

**ESTE**

Con la sue riviste

**PERSONE &  
CONOSCENZE**

LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

SVILUPPO  
& ORGANIZZAZIONE

PRESENTA

CONVIVIO

**RISORSE UMANE<sup>®</sup>  
&  
NON UMANE**

Il ritorno al lavoro e all'impresa

**Giovedì 19 giugno 2014**

**ROMA**

**Hotel Barceló Aran Mantegna**

**SPONSOR**

 **cezanne**<sup>™</sup>

  
**INTOO**  
A GI GROUP COMPANY  
developing careers

Gruppo  
 **OBIETTIVO  
Lavoro**<sup>®</sup>

**plantronics**<sup>®</sup>  
Simply Smarter Communications<sup>™</sup>

**talentia**  
Software

**wyser**  
Your Search, **Our Work.**  
a GI GROUP company

**EDITORI**

logo **fausto  
lupetti**  
editore

**FrancoAngeli**  
Edizioni La passione per le conoscenze

**LIBRI ESTE**

## LA PIANTA DEL CONVIVIO

### SPONSOR

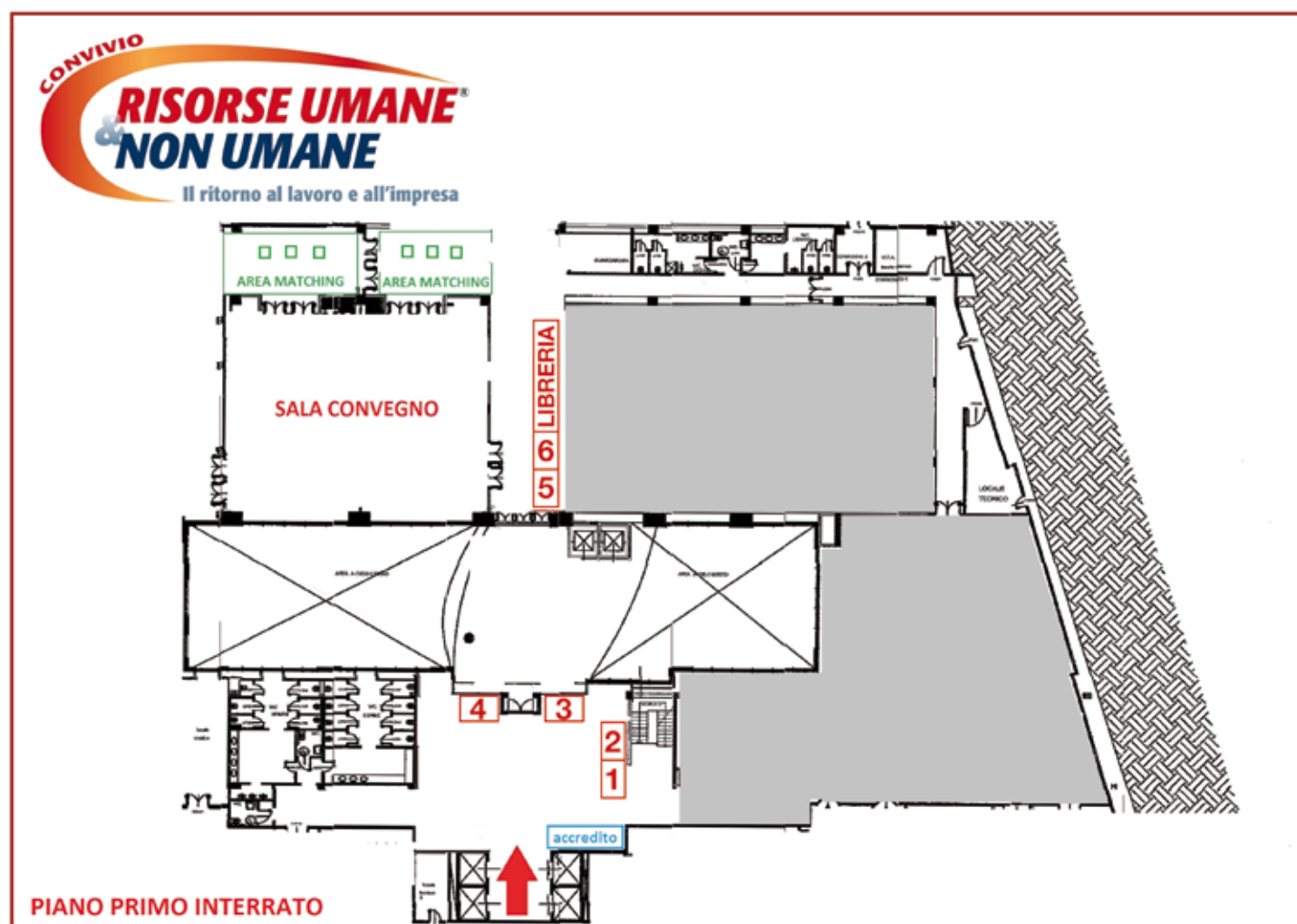
Cezanne HR  
Intoo  
Obiettivo Lavoro  
Plantronics  
Talentia Software  
Wyser

### STAND

1  
2  
3  
4  
5  
6

### GLI EDITORI DELLA LIBRERIA

Fausto Lupetti Editore  
FrancoAngeli  
Libri ESTE



Gentile Partecipante,

Grazie.

Grazie per essere qui oggi insieme a ESTE per la prima edizione del 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 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 Bruna Malerba, responsabile del ciclo *Risorse Umane e non Umane*.

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

Andrea Bobbiese  
Presidente ESTE

L'appuntamento romano 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

3	il tema di <i>Risorse Umane e non Umane 2014</i>
4	Informazioni utili
5	ESTE - L'organizzatore del Convegno
6	Agenda del mattino
7	Agenda del pomeriggio
9	Cos'è <i>Risorse Umane e non Umane</i>
10	I moderatori
11	I relatori
29	Gli Editori
48	Note

#### **AGENDA LAVORI**



Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 17 giugno 2014. Gli eventuali successivi aggiornamenti sono disponibili sul sito [www.este.it](http://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 8.30  
Inizio convegno: ore 9.30

#### **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](http://www.runu.it) saranno disponibili le foto e i video della giornata.



#### **PROSSIMA TAPPA DI RISORSE UMANE E NON UMANE 2014**

Verona, DB Hotel Verona Airport Congress – Giovedì 10 luglio 2014

#### **RIFERIMENTI**



Informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione e sul progetto convegnistico:  
Bruna Malerba - Tel. 02.91434400 - [bruna.malerba@este.it](mailto:bruna.malerba@este.it)

Informazioni sugli abbonamenti alle riviste ESTE:  
Stefania Mandalà -Tel. 02.91434400 - [stefania.mandala@este.it](mailto: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 analizza 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**

**8.30** Accredito partecipanti

**9.30** Benvenuto e apertura lavori

**INTRODUZIONE "IL RITORNO AL LAVORO E ALL'IMPRESA"**

**9.40** **La visione del costituzionalista**

**Michele Ainis**, Giurista, Costituzionalista, Scrittore

**10.20** **La visione del Manager**

**Pier Luigi Celli**, Manager e Saggista

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**

**10.40** ***Il mondo dei Middle Manager. Tradizione vs innovazione.***

**Carlo Caporale**, Senior Director Italia - **WYSER**

**11.05** ***Il manifesto dello smarter working: il lavoro come rappresentazione di ciò che si fa***

**Philip Vanhoutte**, Senior VP and Managing Director Europe & Africa - **PLANTRONICS**

**11.30** PAUSA CAFFÈ

**12.00** ***Imprenditorialità, performance e meritocrazia: il rinnovamento nella gestione delle persone passa da qui***

**Roberto Blanda**, Head of HR and General Services - **BRITISH AMERICAN TOBACCO**

**12.25** ***Come cambia il mondo del lavoro: nuove tendenze nelle tecnologie per i professionisti HR.***

**Carlo Ugdulena**, Amministratore Delegato - **CEZANNE HR**

**12.50** ***Obiettivo Lavoro: la continua innovazione per contribuire al successo delle aziende***

**Massimo Cellini**, Direttore Rete - **OBIETTIVO LAVORO**

**13.15** PAUSA PRANZO

**14.20** Dibattito sul tema ***Come misurare il contributo dei lavoratori alla creazione del valore*** diretto da **Gianfranco Rebor**a, Direttore - **SVILUPPO&ORGANIZZAZIONE**

Partecipano:

**Michel Martone**, giurista e accademico, già **Viceministro del Lavoro e delle Politiche Sociali**

**Roberto Coccia**, Responsabile Normativa e Contenzioso - **GRUPPO EDITORIALE L'ESPRESSO**

**Riccardo Mazzei**, Responsabile Risorse Umane - **STM ITALIA**

**Bernardo Quaranta**, Responsabile Personale e Organizzazione - **ENEL GREEN POWER**

**Francesca Rossi**, Responsabile Valutazione e Sviluppo Risorse Umane - **BNL**

**15.20** ***Un modello di crescita e di gestione del talento***

**Marco Bossi**, Managing Director - **TALENTIA SOFTWARE**

**15.45** ***Come restare insieme per uscire dai passaggi difficili***

**Adriano Tomaro**, Direttore del Personale - **NTV**

**16.10** PAUSA

**16.30** ***Da manager a imprenditore a consulente. La flessibilità come leva del cambiamento***

**Angelo Salvatori**, Senior Advisor - **INTOO**

**16.55** ***Reinventare le competenze, scoprire nuove motivazioni***

**Simone Sgueo**, Hr Manager - **SAVE THE CHILDREN**

**17.20** ***Missione Formazione***

Colonnello **Maurizio Ortenzi**, Comandante dei corsi - **ACCADEMIA AERONAUTICA**

**17.45** Grande estrazione premi

**18.00** Saluti finali e chiusura lavori



### 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.

The image shows a collage of screenshots from the **www.runu.it** website. The main screenshot displays the homepage with the title "RISORSE UMANE NON UMANE" and the subtitle "Il portale sul mondo delle Risorse Umane". It features a navigation menu, a search bar, and several content blocks. One block highlights "E' disponibile il progetto Risorse Umane e non Umane 2014!". Another block shows a video player with the title "Risorse umane e non umane - Veneta, 23 ottobre...". To the right, there is a sidebar with various categories and a newsletter sign-up form. Below the main screenshot, there are smaller images of other website pages, including one with the headline "L'obiettivo dell'Hr è il successo degli altri?" and another with "ANTEPREMA: INTERVISTA A MASSIMO BRUSCAGLIONI, RISFOIR (estratta)".

**DAI CONVEGNI DI RISORSE UMANE E NON UMANE** - Il 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!



**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		BOLOGNA 8 MAGGIO	
NAPOLI 21 MAGGIO		ROMA 19 GIUGNO		VERONA 10 LUGLIO	
ANCONA 24 SETTEMBRE		BARI 1 OTTOBRE		TORINO 8 OTTOBRE	
				FIRENZE 29 OTTOBRE	

**Per informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione del progetto 2014**  
 Bruna Malerba – Responsabile Eventi ESTE - bruna.malerba@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](http://www.dirigentidisperate.it).

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

## INTRODUZIONE “IL RITORNO AL LAVORO E ALL’IMPRESA”

Si parla di riforma del Diritto del lavoro. Il Diritto del lavoro può ben essere inteso come conseguenza normativa di un patto tra gli attori in gioco: innanzitutto datori di lavoro e lavoratori. Per questo ci è utile iniziare ascoltando il punto di vista di un giurista esperto di Diritto Costituzionale.

La Costituzione è un patto. La giustizia emerge da un patto, da un accordo che le parti contribuiscono a definire, e che quindi si impegnano a rispettare. Il patto si fonda sul riconoscimento della legittima presenza sulla scena sociale ed economica di diversi interessi, tutti degni di attenzione e di rispetto. Avendo in mente come giungere all’accordo costituzionale, potremo pensare come si possa giungere ad accordi equi e vincolanti riguardanti il lavoro. Ascoltato il punto di vista del costituzionalista, chiederemo di completare l’introduzione ad un manager di vasta esperienza, che a suo tempo è stato Direttore del Personale. Tornano di attualità le Relazioni Industriali. Il “patto per il lavoro” si manifesta nelle norme che regolano il Diritto del Lavoro. Ma si manifesta anche che in ogni contratto ed in ogni accordo che, a livello nazionale e locale, viene raggiunto dalle parti.

### La visione del Costituzionalista

Si laurea in Giurisprudenza nel 1978 presso l’Università di Messina, sotto la guida del costituzionalista Temistocle Martines. A Messina comincia anche la sua carriera come docente universitario, per poi trasferirsi all’Università La Sapienza di Roma, all’Università di Teramo e infine all’Università degli Studi di Roma III, come professore ordinario di Istituzioni di Diritto Pubblico.

Il suo primo volume, *L’entrata in vigore delle leggi*, datato 1986, apre la strada a un centinaio di saggi scientifici di diritto costituzionale, a vari testi di cui è stato curatore, a un codice, e a una ventina di libri, alcuni divulgativi, su temi politici e costituzionali, come *L’Assedio*, pubblicato nel 2011, un pamphlet in difesa della Costituzione della Repubblica Italiana che fa risalire la genesi dell’illegalità in Italia al rapporto che la politica ha con la Carta costituzionale. Nel 2012 esce il suo primo romanzo: *Doppio riflesso*.

Scriva sul Corriere della Sera e su L’Espresso come editorialista.

Tra i riconoscimenti un premio alla cultura della *Presidenza del Consiglio dei Ministri*, il premio *Tosato*, il premio *Giurista dell’anno* conferito dall’European Law Students’ Association, il premio *Libri dell’anno nella scienza giuridica*, il *Santa Marinella*, il *premio per la cultura mediterranea*, il *premio Borsellino*, il *premio Taormina per le Arti e le Scienze*, il *premio Telamone*.



**Michele Ainis**  
giurista e costituzionalista



**Pier Luigi Celli**  
Manager e Saggista

## La visione del Manager

Pier Luigi Celli è nato a Verucchio (Rimini) l'8 luglio del 1942. Sposato con Marina, ha due figli. Laureatosi in Sociologia all'Università di Trento, ha maturato significative esperienze come responsabile della gestione, organizzazione e formazione delle risorse umane in grandi gruppi, quali Eni, Rai, Omnitel, Olivetti ed Enel.

Il bagaglio manageriale acquisito nella gestione di grandi aziende con business così complessi e diversificati, gli ha permesso nel 1998 di tornare in Rai come Direttore Generale.

Dopo aver ricoperto ruoli fondamentali nello start up di nuove attività per la telefonia mobile – Wind e Omnitel – è stato, per un breve periodo, alla guida di Ipse 2000, società di telefonia per l'UMTS.

Dal 2002 ad Aprile 2005 in Unicredito Italiano, come Responsabile della Direzione Corporate Identity, con la missione di dare un'identità ad un Gruppo che negli ultimi anni ha aggregato 7 realtà in Italia e 5 all'estero. Tale Direzione comprende le relazioni esterne, il coordinamento brand, le relazioni istituzionali, il rapporto con la stampa, il rapporto con il territorio, il bilancio sociale e ambientale e la Fondazione Unidea (Fondazione del Gruppo Unicredit).

Da Maggio 2005 a luglio 2013 all'Università LUISS Guido Carli come-Direttore Generale.

Da Maggio 2012 ad Aprile 2014 all'Enit in qualità di Presidente .

Attualmente in Unipol Gruppo come Senior Advisor Corporate Identity, Comunicazione e Relazioni Istituzionali

Celli ha al suo attivo numerose pubblicazioni, tra le quali: "L'impresa", "il manager avveduto", "L'illusione manageriale", "Passioni fuori corso", "Breviario di cinismo ben temperato", "Nascita e morte di un'impresa in 42 lettere", "Impresa e classi dirigenti", "Un anno nella vita", "Virtù Deboli", "Altri esercizi di pentimento", "Comandare è fottere", "Coraggio, Don Abbondio", "La Generazione tradita", "Il cuore ha le sue ragioni", "L'impresa vista dai perdenti", "Che cos'è il management" e "Alma Matrigna" di novembre 2013.

## Il mondo dei Middle Manager. Tradizione vs innovazione

La categoria del middle manager ricopre oggi, all'interno delle organizzazioni europee ed internazionali, un ruolo chiave rappresentando, in azienda, la figura che fa da collante tra le risorse operative e il top management. Ma quali sono le caratteristiche peculiari oggi dei manager in Italia? Quale il loro livello di fiducia nei confronti del mercato del lavoro? Cosa distingue i manager italiani da quelli dei paesi in cui le economie sono più dinamiche? E ancora, cosa porta un manager alla ricerca di un nuovo lavoro e quali sono i trend occupazionali del momento?

*Tag: middle manager, tradizione, innovazione, trend occupazionali*

Classe 1971, milanese, laureato in Scienze Politiche con indirizzo Internazionale, da oltre quindici anni lavora nel campo della ricerca e selezione di profili di middle e senior management, in contesti multinazionali. Prima di entrare in Wyser, per sette anni ha ricoperto ruoli di crescente responsabilità in Robert Half International, uno dei leader storici del mercato, realtà nordamericana specializzata nel mondo finanziario. Ha seguito progetti sia nazionali che internazionali in ambito finance, banking e in settori come, tra gli altri, fashion e luxury goods, pharma e meccanica, guidando team complessi e di grandi dimensioni. Ha partecipato a progetti internazionali volti a valorizzare le best practice nel recruitment e ad affinare le tecniche di valutazione più avanzate.



**Carlo Caporale**  
Senior Director Italia  
**WYSER**

**Wyser** è la società internazionale di Gi Group che si occupa di **ricerca e selezione di middle e senior management specializzato**.

La value proposition di Wyser si costruisce su cinque keystone strategici:

- un approccio consulenziale al recruitment, tramite l'identificazione delle specifiche esigenze delle aziende clienti, e il disegno e la successiva implementazione di soluzioni ad hoc;
- la specializzazione per famiglie professionali, che permette loro di disporre di un know how approfondito e in costante evoluzione negli ambiti Banking & Insurance, Fashion & Luxury Goods, Finance & Accounting, Human Resources, Information Technology & Digital, Office, Pharma & Medical Devices, Sales & Marketing, Tax & Legal, Technical & Engineering;
- una metodologia strutturata e progettuale con cui costruiscono partnership di ampio spettro con clienti sia nazionali che internazionali;
- una politica di candidate management fortemente orientata allo sviluppo e alla crescita della persona, nonché alla partnership duratura con i candidati stessi;
- la presenza in Italia, con le sedi operative di Milano, Torino, Roma, Bologna, Padova e all'estero (Europa, America ed Asia), che consente di fornire il servizio ad aziende e candidati.

La mission di Wyser è tradurre in progetti i fabbisogni di recruitment dei propri clienti, creando circuiti virtuosi tra candidati di valore desiderosi di crescita e aziende interessate all'inserimento dei migliori leader e dei migliori talenti.





## Il manifesto dello smarter working: il lavoro come rappresentazione di ciò che si fa

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.

*Tag: smarter working, benessere organizzativo, lavoro collaborativo, condivisione, innovazione*



**Philip Vanhoutte**  
Senior VP and Managing  
Director Europe & 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**<sup>®</sup>  
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.



## Imprenditorialità, performance e meritocrazia: il rinnovamento nella gestione delle persone passa da qui

Il lavoro del responsabile delle risorse umane è accompagnare l'azienda in un viaggio che deve traghettare verso un cambio culturale. Creare una nuova cultura del lavoro, accompagnare le persone verso un approccio che si avvicina all'imprenditorialità, e quindi al lavoro responsabile, deve essere l'obiettivo di chi fa questo lavoro. Le persone devono sviluppare una cultura della performance, che naturalmente l'azienda dovrà saper premiare. Uno scenario nel quale si comprende come l'Hr sia una figura chiave, che può aiutare a disegnare i destini delle aziende.

*Tag: cambio culturale, cultura del lavoro, imprenditorialità, meritocrazia, cultura della performance*

Roberto Blanda, laureato alla Università di Washington e completato il suo percorso di studi con un Master of Science ad Oxford, inizia il suo percorso professionale in Servier Italia inizialmente come Personnel Officer per poi assumere il ruolo di Personnel & General Services Director riportando al General Manager e gestendo un team di 13 persone.

Nel 2005 accetta la sfida in Toyota come Hr general manager con la responsabilità su: compensation and benefits, training and development, recruiting, internal communication e internal social events. Nel 2007 Roberto assume il ruolo di Corporate Director and Human Resources and Organization in Daimler Chrysler – oggi Mercedes Benz Italia – riportando all'European Hr Director e coordinando un team di 20 persone. In questo ruolo Roberto gestisce processi complessi quali le relazioni industriali, il contenzioso e la compliance. Nel 2011 ricopre il ruolo di Sales and Marketing Director Italia per Mercedes Benz Financial Services gestendo un team di 40 persone e riportando al CEO con la responsabilità della definizione del pricing, della comunicazione, commercial training e business development. Il 1° ottobre 2012 Roberto entra in British American Tobacco come Head of HR & General Services riportando al General Manager Italia. In questo ruolo, Roberto gestisce brillantemente un piano di ristrutturazione e riorganizzazione del business comprese le relazioni industriali e la supervisione di progetti internazionali sulla Talent Agenda.



**Roberto Blanda**  
Head of HR and General  
Services  
**BRITISH AMERICAN  
TOBACCO**

**British American Tobacco Italia S.p.A.** nasce ufficialmente il 1° gennaio 2002, assumendo la configurazione attuale il 1° giugno 2004, a seguito della fusione con l'Ente Tabacchi Italiani S.p.A., per la cui acquisizione il Gruppo British American Tobacco, il più internazionale del settore, si era aggiudicato la gara il 16 luglio 2003.

Tale fusione ha segnato la nascita di una realtà industriale pronta a competere in maniera incisiva nel mercato italiano.

La diretta presenza di BAT in Italia conferma la strategia del Gruppo britannico, orientato al maggior coinvolgimento nella realtà dei Paesi in cui opera. Solo negli ultimi dieci anni, BAT ha completato con successo transazioni complesse in molti paesi del mondo, comprese le principali privatizzazioni europee, dando prova di un'abilità d'integrazione unica, incentrata sulla tutela della gestione locale e sullo sviluppo dei marchi presenti in tali Paesi.

In questa ottica, British American Tobacco Italia S.p.A., con la sua forte connotazione di Azienda dal respiro internazionale, va a occupare un ruolo di riferimento e di grande valore strategico per il sistema economico nazionale. Con una quota di mercato di circa il 22% e una presenza di oltre 25 marchi sia internazionali, tra cui Rothmans, Lucky Strike e Pall Mall, che nazionali (acquisiti da ETI), tra cui MS, British American Tobacco Italia si colloca al secondo posto tra gli operatori del settore in Italia, il secondo mercato più importante d'Europa. La sede di British American Tobacco si trova a Londra, dove è quotata in borsa con un capitale di oltre 47 miliardi di sterline e con un utile netto di oltre 2 miliardi di sterline.



## Come cambia il mondo del lavoro: nuove tendenze nelle tecnologie per i professionisti HR

Secondo le più recenti ricerche, il mondo del lavoro è alla soglia di una vera e propria rivoluzione: nuovi trend sociali, tecnologici, demografici ed ambientali stanno trasformando radicalmente le tradizionali strutture organizzative ed i modelli di gestione del personale, portando con sé la necessità di fornire conoscenze più utili all'attività decisionale. La direzione HR gioca un ruolo fondamentale nell'aiutare il top management a comprendere e prevedere i cambiamenti in atto; in questa evoluzione i software HR di ultima generazione risultano, per chi si occupa di risorse umane, un valido alleato per disporre e analizzare, tempestivamente e a costi radicalmente ridotti rispetto anche solo a un paio di anni fa, dati gestionali sempre più precisi ed accurati, che portano un significativo salto di qualità nell'efficienza e comunicazione aziendale.

*Tag: nuovi trend sociali, tecnologia, software, risorse umane*



**Carlo Ugdulena**  
Amministratore delegato  
**CEZANNE HR**

Carlo Ugdulena ha oltre 25 anni di esperienza nel settore dell'Information Technology e delle Risorse Umane.

Ha lavorato per sei anni in West80, azienda leader del mercato IT, prima di entrare nel 1993 in Gruppo Formula, dove ha guidato l'avvio delle operazioni nel mercato del software per la Gestione delle Risorse Umane, facendo crescere la divisione fino a farla diventare, in pochissimi anni, uno dei fornitori leader di soluzioni HR e facendo parte del gruppo dirigente che ha portato l'azienda alla quotazione in borsa.

Nel 2000, è stato uno dei fondatori di Cezanne Software e, come COO prima e CEO dopo, ha contribuito in modo determinante alla crescita dell'azienda e alla sua affermazione come leader internazionale nel settore Hr sino alla cessione all'inizio del 2013 a Lefebvre Software, società francese leader in Europa.

Carlo Ugdulena ha una profonda conoscenza del mercato IT e Hr in Italia, Europa, Stati Uniti e Sud America, avendo lavorato in molti paesi europei (compresi la Spagna, la Francia e il Regno Unito) ed avendo gestito le operazioni di distribuzione sia in America del nord sia del sud. Dal 1 Marzo 2013 è amministratore delegato e direttore generale di Cezanne HR S.r.l. e membro del board of directors del gruppo che ha sede a Londra.



**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.

## Obiettivo Lavoro: la continua innovazione per contribuire al successo delle aziende

Il contesto di mercato e le tecnologie a disposizione richiedono cambiamenti ed aggiornamenti veloci e frequenti in tutte le aree funzionali delle aziende. Per questo motivo la marcata evoluzione del ruolo delle Agenzie per il lavoro è dipeso dalla capacità di innovare gli strumenti, i metodi ed i processi di gestione del personale. Le difficoltà del mercato del lavoro spinge le aziende ad essere più flessibili e contestualmente a ridurre il rischio di acquisire professionalità non utili all'azienda. E la partnership tra azienda e agenzia per il lavoro diventa un fattore critico di successo per chi costruisce valore attraverso le persone.

*Tag: moderne APL, ricerca e selezione innovativa, valore delle persone, strumenti innovativi, HR moderno*

Massimo Cellini, 54 anni, è Direttore Rete di Obiettivo Lavoro, agenzia del lavoro, consigliere di amministrazione di Intempo, agenzia del lavoro gruppo Obiettivo Lavoro, consigliere di amministrazione di Obiettivo Lavoro Formazione. Entra in Obiettivo Lavoro SpA nel 2005 come coordinatore centro Italia, nel 2006 diviene coordinatore centro – sud Italia, nel 2007 direttore Europa, nel 2009 direttore Estero, nel 2010 direttore generale Obiettivo Lavoro Formazione. Laureato in Economia e Commercio all'Università di Roma, ha perfezionato gli studi all'estero attraverso corsi di perfezionamento negli Stati Uniti ed in Inghilterra.

Il primo incontro con Obiettivo Lavoro è avvenuto nel ruolo di manager di una importante impresa cliente. Le precedenti esperienze professionali si sono sviluppate principalmente nel settore editoriale ed internet. Ha ricoperto vari incarichi in start up e fondi di investimento. Ha redatto vari studi di settore (fondi di investimento, ecommerce, Internet, mercato del lavoro). Convivente, con una figlia, è nato a Roma e risiede a Bracciano.



**Massimo Cellini**  
Direttore Rete  
**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.



## TAVOLA ROTONDA

La tavola rotonda sarà un'occasione di confronto tra esponenti politici, accademici e Direttori del Personale. L'obiettivo sarà approfondire la necessità di individuare nuovi criteri per misurare il contributo di ogni lavoratore alla creazione del valore.

### Come misurare il contributo dei lavoratori alla creazione del valore



**Gianfranco Rebora**  
Direttore  
**Sviluppo&Organizzazione**

Gianfranco Rebora è professore ordinario di Organizzazione e Gestione delle Risorse umane e Direttore dell'Istituto di Economia aziendale nell'Università Carlo Cattaneo - LIUC di Castellanza, della quale è stato Rettore dal 2001 al 2007. Dal 2010 è Direttore Responsabile della rivista *Sviluppo&Organizzazione*.

Past President (2009-2012) di Assochange, Associazione Italiana di Change Management. Ha iniziato la sua carriera nell'Università Bocconi dove è stato professore associato di Strategia aziendale e di Economia delle amministrazioni pubbliche. Nel 1987 ha vinto un concorso a cattedra presso la Facoltà di Economia dell'Università di Brescia e dal 1994 si è spostato presso la nuova Università Carlo Cattaneo - LIUC sorta a Castellanza per iniziativa dell'Unione Industriali di Varese.

All'attività di ricerca e formazione ha affiancato nel tempo un impegno professionale, che lo ha portato a operare a supporto di progetti innovativi soprattutto nell'area delle pubbliche istituzioni, sia al livello degli enti locali che delle amministrazioni centrali. Come membro dell'Aran negli anni '90 ha impostato e coordinato la definizione dei nuovi CCNL della dirigenza pubblica.

Le sue ultime pubblicazioni riguardano la valutazione dell'università, la gestione del cambiamento organizzativo, il fenomeno della crisi dei controlli nelle aziende pubbliche e private e la direzione del personale. La sua attività di ricerca nelle aree del management e delle risorse umane è documentata sul sito-blog [www.gianfrancorebora.org](http://www.gianfrancorebora.org).

## TAVOLA ROTONDA

### Come misurare il contributo dei lavoratori alla creazione del valore

Michel Martone è un giurista e accademico italiano. È stato Viceministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal 29 novembre 2011 al 28 aprile 2013. Al suo primo incarico, con delega alle politiche attive e passive del lavoro, all'occupazione giovanile, alla formazione, alle relazioni industriali e ai rapporti di lavoro, è stato il più giovane membro del Governo Monti. Professione ordinario di Diritto del lavoro, insegna presso la scuola superiore della Pubblica Amministrazione, l'università degli Studi di Teramo, e l'università degli Studi di Roma LUISS Guido Carli. È stato visiting fellow presso la School of Industrial and Labor Relations dell'Università di Cornell (NY).

Come temi di ricerca, Martone si occupa di relazioni industriali, diritto del lavoro, mercato del lavoro, precariato, problematiche giovanili e welfare.



**Michel Martone**  
giurista e accademico, già  
Viceministro del Lavoro e  
delle Politiche Sociali



## TAVOLA ROTONDA

### Come misurare il contributo dei lavoratori alla creazione del valore



**Roberto Coccia**

Responsabile Normativa e Contenzioso

**GRUPPO EDITORIALE L'ESPRESSO**

Roberto Coccia, 51 anni, è Responsabile Normativa e Contenzioso del Gruppo Editoriale L'Espresso dal 2009 e dal 2012 è anche responsabile del personale della divisione digitale, Radio Capital e M2o all'interno della Direzione Centrale Risorse Umane del Gruppo.

Dal 2007 al 2009, sempre all'interno del Gruppo Espresso, ha lavorato a Milano presso la A. Manzoni & C. Concessionaria di Pubblicità del Gruppo con il ruolo di Responsabile del Personale della divisione pubblicità locale e responsabile della selezione del personale dipendente e degli Agenti di vendita. Dal 2005 al 2006 presso il Gruppo Ad Interim come responsabile della divisione ricerca e selezione quadri e dirigenti.

In precedenza, dopo un'esperienza decennale nell'ambito dell'executive search, ha fondato e sviluppato come socio di maggioranza e Amministratore delegato la "Innovation Management Service Srl", società specializzata nell'executive search, nella consulenza per lo sviluppo delle risorse umane e nella formazione manageriale, con una competenza distintiva nei processi di selezione di venditori. Nato a Roma, coniugato con 2 figli, ha lavorato per 24 anni a Milano prima di trasferirsi nel 2009 a Roma.



**Gruppo Editoriale L'Espresso** è uno dei più importanti gruppi editoriali italiani. Opera in tutti i settori della comunicazione: stampa quotidiana e periodica, radio, internet, televisione e raccolta pubblicitaria. La società è quotata in Borsa ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di CIR SpA. Il Gruppo sviluppa ricavi per 711,6 milioni di euro ed impiega più di 2400 dipendenti (dati 2013).

**QUOTIDIANO NAZIONALE – LA REPUBBLICA**

La Repubblica è uno dei più importanti quotidiani italiani: primo in edicola e in numero di lettori, il quotidiano ha una parte nazionale comune e nove edizioni locali (Roma, Milano, Torino, Bologna, Genova, Firenze, Napoli, Palermo e Bari).

**SETTIMANALE – L'ESPRESSO**

L'Espresso è stato fondato nel 1955. Con la sua nascita comincia la storia del Gruppo che porta il nome della testata. È un settimanale di cultura e politica, rappresenta un punto di riferimento di ampi e importanti settori dell'opinione pubblica italiana. Nel 2013 ha avuto una diffusione media di 239.000 copie.

**PERIODICI – National Geographic Italia • Le Scienze • Mente e Cervello • Limes • Micromega.**

**RADIO**

Gruppo Espresso ha sviluppato l'attività nel settore radiofonico nel corso dell'ultimo ventennio. Attualmente, tale attività fa capo a Elemedia Spa, che detiene le concessioni per l'esercizio di tre emittenti radiofoniche nazionali: Radio DeeJay • Radio Capital • M2O.

**TELEVISIONE**

My DeeJay, una social network tv multimediale, visibile sul canale 714 del satellitare Sky, luogo di aggregazione per tutti gli ascoltatori e gli utenti che si riconoscono nel mondo di DeeJay.

**DIGITALE**

La "Divisione Digitale" gestisce il business digitale del Gruppo Espresso; l'attività riguarda tutti i brand del Gruppo e si sviluppa attraverso tutte le piattaforme tecnologiche: siti web, applicazioni mobili per smartphone e tablet, smartTV.



## TAVOLA ROTONDA

### Come misurare il contributo dei lavoratori alla creazione del valore

Nato nel 1959, due figli, vive a Roma. Laureato in Giurisprudenza. Manager con oltre 20 anni di esperienza nel settore Risorse Umane. Esperto in Relazioni Industriali con particolare riferimento ai processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale. Fortemente orientato al risultato, ha guidato e gestito complessi processi di privatizzazione, fusione, acquisizioni e cessioni rami d'azienda, in diversi settori industriali. Ha, nel tempo, conseguito eccellenti risultati operativi nella gestione di riorganizzazioni aziendali assicurando al tempo stesso l'implementazione di piani strategici per la gestione di talenti e piani di successione. Esperto nel settore giuslavoristico. Completano il mio profilo ottime doti comunicative e capacità di leadership.



**Riccardo Mazzei**  
Responsabile Risorse  
Umane  
**STM ITALIA**

**Stm Group** nasce nel 2001, quando un gruppo di professionisti, affermati nel settore dell'ICT, decide di mettere insieme esperienza e professionalità, per dare vita a un progetto nuovo. Col passare degli anni, questa ricchezza di conoscenze è diventato il punto di forza di un intero gruppo, altamente qualificato e competitivo, tanto da ottenere la specializzazione di HP Preferred Partner. Grazie a una pluralità di servizi e a un team di consulenti globali, offre ai propri clienti gli strumenti per ottimizzare il proprio sistema informatico e per giocare d'anticipo sui futuri scenari di business. Stm Group comprende:



**STM Italia S.p.A.** cura la progettazione, la realizzazione e la gestione di infrastrutture innovative in grado di fornire soluzioni tecnologiche ad alto valore aggiunto, ideali per grandi realtà private e per la pubblica amministrazione. Fornisce ai propri clienti integrazione di sistemi, strutture hardware e soluzioni informatiche personalizzate, ma soprattutto offre assistenza costante, diventando un partner efficiente, a cui affidare la gestione della propria infrastruttura. Stm Italia S.p.A. ha ricevuto dal gruppo Rina, l'autorevole Certificazione ISO 9001 per la "Progettazione e realizzazione di soluzioni informatiche complete (hardware e software). Commercializzazione ed assistenza di prodotti hardware e software di terzi".

**STM Italia C&O S.p.A.** segue il cliente nella progettazione e nella realizzazione di soluzioni personalizzate in grado di trasformare in realtà ogni idea di business. È con passione ed esperienza che il team di Stm Italia C&O S.p.A. riesce a stabilire una integrazione totale con il cliente, affiancandolo costantemente nella ricerca dei servizi più adeguati per ogni esigenza legata all'Information Technology. Ogni componente della squadra mette a disposizione conoscenze e competenze diversificate, per delineare un'analisi puntuale dei bisogni e trasformarli in nuove opportunità. Attraverso una metodologia di lavoro che si adatta ogni volta alle richieste del cliente, opera in modo continuativo e trasparente, introducendo le innovazioni più adeguate e valorizzando le risorse già esistenti.

#### **Business Engineering S.r.l.**

STM Group ha sedi a Roma, Milano, La Spezia e filiali a Ivrea, Napoli, Bari, Bologna. Conta 360 dipendenti in tutta Italia.

## TAVOLA ROTONDA

## Come misurare il contributo dei lavoratori alla creazione del valore



**Bernardo Quaranta**  
Responsabile Personale e  
Organizzazione  
**ENEL GREEN POWER**

Nato a Ostuni nel 1958 è laureato in Giurisprudenza. Inizia la sua carriera professionale nel 1983 nella funzione personale della società Olivetti. Dal 1992 al 1999 ricopre l'incarico di direttore del personale del Gruppo Dioguardi, operante a livello internazionale nel settore delle costruzioni. Entra nel Gruppo Enel nel 1999, in qualità di responsabile personale e organizzazione Sei S.p.A.

Dal 2002 è nominato Responsabile Personale e Organizzazione della Divisione Mercato, Infrastrutture e Reti, poi Divisione Infrastrutture e Reti. Dal 1° novembre 2013 è Responsabile Personale e Organizzazione Enel Green Power S.p.A.



Enel Green Power è la società del Gruppo Enel interamente dedicata allo sviluppo e gestione delle attività di generazione di energia da fonti rinnovabili a livello internazionale, presente in Europa, nel continente americano e recentemente in Africa.

Grazie alla sua diversificazione tecnologica e geografica, Enel Green Power rappresenta un *unicum* nel settore delle rinnovabili, a livello mondiale.

Con una capacità di generazione di energia da acqua, sole, vento e calore della terra pari, nel 2013, a oltre 29 miliardi di kWh – una produzione in grado di soddisfare i consumi di oltre 10 milioni di famiglie e di evitare l'emissione in atmosfera di più di 16 milioni di tonnellate di CO<sub>2</sub> - Enel Green Power è leader a livello mondiale per il mix di tecnologie ben bilanciato, con una produzione largamente superiore alla media del settore.

L'azienda ha una capacità installata di circa 8.900 MW, con un mix di fonti che comprende l'eolico, il solare, l'idroelettrico, il geotermico e le biomasse. Ha l'obiettivo di incrementare la capacità installata fino a 13.400 MW entro il 2018 - con una produzione attesa di circa 45 miliardi di chilowattora - grazie a 6,1 miliardi di euro di investimenti totali.

Attualmente, gli oltre 750 impianti operativi di EGP sono collocati in 16 Paesi, in Europa e nel continente americano. Questa diversificazione geografica consente di massimizzare le opzioni strategiche di crescita e di minimizzare, contestualmente, i rischi regolatori e di Paese.

In Sudafrica, Enel Green Power si è aggiudicata nel 2013 dei contratti di fornitura di energia fotovoltaica ed eolica per un totale di 513 MW nel quadro di una gara pubblica per le energie rinnovabili promossa dal governo sudafricano e ha già avviato la costruzione dei suoi primi impianti.

Come nel resto del mondo, anche in Italia la società è presente in tutte le tecnologie, con una leadership assoluta nella geotermia – uno dei più grandi poli geotermici al mondo è quello di Larderello e Monte Amiata in Toscana – una forte presenza nell'idroelettrico e nell'eolico.

Tra le attività industriali importanti, la fabbrica di Catania per la realizzazione di pannelli fotovoltaici in joint venture paritetica con Sharp e STMicroelectronics. La fabbrica, la cui produzione è destinata all'area del Mediterraneo, è la più grande d'Italia, e una tra le più grandi in Europa.

## TAVOLA ROTONDA

### Come misurare il contributo dei lavoratori alla creazione del valore

Laurea in giurisprudenza alla Luiss Università Guido Carli, specializzazione in diritto del lavoro, della previdenza e sociale all'Università La Sapienza.

Dal 1996 al 2001 ha lavorato prima in Telecom Italia, poi in Wind nella Gestione e Sviluppo Hr.

Dal 2001 in Banca Nazionale del Lavoro Gruppo BNP Paribas, dove ha ricoperto vari ruoli: responsabile Hr gestione partecipate BNL (2004-2006), responsabile reclutamento e selezione (2007-2008), responsabile compensation e benefits (2008 – 2009), dal 2010 è responsabile valutazione e sviluppo risorse umane, gestendo attività e progetti di performance management, talent management e percorsi professionali, mobilità internazionale, indagine di clima ed engagement.

Parla inglese e spagnolo, per necessità sta imparando il francese.



**Francesca Rossi**  
Responsabile Valutazione e  
Sviluppo Risorse Umane  
**BNL**

**Francesca Rossi**

---

**BNL**, che nel 2013 ha celebrato 100 anni di attività, è tra i principali gruppi bancari e tra i più noti brand italiani. Con oltre **1000 punti vendita** sul territorio nazionale – tra agenzie, centri private, centri imprese “Creo per l’Imprenditore”, Centri Corporate e P.A. – BNL offre un’ampia gamma di prodotti e servizi, da quelli più tradizionali ai più innovativi, per soddisfare le molteplici esigenze dei propri clienti. BNL è dal 2006 nel **Gruppo BNP Paribas**, presente in 75 paesi, con più di 180.000 collaboratori, dei quali oltre 140.000 in Europa. Il Gruppo detiene posizioni chiave in tre grandi settori di attività: Retail Banking, Investment Solutions, Corporate & Investment Banking.



## 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 in un contesto in cui le strategie di business sono sostenute da risorse finanziarie adeguate e politiche di gestione del talento coerenti. La cultura d'impresa si traduce in cultura del servizio e di valorizzazione dei talenti, a vantaggio delle imprese clienti.

*Tag: crescita, talento, valore, persone, cultura d'impresa*



**Marco Bossi**  
Managing Director  
**TALENTIA SOFTWARE**

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.



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.

## Come restare insieme per uscire dai passaggi difficili

Non è facile mantenere alta la motivazione ed il senso di appartenenza quando si devono affrontare situazioni di cambiamento. Con il mutare della situazione, si rendono necessari nuovi meccanismi di coinvolgimento. La credibilità del manager e in particolare del direttore per il personale è legata al coraggio ed alla trasparenza.

*Tag: motivazione, clima, cultura organizzativa, sistema retributivo, creazione di valore, etica*

Adriano Tomaro, 45 anni, è direttore per il personale di NTV dal 2007, per cui ha progettato e realizzato il sistema di selezione, gestione e sviluppo del personale. Nei cinque anni precedenti ha ricoperto analoga posizione in Rail Traction Company Spa (trasporto merci). Da giugno 2001 a dicembre 2003 ha ricoperto il ruolo di responsabile tecnico commerciale per conto di Antex, società operante nel settore dei servizi in outsourcing della funzione risorse umane. I cinque anni precedenti ha ricoperto vari ruoli, sempre nell'ambito della direzione personale, in Informatica & Telecomunicazioni SpA.



**Adriano Tomaro,**  
Direttore del Personale  
**NTV**

---

NTV S.p.A. è il primo operatore privato italiano sulla rete ferroviaria ad alta velocità, e il primo operatore al mondo a utilizzare il nuovo treno Alstom AGV, detentore del primato di velocità ferroviaria.

Con la sua flotta di 25 treni, Italo offre viaggi ricchi di esperienze di intrattenimento e servizi, nel massimo comfort, e soprattutto pensati per le diverse esigenze di ogni tipo di viaggiatore.

La missione di NTV è effettuare servizi viaggiatori sulle linee alta velocità, innovando nei contenuti e valorizzando il tempo di viaggio.

NTV è un'azienda moderna, socialmente responsabile e meritocratica, il cui servizio contribuisce a migliorare l'ambiente e modernizzare il paese. La principale gratificazione dell'azienda è la soddisfazione dei clienti che sono accolti, assistiti ed ascoltati dal personale operativo composto da 806 risorse, su un totale di 1034 dipendenti.





## Da manager a imprenditore a consulente. La flessibilità come leva del cambiamento

Nel mercato attuale uno dei fattori determinanti per una più veloce ed efficace ricollocabilità è certamente la flessibilità del manager, in termini territoriali e salariali, ma anche rispetto all'adesione a percorsi di riqualificazione e alla definizione di strategie alternative. Durante il percorso di outplacement le persone – insieme al loro consulente - individuano una strada di continuità professionale, definendo una strategia *ad personam* di valorizzazione delle competenze e di riposizionamento sul mercato, alla luce non solo delle skills specifiche, ma anche delle aree di potenzialità e di trasversalità del singolo, verificando la fattibilità di progetti consulenziali fino a quel momento cantierizzati. Grazie a questa strategia di riposizionamento sul mercato, il 90% delle persone seguite rientra nel mercato del lavoro in circa 6 mesi. Il 30% direttamente a tempo indeterminato, la restante parte a tempo determinato o a partita IVA. Quest'ultima formula impatta soprattutto la fascia degli over 50 che sempre più intraprende scelte micro imprenditoriali o rientra in aziende – principalmente di media grandezza – con una soluzione consulenziale. Opportunità che per i più si conferma come una soluzione di lungo periodo.

Tag: ricollocabilità, flessibilità, strategie alternative, valorizzazione, riposizionamento



**Angelo Salvatori**  
Senior Advisor  
**INTOO**

Manager di lungo periodo, amministratore delegato di società farmaceutiche e direttore generale di multinazionali americane.

Dopo una solida carriera nell'ambito industriale, da 10 anni si dedica all'interno della Intoo (Gi Group), la più grande società di ricollocazione professionale, alla gestione dei candidati di alto profilo, ai rapporti istituzionali e sindacali ed allo sviluppo del processo di outplacement, curando contatti di alto livello nelle aziende più qualificate del paese.



Intoo è leader nei servizi di outplacement in Italia. Nasce nel 1991 come DBM Italia e nel 2005 entra a far parte di Gi Group. La missione di INTOO è potenziare l'employability della persona per facilitarne il rientro nel mondo del lavoro. Attraverso attività mirate INTOO favorisce la continuità professionale di dirigenti, quadri, impiegati e operai, valorizzandone le competenze ed esperienze. INTOO sviluppa anche progetti di prevenzione all'uscita, reindustrializzazione e ha approcci mirati alle neo mamme (Moms@work) e agli over 55 (Active Ageing).

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



## Reinventare le competenze, scoprire nuove motivazioni

Guardare a ciò che distingue la Direzione del Personale di una Organizzazione non governativa dalla Direzione del personale di un'impresa orientata al profitto significa ritornare a guardare con nuovi spunti i temi centrali dello sviluppo e della gestione.

Le competenze dei manager abituati ad operare in imprese orientate al profitto dovranno essere adattate al nuovo contesto. Il sistema premiante tipico di una Ong, fondato sulla motivazione, offre stimoli per coltivare la motivazione in imprese orientate al profitto.

*Tag: competenze, motivazione, sistemi retributivi, sistemi premianti*

Simone Sgueo è Hr manager presso la ONLUS "Save The Children", Italia. Precedentemente ha studiato Scienze della Comunicazione e Sociologia presso l'Università "La Sapienza" a Roma, conseguendo poi un MBA in Diritto del lavoro, contenzioso e relazioni sindacali alla Business School del Sole 24 ore. Successivamente ha ricoperto il ruolo di Hr Analyst per Philip Morris International per circa un anno, divenendo in seguito Hr manager di Save the Children, carica che ricopre ormai da quattro anni. Conosce alla perfezione l'inglese e lo spagnolo per esigenze lavorative.



**Simone Sgueo**  
Hr Manager  
**SAVE THE CHILDREN**

Save the Children è la più grande e importante organizzazione internazionale indipendente per la difesa dei diritti dei bambini, e opera in oltre 120 Paesi al mondo con uno staff di circa 14 mila persone. Nel corso degli anni, Save the Children si è occupata dei maggiori problemi che hanno afflitto l'infanzia e l'adolescenza, contraddistinguendosi per la propria indipendenza, laicità e internazionalità. Save the Children Italia è stata costituita alla fine del 1998 come Onlus (Organizzazione non lucrativa di utilità sociale) ed ha iniziato le sue attività nel 1999. Oggi è una Ong (Organizzazione non governativa) riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri. Porta avanti attività e progetti rivolti sia ai bambini e alle bambine dei cosiddetti paesi in via di sviluppo che a quelli che vivono sul territorio italiano.



Save the Children Italia lavora per la piena attuazione dei diritti dei bambini, delle bambine e degli adolescenti, rinforzando l'impatto degli interventi concreti realizzati in Italia e nel mondo, attraverso un'attività di sensibilizzazione dell'opinione pubblica (campaigning) anche attraverso la promozione delle proprie posizioni, ed attività di advocacy a livello istituzionale (advocacy), spesso in sinergia con altre organizzazioni (networking).

## Missione Formazione

L'Accademia Aeronautica dà nuovo impulso alla formazione della leadership attraverso il programma 'allievo al centro'. La formazione si manifesta come progetto riguardante ogni singola persona, chiamata a farsi responsabile del proprio sviluppo.

*Tag: alta formazione, master, leadership, progettazione formativa*



**Colonnello Maurizio Ortenzi**

Comandante dei corsi

**ACCADEMIA  
AERONAUTICA**

Il Colonnello Maurizio Ortenzi è nato a Napoli ed ha frequentato il liceo scientifico a Grottaferrata (Roma) diplomandosi nel 1989. Dal 1990 al 1994 ha frequentato l'Accademia Aeronautica Militare conseguendo al termine degli studi un diploma di laurea in scienze aeronautiche presso l'Università Federico II di Napoli. Successivamente fu inviato negli Stati Uniti per l'addestramento al pilotaggio e al combattimento presso la base aerea di Sheppard in Texas, Stati Uniti. È stato inviato successivamente in Afghanistan presso la base di Herat dove ha ricoperto l'incarico di Capo del Regional Air Operation Coordination Center (RAOCC). Una volta terminata l'esperienza operativa fuori dai confini nazionali ricopre l'incarico di Comandante dei Corsi dell'Accademia Aeronautica Italiana di Pozzuoli. I distintivi di cui si fregia sono i seguenti: Distintivo Bellico di Bronzo (per le operazioni Allied Force e Deliberate Force), Medaglia Militare Aeronautica di Lunga Navigazione Aerea, medaglia NATO (per le Operazioni in Kosovo nel 1998-1999), medaglia NATO (Ex-Yugoslavia 1996-2000), Croce d'argento per anzianità di servizio (Silver Cross), Medaglia NATO "Non Article 5" e Croce Commemorativa (per le Operazioni ISAF, Afghanistan), medaglia USA Air force Commendation Medal.



L'Accademia Aeronautica è un Istituto militare di studi superiori a carattere universitario che ha il compito di provvedere alla selezione, al reclutamento ed alla formazione dei giovani che aspirano a diventare Ufficiali dell'Aeronautica Militare in servizio permanente.

Al termine del terzo anno dei corsi regolari dell'Accademia si acquisisce il grado di Sottotenente dell'Arma Aeronautica, nel ruolo naviganti normale – specialità pilota e nel ruolo normale delle Armi, e del ruolo normale del Corpo del Genio Aeronautico, del Corpo di Commissariato Aeronautico e del Corpo Sanitario. In Accademia, oltre ai corsi regolari, vengono frequentati anche altri corsi: Corsi S.P.E., destinati agli Ufficiali in servizio permanente effettivo dei ruoli normali e dei ruoli speciali; A.U.P.C., riservati agli allievi ufficiali piloti di complemento; A.U.F.P., riservati agli allievi ufficiali in ferma prefissata.

Questo fa sì che, mediamente, siano presenti circa 500 frequentatori. Il corpo insegnante dell'Accademia è costituito da docenti universitari civili e da insegnanti militari.

Nell'ambito della formazione tecnico-militare è previsto lo svolgimento di corsi di lingua inglese (in Italia e negli USA per il ruolo naviganti), corsi e tirocini presso enti operativi, industrie aeronautiche e centri di ricerca aerospaziale, corsi di sopravvivenza in mare e montagna, di paracadutismo, di volo a vela. Gli insegnamenti a livello universitario riguardano sia il settore scientifico e tecnomilitare, sia il campo amministrativo, economico, giuridico e manageriale. I giovani allievi, oltre ad assimilare l'arte militare e le discipline universitarie, acquisiscono anche spirito di corpo e senso di appartenenza al proprio corso ed gli Ufficiali dei Corsi delle precedenti generazioni e, non ultimo, alle Istituzioni.

L'Accademia, unitamente alle 21 Accademie Aeronautiche europee, fa parte di un consesso internazionale denominato EUAFA (European Air Force Academies) con il compito di armonizzare i percorsi formativi dei propri allievi. In particolare, oltre a scambi di visite istruzionali, è allo studio il progetto "Erasmus militare" che prevede di dare la possibilità ad allievi di frequentare Accademie di diversa nazionalità.

Logo **fausto  
lupetti**  
editore

**FrancoAngeli**  
Edizioni La passione per le conoscenze

***LIBRI ESTE***



[www.jovene.it](http://www.jovene.it)



**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**

Via del Pratello, 31

40122 Bologna

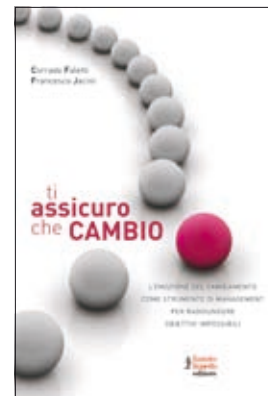
[www.faustolupettieditore.it](http://www.faustolupettieditore.it)

Laura Minestrone  
**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 Rowling "La creatrice di Harry Potter"  
Maria Montessori (1870 – 1952)  
Irna Phillips "Soap opera"



Andrea Febbraio, Dario Caiazzo, Umberto Lisiero

**VIRAL VIDEO**

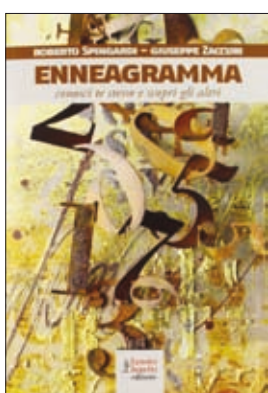
**Content is King, Distribution is Queen**

**Social video advertising: scopri le tecniche più avanzate per rendere un video virale su youtube.**

Publicità 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 soprattutto 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?
  - 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 QUATTRO**

### **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 professionisti**. Unica ma importante apertura verso un lettore più generico sono le collane di auto-formazione 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 Srl**  
 Viale Monza, 106  
 20127 Milano  
[www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it)

Facebook:  
 Edizioni Franco Angeli  
 Twitter: Franco Angeli@  
 AngeliEdizioni

Per informazioni:  
 Ufficio stampa  
 Stefano Spigariol  
 338.1711932 -  
 02.28371433  
[spigariol@francoangeli.it](mailto: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



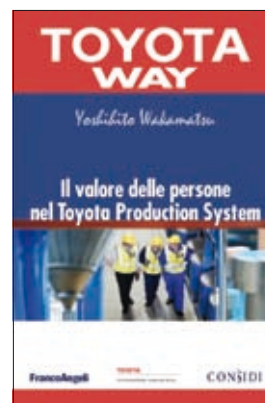
**FrancoAngeli**

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.

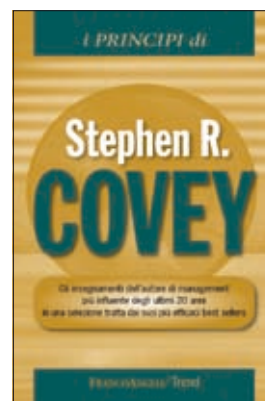


Stephen R. Covey  
**I PRINCIPI DI STEPHEN R COVEY.**  
**Gli insegnamenti dell'autore di management più influente degli ultimi 20 anni in una selezione tratta dai suoi più efficaci best sellers**

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**

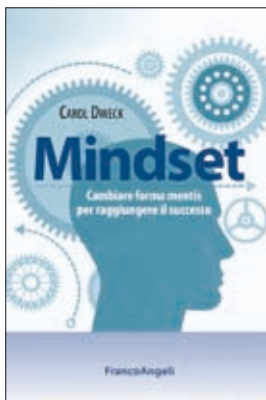
pp. 224, € 28,00, E-book: € 24,00; Cod. 25.1.25

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.

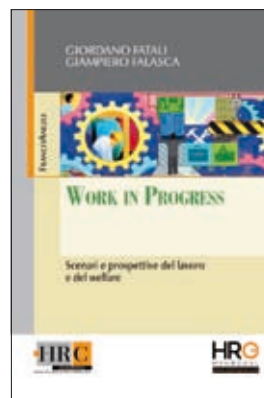
**Riccardo Giorgio Zuffo** insegna Psicologia del lavoro e delle organizzazioni alla Università Gabriele d’Annunzio di Chieti-Pescara.



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.





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.

**ESTE Srl**

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

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.



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

Il 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 Rebor  
**LEADERSHIP E ORGANIZZAZIONE**  
**Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager:**  
**14 interviste 'fuori 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 sé 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.

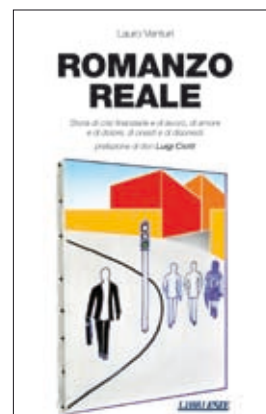
Il volume spiega come individuare e gestire al meglio i fattori che la alimentano, evitando gli errori che ci spingono talvolta a depotenziarla o non accettarla: uno spunto di riflessione profondo, ma godibile, ricco di esercizi e consigli utili nella vita privata e professionale.

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 compagnie 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 soprattutto 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.

**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'aerospazio, 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 pletera 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 Cappelozza, 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 incontrati, 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.

La Casa Editrice Jovene fu fondata fondata nel 1854. In 160 anni di vita ha pubblicato migliaia di opere firmate da centinaia di Autori, nonché distribuito in Italia e all'estero centinaia di migliaia di libri e periodici. Nel primo secolo di vita Jovene ha pubblicato volumi di letteratura, scolastica, matematica, medicina, chirurgia, scienza giuridica ed economica. Dagli anni '50 del secolo scorso si è specializzata nel campo del diritto a carattere scientifico-universitario. Molti sono gli Autori della casa editrice che figurano tra i maggiori studiosi, italiani ed esteri, di ogni branca del diritto (V. Andrioli, O. Behrends, F. F. Cassola, G. Chiovenda, F. De Martino, A. Dureau de La Malle, J. Gaudemet, A. Guarino, R. von Jhering, M. Kaser, O. Lenel, Th. Mommsen, Montesquieu, R. Orestano, A. Proto Pisani, G. Pugliese, U. Ratti, P. Rescigno, A.M. Sandulli, F. Santoro-Passarelli, U. Scialoja, R. Scognamiglio, F. Serrao, G. Verde, E. Volterra, etc.). Vasta è l'esperienza dell'editore nel campo delle Collane con le Università di Bergamo, Bari, Cagliari, Camerino, Catania, Ferrara, Lecce, Milano, Napoli, Padova, Palermo, Perugia, Pescara, Pisa, Roma, Sassari, Teramo, Torino e altre. Sono in crescita anche le acquisizioni di testate periodiche come "Percorsi costituzionali" (ex Cedam) e "La Legislazione Penale" (ex Utet).



[www.jovene.it](http://www.jovene.it)

**Jovene Editore**

Casa Editrice  
Dott. Eugenio Jovene Srl  
Via, Mezzocannone 109  
80134 Napoli  
Tel. 081 552 10 19  
552 12 74  
552 34 71  
Fax: 081 552 06 87  
e-mail: [info@jovene.it](mailto:info@jovene.it)





# VISITA LA LIBRERIA

Una collana dedicata ai contenuti manageriali

## LIBRI

### PROGETTO DI VITA



**Autore:** Paolo Braguzzi

**Presentazione:**

Il 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 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

### LEADERHIP E ORGANIZZAZIONE



**Autori:** Renato Boniardi, Chiara Lupi e Gianfranco Rebola

**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

### VIOLA



**Autore:** Carlo De Paoli

**Presentazione:**

La storia di Viola, giovane di oggi che non trascina con sé 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

### 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

### 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

### 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

### 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

### 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

## 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



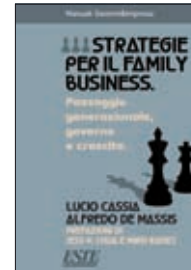
A cura di **Roberto Pinto**

**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

# OMAGGIO MONDIALE!

Entra anche tu nella nostra squadra



FIFA WORLD CUP  
Brasil



**Sottoscrivi o rinnova il tuo abbonamento  
alle nostre riviste entro il 30 giugno**

**PER TE IN OMAGGIO UNA  
MAGLIETTA DEL DECENNALE DI  
PERSONE & CONOSCENZE!**

...e dalla seconda in poi ti costeranno la metà: 5 euro invece di 10 euro!  
Taglie disponibili dalla S alla XL, fino a esaurimento scorte

Per abbonarti e richiedere la tua maglietta  
visita la LIBRERIA nell'area espositiva