HOTELES

Beatrice Carlorosi dopo la laurea in Comunicazione d'Impresa presso la Libera Università di Lingue e Comunicazione IULM nel 2001, ha iniziato a occuparsi di risorse umane collaborando per oltre cinque anni con la società di consulenza direzionale e formazione coreconsulting.
Nel 2007 ha lasciato la consulenza, entrando prima nel dipartimento risorse umane di KPMG Advisory e successivamente in NH Hoteles, prima catena italiana con oltre 50 Hotel e terza in Europa con oltre 400 strutture, come responsabile NH University e Comunicazione Interna. Dal 2011 ha aggiunto alle sue responsabilità anche quelle dello Sviluppo e della CSR.
Dal 2001 collabora con l'Istituto di Economia e Marketing della Libera Università IULM, nell'ambito del corso di Laurea *Economia e Tecnica della Comunicazione Aziendale* e in corsi di specializzazione post universitari.

NH HOTEL GROUP

Con 49 alberghi, più di 8.000 camere e circa 450 sale meeting in 25 città, NH Italia Spa (NH Hotel Group) è la catena leader nel mercato nazionale con strutture 4 e 5 stelle in grado di soddisfare le esigenze di una clientela variegata, business e leisure.
NH Hotel Group si colloca al terzo posto nel business delle catene alberghiere europee e gestisce quasi 400 hotel con circa 60.000 camere e 2.500 sale meeting in 28 Paesi tra Europa, America e Africa.
NH Hotel Group è una società fortemente impegnata nella sostenibilità sociale, economica e ambientale. Da anni offre servizi efficienti, sostenibili e coerenti con la propria filosofia di sostenibilità per diventare il punto di riferimento nel settore del turismo. I nostri valori sono legati all'attenzione per le persone, all'innovazione, alla responsabilità ambientale e al senso del business. NH Hotel Group distingue al proprio interno tre differenti brand:
NH Hotels: strutture urban ubicate in posizioni strategiche, vicino ad aeroporti e autostrade o ai centri storici e alle vie dello shopping, e spesso firmate da architetti e interior designer di fama internazionale come Renzo Piano o Dominique Perrault. Sono porte aperte sulle più belle città d'Italia, ma anche rifugio dove ritrovare l'atmosfera intima e il calore di casa.
NH Collection: strutture capaci di coniugare i più elevati standard qualitativi al fascino e all'atmosfera tipici di un edificio ad alto valore storico e culturale delle più belle città italiane.
NHOW: è rappresentato da un design hotel a Milano, un music hotel a Berlino e un nuovissimo art and architecture hotel a Rotterdam. L'hotel stesso diventa una sorta di opera d'arte, uno spazio camaleontico e moderno aperto al mondo e alle contaminazioni. Nhow Milano porta in città un vero e proprio coefficiente inedito d'ospitalità, inaugurando una concezione di comfort totalmente nuova, elevando stile e originalità alla massima potenza.

SETTORE
alberghiero

FATTURATO
250 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI
circa 1300 dipendenti

SEDE
Milano

Prendersi cura delle risorse umane attraverso l'eLearning: sfide globali e scenari futuri della formazione online

Nell'attuale era post-industriale, le aziende determinate ad avere successo devono comprendere l'importanza della persona e la sua centralità nei luoghi di lavoro e nei processi aziendali. L'eLearning è uno strumento in grado di realizzare questo processo di riumanizzazione. L'intento di questo intervento è di sottolineare, attraverso dati e numeri, i trend principali, le previsioni per le diverse aree geografiche e le sfide future del mercato eLearning internazionale, in un'ottica di miglioramento dell'efficacia e produttività delle risorse umane.

Tag: e-learning, formazione, sviluppo, processi

Ideatore, CEO e co-fondatore, tra il 2001 e il 2005 Claudio Erba ha tenuto workshops nel Master multimediale presso l'Università di Firenze. Nel 2005 ha creato Docebo: l'azienda è diventata attiva nel mercato dell'*eLearning*. Nel 2006 ha ceduto il 30% della sua quota di partecipazione a Seeweb ed è diventato socio azionario in veste di *business angel* e partner industriale. Nel 2012 è riuscito a raccogliere oltre 3 milioni $ di investimento dal fondo Principia II: questo capitale è servito a rivoluzionare il modello di business di Docebo, passando da opensource a *eLearning* aziendale basato sulla tecnologia cloud. Attualmente è Vice President e Investor della start up Rysto nonché mentore di iniziative startup come InnovActionLab (Italia) e Seedstartup (Emirati Arabi Uniti) e compie valutazioni sui *business plan* della concorrenza per CloudSeed.

Claudio Erba
CEO
DOCEBO

Docebo è un fornitore globale di soluzioni cloud *e-Learning* che sta rivoluzionando il mercato della formazione online grazie alla sua piattaforma eLearning cloud distribuita in SaaS.

L'azienda raddoppia la base clienti ogni tre mesi, anche grazie alla costruzione di una rete internazionale di partner ramificata in 30 Paesi. I prodotti principali (Docebo Saas e Docebo Premium) sono progettati per rispondere tanto ai bisogni delle PMI, quanto alle complesse esigenze delle grandi aziende.

Docebo è scelta dai suoi clienti grazie a un modello di pricing scalabile, all'integrazione con software di terze parti (via API), e al supporto tecnico —24 ore su 24, 7 giorni su 7— in grado di rendere l'utilizzo del software un'esperienza unica.

Nel 2012 Docebo ha raccolto circa 3 milioni di Dollari da Venture Capital.

Dalla depressione organizzativa al cambiamento felice

Le emozioni negative sono un grave danno per le organizzazioni. Impediscono di creare fiducia, sviluppo, engagement. La circolazione di emozioni positive è la fonte del benessere.
Su queste basi si fondano interventi di sostegno ai top manager, ma anche politiche di sviluppo rivolte all'intera popolazione aziendale.

Tag: sviluppo, fiducia, engagement, motivazione, benessere organizzativo

Rosanna Gallo
Amministratrice Unica
EU-TRÒPIA

Psicologa del lavoro e delle organizzazioni, guida Eu-tròpia dal 2001. È specializzata in benessere organizzativo e collabora con il Dipartimento di Economia all'Università di Parma. Già associate di Watson Wyatt, Senior Consultant in Hay Management e docente all'Università Cattolica di Psicologia del lavoro e Psicologia della formazione, esperta di leadership, ha frequentato i 3 livelli dei seminari internazionali della FIIS, Forum International de l'Innovation Sociale, di Parigi; Autorità, Leadership e Trasformazione; la Kennedy School di Harvard sull'Adaptive Leadership con il CLA, Cambridge Leadership Associate, e Teleos per la certificazione del coaching sulla Resonant Leadership. È assessor internazionale ed Executive Coach. Effettua ricerche e interventi su analisi culturali, di engagement, benessere e sicurezza, change management e dream management (stili aziendali, valori, diversity, gestione dello stress, ecc.).

---

eu - tròpia s.r.l.
Interventi per le persone e le organizzazioni che cambiano

Eu-tròpia, che significa buon movimento e buona trasformazione, è una società di consulenza nell'area delle risorse umane, che si occupa di sviluppo delle persone e delle organizzazioni con il benessere organizzativo. Nasce nel 2001 e si distingue per l'approccio di ricerca-intervento.
Il team di Eu-tròpia si compone di consulenti certificati, provenienti da realtà internazionali, docenti universitari ed ex dirigenti d'azienda portatori di competenze trasversali a tutte le necessità di intervento manageriale e organizzativo: assessor internazionali, executive coach, formatori esperienziali, team builder e counselor. Completano la squadra consulenti junior, psicologi del lavoro e attori di Playback Theatre, professionisti della comunicazione per la realizzazione di specifici progetti ed eventi.
Eu-tròpia si avvale di partnership internazionali (CLA, Teleos, Blanchard) per lo sviluppo della leadership.
Propone un modello di leadership che parte dal governo di sé, con l'intelligenza emotiva e cognitiva, a cui segue una formazione manageriale per la gestione dei collaboratori con la situational leadership; infine propone l'adaptive leadership, una leadership politico-strategica per il top management.
Altre partnership di eccellenza (Università di Parma, Università Cattolica e SUPSI, Università della Svizzera Ticinese) consentono a Eu-tròpia di accompagnare i propri clienti verso risultati di successo.
I nostri servizi di consulenza sono progettati e realizzati indistintamente in italiano e inglese e disponiamo anche di un french desk, un german desk e uno spanish desk curati da consulenti madrelingua che garantiscono i nostri consueti standard di qualità con una specifica cura per gli aspetti interculturali.
Quest'anno Eu-tròpia, a fianco dei servizi per TOP e TALENT, lancia Eu-tròpia SMART, una nuova linea di servizi a costo sostenibile e con la stessa qualità certificata con il sogno di coinvolgere anche le persone delle aree professional e middle management nei processi di sviluppo, benessere e performance che garantiscono il successo delle persone e delle organizzazioni.

L'arte di dirigere gli uomini

Si legge nella regola di San Benedetto che l'abate, di fronte a ogni caso difficile, dovrà convocare la comunità, in modo che dal colloquio possa emergere una buona decisione.
Ognuno è chiamato a essere imprenditore, e ad assumersi la propria responsabilità.
Chi dirige deve creare le condizioni propizie affinché ognuno possa esprimere le proprie capacità.

Tag: regola benedettina, imprenditorialità, leadership, responsabilità, sussidiarietà, locale-globale

Dr. phil. Notker Wolf OSB, nato nel 1940 a Bad Grönenbach/Algovia, entrato nel 1961 nella Arci-Abbazia di St. Ottilien/Baviera, ha studiato filosofia al Pont. Ateneo di S. Anselmo/Roma, poi teologia e scienze naturali all'Università Statale di Monaco. Ordinato sacerdote nel 1968 e chiamato all'ateneo benedettino di S. Anselmo come professore di filosofia della natura e delle scienze. Nel 1977 è stato eletto arciabate di St. Ottilien e abate presidente della Congregazione Benedettina di St. Ottilien. Nell'anno 2000 il Congresso degli Abati di tutto il mondo lo hanno eletto Abate Primate dell'Ordine Benedettino. Fu rieletto nel 2008 e di nuovo nel 2012. I tanti viaggi in molti paesi a causa del suo ufficio lo mettono in contatto con varie culture. Perciò è coinvolto nel dialogo inter-religioso. Inoltre è autore di un numero di bestseller, molti dei quali sono stati tradotti in varie lingue, tra l'altro in italiano. I suoi hobby sono il flauto traverso, chitarra elettrica e lingue.

Notker Wolf
Abate primate dei
Benedettini

Il lavoro rappresenta ciò che fai, non il luogo in cui vai: il manifesto dello smarter working

Cosa significa oggi la filosofia 'Smarter Working'? Quali sono le evoluzioni che lo Smarter Working determina a livello di gestione aziendale e di risorse umane?
Plantronics aiuta i dipendenti a diventare Smarter Worker e migliorare così la propria vita professionale. L'ufficio tradizionale si sta evolvendo, i professionisti in ufficio hanno bisogno degli strumenti giusti per soddisfare le proprie esigenze e aumentare la produttività, favorire l'innovazione e migliorare la collaborazione. Oggi il management dimostra un certo impegno sui temi legati allo Smart Working, ma ha ancora difficoltà nella condivisione di informazioni aziendali e nell'incentivare e premiare il contributo innovativo delle persone. Ma semplificare le comunicazioni negli ambienti di lavoro è possibile adottando nuovi modelli di lavoro. Il manifesto dello smarter working ci parla di questo.

Philip Vanhoutte
Senior VP Europe and Africa
PLANTRONICS

Philip Vanhoutte è entrato a far parte di Plantronics nel settembre del 2003 ed è Responsabile della Gestione del Business di Plantronics per tutta l'EMEA (Europa e Africa). Da ottobre 2001 a settembre 2003 Philip ha coperto il ruolo di Corporate Vice President Marketing presso Sony Ericsson Mobile Communications dove ebbe un ruolo fondamentale per il lancio del nuovo brand delle fotocamere/smartphones e cuffie Bluetooth. Da ottobre 2000 a ottobre 2001 Mr. Vanhoutte ha coperto il ruolo di Vice President, occupandosi dello sviluppo dei mercati strategici presso la divisione comunicazione personale di Ericsson e della preparazione della fusione con il business mobile phone di Sony. Da dicembre 1998 a settembre 2000, Philip ha coperto il ruolo di Senior Vice President, Prodotti, Marketing e Vendite presso MCI WorldCom's International Division a Londra.
Da novembre 1994 al 1998 Mr. Vanhoutte ha coperto diverse posizioni di marketing e general management presso Dell Computer Corporation compreso il ruolo di General Manager per la Business Systems Division negli Stati Uniti.

---

plantronics®
Simply Smarter Communications™

Storia - Nel 1969 la storica frase dalla luna: "È un piccolo passo per l'uomo, un balzo per l'umanità" fu pronunciata attraverso una cuffia Plantronics. Da quel momento, le cuffie Plantronics sono diventate il prodotto scelto per applicazioni mission-critical, come il controllo del traffico aereo, i salvataggi di emergenza del 911 e le operazioni del New York Stock Exchange. Il Sound Innovation™ è tutt'oggi alla base di tutti i prodotti che Plantronics progetta per l'ufficio, il contact center, la comunicazione mobile, l'intrattenimento e il mercato residenziale. Oggi Plantronics è particolarmente attenta ai temi del benessere e della salute in ufficio, facendosi promotrice della filosofia Smarter Working. L'ufficio tradizionale si sta evolvendo e oggi i professionisti in ufficio hanno bisogno degli strumenti giusti per soddisfare le proprie esigenze e aumentare la flessibilità. In quest'ottica, i prodotti Plantronics danno alle persone la libertà di lavorare in modo più efficace, permettendo di comunicare in modo semplice, indipendentemente dalla propria ubicazione o dal mezzo utilizzato a casa, in ufficio e in viaggio.
Prodotti - Plantronics progetta cuffie e auricolari per un'ampia gamma di periferiche, tra cui telefoni, computer portatili, apparecchi telefonici, e dispositivi per musica e intrattenimento.
Gli strumenti ICT possono dare un contributo significativo all'implementazione dello Smarter Working grazie alla capacità di facilitare le interazioni tra le persone. I nuovi prodotti enterprise di Plantronics per la mobilità aiutano i dipendenti a comunicare in modo efficace, ovunque si trovino.
Partners e certificazioni - I prodotti Plantronics sono venduti attraverso una rete di partner autorizzati e attraverso punti vendita e negozi specializzati.
Plantronics ha elaborato un piano di fidelizzazione che premia i partner più performanti attraverso la certificazione di primo livello e premium, con cui il partner gode di speciali benefit.

Una storia di orgoglio nazionale fondata sullo scambio collaborativo

18 anni di crescita costante, spiccatamente orientata all'innovazione tecnologica e al supporto per il miglioramento dei processi aziendali; la sfida ai mercati internazionali; il tutto basato sullo scambio collaborativo aziendale e interaziendale. L'ottimizzazione delle performance delle aziende di successo non può prescindere dalla condivisione strutturata delle informazioni.

Tag: gestione Hr, IT, cloud, imprenditorialità, internazionalizzazione, lavoro collaborativo, condivisione

Classe 1969, Attilio Orelli opera da oltre 20 anni nel settore dei servizi e soluzioni dedicati alle Risorse Umane. Lavorando a stretto contatto con le direzioni HR di medie e grandi aziende ha avuto modo di conoscerne la complessità operativa e le esigenze quotidiane. Da oltre 15 anni, mantenendo un approccio consulenziale, ha prestato la sua attività all'area commerciale e marketing di prestigiose aziende, nazionali e multinazionali del settore soluzioni software e servizi dedicati alla gestione ed amministrazione del personale, offrendo ai propri clienti soluzioni gestionali orientate al miglioramento dell'efficienza dei processi HR.
È un amante della tecnologia "utile" dedicata alle HR e gli è riconosciuta, dai propri interlocutori, la capacità di calarsi all'interno del contesto aziendale per proporre soluzioni strettamente legate alle esigenze dei propri clienti. Oggi è Business Developer Manager area HRM del Gruppo Tesi.

Attilio Orelli
Business Development
Manager HRM
TESISQUARE

TESISQUARE® - *where* **IT** *happens* - nuovo brand e *strategic vision* di TESI Spa, è la **piazza delle soluzioni software di tipo collaborativo**. L'azienda è protagonista da oltre 18 anni nel mondo dell'**Information Technology**, con più di 200 persone impiegate ed un sistema d'offerta che copre le aree più critiche della gestione di diversi settori aziendali.
TESISQUARE® offre consolidate soluzioni per la supply chain e per il transportation, che intercettano il nuovo paradigma della visibilità e collaborazione tra le imprese e tra i processi aziendali connessi.
Oltre al presidio completo della supply chain, TESISQUARE® propone **soluzioni per la gestione dei rischi aziendali e dei processi relativi alle risorse umane** e servizi di Application Management.
Punto di leadership aziendale è poi la visione integrata della dematerializzazione del ciclo ordine-pagamento e della digitalizzazione dei processi di business, con servizi EDI e soluzioni per la fatturazione e conservazione elettronica.
TESISQUARE® ha inoltre sviluppato la prima **piattaforma cloud "molti a molti"**, il portale a servizio che consente di creare efficienza e valore attraverso la condivisione in tempo reale di informazioni e documenti.
TESISQUARE RETAIL, in ultimo, è la proposta dedicata al mondo della distribuzione, pensata per creare una reale collaborazione tra fornitori, distributori e consumatori, per crescere ed innovare insieme. L'esperienza quasi ventennale nel settore ci ha permesso di acquisire competenze distintive, che ci hanno reso un partner affidabile nel tempo per i nostri clienti.
La sede storica dell'azienda è a Bra (CN), con altre unità operative a Milano, Roma, Torino e Padova. Attraverso la recente apertura delle sedi di Amsterdam e Parigi, TESISQUARE® ha inoltre concretizzato il processo di espansione a livello internazionale.

Tavola rotonda

Paolo Braguzzi
CEO
DAVINES

Paolo Braguzzi è un manager che ha maturato la sua esperienza professionale nel marketing, nella direzione commerciale e infine nella direzione generale di aziende multinazionali, sia italiane sia internazionali. Dal 2004 è amministratore delegato e direttore generale del gruppo Davines. In parallelo all'attività manageriale ha coltivato la sua passione per la formazione, creando e gestendo corsi per colleghi, collaboratori e clienti. Ha appena pubblicato, con Libri Este, il suo ultimo libro *Il progetto di vita,* che nasce proprio dall'esperienza dell'omonimo corso di formazione. Ha scritto nel 2008 il saggio *Il tempo e il manager* nella raccolta *Giocare con il tempo in azienda ed essere più competitivi*, a cura di Claudio Baccarani che è anche l'autore della prefazione di *Il progetto di vita*.

Fondato dalla famiglia Bollati a Parma nel 1983, il gruppo Davines Spa è oggi un'azienda famigliare dalla forte vocazione internazionale, che opera nel **settore della cosmetica professionale**, con i marchi Davines, dedicato ai saloni di acconciatura, e Comfort Zone, dedicato alle spa e agli istituti di bellezza. Il gruppo è presente in 89 Paesi, con filiali a New York, Città del Messico, Londra, Parigi, e in Olanda, Belgio e Germania. Nel 2013 l'azienda ha registrato un fatturato di oltre 70 milioni. I prodotti sono presenti e utilizzati in più di 20.000 saloni d'acconciatura nel mondo e in 3600 fra spa e istituti di bellezza.

La missione di Davines è di **ispirare e migliorare la vita professionale dei professionisti della bellezza nel mondo, tramite concetti, prodotti e servizi che permettano loro di offrire esperienze uniche ai loro clienti.**
Il gruppo Davines promuove un concetto di impresa basato sull'etica e la sostenibilità. Ogni prodotto che Davines produce è ottenuto con energia pulita al 100%. Aderendo al progetto Impatto Zero di LifeGate, Davines ha inoltre già contribuito a compensare le emissioni di 1.859.064 kg di CO_2.

"Promuovendo un ideale di 'bellezza sostenibile' incoraggiamo le persone chi ci circondano a prendersi cura di se stesse, dell'ambiente in cui vivono e lavorano, e delle cose che amano".

È proprio **l'armonia tra bellezza e sostenibilità** il concetto di ispirazione per tutti i progetti realizzati in Davines, dalla formulazione del prodotto al design, dalla visione etica alla rilevanza data alla ricerca scientifica.

SETTORE
cosmetica professionale

ANNO DI FONDAZIONE
1983

NUMERO DI COLLABORATORI
399

FATTURATO
70 milioni di Euro

SEDE
Parma

Tavola rotonda

Sergio Dompé
Presidente
DOMPÉ

Presidente del Gruppo Dompé, tra le principali aziende biofarmaceutiche in Italia, gli sono state conferite, nel 1996, la Laurea Honoris Causa in Biotecnologie con indirizzo farmaceutico (Bologna), nel 2005 in Biotecnologie Mediche (L'Aquila) e nel 2010 in Farmacia (Urbino).
Appena ventenne, fa il proprio ingresso nell'azienda di famiglia assumendo, nel 1983, la carica di Direttore Generale e, nel 1985, quella di Consigliere Delegato.
È fra i primi in Italia a intuire il reale valore delle biotecnologie applicate alla salute umana e, in questa prospettiva, sviluppa una rete di alleanze con le più importanti e innovative imprese biofarmaceutiche globali.

Incarichi Istituzionali
Dal 1998 al 2004 è stato Presidente di Assobiotec.
Dal 2005 al 2011 è stato Presidente di Farmindustria.
Dal 2006 al 2011 è stato Presidente del Comitato di Valutazione del CNR.
Dal 2007 è Componente del Consiglio della Fondazione IIT.
Nel 2012 è stato Componente del Comitato Ordinatore Scienze Biomediche del CNR. Nel 2012 entra a far parte del C.d.A. di Sorin Spa quale Consigliere e Presidente del Comitato operazioni parti correlate.

Dompé

L'eccellenza italiana nell'innovazione terapeutica
Dompé è una delle principali aziende biofarmaceutiche in Italia, focalizzata sullo **sviluppo di soluzioni terapeutiche innovative per malattie rare, spesso orfane di cura**. Un obiettivo che persegue promuovendo e facendosi parte attiva di un *network* di eccellenze in tutte le attività della filiera farmaceutica, dalla ricerca allo sviluppo, dalla produzione alla commercializzazione.

Fondata nel 1940, Dompé ha sede a Milano, dove si trova il quartier generale, a L'Aquila, con un polo industriale e di ricerca biotecnologica, e a Napoli, dove è attivo un segmento di R&S. Nel 2013 Dompé ha aperto una *subsidiary* negli Stati Uniti, Paese in cui nel 2014 verrà inaugurato un ufficio a New York.

Il Gruppo concentra il proprio impegno in **aree con bisogni terapeutici ancora insoddisfatti, quali il diabete, il trapianto d'organo, l'oftalmologia e l'oncologia**. Nel 2013 ha investito oltre il 12% del proprio fatturato in attività di R&S. Nel 2014 saranno attivi 14 trial clinici nel mondo, condotti grazie alla collaborazione con un network internazionale di circa 70 istituti di ricerca.

SETTORE
biofarmaceutico

ANNO DI FONDAZIONE
1940

FATTURATO
380 milioni di Euro, incluse consociate

NUMERO DIPENDENTI
oltre 500

SEDE
Milano (Headquarters),
L'Aquila (Polo industriale e di ricerca biotecnologica),
Napoli (Ricerca & Sviluppo),
New York (Ricerca & Sviluppo)

Tavola rotonda

Mariacristina Gribaudi
Chairwoman
KEYLINE

Mariacristina Gribaudi, da sempre impegnata nell'attività imprenditoriale con diversi ruoli nelle attività di famiglia, ha maturato numerose esperienze sia commerciali sia industriali e attualmente è amministratrice unica di Keyline che produce chiavi e macchine duplicatrici. Punto di riferimento quotidiano dell'attività aziendale, coordina tutte le attività produttive, finanziarie e amministrative finalizzate allo sviluppo aziendale.

KEYLINE

Keyline Spa, è un'azienda innovativa nel contesto globale della **progettazione e produzione di chiavi e macchine duplicatrici meccaniche ed elettroniche**. É leader nella tecnologia delle chiavi auto con transponder, focalizzata su nuovi prodotti e nuove soluzioni di servizio per gli specialisti della duplicazione chiavi.

Keyline fa parte del Bianchi 1770 Group rappresentandone il fulcro strategico e tecnologico nella produzione di qualsiasi tipo di chiave e nella progettazione e realizzazione di macchine duplicatrici: la famiglia Bianchi ha così continuato la propria **tradizione plurisecolare** di attività nel key business, attraverso un'evoluzione iniziata nel 1770 con il lavoro del mastro di chiavi Prospero Bianchi e tramandata di padre in figlio.
Keyline mantiene integralmente la **filiera produttiva in Veneto**.
Grazie alle sue filiali in Germania, Stati Uniti e Cina, Keyline opera attivamente e con successo in uno degli scenari competitivi più vasti e completi nel panorama internazionale del key business.

Keyline conta su 100 dipendenti, di cui dodici tra ingegneri, progettisti e programmatori, con ampie competenze nell'elettronica e nella meccanica, che costituiscono il vero fiore all'occhiello della società: la divisione **Ricerca e Sviluppo**. Per questa divisione che si occupa di innovazione tecnologica e di prodotto, design industriale, sperimentazione e applicazione di processo, nonché' di pianificazione strategica, Keyline investe oltre il **10% del proprio fatturato**. L'ufficio commerciale-marketing e la sua struttura territoriale dispongono di dieci persone multilingue per garantire la presenza e l'assistenza ai propri clienti in tutto il mondo.

Keyline opera con il Sistema della Qualità certificato conforme alla norma UNI EN ISO 9001 : Vision 2008 e ha ottenuto, collaborando con la Regione del Veneto e l'Osservatorio Regionale Politiche Sociali, la Certificazione Internazionale Audit del sistema Famiglia&Lavoro.

SETTORE
metalmeccanico

ANNO DI FONDAZIONE
Acquisizione 2002
L'operato nel key business procede dal 1770

FATTURATO
18,6 milioni di euro

NUMERO DIPENDENTI
104

SEDE
Conegliano (TV)

Tavola rotonda

Nato a Savona da quasi 50 anni, si è laureato a Genova in Scienze Politiche e ha una specializzazione in risorse umane presso SDA Bocconi.
Nel 1990 assunto da SOIMI, società di montaggi nel settore Oil & Gas, come assistente, dopo due anni passa in ABB Sae Sadelmi, general contractor internazionale nella trasmissione e produzione di energia, dove rimarrà fino al 2000. Si occupa di organizzazione, selezione, formazione e gestione delle risorse all'estero fino alla nomina a responsabile sviluppo RU nel 1996. Nel 2001 è poi vice direttore risorse umane di Alstom Power, dalla fine del 2003 in Alstom Transport (leader mondiale nel settore del trasporto ferroviario ed urbano) in qualità di direttore RU Italia e del sito di Savigliano. Dal 2006 guida le RU di Europe Regions presso il quartier generale a Parigi. Dal 2008 al 2013 in CEVA Logistics, quarto operatore mondiale nel settore della logistica e delle spedizioni internazionali, in qualità di SVP HR per la regione Sud Europa, Medio Oriente e Africa. Dal novembre 2013 inizia la sua avventura in Esselunga come direttore risorse umane ed organizzazione
Ama lo sport, in particolare tennis e corsa di lunga distanza, che pratica con passione ancorché con risultati modesti, ma non demorde. Tiene a bada una moglie avvocato e due giovani figli ventenni. Per bilanciare si rilassa con la lettura, la musica, le cose belle e il vino.

Gian Paolo Naef
Direttore Risorse Umane e Organizzazione
ESSELUNGA

Esselunga: un negozio di vicinato.
Si tratta di **una delle principali catene italiane nel settore della grande distribuzione** che opera attraverso una rete di 145 superstore e supermarket in Lombardia, Toscana, Emilia Romagna, Piemonte, Veneto e Liguria.
La storia di Esselunga inizia nel 1957 con l'apertura a Milano del primo supermercato in Italia; oggi il gruppo è costituito da oltre 20.600 dipendenti, fattura oltre 6,9 miliardi di euro e detiene una quota di mercato pari al 11,3% (fonte SymphonyIRI, dati a gennaio 2013).
L'azienda è costantemente impegnata nell'**innovazione di prodotto**, nella **salvaguardia dell'ambiente** e nella **tutela del consumatore**: produttore oltre che distributore, Esselunga ha tra i suoi punti di forza i **prodotti a proprio marchio e i prodotti freschi** (deperibili).

I negozi sono tutti collocati entro 160/180 chilometri di raggio da ogni centro, punti terminali di un percorso assai complesso che sta a monte.
Garantire la soddisfazione del cliente significa, per Esselunga, non solo offrire un ottimo livello di servizi e offrire i prodotti a maggiore qualità, ma anche realizzare le **migliori politiche di prezzo**.

Esselunga ha creato, a partire dalla fine degli anni '70, i **prodotti a marchio privato** con l'obiettivo di migliorare l'offerta destinata ai clienti, proponendo loro qualità e freschezza a prezzi competitivi. Nel corso degli anni il marchio Esselunga, che oggi comprende oltre 1600 articoli confezionati, si è arricchito di nuove linee ed è in continua espansione.
I prodotti a marchio privato comprendono le linee Pronti in Tavola, Pronti da cuocere, Naturama, Esselunga, Esselunga BIO, Esselunga TOP, la linea ecocompatibile Esselunga di prodotti non alimentari e la nuova linea dedicata al benessere Esselunga Equilibrio.

SETTORE
Grande distribuzione

ANNO DI FONDAZIONE
1957

FATTURATO
6,9 miliardi di Euro

NUMERO DIPENDENTI
20.600

SEDE
Limito di Pioltello (Mi)

Tavola rotonda

Attilio Maria Navarra
Presidente e consigliere delegato
ITALIANA COSTRUZIONI

Nato a Roma nel 1969, Attilio Maria Navarra è Presidente e Consigliere Delegato di Italiana Costruzioni Spa con deleghe su problematiche finanziarie e organizzative, con particolare attenzione al controllo di gestione delle società del gruppo.
Da anni è impegnato in Italia e all'estero nel restauro di importanti opere architettoniche di rilievo storico-artistico e nella realizzazione e nella manutenzione di numerosi progetti in ambito edile, immobiliare, infrastrutturale con appalti pubblici e privati.
Attualmente partecipa al Comitato Scientifico per la gestione e la valorizzazione della Villa Reale di Monza.
È stato professore presso l'Università di Perugia, facoltà di economia e commercio.

---

italianacostruzioni

Fondata trent'anni fa da Claudio Navarra, Italiana Costruzioni Spa è tra le **società leader in Italia nel campo delle costruzioni e dei restauri monumentali**. La società è cresciuta soprattutto grazie a costruzioni civili e appalti per opere segretate (es. carceri e caserme) e oggi è impegnata per il 60% della sua attività su commesse private.

L'attività edilizia della famiglia viene intrapresa nel 1880 da Luciano Navarra, il quale realizza grandi opere pubbliche tra le quali un tronco della ferrovia Roma-Napoli, un ponte sul fiume Vulture, tratti della Via Aurelia, della Via Boccea e della Via Laurentina.
Il figlio Attilio prosegue e potenzia l'impresa del fondatore eseguendo appalti pubblici, quali il **Palazzo di Giustizia di Latina, la caserma militare di Bolzano, acquedotti e bonifiche in varie zone d'Italia.** E' lo stesso Attilio a iniziare l'attività immobiliare nella Capitale con pregevoli complessi edilizi.
L'attività prosegue con il figlio Claudio, il quale, dal 1960, costruisce opere di notevole pregio e sensibilità progettuale, che contribuiscono ad arricchire la personalità architettonica della Roma moderna.

Con la creazione della Italiana Costruzioni Spa nel 1975, accanto a un immutato impegno nel campo immobiliare, Claudio Navarra imprime un nuovo impulso al settore degli appalti pubblici.

Oggi Italiana Costruzioni è guidata dai **figli di Claudio, Attilio e Luca**, i quali, proseguendo la grande tradizione imprenditoriale della famiglia Navarra, hanno raccolto il bagaglio di esperienza acquisito in oltre trent'anni di presenza nel campo delle costruzioni e, attraverso il grande impegno messo in campo per la realizzazione di opere di alto livello, conferiscono oggi all'azienda un patrimonio tale da garantirle un ruolo privilegiato e la prospettiva di un futuro in costante sviluppo.

SETTORE
Edilizia

ANNO DI FONDAZIONE
1975

FATTURATO
130.000.000,00 di euro

NUMERO DIPENDENTI
161

SEDI
Roma, Milano

Verso una nuova cultura d'impresa

Restituire centralità all'impresa come antidoto alla crisi. Il necessario cambiamento – divenuto nello scenario economico oramai abituale, dirompente, caotico, non prevedibile e non programmabile – impone muovi modelli organizzativi con una nuova cultura d'impresa per stimolare una innovazione continua e diffusa. Emerge il modello di 'impresa rete' che si caratterizza con tre culture – due tradizionali: la cultura professionale e la corporate culture - alle quali si aggiunge una nuova cultura con prevalenti caratteristiche strategiche. L'impresa diventa 'impresa laboratorio' di nuove sperimentazioni, ma anche 'impresa per la cultura' rivolta verso il territorio con funzioni di vera e propria «impresa enciclopedia». Viene così restituita centralità al fattore umano che opera come 'imprenditore di se stesso', utilizzando la cultura per generare innovazione diffusa capace di adeguare costantemente le strategie aziendali al cambiamento mutevole e rapido di scenario.

Tag: fare impresa, crisi, cambiamento, organizzazione del lavoro, modelli organizzativi, impresa rete

Gianfranco Dioguardi è presidente della Fondazione Dioguardi, vicepresidente della Casa della Cultura di Milano, Professore Ordinario di Economia e Organizzazione Aziendale presso il Politecnico di Bari. Dal 1989 è Cavaliere del Lavoro della Repubblica Italiana e dal 2004 Cavaliere della Legion d'Onore della Repubblica Francese. Ha pubblicato saggi di economia, tra i quali: Network Enterprises - The Evolution of Organizational Models from Guilds to Assembly Lines to Innovation Clusters, Springer Verlag, New York, 2010; Le due realtà, Donzelli Editore, Roma, 2008, Natura e spirito dell'impresa, Donzelli Editore, Roma, 2007; Le imprese rete, Bollati Boringhieri, Torino 2007; I sistemi organizzativi, Bruno Mondadori Editore, Milano, 2005; L'avventura della ricerca. Libri, università, imprese, Di Renzo, Roma 2003; Sui sentieri della scienza, Sellerio Editore Palermo, 2001; Ripensare la città, Donzelli Editore, Roma, 2001. Ha pubblicato anche libri di argomento storico-letterario come: Viaggio verso utopia e altri scritti di bibliofilia, Edizioni Rovello, Milano 2008; Viaggio d'estate nella Napoli dell'Illuminismo, Libri Scheiwiller, Milano, 2003; La scienza come invenzione: Alessandro Volta, Sellerio Editore Palermo, 2000; Dossier Diderot, Sellerio Editore Palermo 1995; Il museo dell'esistenza, Sellerio Editore Palermo 1993.
L'ultimo libro pubblicato è L'enigma del trattato – Donzelli Roma 2011, che è stato pubblicato nel 2013 in lingua inglese.

Gianfranco Dioguardi
Professore Ordinario di Economia e Organizzazione Aziendale, Facoltà di Ingeneria
POLITECNICO DI BARI

Innovazione nei servizi per il lavoro

La problematica situazione del mercato del lavoro, italiano e globale, rende necessario andare oltre i tradizionali servizi offerti dalle agenzie per il lavoro. Serve innovazione. Non solo innovazione a seguito di nuova produzione legislativa. Non solo innovazione nel modo di operare sul mercato, come è accaduto con il Web, ormai canale principale. Serve innovazione nei servizi offerti, in particolare su due fronti: ricerca e selezione da un lato e outplacement e ricollocazione dall'altro.

Tag: recruitment, outplacement, web 2.0, innovazione, mercato del lavoro

Alessandro Ramazza
Presidente
OBIETTIVO LAVORO

Alessandro Ramazza, 57 anni, è presidente del gruppo Obiettivo Lavoro e delle 12 società partecipate che ne fanno parte.
Entra in Obiettivo Lavoro nel 2004 come Direttore Sviluppo e Diversificazione e ne diventa Presidente nel 2005. Laureato in Economia e Commercio all'Università di Modena, ha perfezionato gli studi all'estero conseguendo due Master: alla London School of Economics sulle economie dei Paesi Europei, alla London Business School in Direzione Aziendale. È significativo che il primo incontro con Obiettivo Lavoro sia avvenuto nel ruolo di manager di un'importante impresa cliente. Quale direttore del personale e relazioni esterne di Rodano Consortile, aveva infatti affidato all'agenzia la ricerca, selezione e somministrazione di alcune centinaia di lavoratori, reperiti generalmente all'estero, e addetti alla costruzione della TAV, la linea ferroviaria ad alta velocità nel tratto Milano-Bologna. Le precedenti esperienze professionali si sono sviluppate principalmente nel settore edilizia e grandi opere. Ha ricoperto incarichi di carattere politico e ruoli di amministratore pubblico in Emilia-Romagna. È autore di articoli e saggi sui sistemi di impresa, sul mercato del lavoro e la formazione professionale.
Ha collaborato con gruppi parlamentari alla stesura di progetti di legge sulla riforma del mercato del lavoro e del sistema previdenziale.
Sposato, con due figlie, è nato e risiede a Bologna.

Gruppo OBIETTIVO Lavoro®

Obiettivo Lavoro è **l'agenzia per il lavoro leader per qualità del servizio e responsabilità sociale**. È l'unica Agenzia in Europa che si è dotata di un **impianto completo di CSR** che comprende Mission, Carta dei Valori, Codice etico, Bilancio sociale, Certificazione etica SA8000, Certificazione ambientale ISO 14001.
La Mission di Obiettivo Lavoro impegna a **promuovere l'occupazione e valorizzare il lavoro**, a rendere concreta la centralità della persona, a migliorare e rendere più efficiente il mercato del lavoro, ad affermare i valori di cooperazione e solidarietà che sono propri dei Soci.

Obiettivo Lavoro, attraverso la propria rete di **132 filiali** presenti sul territorio nazionale ricerca, seleziona, forma e somministra lavoratori qualificati.

Dove si fa sviluppo competenze?

In un quadro di buone politiche del personale definite a livello di gruppo, negli headquarters, esiste in ogni caso la necessità di declinare gli indirizzi in sede locale. Questo tenendo conto delle culture e delle specificità regionali nonché del fatto, tanto semplice quanto rilevante, che ciascuno applica le competenze apprese nel proprio contesto. In questo senso esperienze e interventi nati in contesti locali possono risultare utili in altre regioni e in ultima analisi sinergici con le politiche complessive di gruppo.

Tag: headquarter vs. region, globale e locale, sviluppo delle competenze, complessità, sinergia, trend evolutivi funzione HR, autocasi, consulenza d'aula

Silvio Savoia è nato a Ventimiglia, in provincia di Imperia nel 1970 e vive a Milano dal 2005. Si è laureato in psicologia del lavoro a Torino nel 1994 (con Gian Piero Quaglino) con una tesi sulla psicodinamica della vita organizzativa. Dopo aver svolto il suo tirocinio annuale nel terzo settore ha superato l'esame di stato (1996) e oggi è iscritto all'Ordine degli Psicologi della Lombardia.
Negli anni successivi ha lavorato (con livelli di responsabilità crescenti) per una grande banca italiana e poi per due aziende multinazionali di settori e matrici culturali differenti. Contemporaneamente si è specializzato sulle tematiche legate all'apprendimento degli adulti, all'assessment delle competenze e al counseling presso lo studio di Analisi Psicosociologica e poi presso la Tesi (oggi Mercer).
Dal gennaio 2007 Silvio Savoia è Talent development manager presso Boehringer Ingelheim Italia. Svolge attività di counselor e assessor ed è docente su temi di management e sviluppo organizzativo.

Silvio Savoia
Talent Development Manager
BOEHRINGER INGELHEIM

Il gruppo Boehringer Ingelheim, con sede a Ingelh**eim in Germania, è** una tra le prime 20 aziende farmaceutiche del mondo, con un fatturato netto, nel 2012, di 14,7 miliardi di euro. L'azienda conta più di 46.000 dipendenti e 140 affiliate nel mondo. Sin dalla sua fondazione nel 1885, l'azienda, a proprietà familiare, si dedica a ricerca, sviluppo, produzione e commercializzazione di prodotti innovativi dall'elevato valore terapeutico nel campo della **medicina umana e veterinaria**.

Boehringer Ingelheim è da anni un riferimento nella lotta alle **malattie ad alto impatto clinico e sociale nelle aree respiratoria, cardio-metabolica, neurologica, immunologica e infettivologica**; inoltre, ha recentemente introdotto sul mercato un innovativo anticoagulante orale per la prevenzione dell'ictus in pazienti con fibrillazione atriale non valvolare e due farmaci per il trattamento del diabete di tipo 2.

Boehringer Ingelheim è un'azienda guidata dall'innovazione che si dedica alla ricerca e allo sviluppo (R&S) di farmaci con un alto valore terapeutico. Nel corso del 2012, gli **investimenti in R&S** sono stati 2,8 miliardi di euro, pari al 22,5% del fatturato netto della sua maggiore divisione Prescription Medicines.

Boehringer Ingelheim

SETTORE
Chimico-Farmaceutico

ANNO DI FONDAZIONE
1885

FATTURATO
14,7 miliardi di Euro

NUMERO DIPENDENTI
46.000

SEDE
Headquarters: Ingelheim
140 sedi nel mondo

Come la tecnologia cambia la gestione delle risorse umane

La capacità di comunicazione e condivisione di dati e il mobile computing, unitamente alla straordinaria riduzione dei costi della tecnologia e all'ubiquità delle informazioni, stanno generando una rivoluzione nel modo di funzionare della società umana che si estende a tutti i campi, dal privato al pubblico, dal lavoro al divertimento. Certi settori della vita aziendale sono più tradizionalisti di altri, e la gestione delle risorse umane è spesso uno di questi; ma la disponibilità di strumenti altamente efficaci a costi impensabili anche solo un paio di anni fa, stanno cambiando questo scenario. Per le aziende più grandi, oltre alla rilevante riduzione di costi, ciò significa rendere snelle e facili funzioni che erano complesse; per le aziende più piccole, significa avere accesso a strumenti e metodi che finora erano disponibili solo a chi poteva stanziare budget rilevanti. In entrambi i casi, il salto di qualità può essere significativo.

Tag: cloud computing, software as a service, ERP, gestionale, gestione dei processi

Alberto Gabbai
Presidente
CEZANNE HR

Alberto Gabbai è il fondatore e presidente di Cezanne HR.
Ha il tipico profilo dell'imprenditore nel settore high-tech: un background tecnico nell'information technology, capacità di relazioni interpersonali e una leadership naturale. Nato nel 1948 a Torino, nel 2000 si trasferisce negli Stati Uniti, dopo quasi 30 anni di esperienza in Italia, dove aveva fondato, fatto crescere, gestito ed infine venduto Gruppo Formula Spa, azienda italiana leader nelle soluzioni ERP e tra le prime del settore a quotarsi in borsa nel 1997. Nell'Ottobre del 2000 fonda Cezanne Software, gruppo che in pochissimi anni diventa un punto di riferimento nel panorama internazionale del software per la gestione HR, arrivando ad avere oltre 700 clienti in 20 paesi, 150 dipendenti e una rete di partner in Europa, Stati Uniti, America Latina e Australia. Nel Febbraio 2013, dopo la cessione al gruppo francese Lefebvre del business Cezanne Software basato su soluzioni enterprise tradizionali, si trasferisce a Londra e si metta alla guida di Cezanne HR società del gruppo interamente focalizzata sul nuovo software cloud-based per la gestione delle risorse umane - Cezanne OnDemand. Alberto Gabbai porta in Cezanne HR una solida esperienza internazionale e la capacità di saper costruire organizzazioni di successo.

---

cezanne™

Il successo di un'azienda dipende oggi, più che mai, dalle persone. Ecco perché porre la gestione delle risorse umane al centro della propria strategia di business diventa cruciale per mantenere un vantaggio competitivo e distinguersi sul mercato.
Con sede centrale a Londra, filiali e partner per supportare una base clienti in continua crescita, Cezanne HR aiuta le aziende a raggiungere questo obiettivo grazie a **Cezanne OnDemand, l'innovativo software cloud-based per la gestione risorse umane** utilizzato da migliaia di utenti in più di 30 Paesi.
Dall'amministrazione dei dati del personale alla gestione di ferie e assenze, dalla pianificazione della formazione e dei percorsi di sviluppo, alla valutazione delle competenze e degli obiettivi, dalla reportistica sulla forza lavoro alla condivisione di documenti e alla comunicazione aziendale, e tanto altro ancora. Tutte le funzionalità necessarie per gestire le risorse umane in modo più **semplice, rapido ed efficiente**.
Sfruttando appieno tutti i benefici del **cloud**, Cezanne offre una soluzione SaaS HR 'inclusiva' pensata per fare interagire tutte le persone ovunque esse siano, in qualsiasi momento e attraverso qualsiasi dispositivo. **Niente più corposi investimenti** per l'acquisto di hardware o grandi progetti di implementazione, **nessun costo di maintenance** o onerose procedure di migrazione a versioni di prodotto più recenti, ma un servizio on-line sempre aggiornato, facile da avviare, semplice da gestire e configurare secondo le proprie esigenze, pagato con un **canone mensile all-inclusive**. Cezanne HR è presente in Italia con una sede a Bologna e una rete di partner e distributori per supportare al meglio i propri clienti su tutto il territorio nazionale.

Ritorno in Italia

Come vede il proprio ruolo un manager che torna in Italia dopo vaste esperienze internazionali? Lavorare nell'area delle risorse umane è un meraviglioso privilegio. L'Italia è il paese più interessante per chi si occupa di risorse umane. Ma c'è molto lavoro da fare.

Tag: globalizzazione, internazionalizzazione, creatività, management skills, culture

Laureto nel 1990 in Scienze Politiche all'Università Statale di Milano è da Gennaio 2013 il Chief Human Resources Officer di Magneti Marelli. Ha iniziato nel 1984 con IBM Italia dove per 12 anni ha lavorato all'interno della funzione del personale ricoprendo ruoli di crescente responsabilità. Dal 1996 al 2000 ha lavorato a Bruxelles presso la European Foundation for Quality Management come capo della ricerca su Business Best Practicies e Benchmarking. Nel 2000 entra in Fiat Spa come responsabile di progetti di Leadership per l'intero Gruppo Fiat. Nel 2004, sempre all'interno del Gruppo Fiat, si trasferisce a Chicago in CNH dove si occupa di People Development e Head of HR di varie funzioni. Al rientro in Italia nel 2007 si occupa del personale in Fiat Group Automobiles dove diventa Chief Human Resources Officer. Nel 2011 si muove sempre all'interno del Gruppo Fiat in IVECO come Chief Human Resources Officer fino al 2013.

Giovanni Quaglia
Chief Human Resources Officer
MAGNETI MARELLI

Magneti Marelli opera a livello internazionale come fornitore di **prodotti soluzioni e sistemi ad alta tecnologia per il mondo automotive**. La sede centrale è in Italia, a Corbetta (Milano).
Con 6 miliardi di euro di fatturato nel 2013, **38.000 mila addetti**, **85 unità produttive**, **12 centri di Ricerca e Sviluppo** e **26 centri Applicativi**, il gruppo è presente in modo capillare in **5 continenti** e in **19 Paesi** (Italia, Francia, Germania, Spagna, Polonia, Repubblica Ceca, Russia, Serbia, Slovacchia, Turchia, Stati Uniti, Messico, Brasile, Argentina, Cina, Giappone, India, Malesia, Sudafrica).
Magneti Marelli progetta e produce sistemi e componenti ad alta tecnologia per l'industria dell'auto. Il gruppo è presente a livello globale con oltre 80 siti produttivi e fornisce tutti i maggiori car makers in Europa, Nord e Sud America e Asia.
Nella sua missione di componentista automotive a livello globale, Magneti Marelli mira a coniugare qualità e offerta competitiva, tecnologia e flessibilità, con l'obiettivo di rendere disponibili prodotti d'eccellenza a costi competitivi.
Magneti Marelli punta a valorizzare, attraverso un processo di innovazione continua, il know-how e le competenze trasversali al fine di sviluppare sistemi e soluzioni che contribuiscano all'evoluzione della mobilità secondo criteri di sostenibilità ambientale, sicurezza e qualità della vita all'interno dei veicoli.
Magneti Marelli fa parte di Fiat Spa.
Magneti Marelli opera a livello internazionale attraverso otto aree di business: **• Electronic Systems • Automotive Lighting • Powertrain • Suspension Systems • Exhaust systems • Motorsport • Plastic Components and Modules • Aftermarket Parts and Services**

SETTORE
automotive

ANNO DI FONDAZIONE
1919

FATTURATO
6 miliardi di euro

NUMERO DIPENDENTI
38.000

SEDE
Corbetta (Mi)

Una direzione del personale proattiva

Ci sono cose che solo il direttore del personale può fare.
Dobbiamo guardare a come la direzione del personale può essere promotrice di sviluppo, fonte di cultura condivisa e di fiducia.

Tag: survey, ricerche, clima, fiducia, sviluppo del personale, cultura aziendale, valori

Simonetta Cavasin
General Manager
OD&M CONSULTING

Simonetta Cavasin, da dicembre 2010 General Manager di OD&M Consulting e da gennaio 2013 presidente di Asset Data e Asset Management, è laureata in scienze politiche con una specializzazione in diritto del lavoro e relazioni industriali.
Nel 1989 inizia la sua carriera presso il gruppo Autogrill, dapprima come responsabile dei progetti di qualità totale, poi coordinando gli uffici formazione e comunicazione interna; a partire dalla metà degli anni '90 viene nominata, prima, responsabile dello sviluppo e poi delle risorse umane di Autogrill Italia. Nel 2001 approda come HR Director in Sapient Group, società internazionale di consulenza strategica e tecnologica; nel 2002 in Towers Perrin (ora Towers Watson) come Senior Consultant e successivamente come Practice Leader occupandosi di coordinare e realizzare progetti di reward, talent management, performance management e analisi di engagement.
Simonetta Cavasin collabora inoltre con Università Bocconi e Sda con docenze su temi retributivi e di performance management.

---

a GI GROUP company
OD&M CONSULTING
Your People, Our Work

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, il primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro. **Accompagniamo le organizzazioni nella gestione e valorizzazione delle loro persone con prodotti e servizi di consulenza HR innovativi e research based**.

Il nostro approccio
Il nostro approccio nella realizzazione di molteplici progetti si basa su pratiche e modelli di intervento consolidati:

- **integrazione "prodotto/soluzione"**
- **implementazione della soluzione**
- **collegamento costante**
- **sinergie di gruppo**
- **internazionale**

Interfunctional Project: un'esperienza collettiva fondata sulla fiducia reciproca

L'esperienza maturata nel corso di anni, consistente nel mettere al lavoro gruppi interfunzionali, a ognuno dei quali è affidato un progetto, mostra come le persone possano dare il meglio di sé, portando alla luce talenti inattesi, quando viene garantito un costruttivo spazio di libertà e di fiducia. In questo contesto, le persone mostrano di saper fare quello che non hanno mai fatto, e che non sapevano di saper fare.

Tag: team building, team working, interfunzionalitá, serendipità, engagement, motivazione

Marco Rossi, milanese, 61 anni. Sposato con due figli. Laureato in Scienze Politiche. Ha iniziato il suo percorso professionale in Saipem occupandosi di selezione e organizzazione, per passare poi a Osram nell'area Selezione. Dal 1991 cerca in ABB Italia dove si è occupato di gestione del personale in varie realtà del gruppo. Dal 2007 è responsabile delle attività di formazione, sviluppo e talent management. Appassionato di storia e sport, cerca per quanto possibile di mantenersi sempre curioso e attento a cose e persone.

Marco Rossi
Responsabile Training & Development
ABB

ABB è leader nelle **tecnologie per l'energia e l'automazione** che consentono ai clienti delle utilities e delle industrie di migliorare le loro prestazioni riducendo al contempo l'impatto ambientale. Le società del Gruppo ABB operano in oltre 100 Paesi e impiegano circa 150.000 dipendenti.
Leadership tecnologica, presenza globale, conoscenza applicativa e forti competenze locali sono gli elementi qualificanti di un'offerta completa di prodotti, sistemi e servizi che permettono ai clienti di migliorare le loro attività in termini di efficienza energetica, affidabilità delle reti e produttività industriale.

ABB **nasce nel 1988 dalla fusione di due importanti realtà** industriali europee: la svedese **ASEA**, fondata nel 1883 e la svizzera **Brown Boveri**, fondata nel 1891, la quale già nel 1903 acquisisce il Tecnomasio Italiano, la più antica società elettromeccanica italiana creata nel 1863. In campo energetico, l'offerta di soluzioni ABB **copre l'intera filiera energetica** (produzione, trasmissione, distribuzione, automazione, sistemi e dispositivi in bassa tensione per applicazioni industriali, civili e nel terziario).

Il gruppo vanta inoltre speciali competenze nel **settore delle energie rinnovabili** (solare, eolico, idroelettrico) ed è all'avanguardia nella trasmissione con progetti d'interconnessione fra reti e di smart grids, integrati anche da soluzioni innovative e sostenibili sotto il profilo ambientale (e-mobility e shore-to-ship).

SETTORE
metalmeccanico

ANNO DI FONDAZIONE
1988

FATTURATO
42 miliardi $
(Italia: 2.115 milioni Euro)

NUMERO DIPENDENTI
150.000 (Italia 6.000)

SEDE
Zurigo
(Italia: Sesto San Giovanni)

Intelligenza emotiva in azienda

Quali competenze servono al manager di oggi? Visione strategica, capacità di sintesi, capacità di decisione e di agire con rapidità.
Ma più di tutte, in questo momento storico, serve l'intelligenza emotiva, le competenze relazionali, per leggere e interpretare l'organizzazione coltivando empatia, autocontrollo e consapevolezza di sé.

Tag: soft skill, competenze relazionali, leadership emotiva

Emanuela Bertagna
Amministratore
INFORMAAZIONE

Emanuela Bertagna nasce a Brescia nel 1971, figlia di una famiglia imprenditoriale, fin da ragazza ama la lettura e in particolare lo studio della matematica che la porterà a laurearsi in Fisica all'Università degli Studi di Milano con una tesi in Astrofisica "La polvere interstellare nell'ammasso di Coma" e ad avere uno spiccato respiro internazionale.
La passione per i numeri e le statistiche insieme alle capacità organizzative la portano, fin da subito, a occuparsi di processi gestionali presso strutture organizzative complesse sia in Italia sia all'estero.
Dopo aver ottenuto il diploma in 'Counselour' e il 'Master in E-learming e New Media', realizza il suo sogno di trasferirsi nella mistica cittadina di Assisi dove dal 2001 inizia a lavorare a InformaAzione ricoprendo il ruolo di Socio e Amministratore Unico della società.
Coniuga così l'amore per i numeri alla passione per le tecniche di sviluppo e miglioramento delle persone portando l'intelligenza emotiva a essere il principale fattore critico di successo per un nuovo posizionamento aziendale. Nel complesso realizza per l'azienda un'industrializzazione del processo formativo, veicolando come strategia di apprendimento il metodo Pedagogia per il Terzo Millennio. La produzione della conference internazionale '21minuti – I Saperi dell'Eccellenza' la porterà a gestire e realizzare una rete di relazioni unica sia nel mondo della formazione internazionale sia in ambito scientifico, in particolare per il ramo delle Neuroscienze. La sua esperienza lavorativa è animata ogni giorno dal modello di San Francesco, "… una pietra dopo l'altra in alto arriverai …"

INFORMAAZIONE
YOU COME FIRST

InformaAzione srl è una società di formazione che opera nel segmento della formazione continua e utilizza programmi di sviluppo basati sull'intelligenza emotiva per valorizzare l'individuo e la sua crescita in azienda.
La **vision** è quella di portare in Italia, in Europa, nel mondo una cultura 'rinascimentale' dove l'individuo e le aziende siano al centro della società, divenendo consapevoli del ruolo e della responsabilità di 'esperire', promuovendo la cultura del vincere – vincere.
La nostra **mission** è sostenere le organizzazioni a concretizzare programmi di sviluppo affinchè queste diventino emotivamente intelligenti e in grado di coltivare processi realmente sostenibili, adeguati a una visione a lungo termine. Come strategia di apprendimento operiamo attraverso la **Pedagogia per il Terzo Millennio**® (PTM): un metodo, sistema di idee che fornisce strumenti pratici orientati allo sviluppo dei potenziali umani e aziendali. La costruzione di un ambiente interno (spazio mentale ed emotivo) ed esterno (relazioni e contesti) che pone al centro dell'attenzione l'uomo e il suo miglioramento continuo, allenando all'osservazione, all'ascolto attivo e al confronto constante al fine di raggiungere risultati stimolanti, rende InformaAzione il partner ideale per co progettare l'eccellenza in azienda.
Ecco alcune delle società che hanno scelto **InformaAzione:** Banca Mediolanum, Fastweb, Ferrero, H&M, Ferrovie dello Stato, Hugo Boss, Pellini Caffè, 50 &più Enasco, Kedrion spa, Campari, Lottomatica, Vodafone, ICBPI, QlikView Italy, Euroslot.

Saipem e la scuola: due mondi in sinergia

Saipem a partire dal 2011 ha avviato un progetto complessivo di selezione e formazione denominato Saipem High School, che include anche forme di collaborazione attiva con due istituti tecnici italiani per promuovere percorsi formativi specifici sul suo business e offrire ai giovani una occasione per avvicinarsi al mondo del lavoro.

Tag: formazione, orientamento, selezione, rapporto scuola – lavoro, mercato del lavoro

Laureato in economia aziendale, con specializzazione in organizzazione presso l'Università Bocconi di Milano.
Dal 1995 in Saipem, dove è Senior Vice President Development, Organization and Compensation. È responsabile a livello corporate per la definizione e implementazione di indirizzi, politiche, metodologie e strumenti per le attività di organizzazione, selezione, formazione, compensation, sviluppo professionale e manageriale. È responsabile inoltre della gestione della popolazione manageriale.
Ha maturato una pluriennale esperienza nella conduzione di progetti e iniziative di internazionalizzazione di politiche e sistemi di sviluppo e compensation, nelle attività di riorganizzazione, integrazione e change managament in operazioni di merger and acquisition, nonché nel disegno dei sistemi di governance aziendale.

Sebastiano Roccuzzo
Senior Vice President
Development, Organization
and Compensation
SAIPEM

Saipem è attiva nei business di **Engineering & Construction e Drilling** con un forte orientamento verso attività oil & gas in aree remote e in acque profonde.

Saipem è leader nella **fornitura di servizi di ingegneria, di procurement, di project management e di costruzione**, con distintive capacità di progettazione ed esecuzione di contratti offshore e onshore anche ad alto contenuto tecnologico quali la valorizzazione del gas naturale e degli oli pesanti.

SETTORE
servizi all'industria petrolifera

ANNO DI FONDAZIONE
1957

FATTURATO
12 miliardi di Euro

NUMERO DIPENDENTI
circa 47.500

SEDE
San Donato Milanese (MI)

Career Management
Stimolare e guidare il fitness professionale

Il rapido cambiamento dei contesti di mercato, il bisogno di velocità crescente nei processi, di innovazione e di apertura al cambiamento hanno un impatto rilevante sia sulla necessità di allenare e sviluppare le nostre competenze individuali, sia sul livello di attenzione e cura nel costruire un ambiente favorevole allo sviluppo del know-how in azienda. Oggi le aziende non sono più in grado di garantire il posto di lavoro per tutto l'arco della vita professionale, per questo i singoli devono avere una forte attenzione alla manutenzione delle proprie competenze e le aziende, avendo sempre meno risorse disponibili, devono fare in modo che i dipendenti abbiano le capacità necessarie al business. Le aziende, inoltre, hanno un'importante responsabilità sociale: re-immetere persone sul mercato in grado di affrontare con serenità questo momento. Coltivare il talento proprio e dei propri dipendenti ha modalità, fasi e strumenti precisi, che possono essere esplorati per garantire il fitness professionale.

Tag: career management, change management, processi, employability, cura, competenze, talento, prevenzione

Elena Caffarena
Partner, Coordinatore Nazionale Formazione&Sviluppo Risorse Umane
PRAXI

Elena Caffarena è nata nel 1967 a Torino, dove vive e lavora.
Laureata in Scienze Politiche (indirizzo politico-economico) presso l'Università degli Studi di Torino, si specializza in Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane, entra in PRAXI Spa nel 1998, nel 2007 è alla guida della Divisione Praxi Formazione & Sviluppo di Torino e nel 2008 diventa Partner della Società. Nel 2009 il CdA di Praxi le affida l'incarico di Coordinatore Nazionale Praxi Formazione e Sviluppo, con l'obiettivo di raggiungere ulteriori traguardi di innovazione e ricerca sui temi HR.
È membro del Consiglio Regionale dell'AIDP del Piemonte. È stata membro del Nucleo di Valutazione dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria S. Luigi Gonzaga di Orbassano (TO) e dell'Azienda Sanitaria Asl To 1. Docente al Master in Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Torino. Collabora da anni con l'Università di Torino (Dipartimento di Psicologia), con la quale è stata prodotta la prima ricerca in Italia sulla relazione fra formazione e innovazione d'impresa.
Le aree prevalenti di attività consulenziale sono lo sviluppo organizzativo (change management, progettazione processi HR, sistemi di competenze, job description, sistemi di valutazione prestazioni ed MBO, valutazione delle posizioni e del potenziale, politiche retributive), la Formazione (management della formazione, gestione di progetti formativi complessi).
Elena Caffarena ha guidato decine di progetti in molti settori dell'industria e dei servizi, presso enti pubblici locali e centrali.

Dal 1966 anni PRAXI assiste Aziende ed Enti Pubblici nei processi di **miglioramento, rinnovamento e sviluppo**. La società si avvale di 250 Dipendenti (40 Dirigenti), 10 Sedi, 6 milioni di euro di capitale sociale.
PRAXI è articolata su **quattro Divisioni: Organizzazione, Informatica, Valutazioni e Perizie, Risorse Umane**. La profonda esperienza organizzativa, l'attenzione alla creazione di valore, gli interventi con gruppi di lavoro omogenei nella cultura, ma diversificati nelle competenze, permettono di realizzare obiettivi concreti di rinnovamento e sviluppo.
La Divisione Risorse Umane propone un approccio a 360° nelle seguenti aree: sviluppo organizzativo, sviluppo manageriale e formazione, ricerca e innovazione su metodi e modelli HR, assessment, management audit, executive search, ricerca di personale
Completano l'offerta alcune **soluzioni software proprietarie** per il supporto e l'integrazione dei processi HR.
PRAXI ALLIANCE Ltd, con base a Londra, offre worldwide Executive Search e Consulenza HR attraverso una rete di società specializzate.

IdeaManagement è una **società di consulenza** che offre servizi alle imprese italiane e multinazionali nel campo dello **sviluppo manageriale**.

Angela Gallo, presidente di IdeaManagement, vanta una pluriennale esperienza nella valutazione e valorizzazione delle risorse umane e ha pubblicato diversi libri sul tema dell'analisi e dello sviluppo delle competenze manageriali. Il suo ultimo libro *Parlami, Capo…* è rivolto ai manager nella gestione del loro team.

IdeaManagement opera a livello nazionale e internazionale con un team di consulenti, ciascuno caratterizzato dalla sua competenza distintiva nelle seguenti aree:

IdeaManagement fornisce ausilio nel collegare la competenza distintiva d'impresa ai ruoli manageriali che la sostengono.
Fornisce consulenza nell'impiego della **metodologia di assessment** per l'analisi del possesso delle capacità nel management; sviluppa le capacità fondamentali facendo ricorso alla **formazione mirata** ed allo **sviluppo individuale**.

La formazione di carattere interaziendale da oltre vent'anni ha inoltre consentito, attraverso l'**Assessment School** di IdeaManagement, la diffusione e il trasferimento a molte aziende italiane delle metodologie di Assessment e Skill Development anche attraverso specifici Master certificati.
IdeaManagement collabora con Università e studi di ricerche per i processi di innovazione nel campo dello sviluppo e apprendimento manageriale.

...chi siamo...
Un'antica ditta d'origine genovese fondata nella seconda metà dell'800 e con sede a Milano dal 1956, specializzata nel **settore traslochi: residenziali, di uffici, di complessi industriali e commerciali, sia a livello locale sia nazionale e internazionale**. Siamo un'impresa a impronta e tradizione familiare, offriamo un servizio amichevole e scrupoloso e rappresentiamo un punto di riferimento qualificato nel settore.

Manteniamo quest'impegno continuo, potremmo anche dire 'in movimento', impiegando per i nostri clienti **attrezzature moderne**: camion/autofurgoni di varie dimensioni, di tipo standard e con imbottiture, con sponda montacarichi o con braccio gru estensibile, elevatori per traslochi dall'esterno fino a quaranta metri di quota (12 piani), magazzini spaziosi, reparti a box e lift-van, containers da 20'', autogrù, carri ponte, un efficiente reparto imballaggi e un servizio di esposizione per conto terzi.

La specializzazione raggiunta e dedicata ai traslochi di abitazioni, uffici, laboratori, complessi e industrie, offre l'opportunità di affrontare serenamente i problemi di trasferimento più difficili e impegnativi. **Anche a livello internazionale** la nostra società offre le migliori garanzie operando attraverso **un'efficiente rete di corrispondenti esteri e agenti doganali**, consolidata nel corso della propria lunga attività e che assicura un meticoloso servizio in ogni situazione. Per tutti i lavori e le attività nelle quali siamo impegnati, abbiamo e stipuliamo adeguate coperture assicurative con primarie compagnie di assicurazione.

La società è attualmente amministrata dai discendenti diretti del fondatore: **Davide Cavanna e il figlio Alessandro**, con la collaborazione di uno staff dinamico e motivato. È inoltre organizzata come gruppo secondo un sistema qualità orientato alla 'lean organization', così da **offrire ai clienti prontezza, flessibilità, qualità, con il miglior rapporto qualità/prezzo**, in funzione delle tipologie di lavoro da effettuare in un progetto proiettato verso le nuove esigenze della nostra clientela, alla quale ci lega la continua passione per il nostro mestiere, che si sviluppa con la ormai consueta cura, affidabilità e professionalità, con cui tutti noi della Cavanna Traslochi ci impegniamo.

CEB è l'azienda di advisory leader nel settore e basata sulla membership. Offriamo ai senior leader e ai loro team insight e soluzioni pratiche per trasformare il proprio business. Tra i numerosi servizi offerti, sempre più spesso i nostri iscritti richiedono gli strumenti di gestione del talento.

Ecco perché abbiamo creato i **CEB Integrated Talent Management Services**: per aiutare le organizzazioni a mettere le persone giuste al posto giusto, investire nel loro sviluppo e gestire le loro carriere. I nostri servizi sono rivolti all'intero ciclo lavorativo del dipendente, collaborando con l'HR e i team fino al C-Level.

Le soluzioni **CEB SHL Talent Measurement** costituiscono una parte rilevante del nostro portfolio legato al talento, in quanto offrono ai clienti una chiara visione del valore e del potenziale dei propri dipendenti. I nostri strumenti e servizi di assessment, basati sulla ricerca scientifica e di provata efficacia, e la nostra tecnologia permettono alle organizzazioni di selezionare e sviluppare i dipendenti al fine di ottenere una migliore business performance.

Thomas International è una società, basata in UK e fondata nel 1981, che **elabora e fornisce assessments per l'analisi comportamentale, in ambito professionale e non**.
Da oltre 30 anni, Thomas International è all'avanguardia per quanto concerne sia il campo dell'elaborazione sia nella continua ricerca, sviluppo e perfezionamento di assessments, volti all'analisi dei profili.
Thomas International fornisce test e reports tradotti in 56 lingue, in oltre 60 Paesi.

A oggi, Thomas lavora con 32.000 aziende e società multinazionali, PMI di ogni area di business.
I suoi utenti sono più di 250.000 in tutto il mondo e ogni anno vengono completati più di 1,5 milioni di assessments.
Per noi **la validità e la ricerca scientifica sono al centro dell'attività di business**. I nostri assessments sono basati sulla teoria DISC, elaborata da Marston nel 1928. Sono convalidati dal *British Psychological Society* e altre importanti istituzioni, al fine di garantire risultati precisi e caratterizzati da **un alto grado di attendibilità e garanzia**. Inoltre, i nostri assessment —ideati per un utilizzo veloce e di facile comprensione— aiutano le società a migliorare le prestazioni sia dei loro team sia dei singoli.

Tra i servizi forniti alle aziende figurano la fidelizzazione, lo sviluppo e la gestione delle loro risorse. Attraverso un'analisi approfondita dello staff, **individuiamo quali i punti di forza, le aree di miglioramento, il potenziale inespresso e i fattori motivanti**.

VISITA LA LIBRERIA

Una collana dedicata ai contenuti manageriali

LIBRI

PROGETTO DI VITA

Autore: Paolo Braguzzi
Presentazione:
I progetto di vita. Idee e strumenti per definire cosa si vuole nella vita e magari realizzarlo. Un metodo per realizzare se stessi e acquisire consapevolezza di sé, dei propri intenti e sogni e realizzarli.
Dati: pp. 160
Prezzo: € 20

IL MANIFESTO DELLO SMARTER WORKING

Autori: Guy Clapperton e Philip Vanhoutte
Presentazione:
Cosa significa oggi la filosofia 'Smarter Working'? Quali sono le evoluzioni che lo Smarter Working determina a livello di gestione aziendale e di risorse umane? Ne parla Philip Vanhoutte di Plantronics nel suo libro, appena pubblicato in Italia.
Dati: pp. 212
Prezzo: € 20,00

L'OUTPLACEMENT COLLETTIVO IN ITALIA

Autori: Teresa Maggiore, Maurizio Carucci
Presentazione:
Il libro affronta il tema dell'Outplacement Collettivo in Italia, tema che viene sviluppato in tre parti: la storia dell'Outplacement Collettivo in Italia, la Metodologia e il supporto alla ricollocazione professionale nel Pubblico.
Dati: pp. 184
Prezzo: € 15,00

IL MATRIMONIO AZIENDALE

Autore: Michele Bavaro
Presentazione:
Una metafora azienda-famiglia per descrivere le dinamiche che coinvolgono i ruoli aziendali: quali atteggiamenti favoriscono l'ingresso in azienda, come evolvono i rapporti tra colleghi, come vivere e sopravvivere nell'ambiente aziendale.
Dati: pp. 112
Prezzo: € 15

CI VORREBBE UNA MOGLIE

Autore: Chiara Lupi
Presentazione:
Vi siete mai chiesti come cambierebbe la vita delle donne se potessero contare sull'aiuto di una moglie? Tutta un'altra storia andare in ufficio con la certezza che nessuno ti chiama per dirti che tuo figlio è caduto dalle scale e si è slogato una caviglia.
Dati: pp. 220
Prezzo: € 20

LEADERHIP E ORGANIZZAZIONE

Autori: Renato Boniardi, Chiara Lupi e Gianfranco Rebora
Presentazione:
Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager: 14 interviste 'fuori dal coro' a persone che gestiscono organizzazioni con logiche differenti da quelle strettamente aziendali. Da ogni intervista abbiamo ricavato una lezione di management.
Dati: pp. 262
Prezzo: € 20

IL PRINCIPE DI CONDÉ

Autore: Francesco Varanini
Presentazione:
Una raccolta dedicata a romanzi che raccontano di storie di impresa, di lavoro e di management, rivolta a tutti coloro che non vogliono rinunciare a cogliere un senso nel loro lavoro.
Dati: pp. 292
Prezzo: € 20

VIOLA

Autore: Carlo De Paoli
Presentazione:
La storia di Viola, giovane di oggi che non trascina con sè i difetti di ieri ma possiede le competenze che saranno obbligatorie in un domani già cominciato, è un romanzo ma anche una lezione di vita. Dimostra come trovare la propria strada non sia impossibile...
Dati: pp. 232
Prezzo: € 15,00

SEGUI IL FLUSSO

Autore: Claudia Crescenzi
Presentazione:
Attraverso l'esperienza dell'autrice e quella di alcuni testimoni. Segui il flusso racconta come si sviluppa a livello personale la fonte inesauribile di forza che nasce dall'incrocio corretto di consapevolezza, motivazione e responsabilità individuali.
Dati: pp. 164
Prezzo: € 15,00

MANUALI

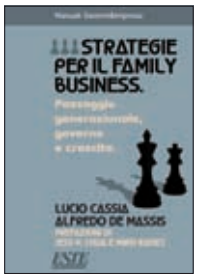
PROGETTARE I PRODOTTI DEL FUTURO

A cura di **Sergio Terzi**
Presentazione:
Il nuovo Manuale di Sistemi&Impresa è dedicato al tema della progettazione e della gestione del ciclo di vita dei prodotti. Un tema sempre più fondamentale per le imprese manifatturiere italiane chiamate a competere in un contesto in cui l'innovazione di prodotto risulta uno dei più critici fattori strategici di successo.
Dati: pp. 256
Prezzo: € 20,00

CREARE VALORE CON IL SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

A cura di **Roberto Pinto**
Presentazione:
L'eccellenza nella gestione della Supply Chain rappresenta una fonte di differenziazione e di vantaggio competitivo. Quali aspetti considerare nel percorso evolutivo dell'area SCM da un ruolo amministrativo a quello di funzione strategica per il successo? Come gestire l'incertezza nei mercati globali? Gli autori del manuale presentano alcune risposte.
Dati: pp. 254
Prezzo: € 20,00

STRATEGIE PER IL FAMILY BUSINESS



Autore: Lucio Cassia e Alfredo De Massis
Presentazione:
Il libro è rivolto a un pubblico interessato ad approfondire peculiarità e problematiche delle imprese familiari, offrendo interessanti spunti a imprenditori, consulenti e manager di imprese familiari, nonché a ricercatori e studiosi di family business.
Dati: pp. 270
Prezzo: € 20,00

LIBRI ESTE

Allen Carr's Easyway®
È facile smettere di fumare

logo fausto lupetti editore

FrancoAngeli
Edizioni La passione per le conoscenze

guerini NEXT

LIBRI ESTE

Si valuta che, dal 1983 ad oggi, il numero dei fumatori aiutati dal metodo Easyway sia di oltre 10.000.000. 50.000 è il numero annuo di partecipanti ai Seminari nei vari centri internazionali, tra cui la Allen Carr's Easyway Italia che nasce alla fine degli anni '90. Il nostro cammino è lento ma continuo. I motivi sono molteplici: per esempio, il non fare pubblicità, ma avvalersi principalmente del "passa-parola". Questo modo di operare è stato scelto conoscendo la clientela alla quale ci si rivolge, che spesso, a causa delle precedenti infelici esperienze, è molto scettica, addirittura prevenuta nei confronti dei metodi per smettere di fumare.

Easyway è il metodo di un fumatore per smettere di fumare: questa la miglior definizione coniata dal suo ideatore, l'inglese Allen Carr. L'essere stato un fumatore accanito per oltre trent'anni permise infatti allo stesso Carr di affrontare la soluzione del tabagismo con cognizione di causa, intelligenza, rispetto ed onestà.
Il metodo si basa su un approccio esclusivamente psicologico. **Un solo seminario di gruppo (max 22 persone) della durata di circa 5/6 ore è, nella maggior parte dei casi, sufficiente affinchè il fumatore smetta felicemente di fumare. Durante la sessione (che prevede pause-sigaretta) il terapista non sottolinea ancora una volta gli aspetti negativi del fumo ma, attraverso un'analisi dei meccanismi e dei motivi per i quali si fa uso del tabacco, rimuove la convinzione che fumare offra una qualunque forma di piacere o di supporto. Viene quindi meno quella sensazione di sacrificio e privazione che accompagna gran parte dei tentativi di smettere e ci si sente liberati dalla paura di farlo**.

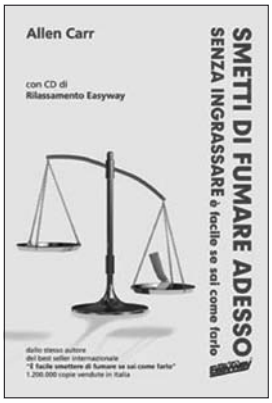
Quello che Allen Carr aveva a cuore e che è poi diventato il fine di tutti coloro che collaborano, direttamente o indirettamente, in Italia o negli altri paesi con la Allen Carr's Easyway, è che il loro sforzo e la loro dedizione si trasformi in un gigantesco, internazionale passa parola che faccia sapere a tutti i fumatori del mondo che c'è veramente un "Easyway to stop smoking", perché È facile smettere di fumare….se sai come farlo! E le testimonianze che riceviamo ci fanno pensare che questo sia esattamente quel che sta accadendo. Come successe al Sig. Carr che vide trasformarsi il suo primo Seminario del 1983 in Seminari tenuti in quattro continenti, così anche il nostro primo Seminario tenuto a Milano si è moltiplicato ed ora si svolgono regolarmente in varie città d'Italia.

Allen Carr's Easyway Italia / EWI Editrice
Via Renato Fucini, 3 - 20133 Milano
Tel. 02.70602438 - Fax 02.70638221
www.easywayitalia.com - www.ewieditrice.com

Allen Carr
È FACILE SMETTERE DI FUMARE
se sai come farlo
Pagine 192 - € 10,00

Dal 1983, grazie ad un vasto passaparola, la fama del metodo Easyway ha oltrepassato i confini britannici e si è estesa a quattro continenti. Milioni di persone hanno smesso di fumare facilmente e felicemente partecipando ai Seminari Easyway o leggendo i libri scritti dal suo ideatore, Allen Carr. Il suo primo libro "The Easyway to Stop Smoking" è stato tradotto in 40 lingue e ha venduto più di 12.000.000 di copie nel mondo. In Italia, pubblicato con il titolo "È facile smettere di fumare se sai come farlo" Ed. EWI ha venduto oltre un milione e duecentomila copie ed è nella classifica dei libri più venduti dall'ottobre del 2006.

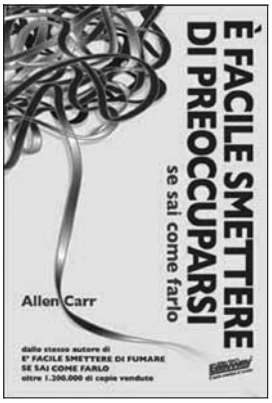
Allen Carr
SMETTI DI FUMARE ADESSO SENZA INGRASSARE
è facile se sai come farlo
Con CD gratuito di Rilassamento Easyway
Pagine 224 - € 12,00



Di nuova uscita la piu' recente presentazione del metodo di Allen Carr. In questa versione aggiornata e realizzata in modo da facilitare la lettura e accompagnata da un CD gratuito di Rilassamento Easyway rende piu' semplice che mai liberarsi dalla schiavitu' del fumo.

Allen Carr
È FACILE CONTROLLARE IL PESO
se sai come farlo
Pagine 224 - € 12,00

In questo testo Allen Carr applica ai problemi alimentari la stessa logica e buon senso che gli hanno permesso di aiutare milioni di persone in tutto il mondo a smettere di fumare. Facendoci lasciare alle spalle divieti ed obblighi, noiosi conteggi ed esercizi, capitolo dopo capitolo ci porta, con semplici principi per alimentarci in modo sano, a sentirci meglio con noi stessi e perdere definitivamente quei chili di troppo!

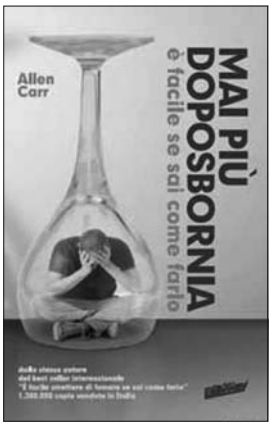


Allen Carr
È FACILE SMETTERE DI PREOCCUPARSI
se sai come farlo
Pagine 136 - € 7,50

Questo libro permette una nuova comprensione del perché il preoccuparsi spesso domini la nostra vita ed offre una soluzione a tutti coloro che vogliono liberarsi dall'inquietudine e trasformare le preoccupazioni e le paure quotidiane in forze positive.

Allen Carr
VOLARE SENZA PAURA
è facile se sai come farlo
Pagine 160 - € 9,00

In questo libro, che vi cambierà la vita, Allen Carr indirizza il suo eccezionale metodo Easyway alla soluzione del problema che affligge migliaia di persone causando grandi disagi, sensi di colpa, imbarazzo e che trasforma le vacanze in un incubo: la paura di volare.
"Volare senza paura è facile se sai come farlo" mostra come la paura di volare non sia qualcosa di cui vergognarsi ma, pur facendo parte della natura umana, si basa su numerose convinzioni errate. Eliminando queste ultime si elimina anche la paura stessa ed il volo diventerà un'esperienza di cui godere appieno.



Allen Carr
MAI PIU DOPOSBORNIA
è facile se sai come farlo
Pagine 128 - € 7,50

In questo testo Allen Carr applica il suo metodo Easyway al problema dell'alcool e, prendendo spunto dalla sua personale esperienza, pagina dopo pagina smonta tutti i miti che circondano il bere.

La casa editrice Fausto Lupetti compie 30 anni. Era il 1984 quando iniziò la sua avventura.
Se pensiamo alla risposta più chiara che si possa dare alla domanda complicata: *"chi è un editore?"*
Rispondo *"un editore è i libri che ha pubblicato"*, loro dicono tutto di lui. Non servono altre spiegazioni.

Roberto Calasso aggiunge nel libro "L'impronta dell'editore" che ogni editore costruisce titolo dopo titolo un unico libro della sua vita senza aver mai scritto una sola riga.

Erich Linder, il più grande agente letterario europeo, con una metafora dice che ogni libro pubblicato per un editore è come se piantasse un albero. Poi con il tempo guardando dall'alto ci si accorge di aver dato forma a una foresta.
La Lupetti dal 1984 al 2014 ha pubblicato **più di 1000 titoli in buona parte nell'area culturale e professionale della comunicazione**. Ha realizzato la sua "foresta".

logo fausto lupetti editore

Fausto Lupetti Editore

Logo Fausto Lupetti Editore
Via del Pratello, 31
40122 Bologna
www.faustolupettieditore.it

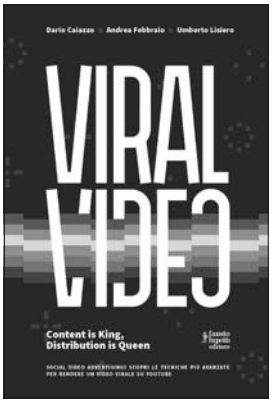
Laura Minestroni
IL MANUALE DELLA MARCA
Consumatore Cultura Società
Brand imprese mercati
2009, pp. 320, € 24,00

Tra gli argomenti trattati da *Il Manuale della Marca*: brand identity, brand image, notorietà, dominanza, sensibilità, posizionamento, corporate, core business, brand portfolio strategy, corporate image, corporate reputation, corporate citizenship, brand equity, brand personality, estensioni di marca, co-branding, consistency, brand zeitgeist, emotional branding, lovemark, strategie di marketing globale, standardizzazione e adattamento, mcdonaldizzazione della società, nuovi linguaggi e new media, brand site, product placement, blog, tribù della marca, brand community, guerrilla marketing, subvertising e culture jamming.

Corrado Faletti, Francesco Jacini, Gianemilio Osculati (contributo di)
TI ASSICURO CHE CAMBIO
L'emozione del cambiamento come strumento di management per raggiungere obiettivi impossibili.
Economia della comunicazione
2008, pp. 160, € 15,00

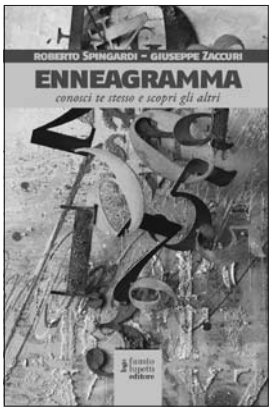
Nel libro una carrellata di storie di innovatori di grande successo, occasione per raccogliere immagini, interessanti informazioni e curiosità.
Muhammad Yunus "Il banchiere dei poveri";
Richard Branson "Una Virgin al giorno"
Carlo Petrini "Slow Food"
Elizabeth Arden (Florence Nightingale Graham; 1878-1966)
Malcom Mclean (1913 – 2001) il "padre della containerizzazione"
Margaret Thatcher (Margaret Hilda Roberts in Thatcher)
Joanne Bowling "La creatrice di Harry Potter"
Maria Montessori (1870 – 1952)
Irna Phillips "Soap opera"

Andrea Febbraio, Dario Caiazzo, Umberto Lisiero
VIRAL VIDEO
Content is King, Distribution is Queen
Social video advertising: scopri le tecniche più avanzate per rendere un video virale su youtube.
Pubblicità e marketing
2013, pp. 175, € 16,00



Non importa che tu sia un creativo, un direttore marketing, un utente esperto o uno studente. Questo libro ti svelerà i trucchi per far sì che il tuo video diventi un viral hit. Le tecniche e metodologie illustrate nel testo sono state provate sul campo dagli autori in oltre 2.000 campagne di Social Video Advertising per brand internazionali.

Giuseppe Zaccuri, Roberto Spingardi
ENNEAGRAMMA
Conosci te stesso e scopri gli altri
Saggistica e varia
2013, pp. 142, € 15,00



Roberto Spingardi e Giuseppe Zaccuri, immersi da sempre nelle acque delle scienze comportamentali, della programmazione neurolinguistica e dello sviluppo organizzativo si sono imbattuti, a un certo punto della loro esperienza professionale in questo simbolo e, approfondendone lo studio, ne sono rimasti colpiti per le possibilità che offre a chi intende conoscere sempre di più e sempre meglio se stessi e gli altri. Per questo ne propongono la lettura a chiunque, ma sopratutto a quanti sono impegnati nella gestione e nelle relazioni interpersonali in organizzazioni più o meno complesse.

Gabriella Rocco, Roberto Spingardi
YOU
Il potere del knowledge la centralità della persona
Scienza della comunicazione
2013, pp. 144, € 15,00

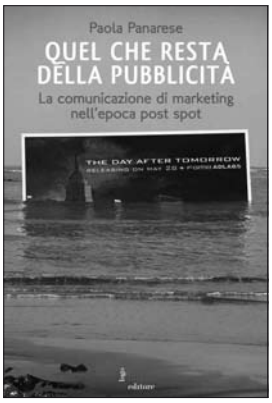
L'uomo dell'anno sei TU, dichiara il "Time" con la sua copertina nel 2006, rivolgendosi ai milioni di persone che, attraverso la rete, cominciavano ad influire sugli eventi e determinare i cambiamenti. Questo messaggio formalizzava un passaggio epocale e culturale: l'entrata definitiva nell'era dei contenuti generati dagli utenti attraverso l'avvento del web 2.0 e la nascita della cultura della condivisione.

a cura di: Alberto Mattiacci, Federica Ceccotti
TOUCH POINT
Comunicare nell'iperconnessione
Media e web communications
2012, pp. 250, € 16,00

- Comunicare oggi è profondamente diverso da ieri: e domani quale scenario si apre agli advertiser?
- In che modo la rivoluzione televisiva cambia le condotte degli investitori pubblicitari?
- Gli editori dovranno trasformarsi in total media provider?
- Si profila davvero la digital revolution? Quali sfide apre per i professionisti della comunicazione?
- Il media planning nell'iperconnessione: un nuovo mestiere?
- Quali problematiche per la reputazione online?
- Ottenere le risposte senza fare le domande: il neuromarketing funziona?

Emanuele Nenna
LA COPPIA CREATIVA SONO IN QU4TTRO
Sessant'anni dopo Bill Bernbach, art e copy non bastano più
Pubblicità e marketing
2012, pp. 126, € 12,00

"La pubblicità accetta che il futuro sia arrivato. E ritrova la sua forza". Avrebbe potuto essere questo il titolo del libro che avete tra le mani. Un libro che racconta un nuovo modo per fare advertising, accettando di "includere" nel processo creativo tutto ciò che è nuovo (in termini di media, linguaggi, professionalità). Per recuperare il senso e il valore di un mestiere, quello del pubblicitario, oggi messo profondamente in discussione.



Paola Panarese
QUEL CHE RESTA DELLA PUBBLICITÀ
La comunicazione di marketing nell'epoca post spot
Pubblicità e marketing
2010, pp. 336, € 18,00

Proiettata da un radicale cambiamento di scenario in una dimensione nuova, la comunicazione di marketing si trova oggi in un tempo che qualcuno definisce "post-pubblicitario", in cui gli attori, i processi e i formati dell'advertising tradizionale vengono ridefiniti e ridimensionati. I mercati sfumano sempre più le loro caratteristiche fisiche per divenire luoghi di conversazione. Le aziende vendono prodotti, ma i consumatori acquistano marche. E le marche che più hanno successo si configurano come opere aperte, leggibili e comprensibili alla luce della cooperazione testuale degli utenti e del loro coinvolgimento cognitivo ed emotivo.

FrancoAngeli Edizioni (http://www.francoangeli.it), oggi una delle **aziende editoriali più note e prestigiose dell'editoria specialistica e universitaria**, inizia le pubblicazioni come ditta individuale nel 1955.
Il suo fondatore Franco Angeli, recentemente scomparso, avvia l'attività imprenditoriale con il padre Dino Angeli, editore dal 1929, e una rivista all'epoca assolutamente innovativa: "Il consulente delle aziende'. La rivista, differenziandosi da tutte le paludate pubblicazioni di quel periodo, era rivolta a un pubblico di dottori commercialisti e di dirigenti amministrativi e forniva in modo sintetico e concreto risposte ai problemi reali della professione. Questi due aspetti, **attenzione verso il mondo dell'impresa e dell'economia e innovazione teorica e di metodo nelle soluzioni proposte**, rimarranno poi costanti nella produzione editoriale negli anni a venire. Negli anni '50 e '60 molte delle nuove correnti di pensiero su forme manageriali, organizzazione aziendale ma anche i nuovi paradigmi di psicologia, sociologia e diritto del lavoro, passeranno dai torchi della FrancoAngeli.

Il catalogo attuale della casa editrice rispecchia l'intenzione originaria dell'editore: i 17.000 volumi, le oltre 80 riviste pubblicate continuano ad essere **indirizzate a pubblici specifici: università e professioni**. Unica ma importante apertura verso un lettore più generico sono le collane di autoformazione e di auto-aiuto su temi come benessere, psicologia e problem solving.

La ricerca nel catalogo complessivo può essere effettuata dal sito della casa editrice per autore, titolo, testo o per argomento. Sempre online sono scaricabili i cataloghi. I titoli per lo studio universitario e post-universitario solo oltre 14.000. L'area del catalogo più ricca è senza dubbio quella dedicata alle **scienze umane e sociali** con oltre 6.000 titoli (manuali e monografie critiche) di psicologia, sociologia, pedagogia, scienze politiche, antropologia, geografia e demografia. Importante, coerentemente con la storia della casa editrice, anche l'offerta per **l'economia, il marketing, la contabilità, le scienze bancarie e il management** con circa 5.000 titoli.
Solo il confronto con queste due considerevoli offerte fa apparire meno ricca la produzione per le altre discipline, comunque cospicua. I volumi per lo studio dell'**architettura** e del **design** sono, ad esempio, circa 500 e in ambito umanistico abbiamo circa 800 volumi di storia e oltre 300 di filosofia. Più in generale, va detto che quasi tutte le discipline universitarie hanno collane o singole monografie critiche dedicate.

Gli ebook disponibili sono oltre 2000 e in crescita; di tutti, prima dell'acquisto si può leggere indice e un estratto. In biblioteca multimediale si trovano gli allegati ai volumi che li prevedono: esercizi, test e approfondimenti tematici.

Per restare aggiornati sui nuovi titoli della casa editrice può essere utile **l'iscrizione ai feed RSS**, divisi per argomento, che forniscono un breve abstract dei nuovi titoli, oltre che alla newsletter mensile.

Una sezione del sito è infine dedicata alle riviste, circa 80, edite dalla casa editrice per l'economia, il management, la psicologia, la sociologia, le scienze del territorio, il diritto, le scienze della formazione, la storia e la filosofia.
Da quest'anno **tutte le riviste Franco Angeli sono disponibili online** con l'accesso a tutti gli arretrati. Enti e atenei possono sottoscrivere l'abbonamento: gli accessi avvengono non tramite password ma tramite riconoscimento della rete (che deve essere protetta e con un IP statico) e quindi senza limiti di accessi contemporanei.

FrancoAngeli Edizioni La passione per le conoscenze

FrancoAngeli Srl
Viale Monza, 106
20127 Milano
www.francoangeli.it
Facebook:
Edizioni Franco Angeli
Twitter: Franco Angeli@
AngeliEdizioni

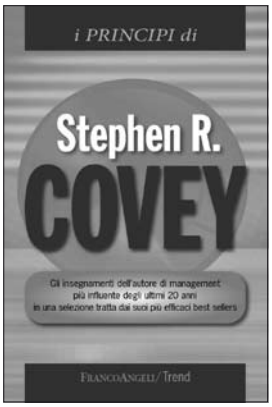
Per informazioni:
Ufficio stampa
Stefano Spigariol
338.1711932 -
02.28371433
spigariol@francoangeli.it

Laura Innocenti
CLIMA ORGANIZZATIVO E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
Unire persone e performance
pp. 168, € 24,00, E-book: € 20,00; Cod. 1157.18,
Collana: Persone, Reti, Lavori.

Idee e strumenti per il management delle persone
Il libro si rivolge a studenti dei cicli triennali e magistrali in discipline economico/organizzative e di psicologia e sociologia del lavoro e delle organizzazioni. Gli argomenti trattati offrono interessanti spunti per la riflessione e la pratica di consulenti e professional che operano nel campo dello Human Resource Management.
Laura Innocenti, Phd in Human Resource Management presso il King's College – Londo, è docente LUISS Business School nell'Area Executive Education & People Management.
Giordano Fatali, Giampiero Falasca

Yoshihito Wakamatsu
IL VALORE DELLE PERSONE NEL TOYOTA PRODUCTION SYSTEM
pp. 176, € 22,00, E-book: € 19,00; Cod. 1800.4,
Collana: TPS - Toyota Way

Il Toyota Production System (TPS) è "un sistema ideato per gli esseri umani". La vera chiave per applicare il TPS con successo sta nel credere e nello sviluppare l'ingegno di tutte le persone che lavorano nell'azienda. Un volume per le aziende italiane (medie e piccole) che accettano la sfida di sviluppare e sostenere la competitività aziendale!
Yoshihito Wakamatsu si è dedicato all'applicazione, al miglioramento, alla diffusione del Toyota Production System, in stretta collaborazione con Taiichi Ōno. Ha fondato la società di consulenza Culman, di cui è Presidente. È top adviser della Japan Sales & Marketing Foundation.



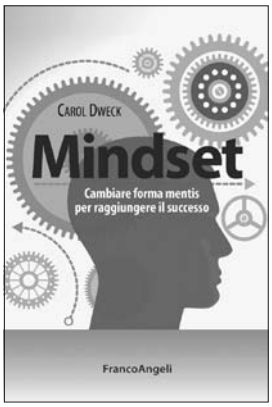
Stephen R. Covey
I PRINCIPI DI STEPHEN R COVEY.
Gli insegnamenti dell'autore di management più influente degli ultimi 20 anni in una selezione tratta dai suoi più efficaci best sellers
pp. 96, € 15,00, E-book: € 13,00; Cod. 1796.269,
Collana: Trend

Ripercorrendo i testi più famosi di Stephen R. Covey, questa straordinaria raccolta dei suoi insegnamenti più importanti è una selezione di tutto quello che occorre sapere per affrontare la vita e il lavoro in modo veramente efficace.
Stephen R. Covey (1932-2012) è stato uno dei più grandi leader e motivatori a livello internazionale; docente, consulente e autore prolifico, la sua sfera di influenza si è estesa dal business alla politica, dalle relazioni familiari al sistema scolastico.

Alessandra Pasinato, Elena Zucchi
LA FORZA DI CRESCERE
Lo sguardo che muove Persona e Azienda
pp. 224, € 28,00, E-book: € 24,00; Cod. 25.1.25
Collana: Aif - Associazione italiana formatori

Come si può crescere da adulti? Come si fa a trovare la forza e il coraggio di farlo? Quali sono gli strumenti professionali utili per supportare le persone in questo percorso? Un volume per tutti coloro che per mestiere e passione affrontano la complessa e meravigliosa sfida di supportare lo sviluppo altrui. Un utile strumento di lavoro per formatori, docenti, responsabili della formazione, studenti.
Alessandra Pasinato, team leader di SeStante, è consulente senior, coach e docente presso la Facoltà di Medicina e Chirurgia di Milano.
Elena Zucchi, psicologa, consulente in ambito risorse umane, responsabile della divisione valutazione e sviluppo del potenziale di SeStante, è docente presso la Facoltà di Psicologia dell'Università Milano-Bicocca.

Carol Dweck
MINDSET
Cambiare forma mentis per raggiungere il successo
pp. 272, € 25,00, Cod. 1796.256
Collana: Trend



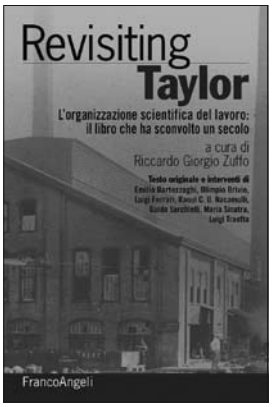
Un libro straordinario per la chiarezza della scrittura, ma anche, e soprattutto, per il suo messaggio importante ed utile. Con molti esempi e autoesercitazioni mostra come ciascuno può agire su se stesso e trasformarsi. E se per primi cambiamo noi stessi, genereremo impatti positivi e cambieremo anche tutti gli altri intorno a noi.
Carol Dweck è docente di psicologia presso la Stanford University. È considerata una delle maggiori autorità mondiali nel campo degli studi sulla personalità, della psicologia sociale e della psicologia dello sviluppo.

Stuart Diamond
OTTENERE DI PIÙ
Come potete negoziare per avere successo nel lavoro e nella vita
pp. 352, € 36,00, E-book: € 31,00; Cod. 1796.260
Collana: Trend

Il bestseller scelto da Google per la formazione di tutti i propri dipendenti nel mondo! Stuart Diamond ha attinto alla sua esperienza pratica di consulente e docente che ha collaborato con leader politici, vertici aziendali, avvocati ma anche persone normali impegnate a migliorare le relazioni all'interno della propria famiglia, con i figli adolescenti, con i colleghi o i propri vicini...
Stuart Diamond è uno dei maggiori esperti di negoziazione a livello mondiale. È stato consulente della maggiori aziende internazionali, delle Nazioni Unite e della Banca mondiale. Giornalista del New York Times, ha vinto il premio Pulitzer nel 1986.

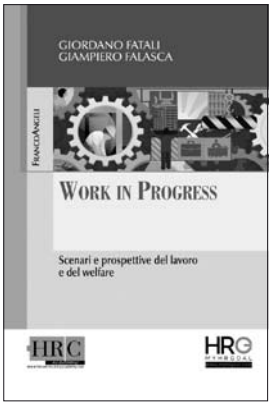
Julian Birkinshaw
REINVENTARE IL MANAGEMENT
Per ottenere risultati con scelte più intelligenti
pp. 256, € 33,00, E-book: € 28,00; Cod. 100.814
Collana: Am / La prima collana di management in Italia

"Una lettura d'obbligo per tutti i manager" *Gary Hamel*.
Dimostra in modo convincente che molti dei maggiori problemi economici che l'Occidente sta attraversando possono essere ricondotti ad un fallimento del management. Ma spiega anche come debba (e possa) essere reinventato! Thinkers 50, la più importante classifica in questo campo, ha segnalato per il 2013 Julian Birkinshaw tra i più influenti esperti di management al mondo.
Julian Birkinshaw è professore di Strategia e imprenditorialità alla London Business School.



Riccardo Giorgio Zuffo
REVISITING TAYLOR
L'organizzazione scientifica del lavoro:
il libro che ha sconvolto un secolo
pp. 192, € 21,00, E-book: € 18,00; Cod. 2001.99
Collana: Varie

Quale significato ha avuto storicamente il taylorismo e che cosa ne resta oggi? La riproposta di un testo di riferimento fondamentale, accompagnato dalle riflessioni attuali di studiosi di varie discipline.
Riccardo Giorgio Zuffo insegna Psicologia del lavoro e delle organizzazioni alla Università Gabriele d'Annunzio di Chieti-Pescara.



Giordano Fatali, Giampiero Falasca
WORK IN PROGRESS
Scenari e prospettive del lavoro e del welfare
pp. 192, € 27,00, E-book: € 23,00; Cod. 632.22
Collana: HRCommunity

È un lavoro diverso quello che segna i nostri tempi. E sotto ad esso si agita un mondo costituito di molteplici dinamiche, realtà, situazioni. Per cercare di afferrarlo il volume propone una serie strutturata di profili ed interviste informate, contributi illustri ed indagini che presto aprono all'intensa carrellata di best practice aziendali di spessore.
Giampiero Falasca è partner responsabile del dipartimento italiano di Employment DLA PIPER. È autore del *Manuale di diritto del lavoro* (Pirola-Sole 24 Ore). **Giordano Fatali** è fondatore e presidente di HRCommunity.

Nel dicembre 2013 si è costituita Guerini NEXT srl, una nuova realtà imprenditoriale nel mondo dell'editoria.
La nuova società **nasce dal conferimento da parte di Guerini e Associati Spa dei titoli del catalogo di Economia e Management**, tradizionalmente una delle aree di riferimento del marchio.
Guerini NEXT si concentra su queste stesse aree per rafforzarne il posizionamento e svilupparle nelle forme, nei modi e attraverso i canali più adeguati a valorizzarne i contenuti e a soddisfare le esigenze dei mercati di riferimento attuali e futuri.

Dal dialogo tra management e cultura d'impresa, si sono sviluppate alcune aree tematiche che riguardano le principali attività legate alla vita lavorativa: ***dagli studi sulla formazione, al self development, con particolare riferimento ai temi specificamente dedicati alle Risorse Umane***.

In un contesto socio-economico confuso, i comportamenti di scelta e di acquisto del pubblico stanno rapidamente cambiando e si diffondono nuovi strumenti e formati, obbligando gli editori a interpretare ruoli diversi nello scenario culturale e di mercato e a investire nello sviluppo.
Le pubblicazioni sono reperibili **sia in formato cartaceo sia su supporti digitali**; particolare attenzione è dedicata alla convergenza tra lo strumento tradizionale e i nuovi media digitali, in special modo nei settori education e della formazione professionale avanzata.

A conferma di una logica di continuità nello sviluppo, **Angelo Guerini ricopre la carica di Presidente di Guerini NEXT, mentre Maurizio Messina, già Amministratore Delegato di McGraw-Hill Italia, è l'Amministratore Delegato**.

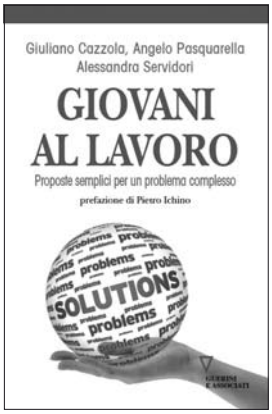
Paolo Iacci
BREVIARIO SEMISERIO PER MANAGER PENSANTI
Prefazione di **Pierluigi Celli**
Edizioni Guerini e Associati, anno 2012, pp. 111. € 12,50
Il vero manager decide, comanda, si tutela, cerca connessioni che contino, talvolta persino si preoccupa. Ma "pensare", buon Dio, che inutile perdita di tempo!

Sui luoghi di lavoro si respira una brutta aria, anche quando le cose non vanno così male. C'è incertezza, paura per il futuro, indifferenza verso le cose e le persone: occorre di nuovo un progetto "alto", un buon motivo per lavorare e fare le cose bene, con soddisfazione**.**
In questo breviario una storia ironica, una barzelletta yiddish o un aneddoto dissacrante introducono le voci che si concludono con riflessioni brevi, sferzanti e dense di significato. L'ambizioso obiettivo è quello di poter recuperare la dignità del proprio lavoro, magari riuscendo anche a divertirsi., mantenendo autonomia di giudizio e libertà di pensiero.
In questo ordine alfabetico la vita lavorativa appare possibile. Anche per un manager.

Maria Cristina Bombelli
GENERAZIONI IN AZIENDA
Se gioventù sapesse, se vecchiaia potesse
Guerini e Associati, anno 2013, pp. 204, € 22,00

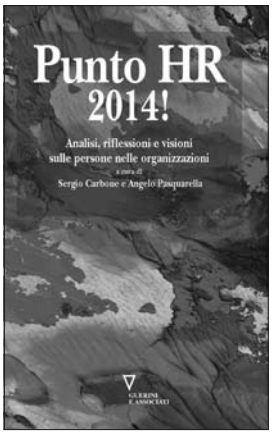
Tra i tanti elementi che il *diversity management* dovrà presidiare nel futuro, quello delle generazioni sarà sicuramente prioritario. Da un lato, con l'aumento dell'aspettativa di vita, si sposta progressivamente l'età del pensionamento, dall'altro i giovani che entrano in azienda sono portatori di valori e linguaggi nuovi, spesso discordanti da quelli delle generazioni precedenti: se nella storia vi sono sempre state divergenze generazionali, in questo particolare momento storico vi sono alcune novità che condizionano fortemente questo potenziale scontro.
La ricerca, progettata dalla società di consulenza Wise Growth e condotta con sette importanti aziende – BNP Paribas Succursale Italia, Gruppo Boehringer Ingelheim Italia, Cisco Systems Italy, Dow Italia, Microsoft Italia, Shell Italia, Verallia Saint Gobain Vetri – utilizza lo schema interpretativo delle generazioni (baby boomers, generazione x e generazione y), evidenziando i riferimenti culturali e i comportamenti organizzativi che ne derivano, rispetto all'arco temporale di ciascun periodo considerato.

Giuliano Cazzola, Angelo Pasquarella e Alessandra Servidori
GIOVANI AL LAVORO
Proposte semplici per un problema complesso
prefazione di **Pietro Ichino**
Edizioni Guerini e Associati anno 2013, pp.190, € 21,00
Una fotografia realistica del mercato del lavoro italiano e dei flussi che lo animano; veritiera e a tratti sorprendente, nel suo essere scevra dei luoghi comuni che affliggono questo tema.



Reagire alla crisi e creare occupazione non è un'utopia, ma rischia di diventare un ritornello vuoto di contenuti; il problema della disoccupazione esiste e non va sottovalutato rispetto a situazioni di stallo ormai consolidate: dal cuneo contributivo e fiscale che incentiva il lavoro sommerso alla storica rigidità su politiche mirate alla difesa del posto di lavoro, più che alla creazione e allo sviluppo di nuove realtà lavorative. Gli autori del saggio presentano soluzioni possibili, proposte concrete e ragionevolmente realizzabili, a costo zero per lo Stato, a favore dell'occupazione giovanile. A patto che i giovani siano i primi a volersi mettere in gioco e a impegnarsi in prima persona, con la consapevolezza che spirito d'iniziativa e atteggiamento proattivo sono le condizioni indispensabili affinché si aprano orizzonti di possibilità concrete.

A cura di Sergio Carbone e Angelo Pasquarella
PUNTO HR 2014!
Analisi, riflessioni e visioni sulle persone nelle organizzazioni
Guerini e Associati, anno 2013 pp. 170, € 19,50



Dopo la prima edizione, *Punto HR!* è divenuto una pubblicazione annuale. Il tema delle persone nelle organizzazioni si è rivelato un polo catalizzatore di spunti e contributi non solo presso gli addetti ai lavori. *Punto HR 2014!* contiene analisi e riflessioni sulla formazione, sui modelli di gestione, sul lavoro, sulle recenti riforme e sulle situazioni concrete che gli stessi autori vivono o hanno vissuto nel contesto professionale, e si presta ad essere consultato anche in maniera selettiva, seguendo i propri interessi, le necessità e le suggestioni del momento.
Chi lavora con le persone nelle organizzazioni sa bene che le risposte vanno trovate tutti i giorni, che le soluzioni, se mancanti, devono spesso essere inventate, che non si può rimanere inermi di fronte al cambiamento e alle sfide nelle quali si è coinvolti di continuo.

Giovanni Pedone Lauriel
TROVARE LAVORO
Come affrontare i passaggi di lavoro e scegliere il proprio futuro
Guerini e Associati, anno 2014, pp. 158, euro 13,90
La ricerca del lavoro oggi è un vero e proprio lavoro.
Richiede professionalità e metodo.

«L'esperienza mi ha insegnato che chi cerca un nuovo lavoro, se lo cerca nel modo giusto, con metodo e costanza, in media lo trova in sei mesi». Ma qual è il modo giusto?
Giovanni Pedone Lauriel, specialista del mercato del lavoro e dei processi di ricollocazione, condensa vent'anni di esperienza in uno strumento utile per orientarsi in un mercato del lavoro sempre più turbolento.
L'impiego per tutta la vita non esiste più. Bisogna imparare a convivere con i momenti di passaggio professionale, volontari o imposti. La perdita del lavoro è molto più che un problema economico: essa può avere gravi implicazioni psicologiche.
Definire il proprio progetto professionale, saperlo comunicare, darsi degli obiettivi e rispettarli, sono quindi alcuni dei passaggi chiave che permettono di affrontare in modo attivo ed efficace i momenti di transizione professionale – senza dimenticarsi l'arte di saper scegliere il lavoro «giusto», quello che ogni mattina ci fa venir voglia di buttare il piede giù dal letto.

Franca Mora
LE UOVA DELL'ANGELO
Una guida al far progetti in momenti di crisi
Guerini e Associati, anno 2012, pp.207, € 19,50
Qualche volta il nostro angelo migliore depone le uova
(Alda Merini)

Ognuno di noi costruisce o partecipa alla costruzione o alla realizzazione di progetti nel mondo del lavoro, nelle organizzazioni, nella vita privata. Progettare è una funzione vitale essenziale che richiede apertura al futuro nella visione, unita a concretezza e pazienza nella costruzione. Questo volume è un aiuto a pensare e realizzare progetti: attraverso l'analisi e il racconto di progetti diversi, evidenzia le componenti essenziali del progettare per imparare a utilizzarli e a valorizzarli. L'autrice accompagna il lettore in un percorso personale e nello stesso tempo comune ad altri, che si sono trovati a progettare o ri-progettare – per desiderio o per necessità – una situazione, una comunità, una relazione, la vita stessa, facendoci scoprire come ciò che ci circonda possa diventare risorsa, scoperta e aiuto.
Franca Mora, psicologa e formatrice, non ci propone la ricetta del *buon progetto*, valido per ogni situazione, persona ed età della vita, ma suggerisce un percorso e degli strumenti per diventare consapevoli di ciò che occorre per costruirne uno credibile per noi e per gli altri.

Marcello Bianchi e Gian Carlo Cocco
VALORIZZARE IL PATRIMONIO STRATEGICO D'IMPRESA
Per il rilancio della competitività
Guerini e Associati, anno 2013, pp. 171, € 16,50

Scoprire e valorizzare le risorse intangibili, alla base del patrimonio strategico, significa provvedere concretamente alla crescita di un'impresa.
Ma che cos'è, in sostanza, il patrimonio strategico? È un insieme di competenze, professionalità, sistemi relazionali e componenti intangibili che costituiscono l'identità stessa di un'azienda. Si tratta, insomma, delle concrete leve che consentono di produrre innovazione tramite la scoperta e la valorizzazione di ciò che è spesso sottostimato o inconsapevolmente posseduto. Puntare sul patrimonio strategico è il solo modo che consente di abbandonare l'attesa di un miracolo proveniente da una politica asfittica e da una economia ostaggio della finanza.
Una vera e propria cassetta degli attrezzi per il manager capace di valorizzare e ottimizzare le risorse del presente, guardando al futuro.

Gianluca Bocchi e Francesco Varanini
LE VIE DELLA FORMAZIONE
Creatività, innovazione, complessità
Guerini e Associati, anno 2013, pp. 222, € 23,00

Serve oggi, per il nostro paese, una nuova alleanza fra conoscenza e progettualità. La chiave di questo cambiamento risiede nella formazione, «una formazione che aiuti a pensare senza attaccarsi a categorie, una formazione che aiuti a pensare in senso proprio, a costruire conoscenze e ad esaltare le differenze».
Strumento utile per formatori aziendali, coach e manager impegnati nello sviluppo delle Risorse Umane, questo volume invita a ripensare la formazione e ad intenderla come un «prendere forma» entro complesse relazioni di reciprocità: siamo tutti, a un tempo, discenti e docenti.
Dal dialogo alla raccolta di testi, i due autori costruiscono il libro a partire da punti di vista diversi, ma animati da un comune interesse: il variegato campo dell'apprendimento e della costruzione sociale di conoscenza. La letteratura e la poesia, la scienza, la geopolitica, la tecnologia appaiono così come differenti, ma convergenti *vie della reciproca formazione.*

LIBRI ESTE

ESTE è anche editrice di libri. Con la collana **Libri ESTE**, la casa editrice che dal 1955 è il principale punto di riferimento italiano per **pubblicazioni di Management**, Organizzazione Aziendale, nuove Tecnologie e Risorse Umane, inaugura un nuovo filone editoriale focalizzato sui contenuti manageriali.

La collana ha lo scopo di dar voce ad Autori che trovano in questo spazio la possibilità di veicolare i loro contenuti a un pubblico tradizionalmente interessato alle tematiche vicine alla managerialità e alla crescita professionale.

Uno spazio privilegiato dunque per la qualità e quantità di interlocutori che ESTE riesce a catalizzare, ma accessibile a chiunque voglia trasformare in prodotti editoriali le proprie ricerche, analisi, riflessioni.

ESTE Srl
Via Vassallo, 31
20125 Milano
info@este.it - www.este.it

Guy Clapperton e Philip Vanhoutte
L MANIFESTO DELLO SMARTER WORKING
Quando, dove e come lavorare meglio
2014, pp. 212, € 20,00

Siete interessati allo smarter working? Voi o i vostri collaboratori vorreste svolgere le vostre mansioni lontano dall'ufficio ma… avete il know-how tecnico e manageriale per ottenere i migliori risultati?
"Ne 'Il Manifesto dello Smarter Working', Philip Vanhoutte e Guy Clapperton parlano con esperti, consulenti, manager e accademici e raccomandano le best practice che permettono di generare maggiori profitti grazie a collaboratori più soddisfatti. Se le persone possono diventare responsabili del proprio luogo di lavoro e lavorare secondo i propri orari, l'azienda ne trarrà grandi benefici.
Leggete questo libro per scoprire:

- Perché lavoriamo dove lavoriamo… e perché questo sta cambiando
- Come valutare e migliorare il vostro luogo di lavoro
- Come ottenete il massimo dai lavoratori a distanza
- Come costruire un team virtuale
- Come rendere la vostra organizzazione più profittevole e più smart

Gli autori hanno attinto alle migliori esperienze internazionali per creare il libro definitivo su come costruire il luogo di lavoro migliore, sia dentro sia fuori dalle vostre sedi, per il 21.mo secolo.

Paolo Braguzzi
IL PROGETTO DI VITA
Idee e strumenti per definire cosa si vuole nella vita e magari realizzarlo
2014, pp. 160, € 20,00

I progetto di vita. Idee e strumenti per definire cosa si vuole nella vita e magari realizzarlo. Un metodo per realizzare se stessi e acquisire consapevolezza di sé, dei propri intenti e sogni e realizzarli.

Teresa Maggiore, Maurizio Carucci
L'OUTPLACEMENT COLLETTIVO IN ITALIA
Il primo passo verso un nuovo lavoro
2013, pp. 184, € 15,00

Il libro affronta il tema dell'Outplacement Collettivo in Italia, sul quale si è scritto fino a oggi molto poco. Il tema viene sviluppato in tre parti.
La storia dell'Outplacement Collettivo in Italia, dove vengono ricordati importanti progetti privati e affrontati nel dettaglio i casi delle chiusure degli stabilimenti dell'Italsider di Genova Campi e dell'Italsider di Napoli Bagnoli (1988/1990).
La Metodologia, dove viene illustrato il servizio di Outplacement Collettivo con il dettaglio tecnico delle tre macro-fasi: la fase di costruzione del progetto, la fase di attivazione del progetto e la fase di lancio dell'attività.
Il supporto alla ricollocazione professionale nel Pubblico, dove si cerca di dimostrare che anche in questo ambito, se la metodologia viene applicata correttamente, le percentuali di ricollocazione si possono alzare quasi al livello delle attività di Outplacement Collettivo nel privato.

Renato Boniardi, Chiara Lupi, Gianfranco Rebora
LEADERSHIP E ORGANIZZAZIONE
Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager:
14 interviste 'fuoti dal coro'
2013, pp. 262, € 20,00

Scontato parlare di management con i manager. Se cerchiamo altri punti di vista, altre vie da seguire, se la situazione attuale ci impone di cercare altri modelli, altre vie di senso, parlarne con chi non fa il manager, nell'accezione comunemente attribuita, può fornire spunti originali.
Confrontarsi con persone che, nei fatti, gestiscono organizzazioni ma con logiche differenti da quelle strettamente aziendali può fornire a noi, che invece nelle aziende lavoriamo ogni giorno, idee originali.
Riuscire a guardare le nostre organizzazioni con altri occhi, con lo sguardo di chi deve affrontare problemi analoghi ma è abituato a risolverli con approcci differenti, può essere d'aiuto.
Con questa logica, e con lo spirito curioso di cui è animato chi fa il giornalista di professione, abbiamo intervistato personaggi che, nel loro ambito, devono risolvere problematiche gestionali e di governo di organizzazioni, pubbliche e private. E da ogni intervista abbiamo ricavato una 'lezione' di management.

Chiara Lupi
CI VORREBBE UNA MOGLIE
Ostacoli sulla via delle carriere femminili e altri piacevoli impedimenti
Postfazione di Francesco Varanini
2012, pp. 224, € 20,00

Vi siete mai chiesti come cambierebbe la vita delle donne se potessero contare sull'aiuto di una moglie? Tutta un'altra storia andare in ufficio con la certezza che nessuno ti chiama per dirti che tuo figlio ha mal di pancia, mal di testa o, peggio, è caduto dalle scale e si è slogato una caviglia. Tutta un'altra vita sapere che c'è qualcuno che si prende cura della tua sfera quotidiana. Gli uomini di successo ringraziano le gentili consorti: per merito loro hanno potuto dedicarsi con feroce determinazione al raggiungimento dei loro obiettivi.
Professionali, ovviamente. Possono le donne dire altrettanto? Non sempre. Le donne in Italia sono un esercito silenzioso che tiene in piedi il nostro tessuto sociale e fanno le veci di istituzioni assenti e mariti non sempre pronti a rimboccarsi le maniche.
Il dibattito sul lavoro femminile è caldissimo e ci si domanda come mai le donne spesso non fanno carriera, non raggiungono i vertici delle organizzazioni.
Generalizzare è pericoloso, ogni organizzazione è un organismo a sé.
Ma (le donne ai vertici non ci sono) perché troppo spesso impegnate a fare altro.
Certo, se avessero una moglie…
Il libro parte dalla storia personale dell'autrice che cerca di guardare al lavoro femminile attraverso lo sguardo maschile. Grazie alle testimonianze di imprenditori, professionisti e manager intervistati, il libro presenta uno spaccato del lavoro femminile visto dagli altri: sapere come ci vedono gli uomini, cosa pensano di noi, accettare anche qualche consiglio, può essere di grande aiuto. Perché avere una moglie deve essere meraviglioso.
Solo se abbiamo un marito a casa ad aspettarci.

Carlo De Paoli
VIOLA
Un sogno, il talento, la carriera
2012, pp. 234, € 15,00

La storia di Viola, giovane di oggi che non trascina con sè i difetti di ieri ma possiede le competenze che saranno obbligatorie in un domani già cominciato, è un romanzo ma anche una lezione di vita. Dimostra come trovare la propria strada non sia impossibile…

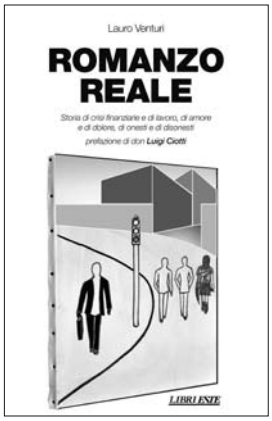
Claudia Crescenzi
SEGUI IL FLUSSO
Come sviluppare energia e consapevolezza
2012, pp. 164, € 15,00

Il flusso è lo stato di coscienza ottimale che si ottiene quando gestiamo correttamente la nostra energia, la forza vitale che è in ognuno di noi e che possiamo utilizzare al massimo delle sue potenzialità. Attraverso l'esperienza dell'autrice e quella di alcuni testimoni (manager, artisti, professionisti), *Segui il flusso* racconta come si sviluppa a livello personale la fonte inesauribile di forza che nasce dall'incrocio corretto di consapevolezza, motivazione e responsabilità individuali. Il volume spiega come individuare e gestire al meglio i fattori che la alimentano, evitando gli errori che ci spingono talvolta a depotenziarla o non accettarla: uno spunto di riflessione profondo, ma godibile, ricco di esercizi e consigli utili nella vita privata e professionale.

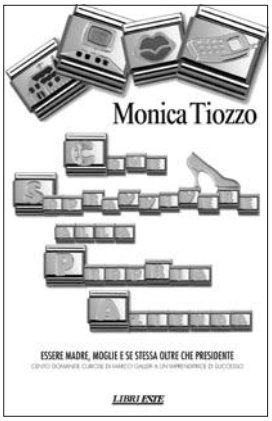
Autori Vari
LE FAREMO SAPERE
Il primo colloquio non si scorda mai: i manager di oggi si raccontano
2011, pp. 148, € 15,00

Il primo colloquio di lavoro non si scorda mai, un po' come il primo amore. Alla fine fa sempre piacere ricordarlo, magari anche parlarne, poiché nel bene e nel male qualcosa ci ha lasciato. E l'unico modo per farlo, ne siamo certi, è il tono semplice e schietto di questi racconti: lo stesso che si riserva solamente alle cose preziose, di cui magari si ha un po' di nostalgia.

Lauro Venturi
ROMANZO REALE
Storie di crisi finanziarie e di lavoro, di amore e di dolore, di onesti e di disonesti
Prefazione di don Luigi Ciotti
2010, pp. 351, € 15,00



La storia che Lauro Venturi ci racconta in *Romanzo reale* è un affresco dell'Italia di oggi, quella della crisi economica. E forse di quella di domani. Con tutte le sue contraddizioni e sfaccettature, con gli egoismi e le ingiustizie che sembrano sempre prevalere e i piccoli eroismi quotidiani di chi lavora e fatica ad arrivare alla fine del mese. C'è qui l'Italia, ma anche l'"altra Italia", troppo spesso invisibile e sottaciuta. Il paese dei furbi, dei cinici, dei super ricchi, degli arrampicatori e quello del popolo, della "gente comune", del mondo del lavoro e delle professioni, della resistenza morale di chi trova semplicemente naturale vivere secondo valori e principi di onestà e rettitudine. C'è qui l'Italia dei faccendieri e quella del volontariato. C'è l'Italia di Enrico e quella di Libero, quella di Samantha e quella di Sara, i personaggi del romanzo che rappresentano mondi che convivono quasi senza sfiorarsi.



Monica Tiozzo
COME SOPRAVVIVERE ALLA PROPRIA AZIENDA
Essere madre, moglie e se stessa oltre che Presidente
2010, pp. 124, € 15,00

Questo libro è dedicato alle donne manager, ma non solo a loro. Un'imprenditrice di successo risponde alle domande di un noto consulente organizzativo sulla condizione femminile, sulle strategie di genere, sul ruolo delle donne nella società e sul loro benessere nelle organizzazioni.
Parla di sé, della propria famiglia e dell'azienda, fornendo i sei consigli pratici che ne hanno consentito la formidabile crescita.
Ma soprattutto l'autrice rivela la sua formula per conciliare la famiglia con il lavoro e vivere felici. Un testo che non può mancare nella libreria delle donne che lavorano (anche) fuori casa, degli uomini che gestiscono le Risorse Umane nelle PMI o che vogliono comprendere meglio le proprie compagne con ruoli di alta responsabilità.

Francesco Varanini
IL PRINCIPE DI CONDÉ
Nuovissimi romanzi per i Manager
2010, pp. 290, € 20,00

Per quattordici anni *Il Principe di Condé*, rubrica dedicata a romanzi che raccontano storie di impresa, di lavoro e di management, è apparsa sulle pagine di *Sviluppo&Organizzazione*, rivista edita dalla stessa casa editrice che ora pubblica questo libro. Il Principe di Condé, racconta Manzoni ne *I Promessi sposi*, dormì profondamente la notte prima della battaglia campale, tranquillo, perché "aveva già dato tutte le disposizioni necessarie, e stabilito ciò che dovesse fare, la mattina". Non altrettanto Don Abbondio: vittima del timore e dell'insicurezza, i suoi sonni sono agitati. Al risveglio, il malcontento gli impedirà di mettere in campo le risorse che pure sono alla sua portata.
È un monito rivolto a tutti coloro che non vogliono rinunciare a cogliere un senso nel loro lavoro. Anche sottraendo in apparenza tempo al lavoro, dovremmo saperci fermare, dedicandoci alla lettura di romanzi. Leggendo romanzi allentiamo la tensione, permettiamo alla nostra fantasia di viaggiare altrove ma, allo stesso tempo, siamo stimolati a vedere con sguardo diverso la realtà che abbiamo quotidianamente sotto gli occhi.

Chiara Lupi
DIRIGENTI DISPERATE
2009, pp. 189, € 20,00

Perché le donne non siedono ai posti di comando? È possibile, oggi, impostare un modello di azienda più vicino alle esigenze delle donne? Che importanza danno le nostre aziende ai ruoli femminili? Quale il ruolo della Direzione Risorse Umane per agevolare la carriera delle donne in azienda? Che valore danno le organizzazioni alla diversità? Che strumenti mettono a disposizione le imprese per favorire la conciliazione? Le donne, ora, si laureano prima e meglio degli uomini. Quali impatti avrà questo trend all'interno delle organizzazioni? Come si costruisce un percorso di successo? Quale il ruolo della formazione? Per rispondere alle tante domande che il tema suggerisce, il libro dà voce a manager e imprenditrici che testimoniano il loro impegno quotidiano nella realizzazione di sé e del percorso professionale che hanno scelto. Senza escludere la maternità.

FRANTUMI DA RICOMPORRE
Riforme legislative e innovazioni di management per migliorare la produttività delle organizzazioni pubbliche
a cura di Antonino Leone e Mita Marra
2009, pp. 239, € 20,00

Il sistema Italia è "fuori mercato" a causa di un elefantiaco apparato pubblico incapace di offrire servizi efficienti e qualitativamente adeguati alle imprese e ai cittadini. Per uscire dalla crisi economica e finanziaria globale occorre, invece, una Pubblica Amministrazione che, in presenza di un assetto costituzionale federale, disegni e gestisca politiche a favore della crescita e dello sviluppo in complessi sistemi di governance, soggetti a elevata incertezza. Le riforme legislative varate negli ultimi due anni puntano sulla trasparenza, sulla responsabilità, sulla valutazione e sull'incentivazione come leve del cambiamento organizzativo. Questo volume entra nel merito di tali iniziative legislative, per comprendere come e in che misura queste riforme possono migliorare il rendimento istituzionale, le soluzioni organizzative e le pratiche manageriali.

RICERCHE

INNOVARE IN TEMPI DI CRISI

a cura di Enrico Scaroni
2010, pp. 123, € 25,00

Recessione/crisi economica e innovazione sono termini contraddittori o complementari? Come cambiano nelle Direzioni Aziendali la percezione e le priorità rispetto alle attività di ricerca e di innovazione? Assumono o perdono rilevanza? Si modificano gli indirizzi, i processi, le pratiche d'innovazione?
Queste le domande alle quali hanno dato risposta circa 60 grandi e medio-grandi aziende presenti sul territorio nazionale, appartenenti ad oltre 30 settori industriali e di servizi. I risultati dell'indagine Innovare in tempi di crisi non sono univoci, le valutazioni sono diverse, talvolta contraddittorie. Emerge però una preoccupazione forte e condivisa: per effetto della crescente concorrenza internazionale e dello stato di avanzata maturità dei business tradizionali, sarà davvero difficile nel medio e lungo termine, mantenere i livelli di redditività attuali, già molto compressi. Come uscirne? È opinione diffusa che l'innovazione sia, se non l'unica, sicuramente la leva principale sulla quale agire. Bisogna, e bisognerà in futuro, farne molta di più. Ma il profilo dell'innovazione necessaria cambia. Insieme a quella tradizionale, incrementale di prodotto/processo, sempre indispensabile, si dovrà fare più innovazione radicale, di business, multitecnologica. Per queste, però non bastano più né le competenze né i mezzi di una singola impresa. L'innovazione diventa quindi possibile attraverso la cooperazione di soggetti diversi. Si aprono una serie di sfide, prima fra tutte quella di innovare il modo di fare innovazione.

IL RUOLO DELLA DIREZIONE DEL PERSONALE NELLA SCELTA DELLE STRATEGIE D'IMPRESA

2010, pp. 64, € 25,00

La Governance delle grandi e medie imprese rischia di essere sbilanciata. Attenta innanzitutto alle aspettative del mercato finanziario, spesso schiacciata da prospettive di breve termine.
Il coinvolgimento del Direttore del Personale nella formulazione delle strategie e nel governo dell'impresa appare oggi necessario se non si vuole rinunciare a mantenere vivo l'orientamento al futuro, se si vuole garantire spazio all'innovazione, se si considera importante una cultura distintiva. E sopratutto se si vuole portare a valore il patrimonio di conoscenze che l'azienda possiede.
ESTE e Inaz hanno promosso una ricerca rivolta a evidenziare il punto di vista degli stessi Direttori del Personale sull'effettivo contributo che la funzione Hr è chiamata a fornire alle decisioni strategiche della propria azienda.
L'indagine si fonda su interviste rivolte a 300 Direttori del Personale.
Il campione iniziale (costituito da 2000 direttori Hr) è segmentato per sesso, età, area geografica, dimensione dell'impresa, macrosettori di attività, anzianità nella posizione.

I MANUALI DI *SISTEMI&IMPRESA*

CREARE VALORE CON IL SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

a cura di Roberto Pinto
2013, pp. 256, € 25,00

Quali sono le competenze chiave nel mondo del Supply Chain Management oggi? Quali aspetti occorre considerare nel percorso evolutivo dell'area SCM da un ruolo spesso meramente amministrativo a quello di funzione strategica per il successo? Come gestire l'incertezza e la volatilità nei moderni mercati globali?
Oltre a queste, sono molte le domande cui i Supply Chain Manager sono chiamati a trovare risposte, spesso in direzioni trascurate in passato, ma che oggi possono rappresentare una strada che è necessario percorrere.
In questo manuale, frutto di contributi da parte di esponenti sia del mondo industriale che accademico, abbiamo provato a presentare alcune di queste direzioni attraverso temi che sicuramente stimoleranno l'interesse di molti nei prossimi anni. Lo scopo principale è mantenere viva l'attenzione verso ciò che si sta "muovendo attorno", per quelli che potrebbero essere i prossimi "temi caldi" da affrontare.
Tutto mosso dalla constatazione che l'eccellenza nella gestione della Supply Chain rappresenta ancora oggi (e forse sempre più in futuro) una fonte vitale di differenziazione e di vantaggio competitivo.

PROGETTARE I PRODOTTI DEL FUTURO
Metodi, approcci e strumenti per competere

a cura di Sergio Terzi
2012, pp. 256, € 20,00

Nel mondo complesso di oggi, le imprese devono quanto mai riuscire a realizzare prodotti innovativi, di qualità, a basso costo, prima e meglio dei competitor. L'innovazione e lo sviluppo sono però il risultato di attività ad alto "tasso di conoscenza", dalla natura intra-funzionale e spesso extra-aziendale, sempre più distribuite tra i quattro angoli del globo, dal controllo difficile e complicato. La "conoscenza" di un prodotto non è più residente nella testa di una o poche persone, ma è sparsa tra funzioni, entità ed organizzazioni diverse, il cui coordinamento costa sudore e sacrifici, con risultati spesso inefficienti ed inefficaci. Questo quadro si presenta in maniera identica in tutti i settori industriali, dall'automotive all'aerospace, dalla meccanica all'impiantistica, dal tessile alla moda, dall'alimentare al farmaceutico.
In questo contesto, il manuale vuole offrire un momento di riflessione, introducendo quella moltitudine di metodi, tecniche, strumenti che sono stati creati negli anni per rispondere alle correnti pressioni competitive. Negli ultimi 50 anni sono stati, infatti, formulati una pletora di contributi e soluzioni, rivolti all'efficientamento delle fasi di sviluppo ed innovazione, dai diversi approcci organizzativi con cui strutturare la progettazione (es. Sequential Engineering, piuttosto che Concurrent o Lean Engineering), alle tecniche di innovazione sistematica, dall'Ecodesign al Design To Cost, dai sistemi CAD (Computer Aided Design), alle piattaforme di collaborazione e condivisione (PDM / PLM, Product Data / Lifecycle Management).

STRATEGIE PER IL FAMILY BUSINESS
Passaggio generazionale, governo e crescita
Lucio Cassia, Alfredo De Massis
Prefazioni di Jess H. Chua e Miro Radici
2012, pp. 270, € 20,00

Le imprese familiari (family business) sono una delle forme d'impresa maggiormente diffuse e il loro ruolo fondamentale nelle economie di tutto il mondo è ampiamente riconosciuto. La presenza di una famiglia a influenzare l'attività d'impresa conferisce alle aziende familiari, se paragonate alle loro controparti non familiari, caratteristiche di unicità che si riflettono in diversi aspetti della gestione strategica. Sulla scorta di queste considerazioni, il volume pone l'attenzione su alcune delle principali sfide strategiche per le imprese familiari italiane ed è strutturato in quattro parti. La prima riguarda il passaggio generazionale, la seconda è dedicata alle sfide della crescita e la terza si focalizza sul controllo familiare, i comportamenti aziendali e la nuova imprenditorialità. La quarta ed ultima parte dà voce agli imprenditori di due importanti realtà familiari italiane. Il libro è rivolto a un pubblico interessato ad approfondire peculiarità e problematiche delle imprese familiari, offrendo interessanti spunti a imprenditori, consulenti e manager di imprese familiari, nonché a ricercatori e studiosi di family business.

AUMENTARE LA COMPETITIVITÀ AZIENDALE ATTRAVERSO LA LEAN TRANSFORMATION
a cura di Fabio Cappellozza, Ilaria Bruni e Roberto Panizzolo
2009, pp. 207, € 20,00

Tramite la presentazione di diversi casi di studio, in cui sono stati applicati con successo principi e tecniche del Lean Thinking, il volume intende trasferire al lettore l'esperienza accumulata dagli autori nelle loro attività di consulenza e di un lungo cammino di cambiamento e miglioramento verso la perfezione e la leadership. Sono illustrati i problemi e i conflitti incotrati, le azioni e le soluzioni adottate, le soddisfazioni e i risultati conseguiti. Si tratta di casi di studio che appartengono al mondo manifatturiero e distributivo delle PMI italiane, localizzate in particolare nel nord-est d'Italia, la cui competitività è fortemente legata ad una specializzazione produttiva basata su un'elevata flessibilità di prodotto e di processo. L'obiettivo ultimo è di fornire un quadro il più possibile completo e autentico delle "trasformazioni snelle" in atto nel nostro territorio.

Nell'ambito del Convivio Risorse Umane e Non Umane – *Il ritorno al lavoro e all'impresa*,
Allen Carr's Easyway Italia e **Ewi Editrice** vi invitano allo spettacolo teatrale

DIPENDO DA ME

di e con Ezio Passacantilli
Tecnico del suono David Nicosia

Regia Augusto Fornari

Introducono **Francesco Varanini** e **Francesca Cesati**

Ore 18,45 - Sala Michelangelo

DIPENDO DA ME è uno spettacolo teatrale ideato e interpretato dal giovane attore Ezio Passacantilli, per la regia di Augusto Fornari

La pièce, basata su di una esperienza personale, ha già al suo attivo un successo di pubblico nella città di Milano grazie a Bookcity 2013. Dipendo da me ha la struttura di un monologo che, sfruttando tecniche del teatro di narrazione, racconta le vicende paradossali, comiche, patetiche, tragiche e grottesche vissute da Mauro, il protagonista, nella sua situazione di dipendenza.

Info per la stampa: Luisa Cozzi - Cell 338.9655496

Allen Carr's Easyway – È facile smettere di fumare · EWI Editrice · ESTE · Convivio Risorse Umane e Non Umane – Il ritorno al lavoro e all'impresa

ENTRA IN SQUADRA ANCHE TU!

PERSONE& CONOSCENZE

10€

T-SHIRT DEL DECENNALE

ABBONATI A PERSONE&CONOSCENZE
O ACQUISTA UN LIBRO
T-SHIRT IN OMAGGIO

CORRI IN LIBRERIA!