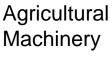


**Applications** 



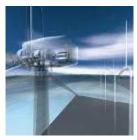


## Areas of Application (focus on BHRE main applications)





Wind Energy



Construction Equipment



Liftgates





Material Handling

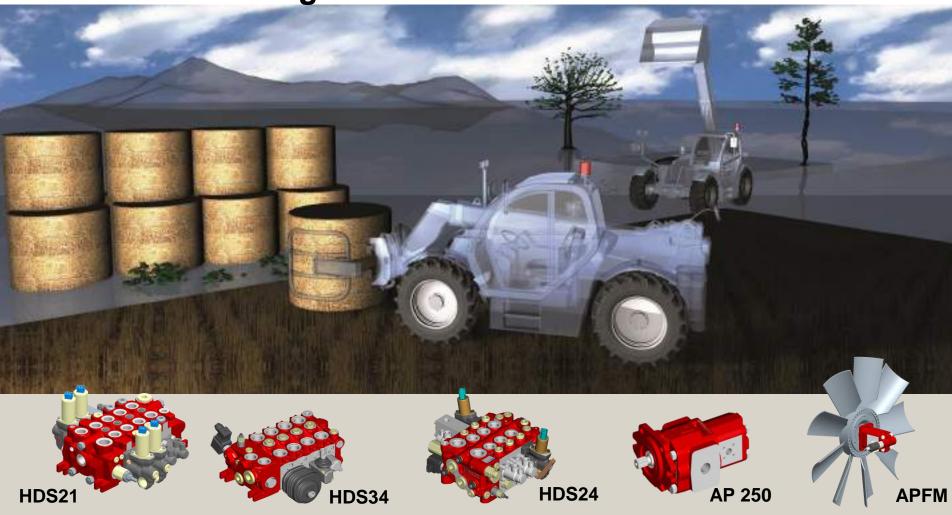


High Voltage **Switch Gears** 

Ergonomic work benches



# **Specific BHRE applications Material handling: Telehandlers**





**Specific BHRE applications Material handling: Fork lifts** 



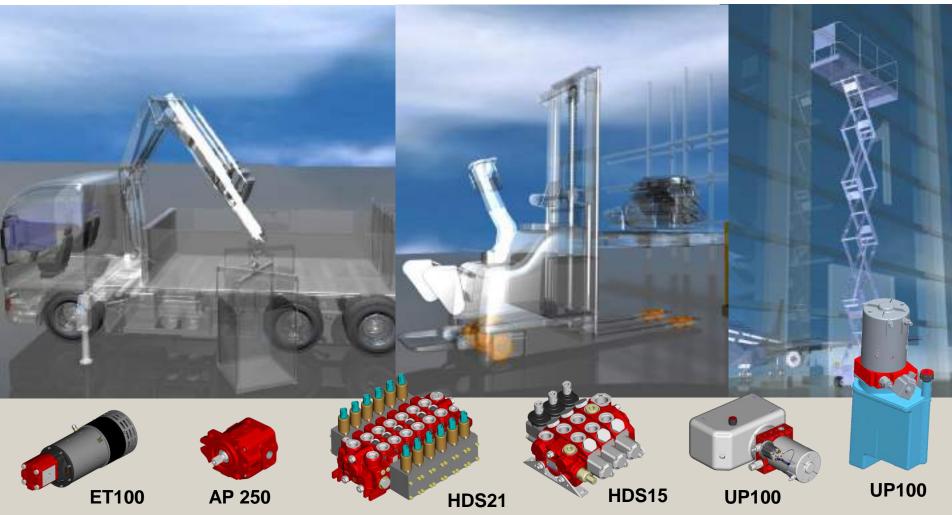


Specific BHRE applications
Material handling: Mobile cranes



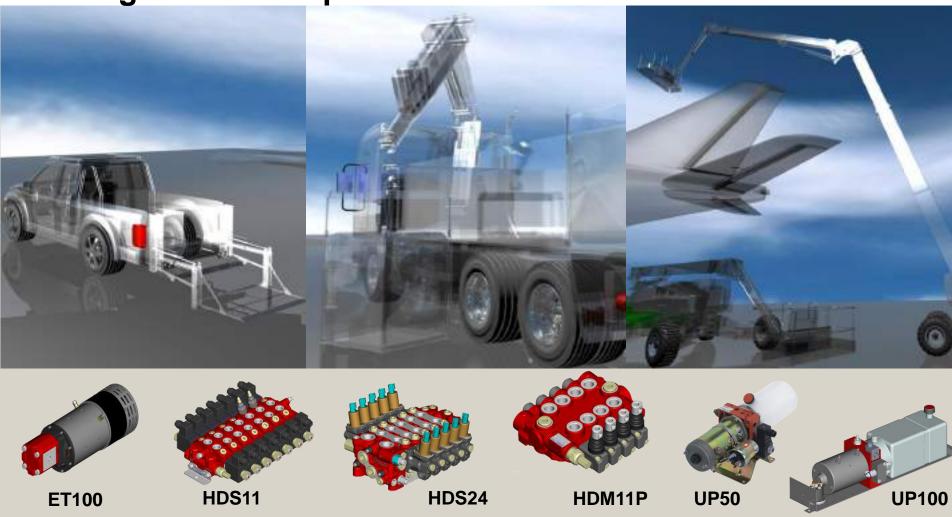


## Specific BHRE applications Material handling: Truck mounted cranes - Scissor lifts - Stackers





# Specific BHRE applications Material handling: Tail gates - aerial platforms and others

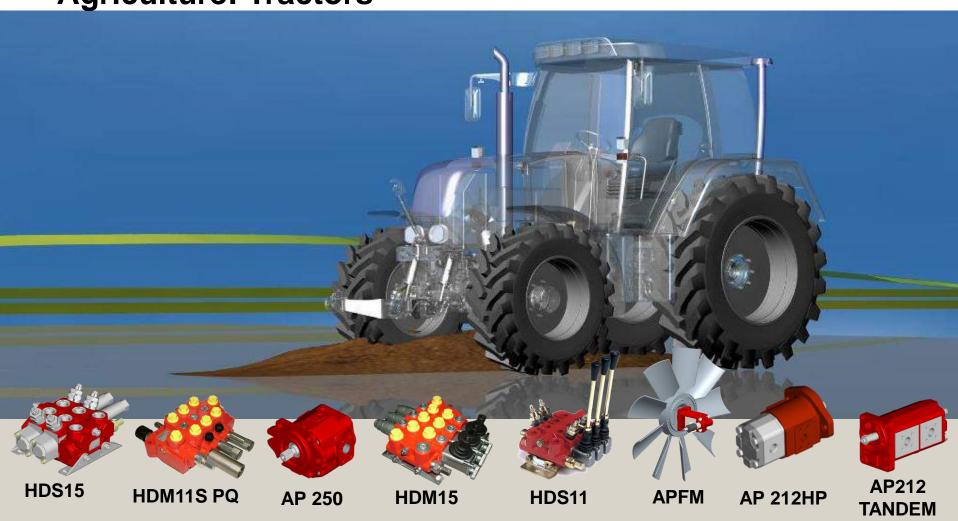


Bucher Hydraulics - Overview

15



# **Specific BHRE applications Agriculture: Tractors**





17

Specific BHRE applications
Construction Machinery: Wheel loaders





Specific BHRE applications
Construction Machinery: Ba

Construction Machinery: Back-hoe loaders





# Specific BHRE applications Construction Machinery: Excavators - Mini excavators





#### **AGILE**

**Smart solution** 

**Superior Support** 

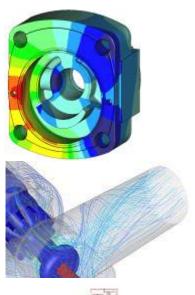
**Agile** 

## **Less is More**

Bucher Hydraulics 20



## **Development Tools**



- Finite Element Method (FEM)
- → Prognosis of mechanical stress & deformation

#### Computational Flow Dynamics (CFD)

- → Precise definition of pressures & flow rates
- → Flow rates in function of time
- → Simulation of cavitation

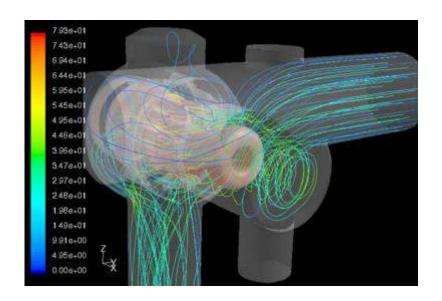
#### Fluid Simulation Software

→ 1D Simulation

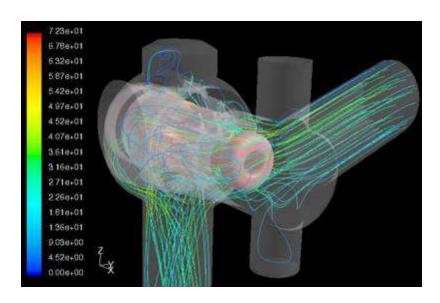


## **Example: Leakfree Valve**

#### Basic problem: spool rotation in the valve



- Old intake's design
- Q = 500 I/min



- New intake's design
   After design improvements
- Q = 500 I/min



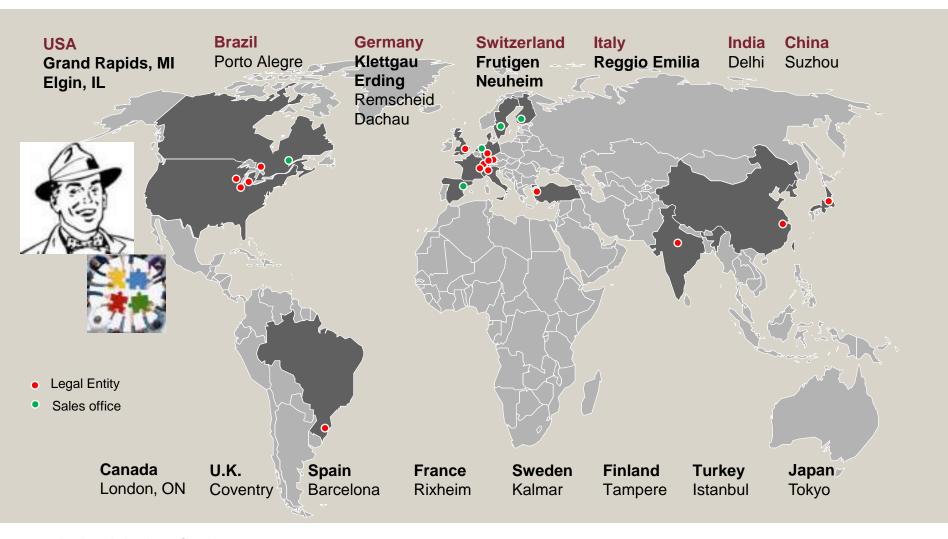
## **R&D Anechoic Room**







### **Global Account**





#### **AGILE**

## **Cambiamento CULTURALE**



Unico Sistema → Banca Dati Stessa lingua Stessa misura Immediatezza di lettura Immediatezza di risultato Monitoraggio

#### VISUALIZZARE → PREVENIRE

Bucher Hydraulics 25



#### **AGILE**

- ➤ Progetti su più paesi → web meeting
- Commerciali con lavoro da casa
- > IT centralizzato
- ➤ Assistenza e manutenzione impianti in remoto → Input in anticipo
- Digitalizzazione documenti di produzione
- ➤ Smart work Covid19

Bucher Hydraulics 26



## **BHRE** production isles





Serial production of hydraulic components



## **BHRE** production isles

#### Robot singolo





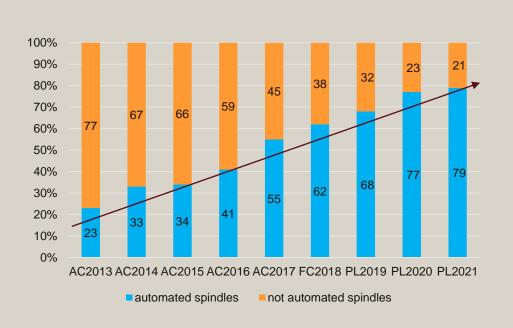
→ Team di robot "Capacità dell'Uomo di rendere più flessibile, efficace ed efficente.



Bucher Hydraulics 28



### **Cells automation ratio**









## Implementation of new test benches and PC panels

- Data tracking, repeatability of tests thanks to highly reliable and fast test bench components
- · First pass yield (FPY) project
- Support to blue collars with new computer procedures: drawings, operative instruction, 3d assembly sequence, claim history, pop-up





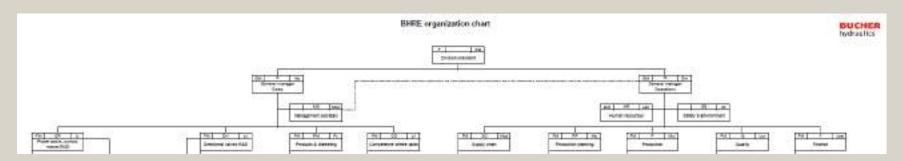


in operation

Oil test benches operative starting from 2019



## Cambio di organigramma



#### **VISIBILITÀ**

Valori

Fiducia

Onestà e Coraggio

Crescita personale

Consapevolezza

Contenitore di se

Consapevolezza dell'azienda

Trasmettere con esempio e delega

#### **DELEGA E RESPONSABILITÀ**

Gruppi di lavoro tecnici

- Giornalieri in reparto
- Settimanali in reparto
- Settimanali di direzionali

Bucher Hydraulics 31



#### **Team**

**Vision** - Prospect the future and communicate it to employees

**Measure** - Being constantly in direct contact with reality

**Ethics** - Ensuring a strong framework of values

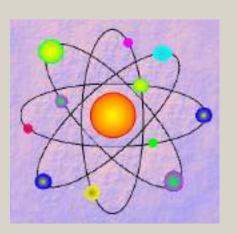
**Courage** - Have and Give courage

It 's important that we all know:

Why we exist as a company

Which future we are building together

**How** we work



Mission  $\rightarrow$  Vision  $\rightarrow$  Values  $\rightarrow$  the culture of "WE"



### **Cambiamento**



"We have not to change the caterpillar, but to make it butterfly" (F.D 'Egidio)





Thank you





## L'azienda Agile

Motivazione e cultura d'impresa

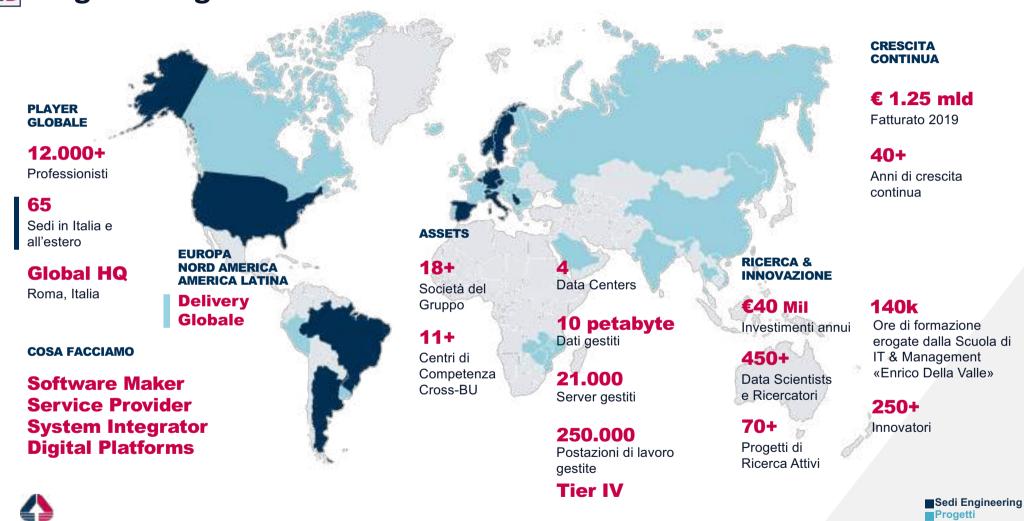
Stefania Santucci

Partnerships & Business Development Manager stefania.santucci@cybertech.eu





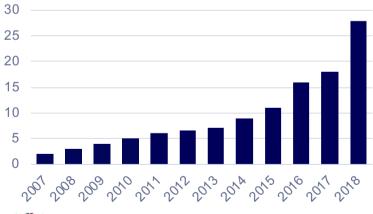
## **Engineering at a Glance**



## **☑** Cybertech – The Company



### **Turnover**









## What's Cybersecurity?

Cybersecurity is the organization and collection of technologies, skills, processes and structures used to protect Data, Applications and Infrastructures from unauthorized access, damage or attacks.

It protects and enables your organization as it embraces Digital Transformation.





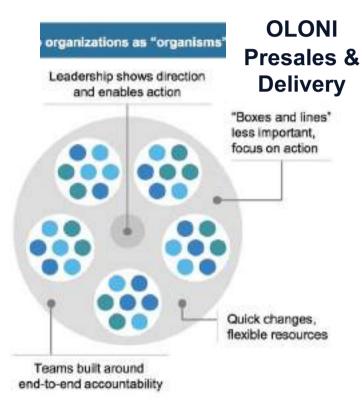
## Cybertech – Azienda AGILE

#### **Modello Organizzativo**

Ruoli professionali trasversali (\*)

SOC







(\*) Sales, Order Management, Planning & Control, HR management,...



## Le transizioni dell'Agile (\*)

- Directive leadership
- Hierarchical pyramid
- Job descriptions
- Profit
- Centralized authority
- Plan & predict
- Rules & control
- Secrecy



- Supportive leadership
- Network of teams
- Talents & mastery
- Purpose & Values
- Distributed decision making
- Experiment & adapt
- Freedom & trust
- Radical transparency





## Emergenza COVID - Modelli a confronto (\*)

Organizzazioni "Agili"



VS



Organizzazioni Tradizionali

Le **Aziende Agili** sono risultate più preparate ad affrontare la necessaria **trasformazione digitale** ed in grado di valorizzare le **persone** ed i **talenti**.

In queste aziende, rispetto a quelle tradizionali

- il livello di engagement dei lavoratori è superiore del 25%
- la learning agility del 24%
- le performance lavorative del 26%.



(\*) Dalla ricerca dell'Osservatorio «HR Innovation Practice» della School of Management del Politecnico di Milano (2020)



#### **Evoluzione delle aziende**

#### Le parole chiave del «New/Next Normal»



**Tecnologia:** prerequisito sia per consentire il lavoro a distanza che come abilitatore di nuovi modelli di business

Modelli Organizzativi: adattivi, agili, resilienti, che agevolino condivisione e trasferimento delle conoscenze, capaci di cambiare velocemente e di innovare





**Modelli Lavorativi**: digitali, smart, a distanza, strutturati per obiettivi, improntati alla mobilità e al cambiamento di occupazione

**Persone:** veri agenti del cambiamento, partecipano attivamente al processo produttivo e alla catena del valore







## **Evoluzione dei dipendenti**



#### **Employee Needs**

- Rispetto e apprezzamento del contributo individuale
- Assegnazione di obiettivi chiari e condivisi
- Trasparenza, correttezza
- Formazione continua per adeguamento delle competenze
- Continuo adattamento e aggiornamento professionale, relazionale e culturale
- Apertura alla sperimentazione (ok processo trial & error, NO stigmatizzazione dell'errore)
- Fiducia
- Responsabilità, autonomia
- Cooperazione, collaborazione, condivisione
- Senso di appartenenza al gruppo



## **Evoluzione dei Manager**

I leader sono chiamati ad abilitare un nuovo modello di relazione capocollaboratore improntato a Fiducia e Responsabilità.

La Fiducia genera Empowerment, Engagement e Connessione.

Per essere **agenti del cambiamento** i leader dovranno saper agire in special modo le seguenti competenze/capacità:



- Costruire e mantenere relazioni con le persone e con gli stakeholder
- Motivare, coinvolgere, responsabilizzare
- Includere, creare senso di appartenenza, collaborazione, spirito di gruppo
- Resilienza, capacità di adattamento e tolleranza dell'ambiguità
- Vision e focus sul futuro
- Umiltà, capacità di chiedere e accogliere i punti di vista degli altri
- Attenzione alla Sostenibilità, intesa come creazione di valore per il gruppo di appartenenza e per l'intera società









«You can never motivate someone else. The only thing you can do is work on prerequisites for motivation or make sure you have an environment that makes it possible to be motivated.»

«An effective leader is one who inspires others to perform to the highest of their abilities, while also making them feel good about the work they're doing.»

Pia-Maria Thoren, Agile People







#### Grazie



<u>@EngineeringSpa</u>

in Engineering Ingegneria Informatica Spa

f gruppo.engineering

#### AGILE MANAGEMENT: ASPETTI NORMATIVI E REGOLATORI

28 ottobre 17,00-19,00

Una coraggiosa svolta Agile può cadere per aspetti normativi che la rendono difficoltosa e alla fine ininfluente; per questo è necessario avere un quadro di tutte le problematiche inerenti diritti e doveri, strumenti e soluzioni tecniche.

Il webinar offrirà un ampio contributo di carattere generale, e un intervento di un HR Manager che porterà l'esperienza di un'azienda che rimane di fatto italiana ma che è inserita in una grande multinazionale, attingendo agli aspetti migliori di entrambi questi versanti.

Massimiliano Di Pace, docente presso università e business school, e autore di un recentissimo volume sui problemi normativi dell'economia in tempi di Covid;

Claudio Galli, HR Director EMEA, Kohler Engines.

Discussant:

Donatella Sprovieri, HR Director EMEA, DOVER-VSG

#### LA SCACCHIERA DEL VALORE

#### Agile, Temporary e Welfare Management

AGILE MANAGEMENT: ASPETTI NORMATIVI E REGOLATORI

Introduzione alla disciplina italiana sul lavoro agile nel settore privato e le disposizioni introdotte a seguito dell'epidemia Covid-19

Massimiliano Di Pace



Roma, 28 ottobre 2020

#### **TEMI**

- La definizione del lavoro agile
- La finalità della disciplina del lavoro agile
- I doveri del datore di lavoro in caso di lavoro agile
- Le misure per il lavoro agile a seguito del Covid-19



#### **TEMI**

- La disciplina del lavoro agile in altri paesi
- Altre misure in campo lavoristico a seguito del Covid-19



Quando si deve illustrare la disciplina normativa di un fenomeno economico, quale può essere il «Agile management», è importante partire dalle definizioni

Al riguardo si segnala che non risulta una definizione giuridica di «Agile management», bensì di «Lavoro agile»



E' il caso di ricordare che le definizioni giuridiche, così come le disposizioni di legge, vanno osservate attentamente dai dirigenti, essendo essi responsabili della corretta applicazione delle norme nello svolgimento della loro attività manageriale



La definizione giuridica di «Lavoro agile» si rintraccia nell'art. 18 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»



Questa norma (art. 18, comma 1) stabilisce che il «Lavoro agile» consiste in una «prestazione lavorativa [che] viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»

Sempre l'art. 18 c. 1, della legge 81/2017 precisa che il «Lavoro agile» consiste in «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa»



Quindi, gli elementi caratterizzanti del lavoro agile sono, secondo la legge 81/2017:

1) la possibilità che il lavoro (subordinato) venga svolto non nella sede aziendale, ma anche altrove (senza però fare riferimento all'abitazione del lavoratore);



- 2) la necessità che il lavoro agile riguardi solo una parte dell'orario di lavoro, e non tutto;
- 3) l'impossibilità (almeno secondo il tenore letterale della norma) che si possa svolgere ore straordinarie in modalità di lavoro agile;
- 4) la necessità che vi sia un previo accordo tra lavoratore e datore di lavoro;



- 5) la possibilità che il lavoro agile possa realizzarsi utilizzando strumenti tecnologici (es. computer);
- 6) la possibilità che l'attività lavorativa sia realizzata sulla base di fasi e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.



# La finalità della disciplina del lavoro agile

Si tratta, in sostanza, della disciplina del lavoro a distanza, noto anche come smart-working

E' il caso di sottolineare che la disciplina ha lo scopo di facilitare la relazione lavoro-vita privata dei lavoratori, e non di consentire la continuazione dell'attività imprenditoriale in una possibile situazione di crisi sanitaria



# La finalità della disciplina del lavoro agile

Infatti, sempre l'art. 18, c.1, della L. 18/2017 ricorda che lo scopo della disciplina è quello di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»

Inoltre la norma sul lavoro agile non intende ridurre il perimetro delle responsabilità del datore di lavoro



Infatti, la legge 81/2017 pone, a carico dei datori di lavoro, diversi doveri:

1) Garantire la sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18, c. 2);



2) Riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità (art. 18, c. 3-bis);



3) Predisporre un accordo scritto con i rappresentanti dei lavoratori che disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore (art. 19, c. 1);



4) Predisporre un accordo scritto individuale con il lavoratore che disciplina i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, c. 1);



5) Gli accordi sopra richiamati devono disciplinare l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, conformemente all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, nonché le condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (art. 21);



6) Gli accordi sopra richiamati possono essere anche a tempo indeterminato, ma in tal caso datore di lavoro e lavoratore possono recedere, ma rispettando un preavviso di almeno 30 giorni, che diventano 90 nel caso di lavoratori disabili (art. 19, c. 2);



7) Garantire ai lavoratori in modalità agile un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato (in attuazione dei Ccnl), nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda (art. 20, c. 1);



8) Garantire al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato (in attuazione dei Ccnl), nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda (art. 20, c. 1);



9) Riconoscere (ma non è obbligatorio) al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile il diritto all'apprendimento permanente (art. 20, c. 2);



10) Garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e consegnare al lavoratore (e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), che deve collaborare, almeno 1 volta l'anno, un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 22);

11) Comunicare al Centro per l'impiego l'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni (art. 23, c. 1);



12) Assicurare al lavoratore il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro (inclusi quelli avvenuti durante il trasporto) e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali (art. 23, c. 2, 3).



La necessità di ridurre i contatti tra le persone, come misura di prevenzione della diffusione dell'epidemia da Covid-19, ha rilanciato l'istituto del lavoro agile

A questo scopo il legislatore ha introdotto delle disposizioni tese a facilitare il ricorso al lavoro agile con l'art. 90 del D.L. 34/2020, convertito dalla L. 77/2020



Questa norma prevede:

1) il diritto dei lavoratori dipendenti (del settore privato), che hanno almeno un figlio con un'età minore di 14 anni, a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali;



2) il diritto dei lavoratori più esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2 (in ragione dell'età, di immunodepressione, di patologie oncologiche, di svolgimento di terapie salvavita), accertata dal medico competente, a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali.



Questo diritto è sottoposto a diverse condizioni (ex art. 90, c. 1):

a) il coniuge del lavoratore deve lavorare, ovvero non può essere beneficiario di misure di sostegno al reddito, in caso di sospensione, o cessazione, dell'attività lavorativa, né essere inoccupato;



- b) la modalità di lavoro agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa;
- c) deve esservi uno stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, che è previsto fino al 31/1/2021 (ex D.L. 125/2020).



Il c. 2 dell'art. 90 consente che la prestazione lavorativa in lavoro agile possa essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro



Infine, il c. 3 dell'art. 90 prescrive che i datori di lavoro comunichino al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile



A questo riguardo occorre andare alla pagina web

https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplific ataComunicazioneSmartWorking



# Le misure per il lavoro agile a seguito del Covid-19

L'art. 21-bis del D.L. 104/2020 (D.L. Agosto), convertito dalla L. 126/2020, prevede che sia concessa la modalità del lavoro agile a quei lavoratori che hanno figli minori di 14 anni in caso di quarantena disposta dalla Asl territorialmente competente a seguito di contatti verificatisi all'interno del plesso scolastico o durante attività sportive, lezioni musicali e linguistiche



# Le misure per il lavoro agile a seguito del Covid-19

Questa possibilità è limitata al periodo tra il 9 settembre e il 31 dicembre 2020, e in alternativa al lavoro agile, uno dei genitori può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente, con indennità del 50% della retribuzione



# Le misure per il lavoro agile a seguito del Covid-19

L'art. 21-ter del D.L. 104/2020 prevede fino al 30/6/2021 per i genitori lavoratori dipendenti privati, che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave, il diritto a ricorrere al lavoro agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore, e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica



Poco prima della legge 81/2017, era stata emanata dal Parlamento europeo una risoluzione del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale

In sostanza il Parlamento europeo sosteneva il Lavoro agile



Tra i Paesi pionieri dello SmartWorking vi è l'Inghilterra, che nel 2014 aveva approvato la legge Flexible Working Regulation, che dà alle persone il diritto di richiedere forme di lavoro flessibile (non solo SmartWorking, ma anche forme di flessibilità più tradizionali come part-time), e l'azienda può accogliere la richiesta o rifiutarla, ma solo adducendo motivazioni



Alla base della diffusione del Flexible
Working in Inghilterra troviamo motivazioni
legate al welfare e al benessere delle
persone e la necessità di ridurre i costi degli
spazi fisici



Una guida sul Teleworking durante il Covid-19 è stata pubblicata dall'Ilo (International Labour Organization) il 16 luglio 2020, e offre indicazioni pratiche su come organizzare il lavoro a distanza



Ilo hapredisposto una pagina sul tema del lavoro ai tempi del Covid per le imprese che operano a livello internazionale:

www.ilo.org/global/topics/coronavirus/keyresources/WCMS\_741005/lang-en/index.htm



Un'altra pagina interessante dell'Ilo è quella sugli standard lavoristici internazionali, destinata alle imprese che operano internazionalmente:

www.ilo.org/empent/areas/businesshelpdesk/lang--en/index.htm



# AGILE E LAVORO A LIVELLO INTERNAZIONALE (con focus su alcune economie emergenti dell'Africa)

3 novembre 17,00-19,00

La creazione del Valore trova difficoltà e chances aggiuntive quando il lavoro si svolge all'estero o con l'estero. Vi sono Paesi che stanno emergendo in modo forte e coi quali si deve attivare uno stile di contatto per partnership sia transitorie che strategiche.

Un versante promettente ma ancora quasi sconosciuto è quello di alcuni Paesi africani: in questo caso, una filosofia Agile è possibile e fruttuosa, e per questo ci si confronterà con una realtà impegnata in questo ambito

Mario Molteni, docente di Corporate Strategy Università Cattolica del Sacro Cuore e CEO di E4Impact Foundation (Milano);

Frank Cinque, Managing Director di E4Impact Foundation.

#### Discussant:

Maria De Renzis, Executive LNG & Pipeline Director, Baker Hughes; Laura Montagna, Direttore Innovation Incubator, Gruppo SKF





# **E4Impact e Agile Work**

Mario Molteni – 201103

### **Indice**



- 1. Il progetto
- 2. Impensabile senza un'organizzazione innovativa
- 3. Accelerazione da COVID: 10 risposte
- 4. Un'opportunità per le imprese italiane (Frank)

#### Le nostre radici











### The E4Impact Journey



2005

Master in Management

Students from Africa
Full time
Rome

2010

MBA Global Business and Sustainability

> 2 full time editions **Nairobi**

2012

Global MBA in Impact Entrepreneurship

Blended formula Business Coach **Nairobi**  2013-2015

**Scaling the MBA** in the Continent

Kenya, Ghana, Sierra Leone, Uganda, Ivory Coast

# **2015 E4Impact Foundation**

A spin off of Cattolica University, thanks to the involvement of some of the most important Italian companies

> Pan-African Strategy +

**Portfolio of IE initiatives** 

## **E4Impact Foundation**



#### Founders and Participants



# Securfin Holdings

















Individual Participants:

Diana Bracco, Michele Carpinelli, Jean-Sébastien Decaux



#### **Board Members:**

- Letizia Moratti (President)
- Franco Anelli (V.P.)
- Diana Bracco
- Gaetano Castellini
- Gian Maria Gros Pietro
- Mario Molteni (CEO)
- Andrea Perrone
- Alberto Piatti
- Pietro Salini
- Veronica Squinzi

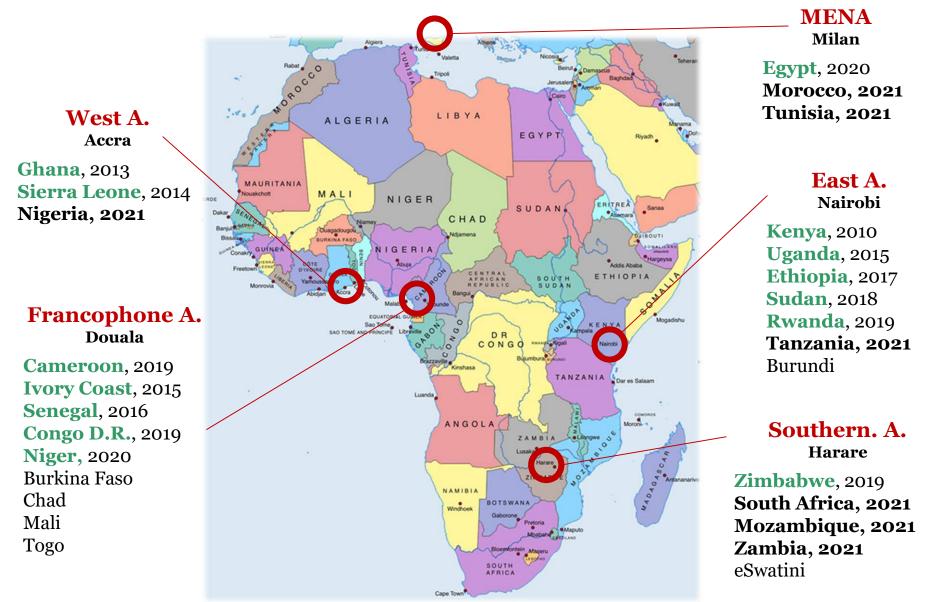
## Gli obiettivi di E4Impact





#### 14 Paesi, 7 Accordi siglati x 2021, 6 Paesi in sviluppo, 5 Hubs





# La E4Impact Alliance



Nell'aprile 2019 la Fondazione ha lanciato la **E4Impact Alliance** tra tutte le Università che aderiscono o intendono aderire ai progetti di E4Impact.

Ad oggi l'Alliance ha **20 Membri**.



#### **VISION**

Essere la più ampia comunità pan-africana di Università, riconosciuta a livello internazionale, che promuove l'imprenditorialità a forte impatto sociale e ambientale nel Continente africano e oltre.

## Il portafoglio prodotti



2

#### Corsi brevi

in Impact Entrepreneurship 3

#### **Acceleratori**

di impresa

1

#### **Executive MBA**

in partnership con Università locali

4

#### Progetti multilaterali

per lo sviluppo di Paesi/Regioni africani 5

#### **Partnership**

tra imprese italiane e imprese africane

### **Impact 2010-2020**





Imprenditori formati

- 1.170 MBA
- 800 in altri programmi



Donne imprenditrici



Posti di lavoro generati dagli imprenditori formati

**73%** 

Alumni con un business operante

>60 Stage in Africa per studenti UC

## **Indice**



- 1. Il progetto
- 2. Impensabile senza un'organizzazione innovativa
- 3. L'accelerazione da COVID: 10 risposte
- 4. Un'opportunità per le imprese italiane (Frank)

# I 4 "NON" dell'MBA



- NON è un MBA per chi cerca lavoro, ma per chi crea lavoro.
- NON insegniamo imprenditorialità,
   ma sviluppiamo imprenditori a forte impatto sociale
- NON compete con gli MBA esistenti,
   ma crea un nuovo segmento di mercato
- NON è rivolto all'élite,
   ma ha un rapporto qualità/prezzo accessibile
   alla classe media, fattore di trasformazione della società

# Un'organizzazione innovativa



- 1. Team piccolo e coeso in Italia
- 2. Attenta selezione delle Università partner
- 3. Università locale come leader
- 4. Costante **relazione/formazione** delle 2 figure chiave nelle Università locali: Program Leader e Business Coach
- 5. Formula blended Condivisione della parte **online**
- 6. Economie di scala su contenuti in continuo affinamento
- 7. Accumulo delle best practice manageriali e didattiche a Milano: Knowledge center gestito tramite **Dropbox**
- 8. Pochi professori italiani, USA e UK in Africa
- 9. Capacity building dei docenti locali mediante workshop continentali e **webinar**
- 10. Creazione di Hub locali in **nesso costante** con Milano: progressivo spostamento del baricentro in Africa









## **Indice**



- 1. Il progetto
- 2. Impensabile senza un'organizzazione innovativa
- 3. L'accelerazione da COVID: 10 risposte
- 4. Un'opportunità per le imprese italiane (Frank)

# 1. Smart working



- · Crescita del team a Milano
- Uffici sovraffollati
- Difficoltà ad assumere/coinvolgere altre persone
- · Minaccia di doversi dividere...



- Smart working oggi e nel New Normal
  - o 3-4 giorni i capi
  - o 2-3 giorni gli altri
- Spazi sufficienti!

# 2. Global Staff Meeting



• Non c'era



- Ogni 15 giorni via Zoom
- 1 ora
- Spirito di appartenenza «globale»
- Racconto delle esperienze più significative, da ogni luogo
- Possibilità di coinvolgere «amici» della Fondazione ed esterni

# 3. Meeting dell'Alliance



- Incontro ogni 2 anni
- 50.000€
- Assenze
- Processo decisionale «forzato»



- · Incontri mensili via Zoom
- Ogni incontro: 1-2 temi «caldi»
- Partecipazione di Autorità Ateneo, Program Leader, esperti del tema
- Decisioni partecipate
- Temi suggeriti da chiunque
- Adesione all'attualità
- Innovazioni costanti e subito condivise

## 4. Formazione docenti locali



- Capacity building dei docenti locali mediante workshop continentali per singole materie
- 15.000-20.000 € per ogni workshop
- Tempo e impegno per docenti italiani + costi per travel e accommodation
- Assenze improvvise e problemi di visti
- Webinar individuali



- Programmi via Zoom di ToT per docenti (nuovi e rodati)
- Anche docenti africani come trainer
- Video delle best practices
- Costo Zero

# 4. Business Coach Academy



- Incontro ogni 2 anni
- 30.000€
- Problemi di visto all'ultimo momento
- Meeting «allegri» (rispetto orari, birra...)



- Calendario semestrale di incontri via Zoom
- Coinvolgimento dei BC locali come speaker
- Immediata immissione dei nuovi BC
- Archivio di «video-lezioni» per i nuovi BC
- Superamento del problema del turnover dei BC
- Costo Zero

# 5. Long Week-end



- Tre giorni di lezioni in presenza ogni 5-6 settimane
- Per studenti:
  - Costi di trasporto e accommodation
  - o Difficoltà a lasciare il lavoro



- · 2 giorni online
- Possibilità di invitare **ospiti di prestigio** da ovunque: Paese, Africa, Europa, USA
- Possibile coinvolgimento anche di **docenti esteri**
- No costi e spostamenti per studenti
- Compatibilità col lavoro

#### 6. Gian Marco Moratti Award



- Premio per i migliori Alumni
- Viaggio in Italia
- Evento che attira attenzione dei media solo le prime volte



- Candidature attraverso video prodotti dagli imprenditori
- Flessibilità nel definire il tema dell'anno (es. risposte al Covid)
- Selezione dei 10 migliori coinvolgendo i Partner africani
- Evento finale online con Giuria internazionale
- Abbattimento dei costi
- Premi più consistenti per i vincitori
- Materiale didattico prezioso dai video raccolti

# 7. Incontri con gli investitori



- Incontri con investitori locali
- Difficoltà a identificare la formula per eventi internazionali
- Timori per costi alti / bassa efficacia



- Pitch via Zoom di imprenditori di settori specifici da tutti i Paesi africani in cui operiamo
- Investitori internazionali interessati a quei settori, ognuno nel suo ufficio
- Eventi con giuria internazionale
- Costi Zero per tutti
- A seguire: incontri liberi one-to-one

#### 8. Avvio dei contatti con le Università



- Organizzazione di viaggi
- Costi, tempo, lontananza dal governo
- Talvolta: visite a Università non allineate con gli obiettivi del programma



- Primi contatti via Zoom/Skype
- Scambio di materiale
- **Più incontri online** per chiarire obiettivi, formule, regole di collaborazione
- Viaggi solo per sigillare l'accordo
- Abbattimento dei costi

# 9. E4Impact International Webinars



Non c'erano



- **Temi rilevanti** per gli imprenditori del Continente: nuove tecnologie, imprenditorialità femminile, innovazioni di business in risposta al COVID, ecc.
- Incontri di **un'ora**, non di più!
- Panel internazionali con figure di prestigio
- Spazio lasciato ad alcuni Alumni
- 15 minuti per le domande: orali o via chat...
- **Marketing** per i programmi di E4Impact

# 10. Sviluppo delle partnership Italia-Africa



- La parola a...
- ...





- ...Frank **5** !
- ...

### **Indice**



- 1. Il progetto
- 2. Impensabile senza un'organizzazione innovativa
- 3. L'accelerazione da COVID: 10 risposte
- 4. Un'opportunità per le imprese italiane (Frank)



Mario Molteni, CEO – mario.molteni@unicatt.it

Frank Cinque, General Manager – <u>frank.cinque@unicatt.it</u>

Fabio Petroni, Director of Programmes – fabio.petroni@unicatt.it

David Cheboryot, East-Africa Manager – dchebo@gmail.com

Andrews Ayiku, West-Africa Manager – ayikugh@gmail.com

Flavien Tchamdjeu, Fr. Africa Manager – <u>flavien.tchamdjeu@unicatt.it</u>

Jessica Vaghi, Communications Manager – <u>jessica.vaghi@unicatt.it</u>

www.e4impact.org









## E4Impact e Agile Work Part II

#### **Indice**



- 1. Il progetto
- 2. «First Step Africa»
- 3. Elaborazioni pre-Covid
- 4. Elaborazione post-Covid

#### Gli obiettivi di E4Impact Foundation



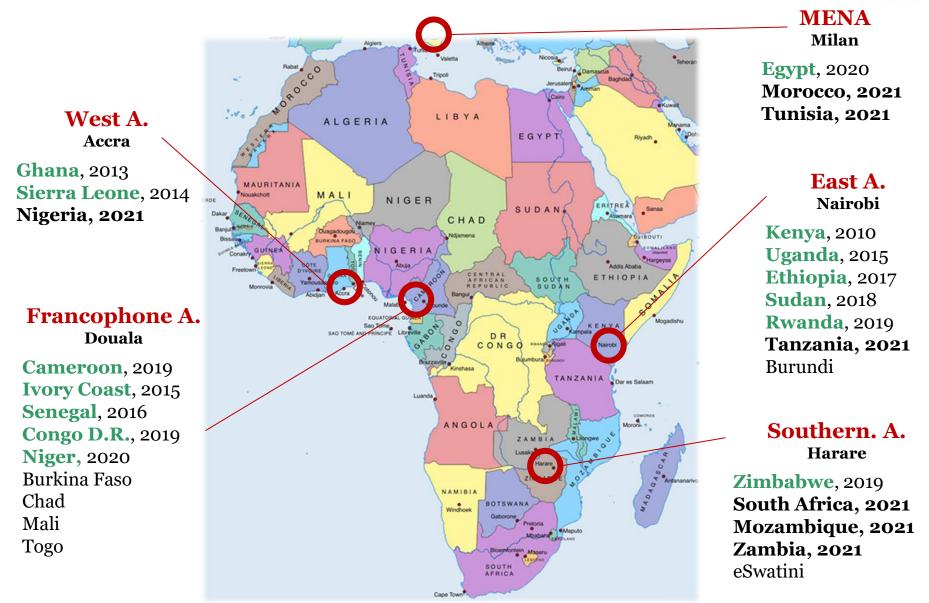


2. Collaborare con le **università africane** per offrire formazione imprenditoriale orientata all'azione

3. Favorire lo sviluppo internazionale di **imprese italiane** attente all'impatto sociale

#### 14 Paesi, 7 Accordi siglati x 2021, 6 Paesi in sviluppo, 5 Hubs





## **Agile**



1. Network Management: intese come stakeholder e/o partner

#### 2. Visione manageriale:

- in direzione di paradigmi di cultura d'impresa radicalmente differenti (Africa);
- con modalità di gestione del tutto fluide (team in altri paesi europei o occidentali, ma con funzioni dislocate secondo commitment differenti);
- da una visione "operativa" a una che sia anche "strategica".
- **3. Flessibilità:** riferite ai tempi, ma anche ai modi e ai luoghi (all'estero)

#### **Indice**



- 1. Il progetto
- 2. «First Step Africa»
- 3. Elaborazioni pre-Covid
- 4. Elaborazione post-Covid

### **«First-Step Africa»**





# Imprese interessate a sviluppare le proprie attività in Africa



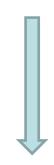
- Reclutamento di candidati locali
- **Selezione** con il coinvolgimento diretto dell'impresa
- **MBA**: dedicato all'analisi di mercato e alla stesura di un Business Plan per l'entrata dell'impresa nel Paese

#### **SIPA** in Ghana



#### Dall'analisi del mercato...

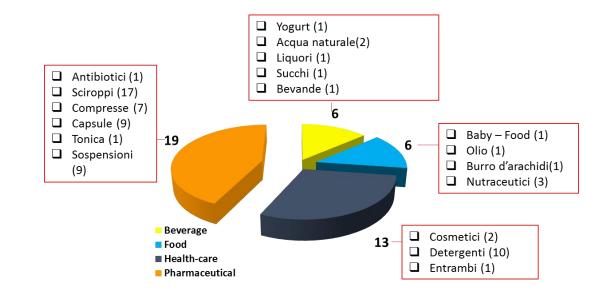
- ✓ struttura della tassazione e degli incentivi
- ✓ politiche di Import & Export
- ✓ sviluppo infrastrutturale



#### ...all'opportunità di business

- Mappati 44 potenziali clienti
- Intervistate 24 aziende
- Analisi scenario competitivo





#### Soddisfazione per:

- la quantità e qualità dei dati ottenuti → formulazione di strategia di ingresso
- le **risorse umane coinvolte** → assunzione per entrambi gli studenti coinvolti

### **Agile recruiting**



#### L'azienda

Produzione di linee di imbottigliamento in PET



#### Il progetto

Filiale commerciale West Africa in Ghana

#### La proposta di E4Impact

- 2 ingegneri ghanesi
- Un tutor aziendale





#### **Indice**



- 1. Il progetto
- 2. «First Step Africa»
- 3. Elaborazioni pre-Covid
- 4. Elaborazione post-Covid

## **Agile Shopping**











SOKO

https://www.redemption.com/eu/it/

### **Agile Farming**

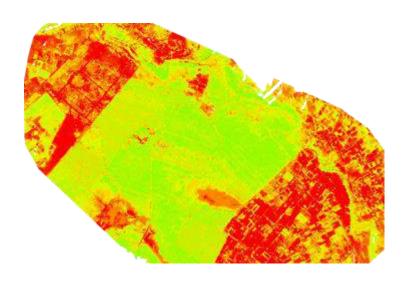






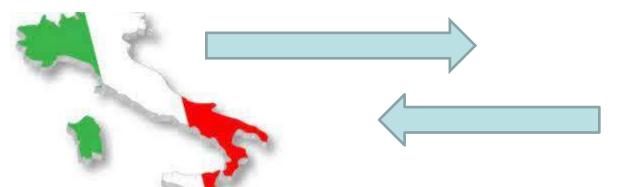


Scouting for pests and diseases, crop nutrition, soil health and water stress with regular satellite imaging.



#### **Agile Recycling?**











Plastica - Fertilizzanti - Energia - Biometano



## **Agile CSR**







## B ONIFICHE F ERRARESI





F O N I









THE WASHINGTON

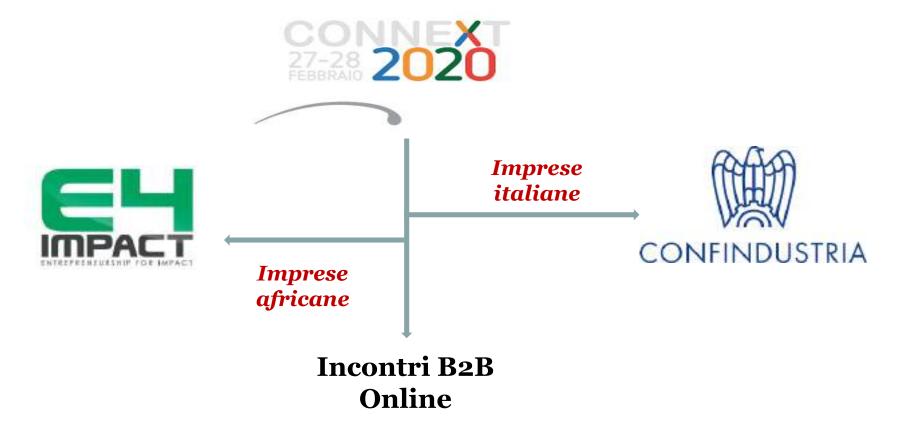
#### **Indice**



- 1. Il progetto
- 2. «First Step Africa»
- 3. Elaborazioni pre-Covid
- 4. Elaborazione post-Covid

#### «Insieme per Africa» – Post-Covid





- A seguito del COVID, Connext si è trasformato in una **Piattaforma** promossa da Confindustria, sempre con la finalità di **promuovere partnership** tra imprese italiane e imprese estere.
- Strumento fondamentale saranno incontri B2B organizzati online.
- Prima esperienza pilota: 3 dicembre 2020- Imprese Agroalimentare



Mario Molteni, CEO – mario.molteni@unicatt.it

Frank Cinque, General Manager – <u>frank.cinque@unicatt.it</u>

Fabio Petroni, Director of Programmes – fabio.petroni@unicatt.it

David Cheboryot, East-Africa Manager – dchebo@gmail.com

Andrews Ayiku, West-Africa Manager – ayikugh@gmail.com

Flavien Tchamdjeu, Fr. Africa Manager – <u>flavien.tchamdjeu@unicatt.it</u>

Jessica Vaghi, Communications Manager – <u>jessica.vaghi@unicatt.it</u>

www.e4impact.org



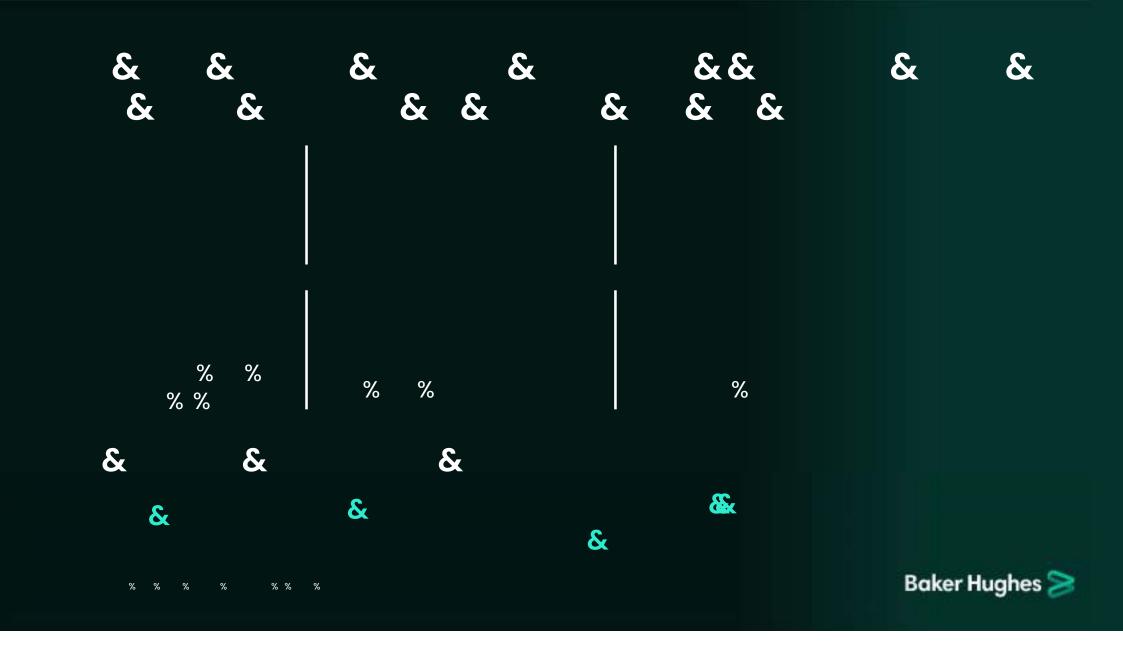


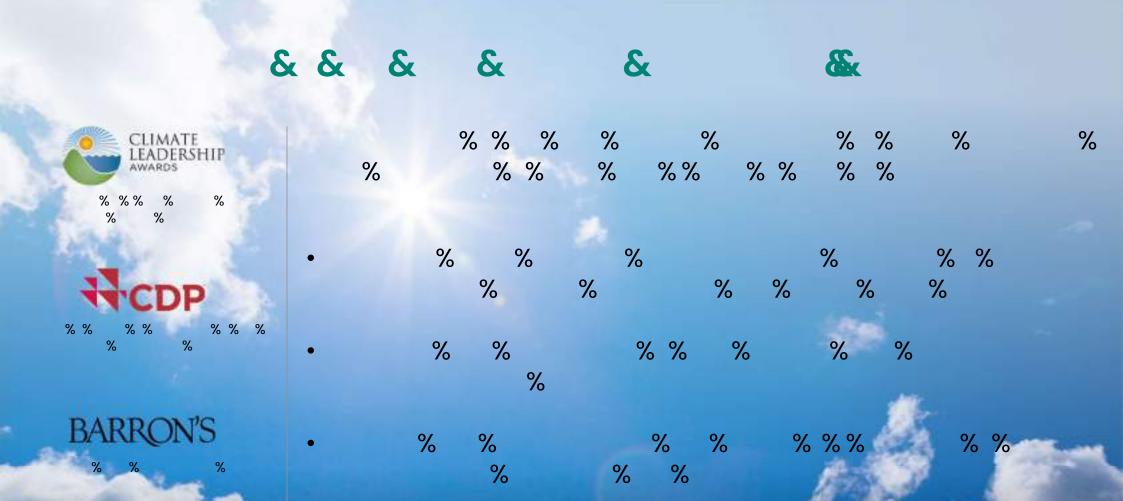
## Baker Hughes ≥



% %

% %





& & & & Ex. & & & & % % % % % % % % % % % % % % % % Baker Hughes 🔰 • , , % % % %

& & && &

\* % % % % , , , ,

r r r

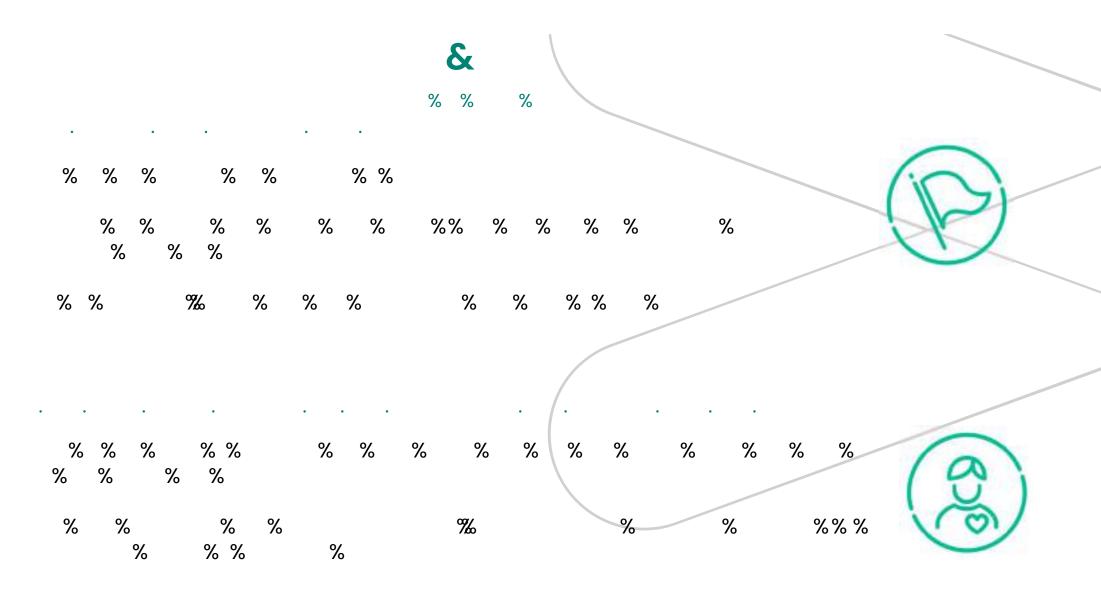
**\*** % % % %

**\*** %

**\*** % % % %

**\*** % %

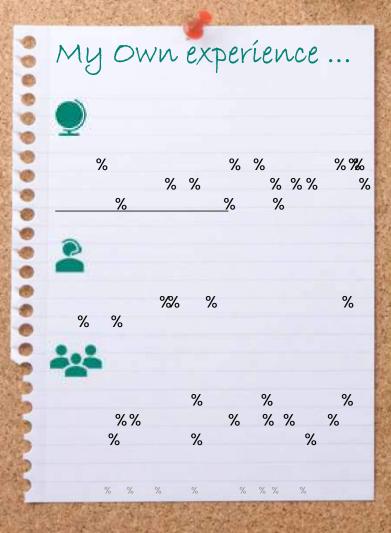




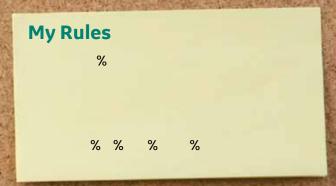
% % % % % %

Baker Hughes 🔰









#### **Best tips**



Smart working is not simply "work from home" it is working-time and working-place flexibility

## AGILE TO ACCELERATE, BE ACCOUNTABLE







Function: Innovation Incubator



## Why AGILE ...expectations to succeed

- New concepts New market segments New processes
- Uncertainty and risk of failure
- New competences NIH
- Different regional and professional culture

Budget is limited!



## Journey – multi sites teams and competences

Communication

One to few

One to all



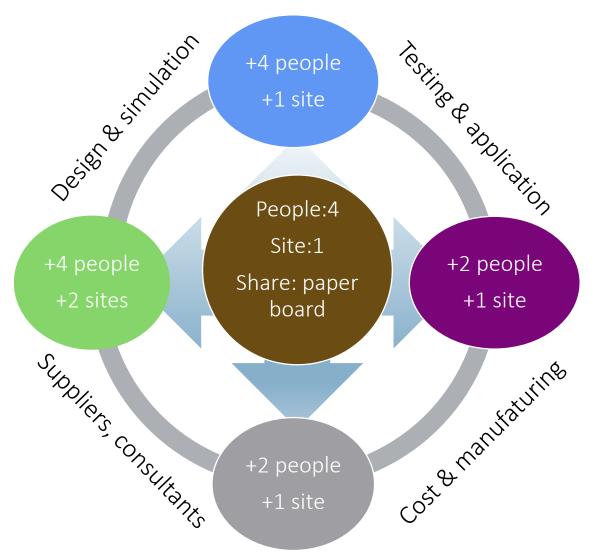
Dashboard –trasparency – share all

Planning & Decision Making

Sprint last average 2 weeks

Backlog: few headlines – end state!!

Everybody responsible





#### We achieved

- Reduced time loop design validation by 1/3
- Reduce design mistakes to zero
- Gain time for new relevant ideas (experiment and adopt)

- Progressively devolve decision making
- Engage team on purposeful directions
- Trust! High management review: 1 (2) per year



## Lesson Learned - attention points

- Backlogs are useful but .. NOT to miss the strategic direction
- Everybody is encouraged to take decisions.. And measure output .... Changing the role of the manager?

- Be enabler but also disruptive
- Avoid to be 'the special team'
- Tolerate new entry generate a temporary 'dip'
- Engage local management

# AGILE EWELFARE MANAGEMENT: PERCORSI DA COSTRUIRE

24 novembre 17,00-19,00

Il manager e i collaboratori vivono non solo i tempi di lavoro in quanto tali, ma anche dimensioni «laterali» che vanno armonizzate, come percorsi di welfare e formazione, fino alle problematiche sanitarie e previdenziali. Con l'aiuto di figure fortemente immerse nelle realtà aziendali, verranno delineate le linee per interventi nuovi e sperimentali, che siano di supporto alle persone e permettano a queste di lavorare in modo più fruttuoso e armonico.

Maurizio Bottari, CEO di Ambire; Antonella Loreti, Senior Partner di Ambire Roberta Occorso, Global HR & Organisation Devpt. Director – Aviation, Babcock Internat. Group PLC.

Discussant:

Margherita Barbarino, Senior Manager di Engineering, Area Commerciale. Maria Simona Barone, Responsabile Marketing in aziende settore Food.





UN'INIZIATIVA DI

