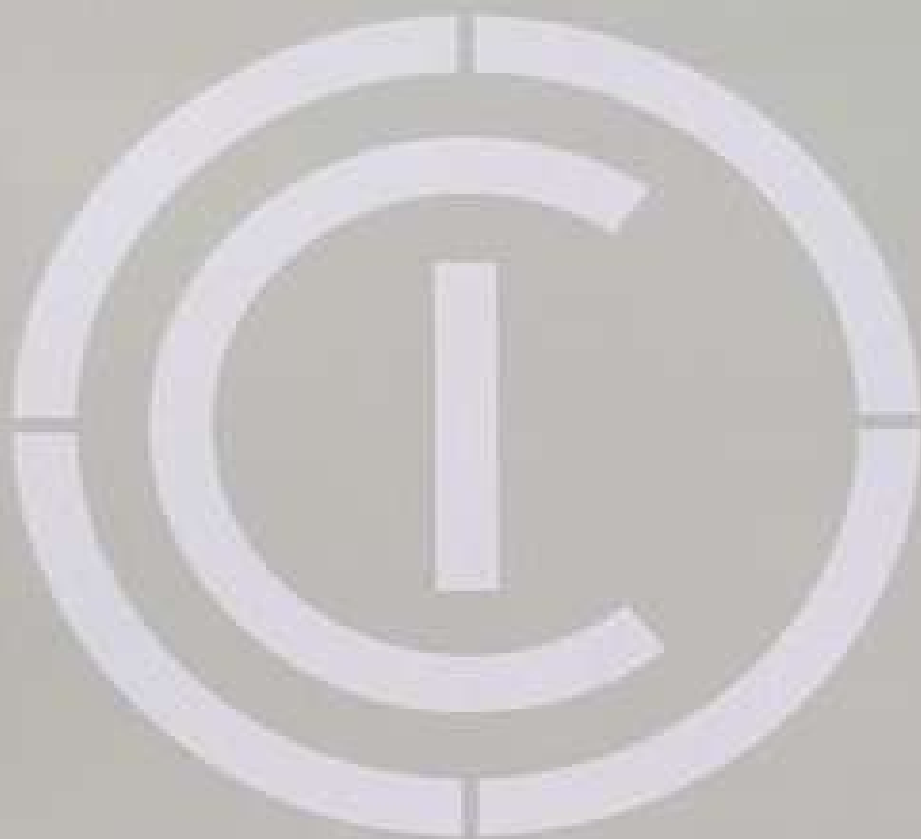


Il Quaderno del Premio Camillo e Adriano Olivetti

all'impresa innovativa e responsabile



2019
NUMERO UNO



ASSOCIAZIONE SPILLE D'ORO
OLIVETTI



Sommario

Il Quaderno del Premio Camillo e Adriano Olivetti	pag. 5
Una premessa, a nome delle Spille d'Oro Olivetti	pag. 5
Ringraziamenti.....	pag. 6
Introduzione di Mario Deaglio	pag. 7
Considerazioni sul futuro del lavoro e sul futuro dell'impresa.....	pag. 7
Prefazione.....	pag. 11
L'iniziativa, l'impatto e i risultati attesi.....	pag. 11
1. Perché il “Premio Camillo e Adriano Olivetti”	pag. 13
La spilla d'oro sa che... ..	pag. 13
La visione.....	pag. 13
L'idea	pag. 14
2. Progetto del Premio Spille d'Oro Olivetti	pag. 16
Il metodo	pag. 16
Valutazione economico - finanziaria.....	pag. 16
Criteri caratterizzanti, parametri di valutazione e relative metriche.....	pag. 17
Definizione del territorio e del sistema produttivo	pag. 18
3. Le Attività svolte	pag. 19
Piano di comunicazione	pag. 19
Organizzazione delle visite e incontri con gli imprenditori	pag. 19
Il percorso di selezione.....	pag. 19
4. L'evento di premiazione	pag. 21
Programma del 15 settembre 2018.....	pag. 21
La Tavola Rotonda	pag. 21
Le basi analitiche per la geo-localizzazione delle imprese: la “geografia dei Sistemi Locali” della Città Metropolitana di Torino e del Canavese.....	pag. 23
Presentazione del programma di geo-localizzazione	pag. 30

5. I vincitori	pag. 33
Sette storie di successo	pag. 33
ICAS.....	pag. 35
OSAI Automation Systems.....	pag. 39
Progind	pag. 43
RGI	pag. 47
SIENNA.....	pag. 51
TECNAU	pag. 55
Tiesse.....	pag. 59
L'Albo	pag. 63
Il valore creato: prestazioni "olivettiane"	pag. 64
6- Il progetto verso la Seconda Edizione del Premio	pag. 65
Postfazione	pag. 66
Quale ambizione nel nostro progetto?	
La ricerca e diffusione di un "codice olivettiano"	
di management d'impresa	pag. 66
A- Gli strumenti manageriali	
e l'esempio di Adriano Olivetti.....	pag. 66
Innovazione di prodotto e organizzazione del lavoro:	
le novità Olivetti.....	pag. 67
La concezione dell'impresa	
e la dimensione economica del suo sviluppo.....	pag. 68
Azienda, comunità di riferimento	
e responsabilità verso il territorio	pag. 68
B- La cultura nell'impresa: da Adriano Olivetti ad oggi.....	pag. 71
Una guida per leggere il "fattore cultura" nell'impresa.....	pag. 71
Olivetti e la "industria" del Management	pag. 72
Appendice	pag. 77
Sintesi del Regolamento del Premio "Camillo e Adriano Olivetti	
all'impresa innovativa e Responsabile"	pag. 77

Il Quaderno del Premio Camillo e Adriano Olivetti¹

Una premessa, a nome delle Spille d'Oro Olivetti

Cari amici,

il 15 settembre 2018 l'Associazione Spille d'Oro Olivetti ha conferito il Premio "Camillo e Adriano Olivetti all'impresa innovativa e responsabile" a sette piccole e medie imprese operative nel Canavese.

L'idea di approvare la costituzione di una Commissione per il "Premio Camillo e Adriano Olivetti all'impresa innovativa e responsabile" nacque dalla necessità di verificare quanto rimasto del metodo industriale della tradizione olivettiana, negli aspetti finanziari, di produzione innovativa, di radicamento al territorio, dei rapporti azienda-lavoratori al fine della condivisione degli obiettivi aziendali. I risultati di oltre due anni di lavoro dei componenti la Commissione per il Premio, tutti con un passato professionale in Azienda (ma non solo) hanno messo in luce una realtà ben lontana dall'idea di un Canavese del dopo Olivetti ridotto a zona di declino industriale ma dove, piuttosto, la genialità si combina con il progresso economico attraverso la sensibilità sociale e il radicamento al territorio che hanno caratterizzato l'imprenditorialità umana di Camillo e Adriano Olivetti.

Sono emerse evidenze di una cultura d'impresa che accomuna le organizzazioni prescelte per il Premio. Crediamo si tratti di quella cultura "olivettiana", di cui è stato possibile stabilire le linee guida più significative.

Il "Quaderno" è il Rapporto che il gruppo di lavoro, ha organizzato e gestito il Premio alla sua Prima Edizione, e vuole consegnare non solo ai soci della nostra Associazione, ma alle Imprese premiate, ai loro collaboratori e alle loro famiglie, più in generale alle comunità dei nostri municipi, perché leggano insieme la realtà di oggi e cerchino, insieme, di avere un'idea di sé verso il proprio futuro. Di quel futuro di cui nell'Introduzione Mario Deaglio prova a proporci le molte opzioni tra cui scegliere, per non essere "scelti".

A questo primo numero intendiamo far seguire un secondo fascicolo, per dare conto dell'avanzamento del nostro lavoro verso la nuova edizione del Premio, prevista per la fine del 2020.

Per concludere questa Premessa abbiamo riunito, in una pagina di ringraziamenti, tutti coloro, persone ed organizzazioni, che hanno contribuito sia alla varie fasi di realizzazione di questa Prima Edizione del Premio, sia a porre le basi per la Seconda Edizione

A tutti un augurio di buona lettura e il nostro impegno ad incontrarci per reciproci aggiornamenti.

David Olivetti
Presidente Associazione Spille d'oro Olivetti

¹ La pubblicazione degli atti ci sembra un "gesto" importante, poiché allestiamo una vetrina di "contenuti" molto ampia ed aperta al futuro: metodologia, geografia del territorio, interventi alla tavola rotonda, presentazione imprese, cosa fare per il 2019...

Ringraziamenti

La nostra Associazione esprime la propria viva gratitudine ai componenti del Comitato promotore ed estensori del presente Quaderno: Roberto Ricci (Presidente del Comitato); Gianfranco Ferlito, Pino Ferlito; Luigi Fundarò; Ermanno Lesca; Paolo Marselli; David Olivetti; Matteo Olivetti; Carlo Ronca.

a Beniamino de' Liguori Carino, Segretario Generale della Fondazione Adriano Olivetti, per l'intervento di apertura.

ai partecipanti alla Tavola Rotonda: Andrea Ardisson, Presidente della Società cooperativa AEG; Fabrizio Gea, Presidente di Confindustria Canavese; Carlo Ronca, ricercatore di economia della conoscenza; Fulvio Uggeri, Direttore dell'Innovazione e del Settore Operativo di Bracco Imaging SpA e al moderatore Claudio Cuccurullo, Caporedattore della Sentinella del Canavese.

ai sindaci Marco Bollettino per Parella; Paola Gamba per Colletterto Giacosa; Amanda Prella per Palazzo Canavese; Luigi Sergio Ricca per Bollengo; Stefano Sertoli per Ivrea; Emiliano Pietro Sirio per Azeglio.

ai Rappresentanti dei Corpi di Pubblica Sicurezza: Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia di Stato

a Daniele Aibino e Gianfranco Franciscono, di Confindustria Canavese; Fabrizio Conicella Dir. Generale di BioindustryPark "Silvano Fumero" SpA; Paolo Di Silvestro, per il contributo sull'analisi finanziaria delle imprese e Andrea Gremmo per l'assistenza fornita all'organizzazione dell'evento, anche loro appartenenti all'organizzazione del BioindustryPark "Silvano Fumero".

alla Società Alteregocomunica, rappresentata da Elisabetta Covini e Barbara Bellardi, per il supporto nella comunicazione ed il rapporto con i media.

al Bureau van Dijk, che ci ha fornito, dal suo Database Aida, i dati di bilancio del campione d'impresе inizialmente selezionate per il premio e delle quali abbiamo realizzato l'analisi economico-finanziaria.

Un particolare e sentito ringraziamento è rivolto alla Società AEG di Ivrea, per l'importante sostegno fornito a questa iniziativa e a BioindustryPark "Silvano Fumero" SpA, che ringraziamo particolarmente per la generosa e cortese ospitalità, in un luogo che onora la memoria di Adriano Olivetti.

INTRODUZIONE di Mario Deaglio

Considerazioni sul futuro del lavoro e sul futuro dell'impresa

Non sono tempi facili per chi fa l'imprenditore o il dirigente industriale, e neppure per i lavoratori che dipendono da loro per l'occupazione, il salario e, indirettamente, per la pensione. Quasi tutti i "panorami" del mondo, dall'economia alla politica internazionale, dal calcio al clima, da Brexit agli Antitrust, sono divenuti instabili e tempestosi. L'esplosione del "rancore", magistralmente descritta dal Rapporto CENSIS 2017, non riguarda solo l'Italia e si infila in tutti gli aspetti della vita, dalle guerre commerciali tra paesi o gruppi di paesi agli screzi tra automobilisti per la precedenza agli incroci.

Come si spiega tutto questo "incattivimento"? E come si fa, se non proprio a uscire, quanto meno a convivere con questa situazione? Una risposta bell'e pronta non esiste e bisogna costruirla, percorrendo, con le analisi e con i fatti, ciascuno nel suo ambito, un lungo sentiero, giorno dopo giorno; solo così potremo venir fuori da quella che, appropriatamente, viene spesso definita una svolta epocale, una "crisi di sistema"

Dal mio punto di vista di economista europeo, il nome di questo sentiero comincia per S. S come (Joseph) Schumpeter, un economista austriaco attivo nella prima metà del secolo scorso – sconosciuto a gran parte dei non specialisti perché "oscurato" dall'inglese John Maynard Keynes, suo contemporaneo - che per primo cercò di collegare i grandi mutamenti della tecnologia con i mutamenti politico-sociali, la distribuzione dei redditi e quant'altro, sulla base di tracce aperte da David Ricardo nel 1818 e allargate da Karl Marx nel 1848. Il suo testo più noto - si veda Joseph A. Schumpeter: Capitalismo, socialismo, democrazia - fu pubblicato in Italia per la prima volta da Adriano Olivetti nel 1955, per le Edizioni di Comunità.

Che cosa dice Schumpeter, come lo possiamo interpretare alla luce dell'"incattivimento" odierno? In una sintesi estrema, occorre partire dalle invenzioni e dalle innovazioni. Le grandi invenzioni "fondamentali" avvengono senza una precisa cadenza temporale, ma si trasformano in "innovazioni" – ossia sono applicate alla produzione – solo in momenti molto particolari. Un esempio è la modificazione delle linee di montaggio nell'industria dell'auto, messa a punto da un gruppo di imprese torinesi, fornitrici del gruppo Fiat, già negli anni Settanta del secolo scorso, ma introdotta nelle fabbriche solo 10-15 anni più tardi. Perché? Perché al momento della sua messa a punto, i profitti dell'industria e le sue relazioni sindacali erano entrambi buoni e non pareva appropriato dare il via a un nuovo sistema che avrebbe tagliato i posti di lavoro e fatto aumentare la conflittualità. Successivamente, quando i profitti erano scesi, la domanda era caduta e la sopravvivenza era in gioco, ci si ricordò di questi progetti che giacevano nei cassetti e li si tradusse in linee di montaggio "flessibili" dal costo molto più basso e con un impiego sensibilmente minore di manodopera. In quegli stessi anni, a partire dal 1973, in Olivetti si organizzano le Unità di montaggio integrate (UMI),

“isole” con gruppi di operai che si occupano di un’intera fase del processo produttivo, portando una profonda trasformazione nell’organizzazione del lavoro al fine di adeguare l’azienda alle continue trasformazioni tecnologiche.

Le innovazioni fondamentali compaiono, quindi, nei momenti di crisi, quando i sistemi precedenti hanno già espresso tutta la loro potenzialità e non sono in grado di soddisfare ulteriormente la domanda o di crearne una nuova. La storia industriale dell’Ottocento e del Novecento è costellata di questi “momenti magici” in cui tutto cambia. Tra il 1880 e i primi anni del Novecento si innovò “tutto”: le novità radicali vanno dal motore a scoppio all’uso dell’elettricità per l’illuminazione, dall’auto ai pneumatici, dalla bicicletta all’aeroplano, dall’aspirina ai vaccini, dalla lampadina alla macchina per scrivere e al telefono. E l’elenco potrebbe continuare a lungo. Le innovazioni “fecero sistema” tra di loro e divennero uno “sciame”, cambiarono il modo di lavorare, trasformando gli operai-artigiani di prima in personale facilmente intercambiabile sulle nuove linee (o catene) di montaggio. I mercati – compresi quelli finanziari – si internazionalizzarono, i lavoratori dell’industria divennero una classe sociale in grado di interagire con la politica. I vecchi metodi produttivi sparirono rapidamente, lasciando il posto ai nuovi e si realizzò quello che Schumpeter definì un processo di “distruzione creatrice”.

La stessa cosa si verificò dopo la Seconda guerra mondiale, anche per effetto della spinta tecnologica causata da questo conflitto. Televisione ed energia nucleare, antibiotici e calcolatrici elettriche (poi elettroniche, ossia basate su una tecnologia che muoveva allora i primi passi operativi), motori a reazione da installare sugli aerei, materie plastiche e uso generalizzato del petrolio come principale fonte di energia, inaugurarono un nuovo tipo di produzione nel quale era sempre più importante il “capitale umano”, ossia la somma delle conoscenze impartite al cittadino-lavoratore nelle scuole e affinate poi dall’esperienza lavorativa, una parte crescente della quale non si svolgeva soltanto in fabbrica ma anche negli uffici.

Arriviamo così ai giorni nostri, dopo la crisi – intensa e a volte quasi drammatica – legata alla quadruplicazione del prezzo del petrolio dopo la guerra arabo-israeliana del 1973 allo sganciamento del dollaro dall’oro, a nuove incertezze economiche e politiche. Fu così che negli anni Ottanta del secolo scorso mosse i primi passi un nuovo “sciame” di innovazioni, dal personal computer alle reti informatiche che hanno ormai collegato tutto il mondo in tempo reale, dato origine a un’infinità di prodotti, in parte “invisibili” come i nuovi servizi (istruzione computerizzata, salute, svago e spettacolo) e relegato l’industria alla produzione di appena un quarto del prodotto interno lordo dei paesi più moderni. E cambiato ancora una volta gli stili di vita.

Ancora una volta il tipo di lavoro necessario si è modificato, il “capitale umano”, anche definibile come l’insieme delle “competenze” del lavoratore, è divenuto sempre più importante, flessibile e modulabile; l’organizzazione industriale, in precedenza rigida, con regole precise, come un reggimento – con il manager equiparabile a un generale o a un colonnello – si trasforma in qualcosa che assomiglia di più a una squadra di calcio, con pochi gradi gerarchici (basta il solo allenatore)

e una frequente intercambiabilità dei ruoli: se un difensore si trova con la palla solo davanti al portiere avversario, è suo compito di cercare di “segnare” e non invece di effettuare un difficile passaggio al centravanti.

Nell'Anno del Signore 2019, noi ci troviamo in questo punto della storia. I tempi di realizzazione dei progetti industriali si sono fatti più corti, e così la vita degli impianti. Sono lontani i tempi in cui acciaierie, centrali elettriche, cementifici e via discorrendo erano fatti per durare “per sempre”, un “detto” moderno è che nell'informatica un mese equivale a un anno nell'industria tradizionale. Parallelamente, il “capitale umano” costituito in gioventù da ogni individuo non basta più alle esigenze dell'intera vita lavorativa; la vita del lavoratore si è fatta più precaria proprio per questi tempi brevi. Su questo scenario così tormentato si sta poi inserendo l'Intelligenza Artificiale che sta limitando i compiti del lavoratore “normale”, non particolarmente creativo e per conseguenza limitandone anche i salari e gli orari.

Sempre maggiore è l'offerta da parte delle imprese di “lavori a chiamata” o lavori a tempo parziale, ma, anche quando sono a tempo indeterminato, la probabilità che l'impiego finisca bruscamente è molto maggiore di tempi anche recenti. Come se non bastasse, le disparità retributive tra lavoratori sono in forte crescita; i lavoratori “normali” sono sempre meno necessari e relativamente poco pagati, mentre idee nuove, capacità dirigenziali ed elevate competenze tecniche possono essere retribuite molto bene, ma sono soggette al rischio derivante dalla rapida obsolescenza delle tecniche.

In questo modo, i piani di vita della maggioranza degli abitanti dei paesi ricchi devono essere corretti al ribasso, il che crea rabbia e disappunto e indirizza il consenso verso posizioni semplicemente rivendicative, come sono quelle di populistici e sovranisti. La società si sta spaccando, come mostrano episodi di disagio sociale che vanno dalle imponenti manifestazioni dei “gilets gialli” in Francia alle avanzate elettorali di populistici e sovranisti in quasi ogni parte del mondo, a cominciare dagli Stati Uniti di Trump. Ricompare la povertà, soprattutto la povertà “relativa”, la distanza che separa il reddito di molti dal reddito medio. Rischia di spaccarsi anche l'economia globale, il cui spazio commerciale sostanzialmente privo di dazi fino a Trump, che ha comunque permesso, in una generazione, a oltre due miliardi di persone, soprattutto in Asia, di uscire dalla povertà assoluta, si è sostanzialmente ristretto.

Come si supera tutto ciò? Le soluzioni, come si è detto sopra, le dobbiamo scoprire giorno dopo giorno con riflessioni, studio e azione. Al momento attuale, è ragionevolmente possibile condensare riflessioni e azione su alcune linee direttrici:

la più importante è la creazione di nuove reti di sicurezza sociale che coinvolgano tutta la popolazione, in particolare i giovani. L'obiettivo principale non può più essere quello di garantire a tutti semplicemente la pensione alla fine di una vita complessivamente non movimentata, ma quello di aiutare chi perde il lavoro o chi cambia lavoro, soprattutto in momenti critici della vita. Per questo, iniziative come il “reddito di cittadinanza” (o il precedente, meglio costruito, “reddito di inclusione”) segnalano un bisogno acuto, anche se non ne costituiscono la risposta.

In particolare, deve essere data a tutti la possibilità di “aggiornare” il proprio “capitale umano” riconoscendo, dopo adeguati intervalli di tempo, al lavoratore un periodo di aggiornamento per la frequenza di corsi o la riqualificazione professionale in azienda, alla sua solita retribuzione. Naturalmente, va controllato che le attività di “conservazione” del capitale umano vengano effettivamente svolte e solo così si darà ai giovani, spesso costretti a vivere alla giornata, una sufficiente sicurezza per progetti di vita dai quali dipende il futuro della nostra società.

Dove trovare le risorse per questa nuova rete di sicurezza sociale? In primo luogo, sottoponendo ad adeguata tassazione le imprese delle reti informatiche che oggi si fanno tassare dove vogliono. La “web tax” è stata moderatamente introdotta in Europa, ma certo ci vuole ben altro. Così come non possono essere tollerate “furberie” fiscali e falsificazioni tecnologiche di altro genere che hanno contraddistinto grandi nomi dell’industria e della finanza globale. I “paradisi globali” devono essere ricondotti a una tassazione normale. Naturalmente si possono studiare anche altre misure che vadano nella direzione di spostare una parte del peso fiscale verso un capitale che finora è riuscito ad evitare, specie con la “tassazione secca”, un contributo adeguato alla fiscalità.

Le normali contabilità d’impresa non tengono conto, molto spesso in buona fede, dei costi ambientali. Nuovi schemi contabili vanno introdotti, mediante apposita imposizione fiscale, e una speciale attenzione va rivolta all’annullamento dei danni ambientali legati alla produzione (il che si traduce in risparmi pubblici al momento di disastri naturali, ecc.). Un’imposizione fiscale deve colpire i danni ambientali creati.

All’interno delle imprese, c’è ampio spazio per un uso più efficiente delle competenze dei dipendenti. Devono essere fiscalmente incoraggiate azioni tendenti a valorizzare il capitale umano disponibile.

L’attuale, pressoché assoluta, libertà di cui gode il “web” sta portando a ingerenze sempre più pesanti dello stesso “web” in vari aspetti della vita soprattutto mediante la “schedatura” dei cittadini-elettori e la “profilatura” dei cittadini-consumatori. È essenziale che vengano eliminate.

Tutto questo deve avvenire senza l’illusione che i risultati possano essere ottenuti nel breve periodo. Fa parte delle distorsioni dell’informatica il pensare che tutto possa avvenire “qui e ora”. Il recupero della dimensione temporale dell’esistenza, articolata in un passato da non perdere, un presente da vivere e un futuro da realizzare è il risultato principale al quale dobbiamo tutti tendere.

Mario Deaglio
*Professore emerito di Economia Internazionale
Università di Torino*

PREFAZIONE

L'iniziativa, l'impatto e i risultati attesi

Nell'introduzione a questo Quaderno Mario Deaglio ci dice che "il recupero della dimensione temporale dell'esistenza, articolata in un passato da non perdere, un presente da vivere e un futuro da realizzare è il risultato principale al quale dobbiamo tutti tendere". Con questo Quaderno l'Associazione Spille d'Oro Olivetti, fondata da Adriano Olivetti nel 1946, intende mettere in atto un'iniziativa, che aiuti a portare a quel risultato, cercando di essere non solo attore della memoria, ma anche saggia guida verso un buon futuro sostenibile.

L'iniziativa ha avuto un primo pubblico riscontro con l'evento di consegna del "Premio Camillo e Adriano Olivetti all'impresa innovativa e responsabile". Con questo Quaderno l'Associazione esplicita, per i propri soci e la propria comunità, gli obiettivi perseguiti e gli strumenti utilizzati per assegnare il Premio e traduce in forma di Atti quanto ha presentato pubblicamente lo scorso 15 settembre 2018 in occasione dell'evento di consegna alle aziende selezionate. Con i riconoscimenti dati a sette aziende dell'Eporediese della classe Piccole/Medie imprese, con oltre 700 addetti complessivi nelle loro sedi locali, qui elencate e descritte.

Crediamo infatti di essere riusciti a far emergere le qualità dell'impresa e del lavoro del nostro territorio "natale" in questo XXI secolo ed a stimolare, tra le organizzazioni premiate, il desiderio di conoscersi e di entrare in relazione più stretta, visibile e collettiva con il mondo, a partire dalla comunità locale, tenendo conto che, come ricorda il professor Deaglio, siamo stati testimoni di fenomeni "schumpeteriani". Nel documento proponiamo quello "stato dell'arte", per condividerlo certamente, ma, soprattutto, per farne punto di partenza e di creazione di valore con quanti -persone, imprese con i loro collaboratori, associazioni e nuove aggregazioni per lo sviluppo- vorranno prendere parte ad iniziative di innovazione, anche sociale, per costruire nuove strategie esplicite e condivise per il lavoro, la conoscenza ed il benessere nelle nostre comunità.

In relazione alla seconda edizione del premio, prevista per il 2020, aggiorneremo le fonti d'informazione, su cui abbiamo lavorato con gli strumenti sin qui adottati, sia quelli per la definizione e perimetrazione geografica degli ecosistemi locali da prendere in considerazione, sia quelli per la individuazione, selezione e valutazione delle imprese da valorizzare. Ne faremo rapporto nel secondo numero del Quaderno.

Ci siamo altresì resi conto, sulla base dell'esperienza fatta nel disegnare e implementare i processi per questa Prima Edizione, che, nello stato dell'arte qui rappresentato, sono filtrati a poco a poco molti concetti e pratiche da noi stessi appresi in questi decenni, lavorando e costruendo la nostra cultura di "olivettiani". Riteniamo che ciò risulti evidente dalle rappresentazioni che le imprese, salite sul palco della nostra premiazione, lo scorso 15 settembre 2018, ospitata dal Bioindustry Park

di Colletterto Giacosa, hanno dato della loro storia e delle decisioni imprenditoriali che l'hanno caratterizzata. Le loro narrazioni sono sintetizzate nelle pagine centrali del Quaderno: sono l'espressione di culture d'impresa, che ci sembrano percorse da un filo conduttore comune e che proviamo a descrivere nella parte conclusiva di questo testo. Dovendo scegliere il codice di rappresentazione di questo "filo conduttore", per il Quaderno adottiamo quello degli strumenti e della cultura del Management, di cui la nostra Olivetti è stata centro di sviluppo, di applicazione e di diffusione durante tutta la sua storia, in particolare da quando, con Adriano, assunse, dagli anni '30 del Novecento, una dimensione multinazionale. In base a questa scelta abbiamo cercato di individuare e rappresentare le fonti ispiratrici di tali strumenti, a cui ancora oggi fanno riferimento le pratiche operative delle imprese analizzate, e che affondano in una comune cultura d'impresa "trasversale", di cui siamo debitori a Camillo ed Adriano Olivetti. Un quadro di quelle fonti lo consegniamo a questo primo numero del Quaderno, fiduciosi che i lettori vi trovino spunti, riflessioni e un glossario di riferimento per incominciare a lavorare tutti insieme.

Con questo Quaderno, dunque, tentiamo di dare una cornice d'idee e di modelli di riferimento, per trovare -nei prossimi passaggi del progetto, insieme con le imprese del Premio e con chi altri riusciremo a coinvolgere- qual è **l'identità e il ruolo di oggi della nostra Associazione e dei suoi soci**, membri delle nostre comunità, da comunicare e condividere con gli altri attori del territorio, convinti che tutto questo ci darà responsabilità e forza per sostenere collettivamente il nostro futuro.

1. Perché il “Premio Camillo e Adriano Olivetti”

“La Spilla d’Oro sa che...”

La spilla d’oro era l’ambito riconoscimento per la fedeltà aziendale dei dipendenti Olivetti che avevano raggiunto i venticinque anni di permanenza nelle Società del Gruppo. L’Associazione è stata istituita formalmente dall’ingegner Adriano Olivetti nel 1946, rendendo stabile l’iniziativa avviata dal padre nel 1933.

L’Associazione Spille d’Oro Olivetti è un sodalizio tra persone che, avendo vissuto a lungo nell’ambiente culturale olivettiano e avendone assimilati valori ed etica, avvertono l’esigenza di preservarli, testimoniarli e diffonderli. In oltre settanta anni di attività l’Associazione ha proposto numerosissime iniziative culturali, ricreative e di solidarietà. Oggi l’Associazione, anche nell’intento di mantenere viva nel tempo la propria missione, rivolge l’invito a farne parte a quanti, pur non avendo lavorato “in Fabbrica”, condividono interesse, valori e passione per la sua storia, a evitare che si perda un altro tassello della memoria del nostro passato, di assoluta capacità innovativa e di eccellenza del fare.

Lo spirito che anima le Spille d’Oro è ben riassunto dalle parole di Adriano il 19 dicembre 1954 in occasione della cerimonia di consegna delle spille ai dipendenti che avevano raggiunto quell’anno i venticinque anni di lavoro nella Fabbrica: **“La Spilla d’Oro sa che il cemento che ci lega è l’amore per l’opera che abbiamo insieme compiuta e alla quale ciascuno di noi ha dato, nella misura della sua possibilità e in proporzione delle sue forze, tutto il suo contributo con umiltà, pazienza, tenacia. La Spilla d’Oro sa che questi valori, talora oscuri, non sempre appariscenti, stanno nel cuore di ognuno e nel cuore della fabbrica”**.

Oggi si fa sentire forte la spinta a riconfermare la vitalità delle nostre radici. Abbiamo così lanciato un progetto nuovo, capace di dare continuità alla nostra tradizione e di divenire uno dei percorsi per il futuro dell’Associazione.

LA VISIONE

Fra tradizione...

“... tutelare, conservare e testimoniare la cultura industriale e sociale Olivetti, insieme ai valori e agli ideali di cui è portatrice, che considera l’uomo e la sua dignità non uno dei fattori produttivi, ma il centro del processo stesso ...”

... e futuro

Crediamo che quell’esperienza sia più che mai attuale per affrontare le sfide della modernità, per le quali il capitale umano di competenze e partecipazione fornisce l’unico, vero “plus”. Un clima che si deve consolidare e diffondere per mantenere e attrarre nuovi investimenti e intelligenze.

L'IDEA

Camillo, con la sua visione anticipatrice dell'evoluzione tecnologica, ha lanciato prodotti di frontiera per l'industria italiana di quegli anni e ha elaborato concetti che avrebbero trovato accoglimento più di settant'anni dopo nelle teorie di *concurrent engineering* e *lean manufacturing*: fuori dagli schemi di quei tempi, la sua raccomandazione affinché la direzione “...nel fare i disegni ...stabilire i metodi di lavorazione, si valga dell'esperienza dei capi-operai e degli operai stessi. È una duplice corrente di un mutuo insegnamento che deve andare dalla direzione all'officina e dall'officina alla direzione”...

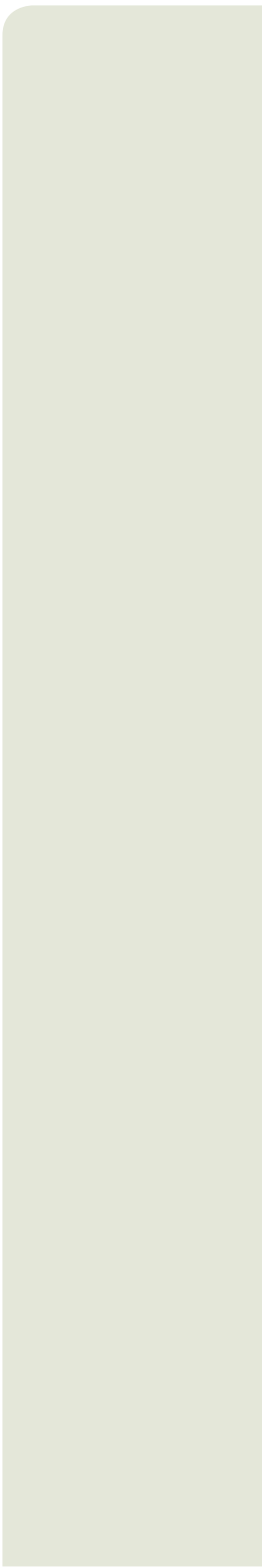
Adriano, con la sua determinazione nel combattere la sfida dei mercati e nella ricerca dell'eccellenza, diceva ai dipendenti di Pozzuoli quell'aprile del 1955 “...e questa lotta non avrà mai fine, poiché la concorrenza, le invenzioni, i perfezionamenti non hanno limiti e dovremo, sotto questo riguardo, non dar mai segni di stanchezza, alimentando di nuove forze tecniche i nostri laboratori di ricerche, i nostri centri studi”.

Adriano, continuatore della spinta a prodotti da primato, spesso anticipando di lustri quelli della concorrenza, ha realizzato l'unione amichevole fra Persona e Fabbrica. Ha pensato e fatta propria la responsabilità che quest'ultima assume verso il territorio: “La fabbrica di Ivrea, pur agendo in un mezzo economico e accettandone le regole, ha rivolto i suoi fini e le sue maggiori preoccupazioni all'elevazione materiale, culturale, sociale del luogo ove fu chiamata ad operare, avviando quella regione verso un tipo di comunità nuova ove non vi sia più differenza sostanziale di fini tra i protagonisti delle umane vicende”.

Il fulcro dell'esperienza olivettiana è il concetto realizzato che fra imprenditori e lavoratori può essere stabilito un patto che motiva tutti, ciascuno nel proprio ruolo, a raggiungere obiettivi comuni di sviluppo economico e sociale.

Molte della realtà più vitali del mondo produttivo e imprenditoriale di Ivrea e del suo territorio possono idealmente essere collegate all'impostazione forgiata da Camillo prima e Adriano Olivetti poi.

La conferma di questa visione è riscontrabile nell'attività di quegli operatori che nella loro vita lavorativa, dentro o con la “fabbrica Olivetti”, hanno trovato ispirazione e stimoli per il proprio impegno imprenditoriale. O in quegli industriali che, pur senza aver avuto contatto diretto con l'ambiente Olivetti, hanno ispirato la propria figura d'imprenditore a quegli stessi principi e valori. Attraverso l'attività di queste persone, il modo olivettiano di fare impresa è diventato un humus che ha fertilizzato il sistema economico di questa zona, favorendo la nascita di imprese capaci di competere con il mondo. È per dare pubblico riconoscimento a queste imprese, che le Spille d'Oro Olivetti hanno istituito il “PREMIO CAMILLO E ADRIANO OLIVETTI ALL'IMPRESA INNOVATIVA E RESPONSABILE”.



Tre gli obiettivi:

1. Identificare e valorizzare il patrimonio attuale di cultura industriale, attraverso la messa in luce delle eccellenze, per riconoscere il merito di quegli operatori che con visione, impegno e coraggio hanno mantenuto il radicamento sul nostro territorio, tenendo alta la sfida per l'innovazione e lo sviluppo sociale, contribuendo a dimostrare nei fatti la grande vitalità industriale di questa nostra terra.
2. Stimolare tra le organizzazioni premiate, il desiderio di conoscersi e di entrare in relazione più stretta e collettiva con il mondo, consolidando la propria sostenibilità nel futuro.
3. Studiare e mettere a punto le migliori condizioni attraverso le quali il Premio possa diventare un punto di riferimento per favorire il dialogo tra i vari attori dell'imprenditoria e del territorio, intorno a un "tavolo" di argomenti condivisi.

2. Progetto del Premio Spille d'Oro Olivetti

Il metodo

Nella sua prima edizione il premio dell'Associazione Spille d'Oro si è rivolto alle imprese di Ivrea e dell'immediato circondario, nell'ambito del Sistema Locale del Lavoro di Ivrea.

I personaggi ai quali è intitolato il premio, Camillo e Adriano, sono di statura tale da aver imposto la massima cura nella definizione del metodo da seguire e rigore nella selezione delle aziende meritevoli.

Per giungere al risultato finale si è definito un percorso articolato secondo i seguenti passi:

- istituzione del Comitato Promotore del Premio e stesura del Regolamento (Vedi App. 1)
- adozione del prerequisito di solidità economico – finanziaria e scelta degli indicatori di bilancio
- definizione dei Criteri caratterizzanti le Imprese “Olivettiane”, dei relativi Parametri di valutazione e delle Metriche
- delimitazione del territorio (Sistemi Locali del Lavoro) dal quale ricavare l'elenco iniziale delle imprese candidabili
- stesura del piano di comunicazione
- individuazione, attraverso successivi livelli di selezione, dell'elenco di imprese alle quali proporre l'iter di valutazione finale
- programmazione ed effettuazione degli incontri con gli imprenditori, finalizzati alla raccolta degli elementi di valutazione
- elaborazione dei dati e definizione dell'elenco finale delle imprese vincitrici
- organizzazione dell'evento di premiazione

Valutazione economico - finanziaria

Il prerequisito di solidità economico-finanziaria è motivato dalle seguenti considerazioni:

- il successo sul mercato è buon indicatore di validità della conduzione manageriale
- difficilmente un'azienda in difficoltà può dedicare impegno su temi che non siano di stretta sopravvivenza

ELEMENTI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE ECONOMICO - FINANZIARIA

Ragione Sociale

Prodotti

Nome e riferimenti del rappresentante aziendale

Codice ATECO e Settore di attività

Dati economico - finanziari di periodo

Ricavi

Utile netto

N° Dipendenti

Indicatori di bilancio

ROI

ROS

ROE

Patrimonio netto

EBITDA

Posizione finanziaria netta

Criteria caratterizzanti, parametri di valutazione e relative metriche

I temi portanti del premio -Innovazione e Responsabilità- che approfondiamo nei capitoli conclusivi del Quaderno, sono stati i cardini per la scelta dei criteri attraverso i quali valutare le imprese.

Allo scopo di realizzare una scala di valutazione quantitativa, per la definizione dei Criteri si è fatto ricorso all'applicazione del metodo dei Fattori Critici di Successo (*Critical Success Factors*) a partire dal concetto di "Fabbrica Olivettiana" ed al loro successivo deployment per la definizione dei parametri associati. I Criteri sono stati individuati sulla base dell'esperienza e delle conoscenze dei membri del Comitato, data l'assoluta evidenza che Innovazione e Responsabilità hanno sempre avuto nella visione e nelle strategie di Camillo e Adriano, per i dipendenti della Olivetti.

CRITERI

Innovazione del Prodotto, Design, Usabilità	<i>Impegno per assicurare il gap competitivo sui prodotti; competitor di riferimento</i>
Innovazione dei Processi aziendali, Comunicazione istituzionale e interna	<i>Criterio indirizzato particolarmente a chi opera conto terzi; per tutti, valuta il livello di aggiornamento tecnico e gestionale dei processi interni</i>
Architettura degli edifici, vivibilità degli spazi, servizi ai dipendenti	<i>Ambienti di lavoro, aree per attività extra lavorative, parcheggi, aree ristoro ...</i>
Radicamento e integrazione con il territorio	<i>Espansione, però senza delocalizzazione</i>
Gestione dei collaboratori	<i>Programmi di formazione interna, welfare e iniziative sociali</i>
Rispetto dell'ambiente	<i>Risparmio energetico, riduzione inquinanti...</i>

Per ognuno di questi Criteri sono stati definiti dei Parametri tradotti poi in domande e relative Metriche, necessarie a ridurre il campo d'errore nei giudizi, stabilire una scala di confronto e a definire il peso relativo fra i criteri di valutazione.

CRITERI	PESO RELATIVO
Innovazione del Prodotto, Design, Usabilità	20%
Innovazione dei Processi, Comunicazione	20%
Architettura e servizi	10%
Radicamento e integrazione con il territorio	15%
Gestione dei collaboratori	25%
Rispetto dell'ambiente	10%

L'innovazione dei processi è chiaramente di rilevante importanza per ogni impresa, nel nostro caso ha però richiesto un approccio specifico per adattare il modello di valutazione anche alle aziende che si rivolgono a clienti intermedi e che quindi svolgono attività prevalentemente conto terzi.

Definizione del territorio e del sistema produttivo

Ci siamo mossi in linea di continuità con gli strumenti e metodi d'indagine sullo sviluppo locale che il gruppo di lavoro del Premio ha considerato fondamentali per l'analisi dei sistemi locali d'impresa. In particolare abbiamo preso in carico i risultati conclusivi di metodo, proposti dalle ricerche della Fondazione Adriano Olivetti e da questa pubblicati nel 2015 nel lavoro intitolato: "Trasformazione di un sistema produttivo locale e linee guida per una "mappa delle competenze": il Canavese come caso di studio"². Infatti in quella ricerca, ove si esaminavano i luoghi del Canavese per evidenziarne capacità di lavoro e specializzazioni produttive e per selezionarne le eccellenze imprenditoriali, avevamo dato una soluzione al problema della loro rappresentazione "geografica". Nell'organizzare il Premio ci siamo posti lo stesso problema e, come soluzione, abbiamo scelto quella stessa "geografia" che, crediamo, non crea "effetti collaterali". Abbiamo dunque scelto di entrare nel campo delle "geografie del lavoro" e di adottare quello che l'Istat, in un Report del 2015, ha definito e descritto come "La nuova geografia dei sistemi locali"³. I dettagli di quello che possiamo considerare il nostro "Atlante", in cui sono insediate e localizzate le imprese premiate, il lettore li troverà nel paragrafo 4, ai quali rimandiamo.

² "Trasformazione di un sistema produttivo locale e linee guida per una "mappa delle competenze": il Canavese come caso di studio", Carlo Ronca (a cura di), Fondazione Adriano Olivetti Working Paper on Knowledge Society n.8/2015

³ "La nuova geografia dei sistemi locali", Istat Roma, 2015, ISBN 978-88-458-1857-8.

3. Le Attività svolte

Piano di comunicazione

È stato definito un piano di comunicazione, basato su lettere e comunicati alla stampa locale, per illustrare agli imprenditori le finalità del Premio, invitarli alla partecipazione, a rendersi disponibili a un incontro con il Comitato Promotore e alla visita del sito. Il piano di comunicazione ha curato inoltre la presentazione del premio alle Istituzioni e agli sponsor e la comunicazione per l'organizzazione della giornata dell'evento.

Organizzazione delle visite e incontri con gli imprenditori

I gruppi di valutazione sono stati composti da membri del Comitato Promotore. Prima degli incontri, i gruppi hanno dedicato il tempo necessario a focalizzare lo scopo dell'incontro e il modo più oggettivo per ricavare il quadro di riscontri necessari.

Il percorso di selezione

Attraverso una successione di filtri, per i quali è stato importante il contributo di persone esperte in finanza ed economia aziendale esterne al Comitato (vedi app. 2), la lista iniziale di oltre cinquanta imprese è stata ridotta a venticinque; da questa è stato poi ricavato l'elenco finale delle Società da invitare a partecipare alla selezione e alle quali proporre un incontro nella loro azienda. Alle suddette valutazioni, basate su dati reddituali/patrimoniali degli anni più recenti, sono poi state affiancate le indicazioni di piano ottenute nel corso delle visite, per ricavare una visione di prospettiva.

Le visite si sono svolte nei mesi di Aprile – Maggio 2018.

A esse sono subito seguiti il lavoro di elaborazione, valutazione dei risultati e la nomina dei vincitori, da premiare il giorno 15 settembre 2018.

È stato deciso di dare il nostro riconoscimento a tutte le imprese che hanno superato il livello inizialmente prestabilito della scala di valutazione. **Si è così evidenziata la vastità e il livello di eccellenza delle competenze presenti in questo nostro territorio, caratteristica peculiare che rende la zona di Ivrea fatto quasi unico in Piemonte: dalla meccanica fine all'automazione e alla robotica, dalla farmaceutica al software, dall'elettronica alle telecomunicazioni.** Competenze vere, concrete, che sono state certificate dal successo sui mercati internazionali.

4. L'evento di premiazione

Programma del 15 settembre 2018

1. Apertura dell'evento	David Olivetti
2. Saluto	Beniamino de' Liguori Carino
3. Finalità e motivazioni del premio	Roberto Ricci
4. Tavola Rotonda	Ospiti e Coordinatore
5. Presentazione programma di geo-localizzazione	Carlo Ronca
6. Presentazione Imprese	Gianfranco Ferlito
7. Consegna premi	Roberto Ricci e incaricati della Consegna del Premio
8. Chiusura dei lavori e commiato	Roberto Ricci

In premio è stata consegnata una targa intestata all'azienda premiata e due volumi, rispettivamente, "Immagini del lavoro e della vita aziendale" e "La saga degli Olivetti", quest'ultimo ristampato dal Comune di Bollengo e offerto dal Sindaco Luigi Sergio Ricca.

La Tavola Rotonda

La Tavola rotonda, condotta da Claudio Cuccurullo, Caporedattore de La Sentinella del Canavese, ha per oggetto " un percorso innovativo e responsabile come traino per lo sviluppo del Canavese".

Il primo intervento è di Andrea Ardissonne, Presidente Soc. Coop. AEG, che sottolinea l' impegno della Cooperativa di consumo, in attività sociali e per lo sviluppo del territorio, sin dalla sua nascita. Ora promuove e sostiene, con altri imprenditori, un grande progetto di recupero della fabbrica di mattoni rossi, che dovrà sviluppare l' obiettivo di attrarre imprese innovative; allo scopo è stata costituita una Società finalizzata alla ristrutturazione e gestione del sito, ICONA Srl .

Segue l'intervento di Fabrizio Gea, Presidente Confindustria Canavese, che sottolinea la centralità dell'uomo, nel processo di sviluppo dell' innovazione, il valore delle persone, la dignità del lavoro, alimentata da una grande passione nel condividere le scelte del processo industriale.

Il terzo intervento è di Carlo Ronca, ex Dirigente Olivetti e Ricercatore di Economia della conoscenza. L'ing. Ronca riferisce sui lavori e studi promossi dalla Fondazione Adriano Olivetti sul sistema industriale canavesano, dopo la Olivetti, ed illustra i fattori di successo che hanno contrassegnato un nuovo percorso di sviluppo, soprattutto in tema di conoscenza ed innovazione, con lo sviluppo di numerose imprese innovative, molte delle quali con profonde radici olivettiane. L'Ing. Ronca ri-

marca l'importanza di riuscire ad avere una visione comune delle competenze utili a soddisfare le necessità connesse al lavoro sul territorio.

Segue l'intervento di Fulvio Uggeri, Manager di Bracco Imaging SPA, il quale riferisce che l'Azienda ha compiuto da poco i 90 anni di attività e questo percorso è stato contrassegnato da una costante crescita. d'immagine.

Perché una azienda milanese insediata in Canavese?

“La Bracco ha trovato nel Bioindustry Park una collocazione ideale, per alcuni primi investimenti, che nei primi anni 2000 erano stati reputati provvisori; successivamente questa precarietà si è trasformata in una solida collaborazione con il parco, che ha portato ad una costante crescita degli investimenti; gli elementi qualificanti di questo rapporto di successo risiedono sostanzialmente in una credibilità ed elasticità nell'assunzione di importanti responsabilità, nello sviluppo di progetti fortemente innovativi: così deve operare un territorio che vuole essere veramente attrattivo”.

Al Presidente Ardisson il moderatore pone il quesito di come una azienda di servizi al territorio può farsi carico di un impegno così gravoso:

Ardisson precisa che un investimento di grande valore deve essere sostenuto dall'intero sistema socio-economico eporediese, soprattutto da imprese innovative, che nella fabbrica di mattoni rossi intravedono il loro nuovo percorso di sviluppo.

Al Presidente Gea si chiede cosa è l'Agenzia di sviluppo:

“il lavoro sviluppato in questi anni, soprattutto in Confindustria Canavese, è stato orientato a creare una visione d'insieme del lavoro, delle competenze e delle eccellenze presenti sul territorio”.

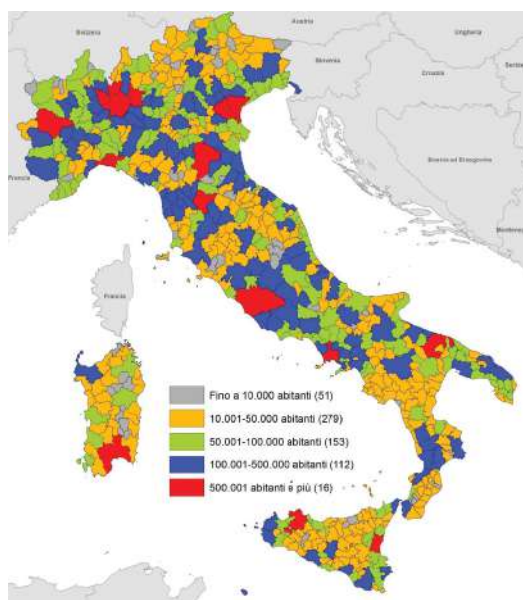
Al Dr Uggeri, il Dr Cuccurullo pone l'ultima domanda: ha trovato traccia, qui, dei valori olivettiani?

“Sicuramente Bracco ha trovato qui un alto valore culturale, non replicabile in altri territori, ricerca di livello, risorse umane adeguate, formazione di qualità, sicuramente ingredienti della cultura olivettiana”.



Le basi analitiche per la geo-localizzazione delle imprese: la “geografia dei Sistemi Locali” della Città Metropolitana di Torino e del Canavese

Nel paragrafo 2.4 abbiamo specificato lo strumento prescelto per la definizione cartografica dei sistemi produttivi locali: quello della “nuova geografia dei sistemi locali del lavoro”, nella versione data dall’Istat dopo il censimento del 2011. Abbiamo scelto questo cartogramma, tra i molti proposti, per darne un esempio ai nostri lettori: vi sono inquadrati i 611 Sistemi locali definiti dall’Istat. Il lettore vi distinguerà anche il Piemonte ed i suoi sistemi locali, da cui si evidenzia quello di Torino (in rosso, in alto, a Nord-Ovest, perché ha più di 500.000 abitanti):



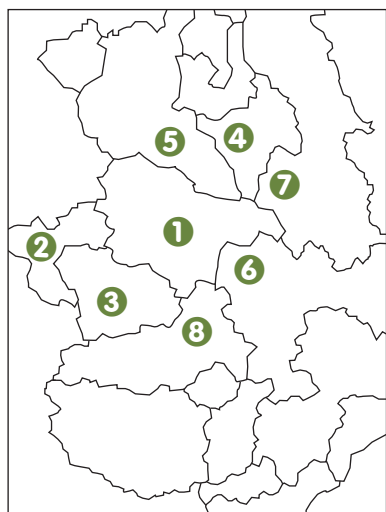
POPOLAZIONE RESIDENTE TOTALE PER SISTEMA LOCALE DEL LAVORO 2011. Anno 2011 (fonte Istat)

I Sistemi locali del lavoro (SLL), nell’accezione proposta dall’Istat, rappresentano dei luoghi (precisamente identificati e simultaneamente delimitati su tutto il territorio nazionale) dove la popolazione risiede e lavora e dove quindi indirettamente tende a esercitare la maggior parte delle proprie relazioni sociali ed economiche. Dal punto di vista tecnico e metodologico i SLL sono costruiti come aggregazione di due o più comuni contigui sulla base dell’auto-contenimento dei flussi di pendolarismo giornaliero tra luogo di residenza e luogo di lavoro rilevati dall’Istat in occasione dei censimenti della popolazione e delle abitazioni.

In base alla definizione ora data, questa “nuova geografia” organizza una rappresentazione omogenea e coerente dei luoghi del Paese –per noi è importante, perché vorremmo in futuro includere tutti gli altri luoghi ove Olivetti produsse– Crema e Massa, al centro di sistemi locali che portano il loro nome, Pozzuoli, che sta nel sistema napoletano e

Marcianise, in quello di Caserta; infatti questa rappresentazione cartografica serve non a tracciare confini, ma a evidenziare aggregazioni e interconnessioni, che permettono ai cittadini di riconoscere ciascuno il proprio contesto –quello in cui si vive e si lavora, a partire dal municipio in cui si abita- e di evidenziare e condividere tutti insieme le relazioni/reti e i flussi che, connettendoli, ne trasformano le condizioni e ne mutano le risorse disponibili.

I “luoghi” del Canavese sono per altro entro i confini amministrativi della Città Metropolitana di Torino. Proponiamo quindi questa ulteriore visualizzazione cartografica, relativa alla Città Metropolitana di Torino (fonte Istat), per inquadrare i territori del Canavese.



SLL della Città Metropolitana di Torino	NB: complessivamente contengono tutti i comuni della CMT0
1.Torino	Area di crisi industriale complessa (16/04/2019)
2.Susa	
3.Pinerolo	
4.Ivrea	
5.Rivarolo Can.	
6.Chieri (parz.)	Con comuni prov. Asti
7.Santhià (parz.)	Contiene comuni prov. Vercelli
8.Savigliano (parz)	Contiene comuni prov. Cuneo

La cornice geografica della CMT0: i suoi Sistemi locali (Figura e Tabella A)

Su questa base cartografica è possibile dare una rappresentazione geolocalizzata della distribuzione delle unità locali delle imprese presenti sul territorio. Sono quelle che sono censite nel nuovo contesto del “Frame territoriale SBS” dell’Istat, di cui le Tabella 1 e 2 ci presentano una sintesi della sua capacità informativa. Si noti che ciascuna di queste unità locali è, per noi, stake-holder nel proprio territorio, e, dunque, da coinvolgere in progetti collaborativi di sviluppo⁴.

Prendiamo in considerazione i soli sistemi locali il cui capoluogo è nel perimetro della CMT0. Nelle Tabella 1 e 2 pubblichiamo la sintesi dei principali aggregati e indicatori economici per sistema locale nella CMT0 al 31/12/2015 e 31/12/2016:

⁴ RISULTATI ECONOMICI DELLE IMPRESE A LIVELLO TERRITORIALE: AMPLIAMENTO DEL DETTAGLIO DI ANALISI- Istat, 13 giugno 2018 e RISULTATI ECONOMICI DELLE IMPRESE A LIVELLO TERRITORIALE: Anno 2016 Istat, 17 giugno 2019

Sistemi Locali (SL) 2011	INDUSTRIA											Addetti Individ. tot.		
	Denominazione SL 2011	Numero unità locali	Addetti	Dipendenti	Ributazioni (migliaia di euro)	Valore aggiunto (migliaia di euro)	Fatturato (migliaia di euro)	Acquisti di beni e servizi (migliaia di euro)	Valore aggiunto per addetto (migliaia di euro)	Valore aggiunto sul fatturato (valori percentuali)	Acquisti di beni e servizi sul fatturato (valori percentuali)		Ributazione sul valore aggiunto (valori percentuali)	Ributazione per dipendente (migliaia di euro)
101	CHIERI	2.506	16.822	13.849	447.308	1.058.758	4.207.687	3.267.160	62.940	25,2	77,6	42,2	32,299	0,498592134
102	IVREA	1.995	9.748	7.439	259.146	613.992	2.099.385	1.505.260	62.985	29,2	71,7	42,2	34,836	0,302695317
103	PINEROLO	2.988	15.916	12.248	399.822	859.994	2.690.243	1.886.808	54.033	32,0	70,1	46,5	32,644	0,476213273
104	RIVAROLO CANAVESE	1.936	11.860	9.553	287.849	674.505	2.046.976	1.330.352	56.872	33,0	65,0	42,7	30,132	0,517971787
105	SUSA	558	1.256	595	14.906	61.989	153.557	87.758	49.373	40,4	57,2	24,0	25,036	0,181005909
106	TORINO	28.407	176.970	146.887	4.920.683	11.320.848	52.397.015	40.154.465	63.970	21,6	76,6	43,5	33,500	0,318983837

Sistemi Locali (SL) 2011	SERVIZI											Addetti Serv./addito.		
	Denominazione SL 2011	Numero unità locali	Addetti	Dipendenti	Ributazioni (migliaia di euro)	Valore aggiunto (migliaia di euro)	Fatturato (migliaia di euro)	Acquisti di beni e servizi (migliaia di euro)	Valore aggiunto sul fatturato (valori percentuali)	Acquisti di beni e servizi sul fatturato (valori percentuali)	Ributazione sul valore aggiunto (valori percentuali)		Ributazione per dipendente (migliaia di euro)	
101	CHIERI	6.647	16.917	9.263	218.901	631.329	2.359.177	1.570.293	37.318	26,8	66,6	34,7	23,631	0,501407866
102	IVREA	5.822	22.456	15.812	342.536	1.151.876	3.011.037	1.757.135	51.294	38,3	58,4	29,7	21,663	0,697304683
103	PINEROLO	7.120	17.506	8.990	176.799	482.263	1.644.058	1.112.279	27.548	29,3	67,7	36,7	19,666	0,523786727
104	RIVAROLO CANAVESE	4.418	11.037	5.730	119.726	329.261	1.055.592	712.465	29.834	31,2	67,5	36,4	20,895	0,482028213
105	SUSA	1.910	5.683	3.019	71.166	253.175	566.545	319.251	44.547	44,7	56,4	28,1	23,576	0,818994091
106	TORINO	114.137	377.823	254.725	6.669.880	16.934.373	56.258.234	38.726.322	44.821	30,1	68,8	39,4	26,185	0,681016163

TABELLA 2- Le prestazioni economiche delle Unità locali produttive di Industria e Servizi nei Sistemi locali della CMTO (2016)

Riteniamo utile la seguente tabella di sintesi sulla distribuzione del lavoro tra le uu.ll. di Industria e Servizi, che ci restituisce un quadro disomogeneo ove la manifattura, in molti sistemi locali ma non in tutti, appare prevalente, rendendo difficile una condivisione di sintesi: infatti anche a livello regionale ciò non è, per il peso del Sistema locale di Torino, che ne comprende l'effettiva area metropolitana.

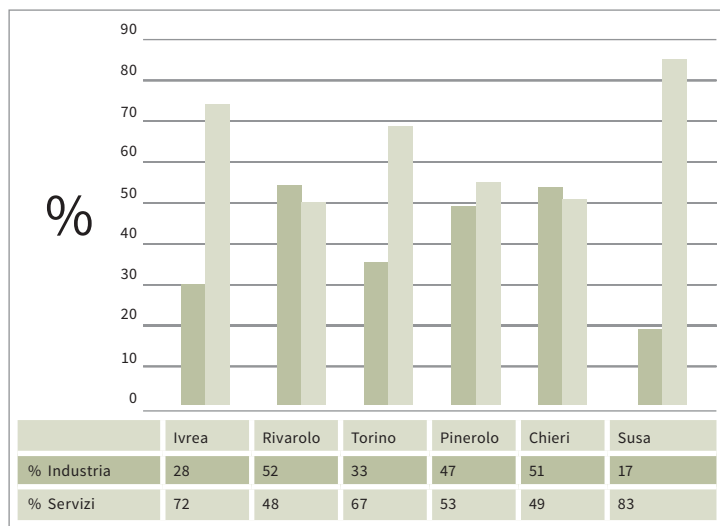
SLL della CMTo (2015)	Addetti Industria/ addetti totali	Addetti Servizi/ addetti totali
Chieri	0,51	0,49
Ivrea	0,28	0,72
Pinerolo	0,47	0,53
Rivarolo Canavese	0,52	0,48
Susa	0,17	0,83
Torino	0,33	0,67

SLL della CMTo (2016)	Addetti Industria/ addetti totali	Addetti Servizi/ addetti totali
Chieri	0,50	0,50
Ivrea	0,30	0,70
Pinerolo	0,48	0,53
Rivarolo Canavese	0,52	0,48
Susa	0,18	0,82
Torino	0,32	0,68

Solo Torino ed Ivrea hanno ripartizioni a favore dei Servizi, in linea con le economie dei paesi avanzati. Ma il sistema locale di Torino è di almeno un ordine di grandezza più grande degli altri sistemi locali che lo circondano.

Si tratta di dati per la prima volta offerti alla visibilità e interpretazione delle nostre comunità. Per questo le riproduciamo integralmente. In base ai dati di Tabella 1 e 2 – si noti la resilienza delle attività produttive “manifatturiere” nel sistema di Ivrea, che nel biennio 2015-2016 accresce i propri addetti!

Esaminando nel dettaglio le due tabelle, disponiamo di molti indicatori economici che danno conto delle “diversità” che caratterizzano le attività produttive dei sistemi locali che fanno parte della Città Metropolitana di Torino. Per evidenziare tutto questo troverete più sotto un diagramma a barre di sintesi – ricavato dalla Tabella 1, per altro simile alla Tabella 2 - sulla distribuzione del lavoro tra le uu.ll. di Industria e Servizi, un tempo indice di una dicotomia segnata dal prevalere della “fabbrica” come luogo dell’attività produttiva “principe”. Questo non vale più oggi, ove servizi sempre più sofisticati integrano le catene del valore prodotto nei sistemi locali; le Tabelle 1 e 2 ci restituiscono questo nuovo quadro disomogeneo, ove l’Industria – settore in cui la manifattura è parte dominante- appare prevalente in molti sistemi locali, , ma con alcune eccezioni rilevanti, a Ivrea e a Torino. Il diagramma a barre, relativo ai dati pubblicati in Tabella 1 permette una sintesi condivisa di queste “diversità”.



Nei Sistemi locali di Ivrea e Torino il lavoro nei Servizi è preponderante. Per ulteriori approfondimenti analitici occorre in particolare tenere conto del peso del Sistema locale di Torino, che rappresenta funzionalmente l'effettiva area metropolitana, e della "singolarità" del sistema locale di Ivrea, come bene evidenzia il diagramma a barre. Per questo facciamo nostre, in questo Quaderno, anche le seguenti considerazioni, pubblicate sul sito www.fondazioneadrianolivetti.it per inquadrare i risultati acquisiti con la ricerca del 2015 -sulla trasformazione delle attività produttive del Canavese- e confermati dalle Tabella 1 e 2: ***"Nello sviluppo e trasformazione dei territori vi è oggi un motore essenziale di creazione di valore e insieme di crescita: quello delle conoscenze e capacità collettive, date dall'interazione e integrazione tra gli attori di un sistema locale"***⁵. Industria e Servizi debbono dunque essere in relazione tra di loro, per produrre innovazione, all'interno ed all'esterno dell'impresa.

Questa innovazione non è solo quella produttiva, che ha certamente il suo baricentro nell'impresa e nel suo capitale umano, ma è alimentata in particolare dai flussi di risorse e beni collettivi prodotti dall'innovazione sociale. Con quest'ultima si fa riferimento alla costruzione di processi, che siano in grado di rafforzare il tessuto civico delle nostre società e di generare il necessario cambiamento. Per attivare questi processi occorre mettere in campo nuovi strumenti e progetti che abilitino i territori e le comunità a compiere un percorso d'innovazione collettiva. ***I dati pubblicati in Tabella 1 e in Tabella 2, relativi in particolare al Sistema locale d'Ivrea, ci dicono che le "aggregazioni produttive" nel Canavese di Ivrea e Rivarolo hanno fatto percorsi diversi: che occorre interpretare e utilizzare per meglio guardare in avanti.***

Pensiamo che il Premio Camillo e Adriano Olivetti costituisca l'azione abilitante per tale interpretazione e per individuare e condividere l'innovazione collettiva che è il motore delle trasformazioni.

5 N.B. Uno degli obbiettivi del Premio è a appunto quello di individuare attori rilevanti (imprese) del sistema locale, per farli integrare ed integrare per lo sviluppo esplicito delle capacità e competenze collettive.

Le aziende premiate, selezionate tra le piccole e medie imprese con unità produttive nel sistema locale di Ivrea, infatti, con la loro storia e con le loro prospettive di sviluppo, mettono in evidenza il trend evolutivo specifico del loro contesto territoriale, sottolineando e rappresentando il fatto che **ciascun territorio non ha delle capacità intrinseche a priori, ma è il prodotto di un insieme di pratiche sociali che si sedimentano e lo trasformano**⁶. Per questo pensiamo che queste aziende debbano far parte degli “*stake-holder*” dell’ecosistema in cui hanno sede: sono un primo gruppo da chiamare in causa per la definizione di progetti di sviluppo del territorio. Questa chiamata trova i suoi dettagli nel paragrafo che qui segue, e nel capitolo 5 di questo Quaderno, ove le aziende premiate sono descritte una per una e geo-localizzate nel sistema locale di Ivrea, come ne abbiamo dato dimostrazione in occasione dell’evento di premiazione.

A quei capitoli rimandiamo le nostre imprese e quanti altri, lettori di questo testo, ci vogliono aiutare nella prosecuzione del nostro progetto.

⁶ N.B. L’evento di consegna del Premio Camillo e Adriano Olivetti è il momento in cui si identificano e valorizzano le pratiche di innovazione sociale in atto.

Presentazione del programma di geo-localizzazione

Le aziende selezionate dalla Prima Edizione del Premio sono geo-localizzate nell'Eporediese e sono parte di un ecosistema produttivo più ampio e complesso che, all'interno dei confini amministrativi della Città Metropolitana di Torino (CMT0), ha l'indicazione geografica di "Canavese".

Con le rappresentazioni che seguono, le imprese premiate sono visualizzate, nell'ecosistema di cui fanno parte, come nodi di una rete, perché diventi visibile e rilevante il contributo allo sviluppo dato e quello ricevuto da ognuna di esse. Si tratta di una "demo" che presenta il "modello di fattibilità" di un atlante delle "Geografie delle identità d'innovazione" della CMT0. L'abbiamo fatto nostra, perché ha come obiettivo quello di rappresentare le diverse "capacità produttive" e i diversi contenuti di conoscenza delle imprese di un territorio, consentendo di meglio valorizzare e sostenere i loro percorsi di sviluppo e di innovazione.

Riportiamo qui di seguito le seguenti visualizzazioni:

Step 1- Il "frame" territoriale focalizzato sui due sistemi locali della CMT0, Ivrea e Rivarolo Canavese.

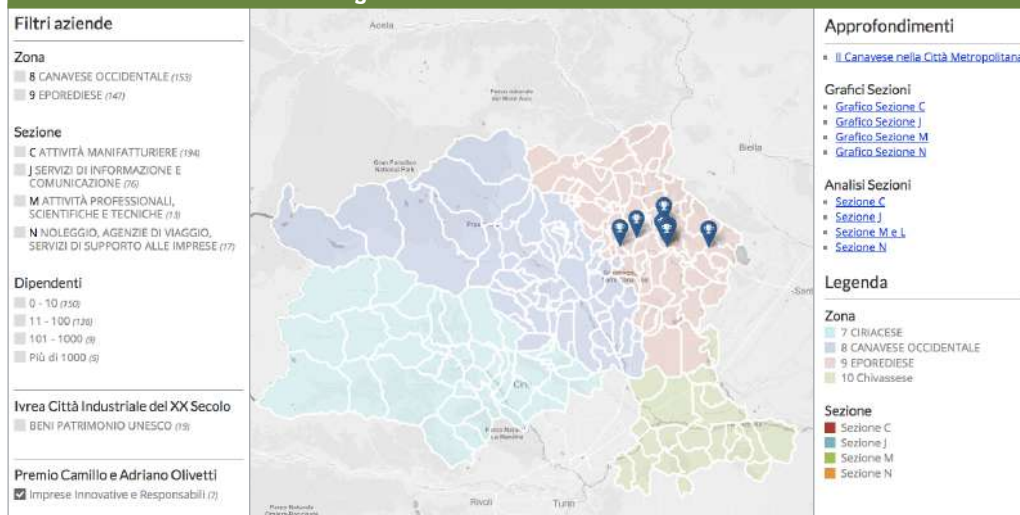
Step 2- Geo-localizzazione delle imprese premiate: sono tutte nell'ambito "advanced Industries"⁷⁷.



STEP 1: Il Territorio delle imprese, focalizzato su Canavese Occidentale e Eporediese (la "demo" è stata realizzata da Quintetto Srl)

⁷⁷ Che un famoso "think-tank" americano, la Brookings Institution, caratterizza come quell'insieme di tipologie d'impresa che hanno garantito crescita ed occupazione nell'ultimo decennio, essendo fondate sul forte ruolo delle attività di R&S e sulla presenza di lavoratori STEM.

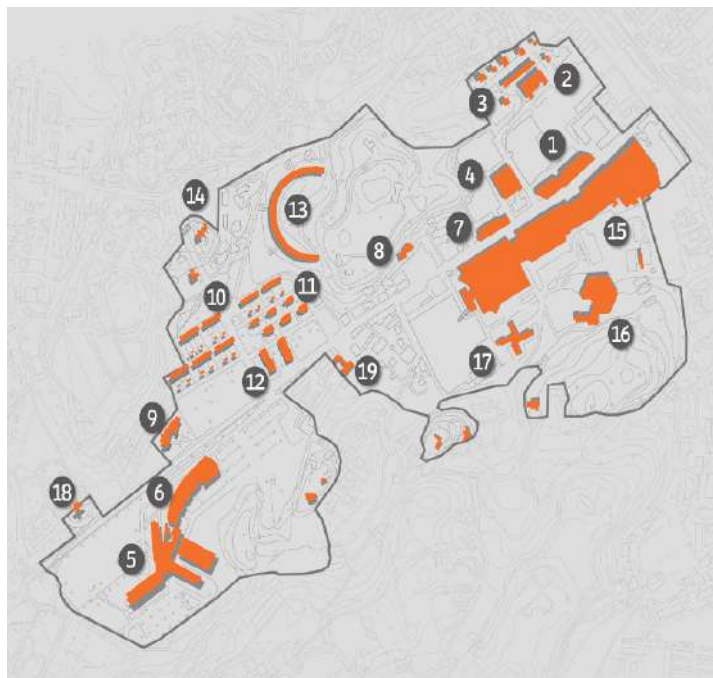
Geografie delle identità di innovazione



Step2- Geo-localizzazioni delle imprese selezionate per il Premio Camillo e Adriano Olivetti: l'identificazione delle imprese (la "demo è stata realizzata da Quintetto Srl)

- 1 Centro Servizi Sociali (vicino a Manitalidea Spa)
- 2 Asilo Nido
- 3 Casa Popolare di Borgo Olivetti
- 4 Centrale Termica
- 5 Palazzo Uffici (Sede di Olivetti, Comdata)
- 6 Nuovo Palazzo Uffici (Wind 3, Comdata)
- 7 Ex Falegnameria (oggi Uffici ARPA)
- 8 Edificio ex Sertec
- 9 Casa 18 alloggi
- 10 Casa per dipendenti
- 11 Case per dirigenti
- 12 Edifici 4 alloggi
- 13 Unità Residenziale Ovest (Talponia)
- 14 Villa Capellaro
- 15 Officine Ico (sede di Vodafone Italia, Facoltà d'Infermieristica, Officine H, Centro Benessere, ICONA Srl)
- 16 Mensa Aziendale e Circolo ricreativo (TIM Advanced Services/Olivetti Multiservice, Tesi srl, Associazione Spille d'oro)
- 17 Centro studi ed esperienze Olivetti (prima Olivetti/Advalso spa, ora Olivetti Spa)
- 18 UCDD - Villa Rossi
- 19 UCDD - Villa Prella

Pensiamo utile per il nostro lettore e per i nostri programmi futuri dare questa rappresentazione di Ivrea, che per l'Unesco è la "Città Industriale del XX Secolo", ma che vorremmo si mantenesse centro di aggregazione di imprese del XXI secolo. Si tratta della geo-localizzazione esplicita della aziende che hanno unità locali operative negli edifici situati nel perimetro riconosciuto il 1° luglio 2018 alla Ivrea "Città Industriale del XX Secolo.





5. I Vincitori

Accendiamo ora la luce sulle imprese che il nostro Premio ha identificato, avendo individuato in esse alcuni dei protagonisti del nostro ecosistema produttivo. Le imprese premiate sono infatti realtà aperte agli orizzonti più vasti nel mercato mondiale e contemporaneamente attente e sensibili al mondo interno. Realtà in cui l'individuo è considerato persona e se ne vedono gli effetti: il clima esistente fra imprenditore e collaboratori ha generato la partecipazione e il senso di responsabilità che hanno consentito a queste aziende di diventare seri competitori dei più importanti operatori al mondo e, per una di queste, di diventare la più grande al mondo del settore. Nelle pagine che seguono ne rappresenteremo le "identità d'innovazione" che le caratterizzano.

Queste imprese, premiate, erano esse stesse "invisibili" alle loro comunità, prima del riconoscimento esplicito che il nostro premio ha loro assegnato? Non lo sappiamo; in tutti i casi lo erano per noi, prima che andassimo a conoscerle! Per questo cerchiamo ora di raccontarvele come "casi di studio", perché appunto questo sono state per noi durante tutto il processo, che ci ha portato all'evento di cui questo Quaderno vuole dare testimonianza scritta. Per questo speriamo che siano i punti di partenza per la costruzione delle "geografie dell'innovazione" del nostro territorio—di cui esse stesse sono diventate per noi "campioni d'innovazione".

Come autori importanti della "scienza del management" ci hanno spiegato, ogni innovazione è l'esito di un processo decisionale. Delle sette imprese premiate diamo qui di seguito una rappresentazione in cui si leggono gli esiti del processo decisionale dei loro imprenditori, manager, team di lavoro, dunque i risultati, collettivamente determinati, del loro "*business model*" (BM).

Sette storie di successo

Le imprese premiate vengono presentate in ordine alfabetico.

Tutte queste aziende, appartenenti ai settori Ateco 2007 C, J, M (Manifattura, Sviluppo Software, Servizi), hanno il profilo caratteristico delle "*Advanced Industries*", che un famoso "*think-tank*" americano, la Brookings Institution, caratterizza come quell'insieme di tipologie d'impresa che hanno garantito crescita ed occupazione nell'ultimo decennio, essendo fondate sul forte ruolo delle attività di R&S e sulla presenza di lavoratori STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Questi aspetti dei nostri "campioni" li abbiamo scoperti durante il processo analitico di selezione. Si tratta di un elemento distintivo del territorio eporediese, ove son localizzate le aziende?

Ci auguriamo di sì, perché rappresenta un segnale di sostenibilità e di resilienza verso il futuro. Ed è per questo che in ogni rappresentazione d'impresa, che segue, abbiamo specificato sia a quale ambito delle "advanced industries" l'azienda specificatamente appartiene –in Italia è individuato dal codice Ateco 2007 che ad ogni impresa viene attribuito– e sia qual è il profilo delle attività che ne caratterizzano la creazione di valore. Abbiamo intestato, insomma, ognuno dei sette "case-study" con una sorta di targa a pop-up, che identifica e personalizza le caratteristiche salienti dell'impresa rappresentata.

PREMIO CAMILLO E ADRIANO OLIVETTI



INDUSTRIA
CANAVESANA
ATTREZZATURE
SPECIALI



■ L'OFFERTA ICAS

Produzione e commercializzazione di gabbiette fermatappi e tappi in sughero per spumanti.

L'attività copre tutte le fasi d'ideazione, progettazione, realizzazione, commercializzazione e assistenza.

Codice ATECO: 25.90.00

Via Torino, 288
10015 Ivrea (TO)
Telefono: 0125 631121
email: icas@icasmuselet.it
www.icasmuselet.it



Le decisioni e gli obiettivi per l'innovazione e lo sviluppo

■ L'INNOVAZIONE

- ICAS detiene 12 brevetti registrati.
- Il 10% in media del fatturato è investito in Ricerca e Sviluppo, per la progettazione o la personalizzazione di nuovi prodotti, la progettazione delle macchine speciali impiegate in produzione e la ricerca sui nuovi materiali.
- Lo sviluppo di mezzi di produzione proprietari assicura una posizione di leadership assoluta.

■ IL CAPITALE UMANO

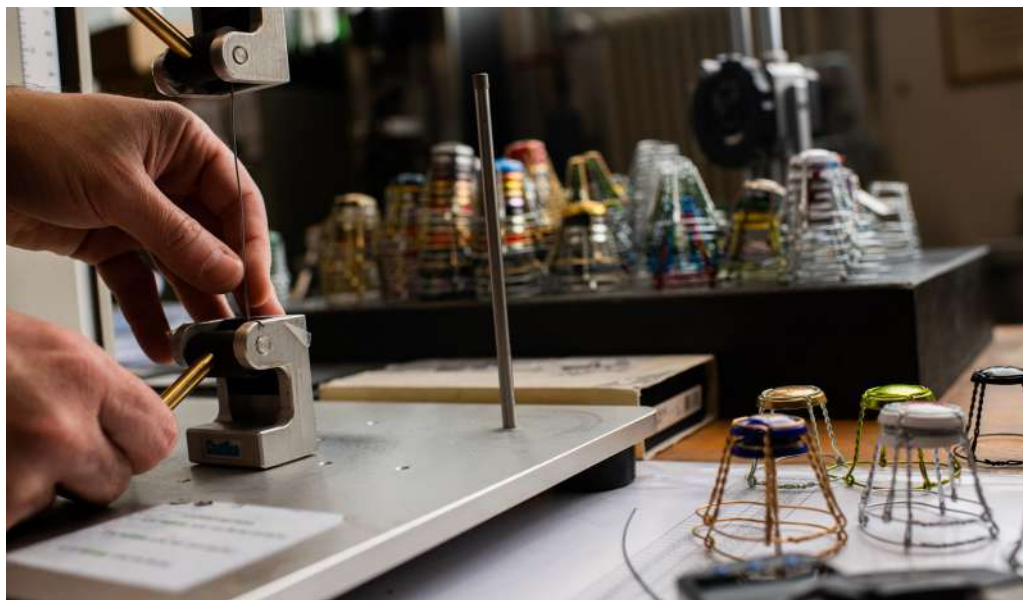
- Dei 100 addetti di Ivrea, 6 sono laureati.
- Tutto il personale, salvo casi contingenti, è assunto a tempo indeterminato.
- Dopo la crescita degli ultimi anni, i piani indicano organici sostanzialmente stabili.
- La formazione interna si sviluppa con programmi in campo tecnico e sulla sicurezza
- Sono curati il clima e il rapporto con i collaboratori.
- Il welfare prevede assegnazioni annue destinabili ad asili, assicurazioni, visite mediche, vacanze.

■ LE SCELTE PER L'AMBIENTE

- Gli ambienti di lavoro sono moderni e razionali. Sono importanti le azioni rivolte al contrasto dell'inquinamento acustico: le aree produttive sono insonorizzate sia verso l'ambiente interno sia verso l'esterno.
- È alta l'attenzione per il risparmio energetico: è stato avviato un sistema di monitoraggio continuo del consumo di energia e sono stati installati nuovi motori sui macchinari per la riduzione dei consumi.
- Il sistema d'illuminazione dello stabilimento è interamente dotato di lampade a led.

■ RADICI FORTI NEL TERRITORIO

- ICAS opera in Canavese da oltre 60 anni.
- Qui ha mantenuto tutta l'attività di sviluppo e il controllo delle operazioni che si svolgono nel mondo.
- Il solido rapporto con il territorio si esprime anche attraverso le borse di studio per gli studenti dell'Istituto Tecnico Industriale Olivetti e la sponsorizzazione di numerosi enti e associazioni culturali.



Il valore creato

Leader mondiale nella produzione e commercializzazione di gabbiette fermatappi

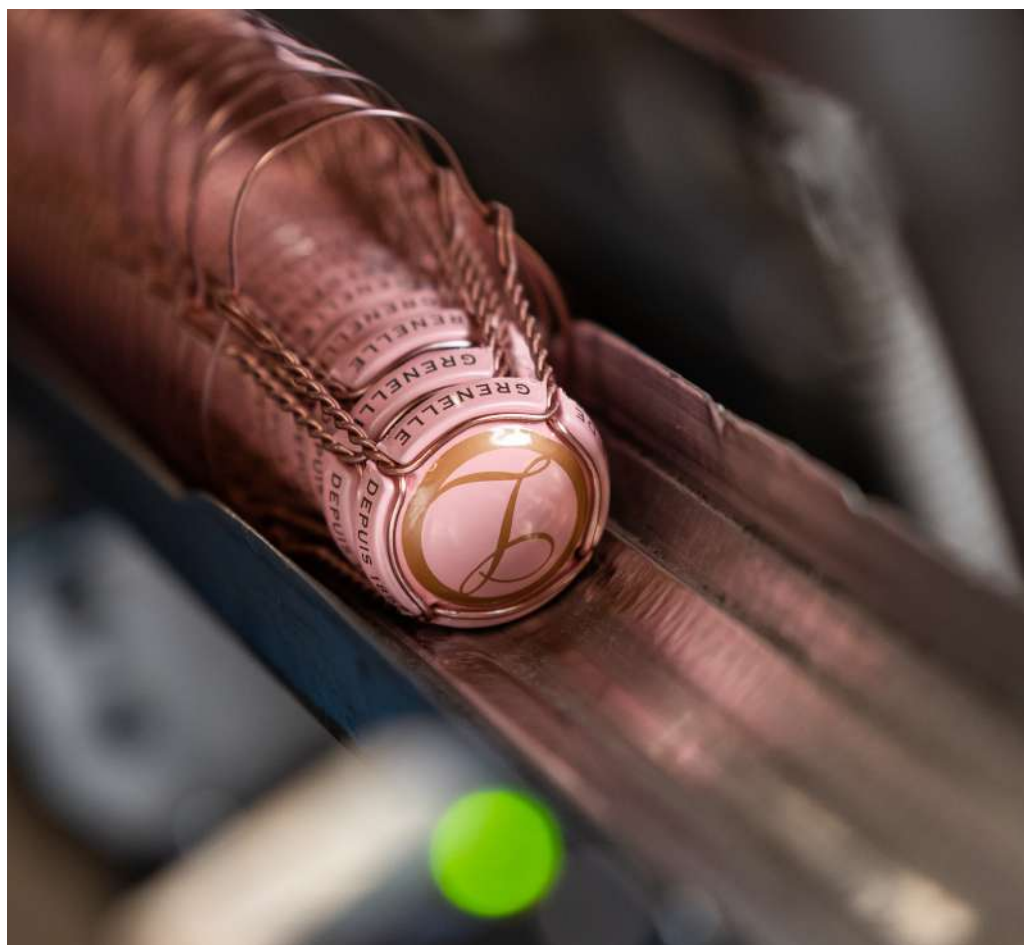
Il fatturato consolidato 2017 è stato di 70 M€; quello previsto per il 2018 è circa 90 M€

Il 65% del fatturato proviene dai mercati esteri; ICAS France copre il 60% del mercato francese

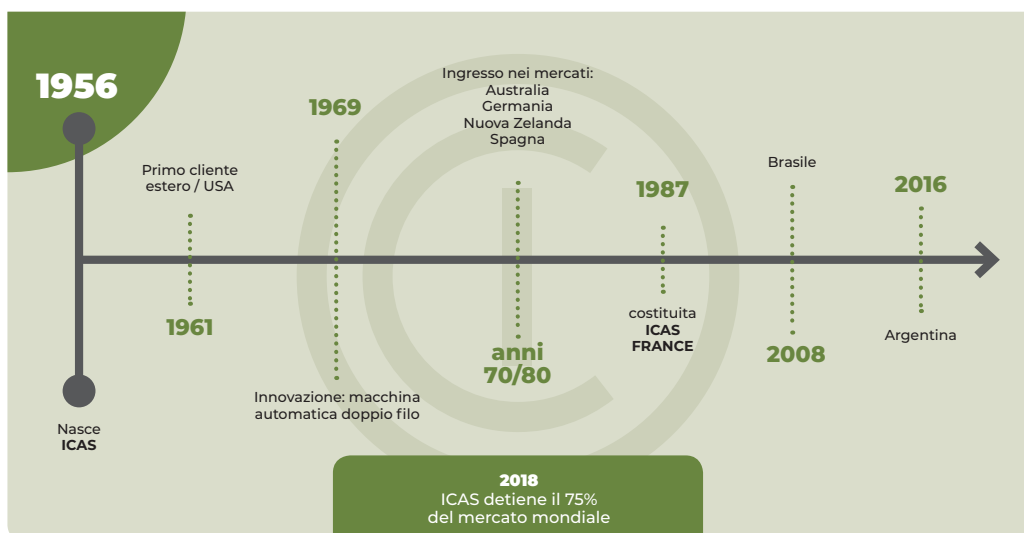
L'azione commerciale si sviluppa in tutti i continenti, anche con la presenza di consociate locali

Le filiali di produzione sono in Argentina, Brasile, Germania e Spagna

Nel Giugno 2018 a Ivrea operano 100 addetti. Nelle consociate estere lavorano altre 320 persone



Il percorso di crescita: le pietre miliari dal 1956 a oggi





■ L'OFFERTA OSAI

OSAI Automation Systems S.p.A. opera nel settore dell'automazione dei processi industriali, con l'obiettivo di fornire soluzioni ai propri clienti in quattro differenti aree di business:

automazione e robotica, elettronica, Laser, processi produttivi dei semiconduttori

L'attività copre tutte le fasi d'ideazione, progettazione, realizzazione, commercializzazione e assistenza.

Codice ATECO: 28.99.20

Via della Cartiera, 4
10010 PARELLA (TO)
Telefono: 0125 668311
email: info@osai-as.it
www.osai-as.com



Le decisioni e gli obiettivi per l'innovazione e lo sviluppo

■ L'INNOVAZIONE

- Osai ha registrato 6 brevetti negli ultimi 5 anni e il 7 % del fatturato è stato destinato ad attività di Ricerca & Sviluppo.
- È in corso la partecipazione al progetto di ricerca europeo ADIR (Urban Mining), coordinato dal prestigioso istituto di ricerca tedesco Fraunhofer.
- Oltre all'innovazione dei prodotti è curata la dotazione per l'adeguamento tecnologico dei processi, con l'impiego di sistemi informatici di ultima generazione per progettazione dei prodotti, gestione dei processi produttivi e assistenza tecnica on line.

■ IL CAPITALE UMANO

- Tutto il personale è assunto a tempo indeterminato, salvo casi contingenti. Dei 132 addetti di Parella, 21 sono laureati e 61 diplomati.
- Il personale, a tutti i livelli, è coinvolto in ampi programmi di formazione interna, anche di base.
- Sono realizzati e gestiti piani di Crescita e Sviluppo Carriera personalizzati.
- Sono attuate iniziative di aggregazione e conciliazione vita-lavoro. È posta attenzione e cura al senso di appartenenza e si avverte lo sforzo per consolidare una cultura aziendale originale.
- Gli spazi lavorativi e di servizio sono ampi e curati.
- Sono gestiti Piani di welfare aziendale per tutto il personale, con estensione della copertura sanitaria prevista dal fondo di categoria (Metasalute).

La filosofia del fondatore
“La nostra forza sono le persone”
Carlo Ferrero

■ LE SCELTE PER L'AMBIENTE

- È posta attenzione al riciclo dei materiali e al governo virtuoso dei processi.
- È installato un impianto fotovoltaico da 220 kW nominali e si è posto l'obiettivo dell'indipendenza energetica entro la fine del 2019, mediante l'ampliamento dell'attuale impianto e i continui investimenti sul risparmio energetico.

■ RADICI FORTI NEL TERRITORIO

- Le filiali estere supportano l'espansione aziendale, senza intaccare la crescita in Canavese dove si realizza tutta la produzione.
- Sono attive iniziative di collaborazione con le scuole (alternanza scuola lavoro e nuovo apprendistato – IIS Olivetti) e con enti ed associazioni culturali.
- Per ospitare l'azienda, è stato attuato il restauro conservativo dell'antica Cartiera di Parella (del 1400), che oggi risulta perfettamente integrata negli ambienti di lavoro.



Il valore creato

Il fatturato consolidato 2017 è stato di 29 M€; quello previsto 2018 è di oltre 30M€

L'85% del fatturato proviene dai mercati esteri;
i competitor sono le più importanti aziende mondiali del settore

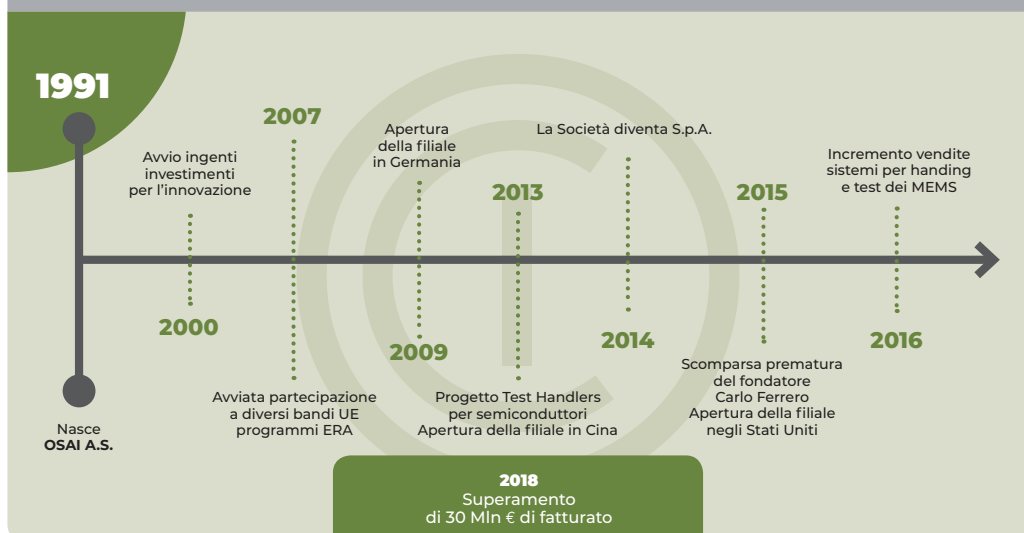
Osai opera con tre filiali, in Germania, Cina e Stati Uniti

Nel 2017 a Parella lavorano 132 addetti; nel 2018 saranno 150 e il Piano di Sviluppo prevede oltre 185 dipendenti nel 2019 e 200 entro il 2021

Osai è iscritta al registro delle PMI Innovative,
con Rating di Legalità del Garante della Concorrenza e del Mercato



Il percorso di crescita: le pietre miliari dal 1991 a oggi



PROGIND

SHAPING IDEAS



■ L'OFFERTA PROGIND

Progettazione e costruzione di stampi per iniezione materie plastiche monomateriali, bimateriali e trimateriali; stampi per tranciatura lamiera; costampaggio, produzione in serie di parti plastiche; assemblaggi nei settori automotive, elettrodomestici e prodotti per ufficio.

L'attività copre le fasi di progettazione, realizzazione, commercializzazione e assistenza.

Codice ATECO: 28.20.00

Strada Tomboletto, 1
10010 AZEGLIO (TO)
Telefono: 0125 728400
info@progind.it
www.progind.it



Le decisioni e gli obiettivi per l'innovazione e lo sviluppo

■ L'INNOVAZIONE

- L'Azienda opera in un mercato ad alto tasso di competizione; fonda il proprio futuro sulla capacità di comprendere e interpretare le esigenze del cliente, contribuendo con un alto apporto di competenza specifica all'innovazione delle applicazioni del cliente stesso.
- L'8% del fatturato è destinato all'area progetto, attrezzaggio e industrializzazione. È costante l'impegno finanziario in investimenti per strumentazione, macchine e software, indispensabili al mantenimento della capacità di competere sulla fascia più alta del settore.
- È stata avviata una politica di rafforzamento delle competenze tecniche, con significativo inserimento di laureati, specie nelle attività di co-design e gestione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

■ IL CAPITALE UMANO

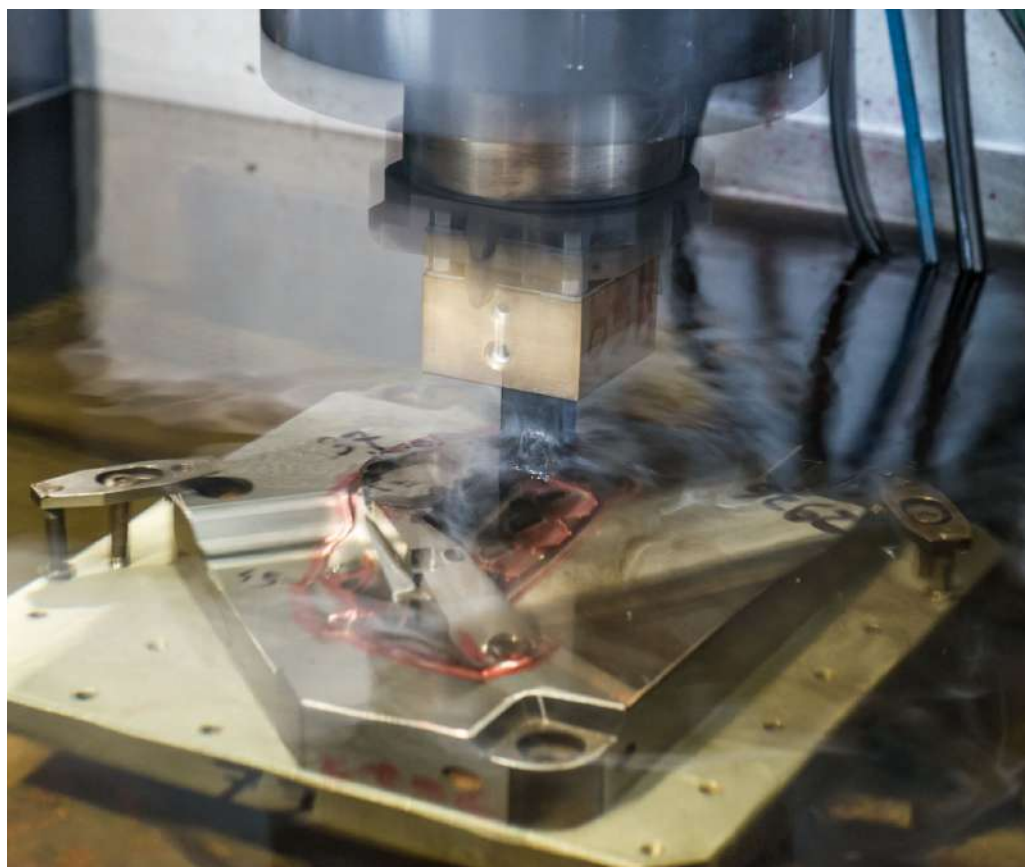
- Degli 85 addetti, 8 sono laureati e 40 diplomati.
- La formazione interna prevede programmi sulla sicurezza e di aggiornamento tecnico.
- È stato concluso un accordo con le RSU per l'orario di lavoro 6x6 su tre turni.

■ LE SCELTE PER L'AMBIENTE

- È costante il flusso d'investimenti per ridurre la dipendenza energetica degli stabilimenti, con particolare riguardo agli impianti fotovoltaici e geotermici:
- 50 kw di impianto fotovoltaico.
- 65 kw di potenza termica solare.
- 45 kw di potenza frigorifera geotermica.

■ RADICI FORTI NEL TERRITORIO

- In 39 anni l'Azienda ha mantenuto in questo territorio tutti i suoi stabilimenti e ha costruito una rete attiva e competente di fornitori locali per assicurare la qualità, ridurre i tempi operativi, fornire soluzioni integrate al cliente.



Il valore creato

Il fatturato 2016 è stato di 9,5 Milioni di Euro.

Il mercato estero fornisce il 20% del fatturato. I competitor sono italiani ed europei.

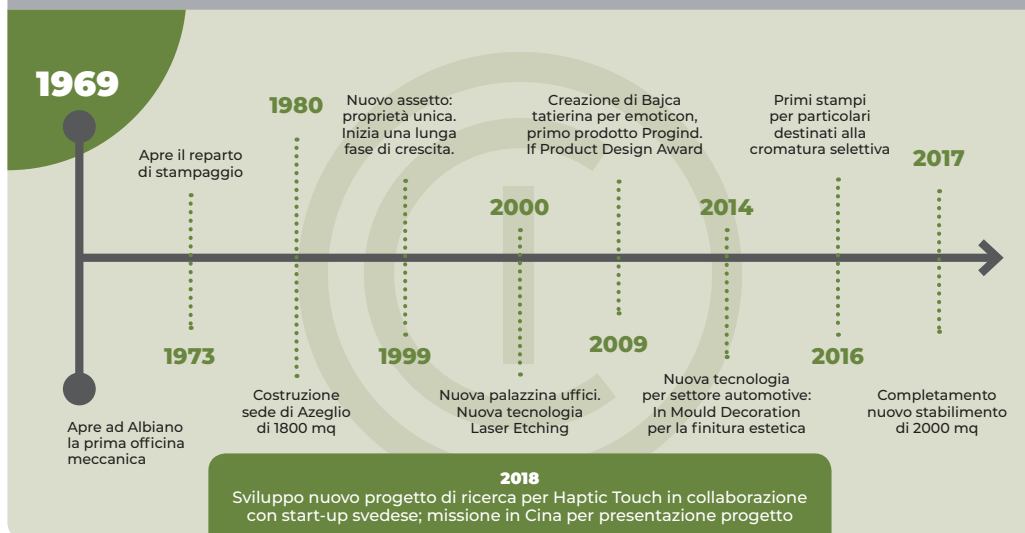
L'attività è rivolta prevalentemente al settore automotive, con clienti in Italia e in altri paesi Europei.

Ad Azeglio, a luglio 2018 sono impiegati 85 addetti.

I dipendenti erano 10 nel 1973, 30 nel 1980, 64 nel 2008 e 78 nel 2017.



Il percorso di crescita: le pietre miliari dal 1969 a oggi





■ L'OFFERTA RGI

Progettazione, sviluppo e commercializzazione di software, leader europeo nella realizzazione di soluzioni integrate per la trasformazione digitale delle compagnie assicurative. L'attività copre tutte le fasi d'ideazione, progettazione, realizzazione, commercializzazione e assistenza.
Codice ATECO: 62.01.00

Via Cesare Pavese, 6
10015 IVREA (TO)
Telefono: 0125 935111
email: info@rgigroup.com
www.rgigroup.it



Le decisioni e gli obiettivi per l'innovazione e lo sviluppo

■ L'INNOVAZIONE

- Sono numerosi i copyright registrati. Il 20% del fatturato è investito nello studio di nuove tecniche (blockchain, assistente virtuale, usabilità) e nelle nuove aree di applicazione.
- Il mantenimento dell'adeguatezza alle normative assicurative dei vari Paesi è indispensabile e comporta sforzi rilevanti in termini di ricerca delle informazioni e aggiornamento delle applicazioni.
- La piattaforma software PASS_Insurance è uno standard di mercato ed è il sistema più utilizzato dalle Compagnie Assicuratrici in area EMEA.
- RGI ha sviluppato un'ampia collaborazione con le università, tra cui Trento, Torino, Milano, Pisa.

■ IL CAPITALE UMANO

- Oltre l'85% del personale è assunto a tempo indeterminato.
- È operante un processo di tutoring per i neo assunti, da parte dei dipendenti senior.
- È stata istituita una Academy interna per la formazione del personale e la certificazione degli Agenti. È attuato un programma di corsi tecnici e sulla teoria dell'organizzazione.
- È promosso e stimolato il lavoro di gruppo: sono in continua evoluzione i metodi di miglioramento dei contenuti e dei flussi delle informazioni necessarie agli operativi, per promuovere l'autonomia e sviluppare la capacità decisionale.
- Il welfare aziendale comprende assicurazioni sanitarie, borse di studio, smart working e benefit di vario genere.
- I principali ruoli aziendali detengono una partecipazione nella Società.

■ LE SCELTE PER L'AMBIENTE

- Il parco auto è in riconversione verso le auto con motorizzazioni ibride.
- È promosso il car sharing fra i dipendenti.

■ RADICI FORTI NEL TERRITORIO

- RGI dimostra un forte radicamento a Ivrea.
- Negli anni non sono state attuate delocalizzazioni: l'espansione è stata perseguita per aggregazione, accrescimento o acquisizione di aziende complementari.
- Nel contesto lavorativo e negli eventi aziendali, sono numerosi e frequenti i richiami ispirati alla cultura industriale olivettiana.



Il valore creato

Il fatturato consolidato 2017 è stato di 68,5 Milioni di Euro.

Leader in Italia, il 30% del fatturato proviene dai mercati esteri, in crescita; sono esteri tutti i principali competitor

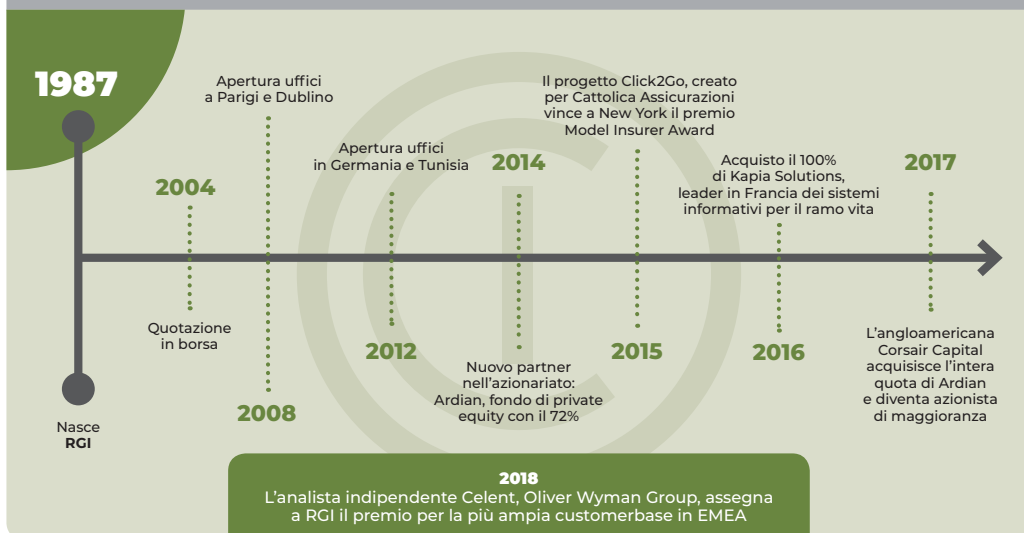
RGI è un gruppo multinazionale con sedi, oltre che in Italia, in Francia (Parigi, Lille, Aix-en-Provence, Nantes, Niort), Germania (Würzburg), Irlanda (Dublino), Lussemburgo e Tunisia (Tunisi)

L'Headquarter è a Ivrea. In Italia ha altre sedi operative a Torino, Milano, Roma, Verona e Bologna.

Nel 2018 gli addetti sono 800: 250 a Ivrea, 250 a Torino, il resto nelle altre sedi in EMEA. Si prevede un'ulteriore crescita per i prossimi anni.



Il percorso di crescita: le pietre miliari dal 1987 a oggi



sienna
biopharmaceuticals



■ **L'OFFERTA SIENNA**

“Sienna biopharmaceuticals” è focalizzata su ricerca, sviluppo e commercializzazione di prodotti topici di avanguardia per l'estetica e la cura delle infiammazioni della pelle. Il dipartimento italiano fornisce apporto sostanziale alla messa sul mercato dei nuovi farmaci, attraverso l'impiego delle invenzioni fatte da questo centro di ricerca. Codice ATECO: 72.10.00

C/O Bioindustry Park Silvano Fumero
Via Ribes, 5
10010 Colletterto Giacosa (TO)
Telefono: +39 0125 561311
info@bioindustrypark.it



Le decisioni e gli obiettivi per l'innovazione e lo sviluppo

■ L'INNOVAZIONE

- Sienna Biopharmaceuticals S.r.l. detiene 12 brevetti mondiali.
- Sono in corso valutazioni per l'impiego della tecnologia proprietaria Topical by Design (TbD) anche per applicazioni diverse da quelle dermatologiche, con la possibilità per il Gruppo di aprirsi a nuovi mercati.

■ IL CAPITALE UMANO

- Tutto il personale di Colletterto è assunto a tempo indeterminato. Dei 6 occupati, 5 sono laureati (4 con Dottorato di Ricerca).
- Il clima è positivo e stimolante: un gruppo di cervelli che opera in piena sintonia.

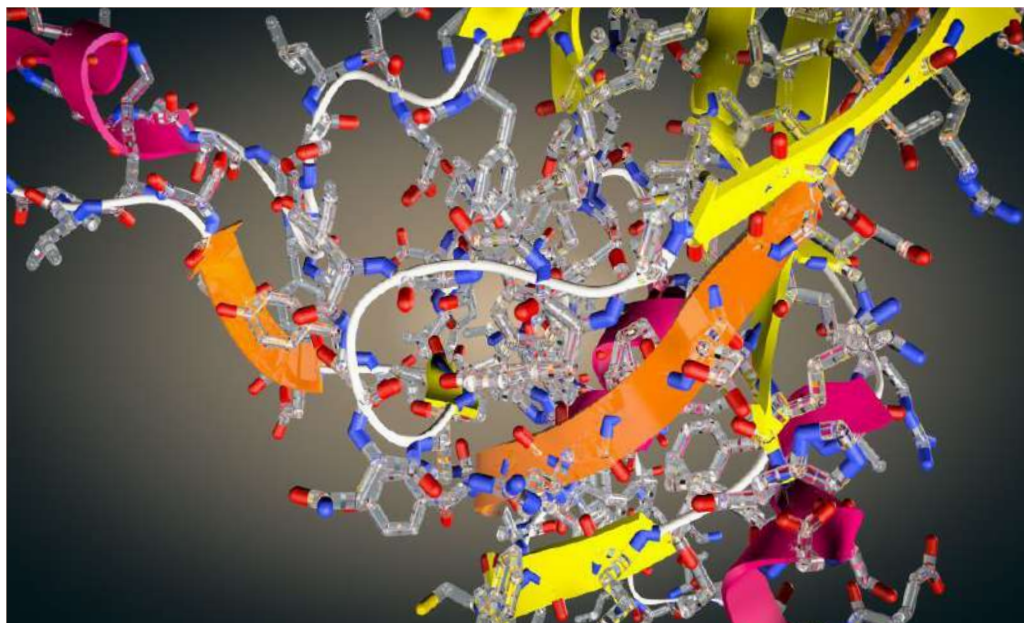
■ LE SCELTE PER L'AMBIENTE

- Le attività prevalenti sono di valutazione, trattamento ed elaborazione delle informazioni provenienti dai centri esterni e non hanno impatto significativo con l'ambiente esterno.

■ RADICI FORTI NEL TERRITORIO

- Il desiderio di rimanere e credere in questo territorio ha convinto la casa madre che esistono le condizioni per svolgere ricerca di alto livello, grazie in particolare alla collocazione nel Bioindustry Park. Sienna ha deciso che il suo CSO abbia qui la sua sede di lavoro
- La grande esperienza maturata nel settore specifico è patrimonio reso fruibile anche per altre start-up della zona attraverso attività di tutoring

Curiosità: tavolo e sedie della sala riunione provengono dall'ufficio di Adriano Olivetti



Il valore creato

Il Gruppo Sienna Biopharmaceuticals Inc. ha sede a Westlake Village, California, USA

Sienna Biopharmaceuticals S.r.l. opera a Colletterto Giacosa (TO), Italia. Fino al 2016 era “Creabilis Therapeutics”, poi acquisita per 150 Milioni di dollari da Sienna Biopharmaceuticals Inc.

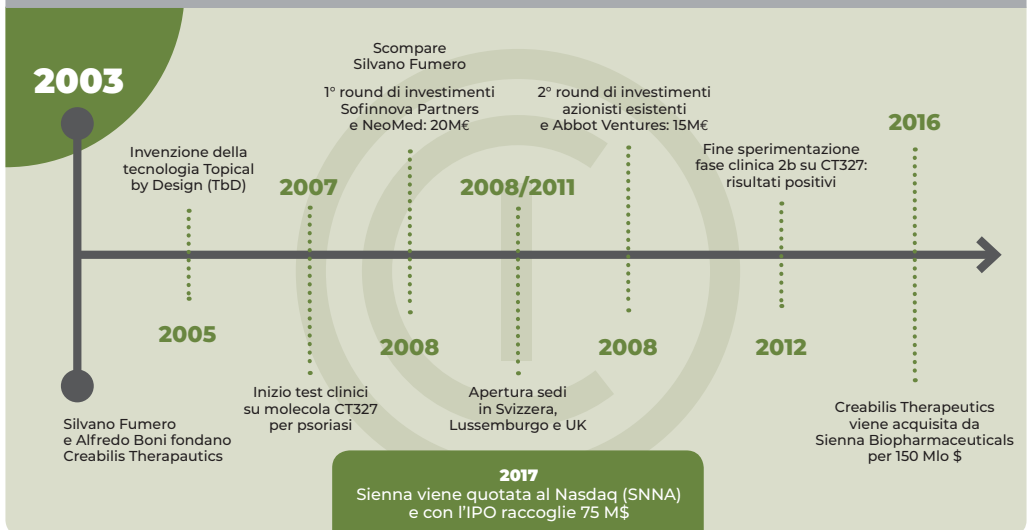
L'impronta e la visione del lavoro di ricerca del fondatore di Creabilis Therapeutics hanno creato un gruppo di ricercatori capaci di elaborare soluzioni di assoluta innovazione

Al mese di maggio 2018 erano in fase clinica 5 progetti, due per la cura della psoriasi

Chief Scientific Officer del Gruppo è Silvio Traversa, già direttore scientifico di Creabilis Therapeutics. A Colletterto operano 6 addetti.



Il percorso di crescita: le pietre miliari dal 2003 a oggi



TECNAU



■ L'OFFERTA TECNAU

Progettazione e costruzione di soluzioni standard e custom per le operazioni che precedono e seguono la stampa digitale professionale, finalizzate a transactional printing, transpromo, direct mail, publishing, graphic arts, book on demand, short run. L'attività copre tutte le fasi d'ideazione, progettazione, realizzazione, commercializzazione e assistenza.
Codice ATECO: 28.40.00

Via Torino, 603
10015 Ivrea TO
Telefono: 0125 631678
email: info.it@tecnau.com
www.tecnau.com



Le decisioni e gli obiettivi per l'innovazione e lo sviluppo

■ L'INNOVAZIONE

- I brevetti registrati sono 15.
- Il 15% del fatturato è destinato a Ricerca & Sviluppo.
- I processi aziendali sono molto integrati verticalmente per assicurare capacità e velocità di risposta: progettazione Hw e SW, produzione parti meccaniche, montaggi, installazione e assistenza tecnica post vendita, supportati da sistemi informatici di ultima generazione.

■ IL CAPITALE UMANO

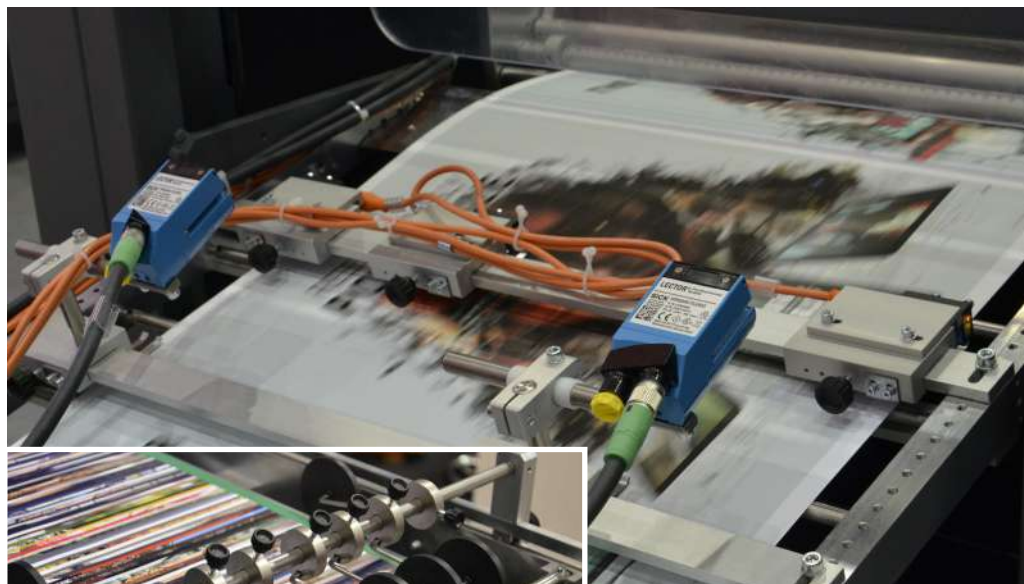
- Tutto il personale è assunto a tempo indeterminato, salvo casi contingenti. Il 30% è costituito da laureati.
- L'Azienda assegna una quattordicesima mensilità, collegata al risultato aziendale ed erogata in denaro o welfare.
- Sono programmati cicli di formazione interna in campo tecnico.
- TECNAU attribuisce importanza alla cultura aziendale e all'esperienza maturata in azienda: è stato istituito un "Gruppo Seniores" per premiare fedeltà, appartenenza all'impresa e facilitare il rapido inserimento dei nuovi assunti mediante l'affiancamento e il tutoring.
- I principali ruoli aziendali detengono una partecipazione nella Società.
- Gli ambienti di lavoro sono ampi e razionali: la sede è dal 2002 negli edifici Olivetti di San Bernardo di Ivrea (ex mensa, biblioteca e infermeria). Sono stati restaurati gli stabili e ristrutturati i locali, mantenendo gli standard architettonici preesistenti.

■ LE SCELTE PER L'AMBIENTE

- La dimostrazione dell'importanza attribuita all'ecologia e all'ambiente è data dai prodotti stessi TECNAU. Lo sviluppo di soluzioni on-demand per incentivare pubblicazioni con basse tirature o singole copie sono in linea con l'Etica Green: si produce solo ciò che effettivamente serve, eliminando il rischio di invenduto e di prodotti destinati al macero.
- Inoltre, si minimizzano le operazioni di stoccaggio, con conseguente riduzione nelle emissioni di CO2 e sprechi (magazzini, movimentazioni, consumi).

■ RADICI FORTI NEL TERRITORIO

- TECNAU è radicata a Ivrea: le attività estere sono integrative o sono a supporto dell'espansione e dello sviluppo dei mercati overseas. La sede di Ivrea ha quasi triplicato il numero degli addetti nel periodo 2008 - 2018, a dimostrazione che è sempre stata al centro della crescita del Gruppo.
- L'Azienda promuove e partecipa a programmi di alternanza scuola-lavoro e a progetti con gli Istituti Tecnici per favorire formazione e occupazione.
- Sono realizzati eventi periodici con i dipendenti, anche con la fabbrica aperta ai cittadini.



Il valore creato

Il fatturato consolidato dell'anno 2017 è stato di 50 Milioni di Euro

Il 75% del fatturato proviene dall'estero; in Italia TECNAU ha numero ridotto di clienti ma di assoluta eccellenza

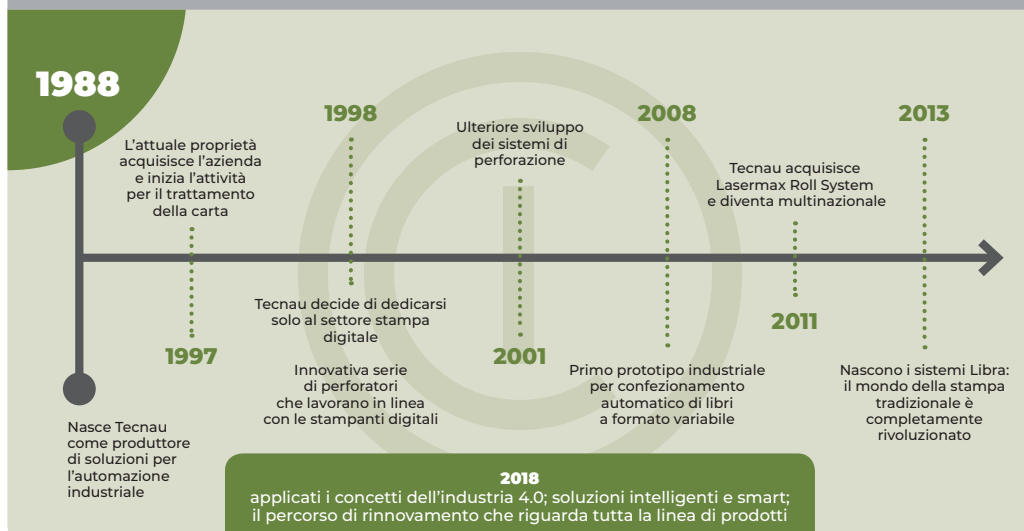
L'Headquarter è a Ivrea. Stabilimenti sono presenti in Svezia e in USA; la rete commerciale opera in tutti i continenti.

TECNAU impiega in tutte le sue attività un totale di 220 addetti, a Ivrea nel 2018 lavorano 90 persone

L'organico è cresciuto da 11 persone nel 1998 a 39 nel 2008, 55 nel 2012, 90 nel 2018



Il percorso di crescita: le pietre miliari dal 1988 a oggi



Tiesse
innovation made in Italy®



■ L'OFFERTA TIESSE

Progettazione e produzione di router e dispositivi M2M di fascia professionale, con connettività tradizionale wired (adsl, isdn, V35, g.703, hdsl, g.shdsl, vdsl2, evdsl) e mobile (gprs, edge, umts, hsdpa, hsupa, lte).

I prodotti Tiesse rispondono in particolare a esigenze di applicazioni business e mission critical per il corporate networking

L'attività copre tutte le fasi d'ideazione, progettazione, realizzazione, commercializzazione e assistenza.

Codice ATECO: 26.20.00

Via Asti, 4
10015 IVREA TO
Telefono: 0125 230544
email: mail@tiesse.com
www.tiesse.com



Le decisioni e gli obiettivi per l'innovazione e lo sviluppo

■ L'INNOVAZIONE

- Il settore in cui opera Tiesse è fra quelli a più elevato tasso di evoluzione tecnologica e scientifica.
- Il 7,5% del fatturato è destinato alla Ricerca e Sviluppo. È stato registrato 1 brevetto nel corso degli ultimi 5 anni.
- Tiesse ha sei linee di prodotto nel campo delle infrastrutture di rete, in competizione con aziende di primaria importanza in campo internazionale.
- Gli investimenti sono continui per seguire l'evoluzione tecnologica e per assicurare l'accesso diretto al parco installato, per il monitoraggio e l'assistenza da remoto.
- Tiesse è stata riconosciuta quale PMI Innovativa nel 2016.

■ IL CAPITALE UMANO

- Tutto il personale è assunto a tempo indeterminato. Dei 40 addetti di Ivrea, 17 sono laureati; altri 8 laureati lavorano nelle filiali (su 13 dipendenti complessivi). La larga maggioranza dei dipendenti restanti è costituita da diplomati.
- La formazione interna prevede corsi di lingue e tecnici, questi ultimi in collaborazione con importanti istituti nazionali (quali l'Istituto Reiss Romoli).
- Il welfare aziendale comprende una polizza sanitaria per tutti i dipendenti, recentemente estesa ai familiari.
- Gli ambienti di lavoro sono ampi e curati.

■ LE SCELTE PER L'AMBIENTE

- Nella sede di Ivrea le attività prevalenti sono di sviluppo e assistenza e l'impatto con l'ambiente è di fatto limitato.

■ RADICI FORTI NEL TERRITORIO

- Tiesse ha un profondo legame con il Canavese: le radici aziendali affondano nelle esperienze maturate in Olivetti dal fondatore Mario Ciofalo, scomparso a inizio 2018, e dal nucleo originario di manager e ricercatori che lo ha seguito in questa sua iniziativa.
- La costituzione di sedi e accordi operativi fuori dal Canavese segue l'esigenza di espansione tecnologica e commerciale.
- La politica degli approvvigionamenti favorisce i fornitori locali, con i quali Tiesse ha costituito un legame che dura da tempo.



Il valore creato

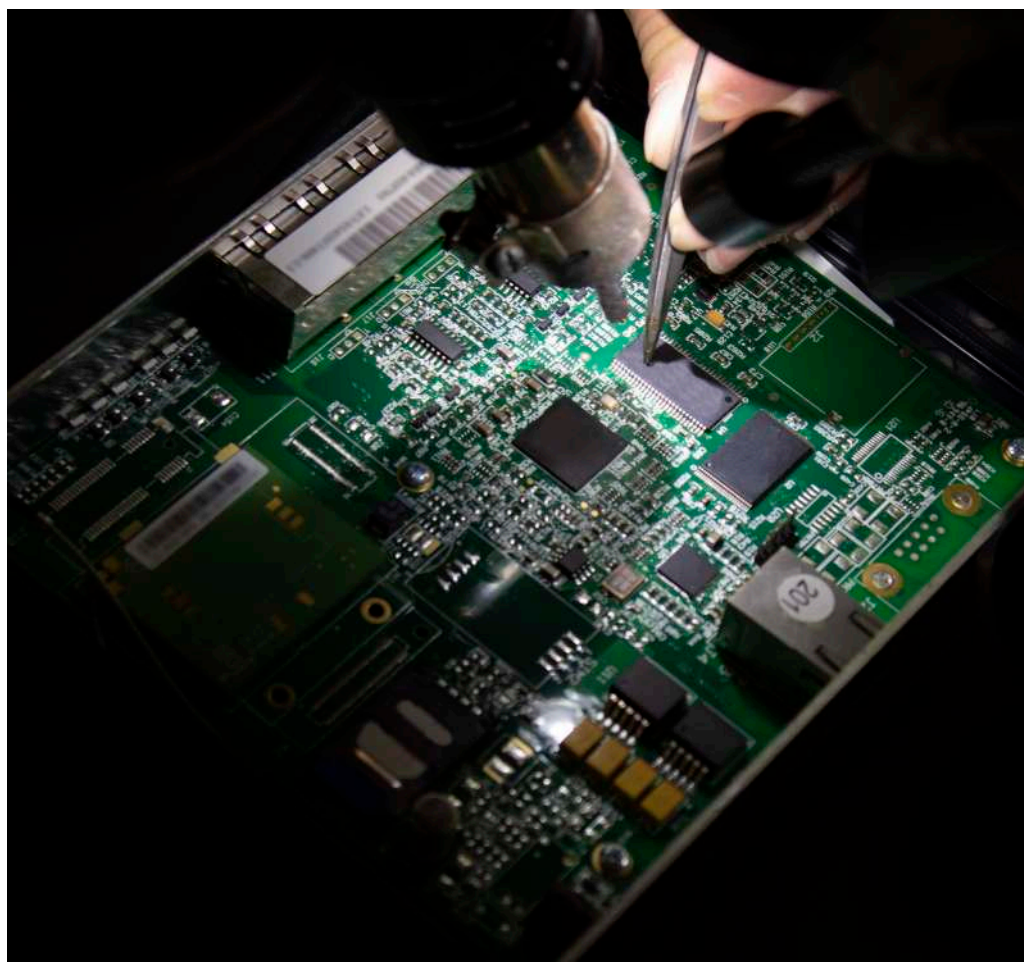
Il fatturato consolidato 2017 è stato pari a 16,5 Milioni di Euro.

Il mercato europeo assorbe il 25% del fatturato. I competitor di riferimento sono tutti esteri.

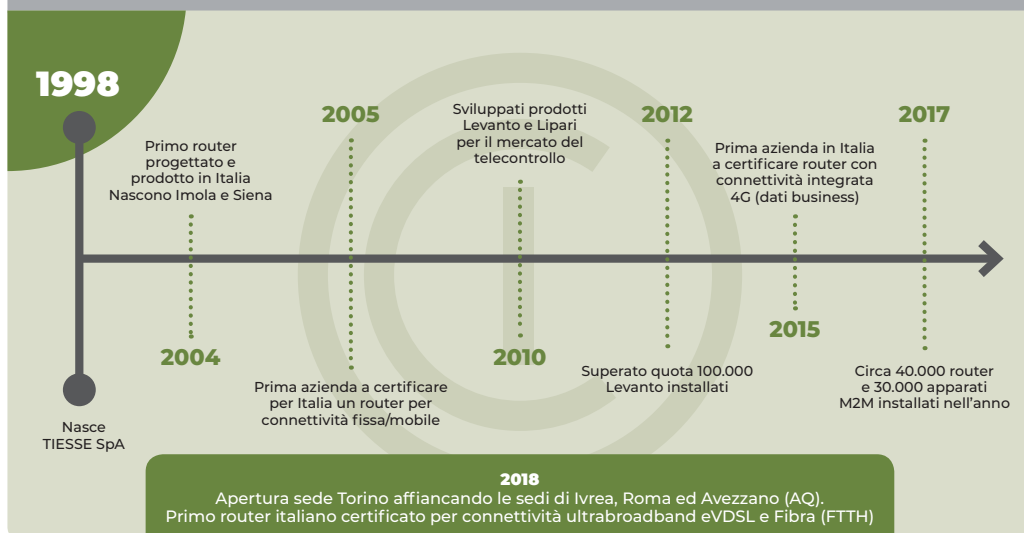
Tiesse ha la propria sede a Ivrea e dispone di filiali a Torino, Roma, Avezzano.

A Ivrea operano 40 addetti, altri 13 dipendenti sono nelle filiali.

I dipendenti complessivi erano 10 nel 1998, 27 nel 2010 e 43 nel 2016.



Il percorso di crescita: le pietre miliari dal 1998 a oggi





ASSOCIAZIONE
SPILLE D'ORO
OLIVETTI

PREMIO 2018 CAMILLO E ADRIANO OLIVETTI ALL'IMPRESA INNOVATIVA E RESPONSABILE

Presidente Associazione Spille d'Oro Olivetti
David Olivetti.

Comitato promotore del premio

Gianfranco Ferlito, Pino Ferlito, Luigi Fundarò, Ermanno Lesca
Paolo Marselli, David Olivetti, Matteo Olivetti,
Roberto Ricci (Presidente), Carlo Ronca.

Cerimonia di premiazione

Sabato 15 settembre 2018 presso il Bioindustry Park Silvano Fumero
di Colletterto Giacosa, con il contributo di Bipca SpA e Soc. Coop. AEG,
la collaborazione di Bracco Imaging SpA, Confindustria
e Fondazione Adriano Olivetti.

EDIZIONE 2018 ALBO DEI VINCITORI



Icas SpA, Ivrea

Leader mondiale nella produzione e commercializzazione di gabbiette fermatappi.
Ha ritirato il premio: Piero Getto, Presidente.



Osai Automation Systems SpA, Parella

Progetto, costruzione, commercializzazione e assistenza di prodotti per:
automation & robotics, electronics, laser micromachining, semiconductors.
Hanno ritirato il premio: Mirella Ferrero, Presidente
e Virgilio Giorza, Presidente Onorario.



Progind Srl, Azeglio

Progettazione, costruzione di stampi per iniezione materie plastiche monomateriali,
bimateriali e trimateriali, stampi per tranciatura lamiera, costampaggio, produzione
in serie di parti plastiche, assemblaggi nei settori automotive, elettrodomestici
e prodotti per ufficio.
Ha ritirato il premio: Aldo Gallo, Presidente.



RGI SpA, Ivrea

Progettazione, sviluppo e commercializzazione di software, leader europeo nella
realizzazione di soluzioni integrate per la trasformazione digitale delle compagnie
assicurative.
Ha ritirato il premio: Vito Rocca, Group CEO.



Sienna Srl, Colletterto Giacosa

Ricerca, sviluppo e commercializzazione di prodotti topici di avanguardia
per l'estetica e la cura delle infiammazioni della pelle.
Ha ritirato il premio: Silvio Traversa, Chief Scientific Officer.



Tecna Srl, Ivrea

Progettazione e costruzione di soluzioni standard e custom per le operazioni che
precedono e seguono la stampa digitale professionale, finalizzate a transactional
printing, transpromo, direct mail, publishing, graphic arts, book on demand, shot run.
Ha ritirato il premio: Giuliano De Marco, Legale rappresentante.



Tiesse SpA, Ivrea

Progettazione e Produzione di router e dispositivi M2M di fascia professionale, con
connettività tradizionale wired (adsl, isdn, V35, g.703, hdsl, g.shdsl, vdsl2) e mobile
(gprs, edge, umts, hsdpa, hsupa, lte).
Ha ritirato il premio: Fabrizia Montefiori, Presidente ed Amministratore Delegato.

Contestualmente al Premio è stato istituito l'Albo delle aziende premiate che si arricchirà, ad ogni nuova edizione, dei nuovi protagonisti del lavoro e dello sviluppo socio economico delle zone considerate.

Il significato dell'Albo va al di là di una semplice memoria storica ma assume il significato di un'intrapresa che non si esaurisce in un unico evento e segna un percorso in cui nuovi attori potranno dare testimonianza delle eccellenze dei territori in cui operano.

Il valore creato: prestazioni “olivettiane”

Le pagine dedicate alle imprese premiate gettano luce non solo sulla business history dei nostri campioni, ma ci parlano di pratiche e di cultura d'impresa fondati su approcci costanti ad una crescita fondata sull'innovazione e sulle competenze “STEM” del proprio capitale umano. Riteniamo dunque che le imprese iscritte nell'Albo con le loro prestazioni, i loro modelli di business, le loro storie imprenditoriali ci possano proporre casi di studio concreti del paradigma “olivettiano” nel XXI° secolo. Sarà ora possibile, partendo da quanto sin qui fatto per il premio e creando un gruppo di lavoro dedicato, proporre finalmente una declinazione condivisa di questo paradigma. Riteniamo che quanto si troverà scritto nella Post-fazione possa essere utile riferimento per la definizione condivisa del nostro paradigma, che deve trovare nelle ragioni e nella cultura dell'impresa un contesto integrato che possa esprimere in un colpo solo “Innovazione e responsabilità” come crediamo sia stata la prevalente condizione dell'Olivetti anche dopo Adriano, grazie al solido e resistente volano culturale da lui realizzato, quando negli anni 80 e 90 (inizio) era la “Olivetti dell'informatica”, con ostinazione e successo.

Una ricaduta non secondaria dell'aver posto in piena evidenza il patrimonio di imprenditorialità e competenze che questo territorio offre in numerosi e importanti settori della tecnologia, è costituita dal potenziale di attrazione che auspichiamo possa svilupparsi verso nuovi investitori, possa essere elemento di nucleazione di nuove iniziative di sviluppo del territorio e possa supportare la progettualità delle Amministrazioni.

6. Il progetto verso la Seconda Edizione del Premio

Al centro delle evidenze tratte dai profili e dalle prestazioni delle aziende premiate –come il lettore ha potuto leggere nelle specifiche presentazioni prima pubblicate- stanno le esternalità territoriali intangibili, di lavoro e di conoscenza, – diffuse nell'area in cui operano le nostre imprese – quali risorse fondamentali che stanno attivando percorsi collettivi e condivisi di sviluppo del sistema locale. Leggendo le presentazioni delle imprese premiate come sette casi di studio del nostro territorio domestico, si nota infatti una comune attenzione, quella del lavoro nel contesto locale, a cui si dà un “trend” di crescita costante, un valore di capitale umano in aumento.

In questo quadro gli stakeholder di Ivrea e dell'Eporediese, con lo sviluppo e trasformazione, generalmente endogeni, delle esternalità del loro territorio, si debbono interrogare, con la società locale, se vi è una nuova identità acquisita, quella di Città dei *Tech Jobs*, eredità di un passato di innovazione e trasformazione, come le ricerche, cui abbiamo fatto riferimento per caratterizzare il nostro Premio, ci propongono. Ciò implica in particolare di dare rappresentazioni condivise vuoti di Capitale Umano vuoti di Lavoro, che caratterizzano lo stato del sistema produttivo locale e la sua sostenibilità.

Si tratta dunque di dare un senso all'abbinata Impresa Innovativa -Territorio Responsabile. Per questo occorre innanzitutto sviluppare un linguaggio comune tra imprese e società civile per definire e organizzare il “contesto locale” in termini di “condivisione e protezione dei beni e dei meriti” che il territorio deve far valere ogni giorno per lo sviluppo della comunità, a partire dalla rappresentazione delle attività e risorse intangibili dei propri sistemi d'impresa e dall'accumulo di capitale umano e sociale. Per questo auspichiamo di collaborare con tutti coloro che stanno promuovendo iniziative per lo sviluppo locale, da quelle che si stanno lanciando per la promozione di Ivrea, in quanto sito UNESCO come “Città Industriale del XX° Secolo”, a quelle incentrate su nuove politiche e strategie di sviluppo.

Con queste premesse, l'azione di lancio della seconda edizione del nostro Premio consiste nel proporre la costruzione della rete per condividere e collaborare alla individuazione ed esplicitazione di questa specifica identità del nostro territorio. Con l'aiuto di questo Quaderno chiamiamo le imprese selezionate dal Premio a diventare i primi nodi della rete: e sono sette nodi, in relazione tra loro, in rete con gli altri stakeholder del territorio e, soprattutto, con il mondo esterno, dentro e fuori i confini amministrativi della città metropolitana di Torino e del Piemonte, ben ricordando l'esperienza “vissuta” delle singole imprese e la memoria “olivettiana”, che incarnano. Di quest'ultima cerchiamo di proporre alcuni elementi caratterizzanti, a conclusione di questo diario di viaggio. Preghiamo quindi i nostri lettori di proseguire nella loro fatica, perché questi elementi vogliono essere punti di incontro ed approfondimento, per scrivere “insieme” un altro capitolo di diario, quello del resoconto del viaggio verso una più diffusa partecipazione e collaborazione di imprese e comunità allo sviluppo del territorio.

Quale ambizione nel nostro progetto? La ricerca e diffusione di un “codice Olivettiano” di management d’impresa

In questa sezione conclusiva introduciamo concetti e pratiche che specificano meglio la cultura di management che abbiamo “organizzato” e assunto a paradigma. Lo facciamo proponendo come riferimento gli strumenti manageriali di Adriano Olivetti, che stanno alla base della cultura d’impresa Olivettiana, e che, contemporaneamente, a partire dagli anni ‘50, definirono e orientarono il “knowledge transfer” della “scienza del management” nel mondo imprenditoriale ed accademico italiano. Con le Edizioni di Comunità, proprio in quegli anni, Adriano Olivetti mise finalmente a disposizione i testi fondanti di quello che alcuni hanno definito “il Secolo del Management”⁸, come si vede nella sintesi proposta nel novembre 2012 da Walter Kiechel III sulla “Harvard Business Review”. Nel riproporre più avanti alcune citazioni di quell’articolo riprodurremo anche, come usa oggi nella promozione editoriale, alcune copertine di libri pubblicati da Adriano Olivetti nelle Edizioni di Comunità.

A. Gli strumenti manageriali e l’esempio di Adriano Olivetti

Degli strumenti di management caratterizzanti dell’azienda Olivetti diamo una rappresentazione, organizzata secondo le aree tematiche più rilevanti per identificarli. Si tratta per lo più di elaborazioni ed estratti da:

Luciano Gallino, *L’impresa responsabile*, 2001, Edizioni di Comunità,

Questo è un libro-intervista su Adriano Olivetti, costruito sulla testimonianza di Luciano Gallino, raccolta da Paolo Ceri nel 2001, anno “terminale”, o quasi, dell’impresa fondata nel 1908 da Camillo Olivetti. Gli estratti sono generalmente “virgolettati”.

“L’impresa responsabile” non è il libro-intervista ad un accademico di “management science” e, soprattutto, non è un libro che si interroghi sul tema della “cultura d’impresa” nell’Olivetti di Adriano dopo Adriano: nel 2001 mancavano le fonti scritte dai saggi di storia economica ai memoir- che permettessero di proporre una base informativa di riferimento per dare forma complessiva al procedere della storia aziendale dopo il 27 febbraio 1960 e sino alla fine del secolo. Eppure nella citazione sotto riportata vi sono alcune affermazioni molto significative, perché sembrano illuminare lo spazio-tempo sino ad oggi: “La Olivetti di Adriano anticipò di decenni la maggior parte delle aziende italiane, forse anche di quelle europee, nel perseguire una concezione integrata di tutti gli elementi che potevano concorrere a formare l’immagine dell’azienda.

⁸ Nel 1911 vi è la pubblicazione del lavoro di Taylor “The principles of scientific management”, nel 1922 ad Harvard esce la “Harvard Business Review” per la quale il problema centrale da risolvere è “The development, strengthening, and multiplication of socially minded business men”, come dice il suo fondatore Wallace B. Donham, rettore.

[.....]. L'industria e la cultura per lui [Adriano Olivetti, ndr] erano tutt'uno.....", che portano a chiederci quanto la cultura del "leader" fosse la cultura della sua azienda e quanto quella si fosse radicata, tanto da superare i decenni successivi alla sua morte.

Partiamo da ciò che sta generalmente all'inizio di un corso di Management:

Innovazione di prodotto e organizzazione del lavoro: le novità Olivetti

I centri di ricerca aziendale sono baricentro pulsante della Olivetti, con Adriano e dopo Adriano: si susseguono, sovrappongono, lavorano in rete: da Pisa a Borgolombardo e Pregnana Milanese, da Ivrea a Harrisburg e Cupertino.

Il ruolo del "progresso tecnologico" e della razionalità tecnico-scientifica è stabile e fondante:

- I rapporti con le università: dai tempi di Camillo (Stanford) all'MIT di Dino Olivetti, alle collaborazioni con Pisa, fino a MIT e a Silicon Valley.
- Investire in tecnologia, innovare i mezzi di produzione, accrescere la produttività "pro-capite" per creare ricchezza

Racconta Luciano Gallino: "L'ingegner Adriano aveva promosso lo sviluppo di diversi centri di ricerca aziendali, mentre aveva stipulato convenzioni con istituti universitari siti in varie parti d'Italia e negli Stati Uniti. Dopo un periodo di collaborazione con l'Università di Pisa, dove si era formato uno dei primi gruppi italiani di ricercatori specializzati in elettronica e informatica (termine coniato più tardi) aveva costituito nel milanese, a Borgolombardo, un laboratorio di ricerca dedicato a quello che allora si chiamava "Calcolo elettronico" [.....]. La costruzione del primo elaboratore elettronico della classe Elea – un mainframe formato da un elegante gruppo di cabinets, snelli armadi verticali- venne portata a termine nel laboratorio di Borgolombardo verso la fine del 1959, pochi mesi prima della scomparsa di Adriano. L'Elea 9003 era un sistema all'avanguardia del suo tempo. Va aggiunto che quello che l'ingegner Adriano e suoi collaboratori seminarono in questo campo bisogna ricordare che furono particolarmente impegnati il fratello Dino, dal 1950 presidente della Olivetti Corporation of America, e il figlio Roberto, il quale si occupava direttamente dei laboratori del milanese- fiori poi successivamente per un lungo periodo"⁹.

L'esempio di Olivetti è ancora attuale e non la mera espressione di un "wishful thinking".

⁹ Da Luciano Gallino, L'impresa responsabile, 2001, Edizioni di Comunità

La concezione dell'impresa e la dimensione economica del suo sviluppo

Sintetizziamo qui di seguito alcuni punti dell'agire imprenditoriale e manageriale, di cui Adriano Olivetti ha dato esplicita evidenza e personale elaborazione, definendo:

1) Quale era la relazione tra “Creare ricchezza” e “Creare valore” con la connotazione e distinzione rispetto al panorama attuale:

- Ricchezza: Adriano Olivetti pensava che l'impresa dovesse produrre ricchezza; creare occupazione; diffondere sul territorio, nelle comunità, nei paesi, nei luoghi circostanti, i frutti del lavoro, i ricavi del successo conseguito sul mercato.
- Valore: Adriano non era il solo a sostenere che l'impresa dovesse far ricadere sulla città - intesa come civitas - i benefici dell'attività economica. Ma egli pretendeva anche che l'impresa diffondesse attorno a sé cultura, bellezza, valori estetici, armonia di forme. Compito del management non è “estrarre valore”, ma crearne.

Tutto ciò ci porta al baricentro del paradigma “olivettiano”, che supera l'attuale retorica del “Made in Italy”. Infatti per l'Olivetti sul mercato “globale” il marchio era “globale”: le strategie di comunicazione dell'Olivetti erano fondate sul “marchio” perché dietro il marchio vi erano

- Fabbriche lucenti
- Eccellenti condizioni di lavoro e alti salari
- Ecc. (Cultura e Sviluppo)

Con le attuali strategie di comunicazione alla domanda “Quali imprese dietro i marchi?” non crediamo si possano esplicitare evidenze simili.

La Olivetti di Adriano anticipò di decenni le strategie odierne di comunicazione e conquista dei mercati fondate sull'idea di marchio o “logo”.

2) La priorità per l'impresa di essere capace di agire in modo efficiente sul mercato

Tale priorità si articola in tre direzioni

- L'innovazione di prodotto: l'investimento in R&S
- La struttura commerciale: v. Discorso di Natale 1955¹⁰
- La formazione continua a tutti i livelli come strumento indispensabile per supportare i primi due

Vi è l'impegno di Adriano a innovare, investendo in ricerca e sviluppo, con due tratti assai diversi: per un verso, la cultura tecnica, propria di un ingegnere figlio di un ingegnere e, per l'altro verso, una sensibilità culturale e un orientamento civile affatto singolari. Anticipa i tempi .

Diventerà uno dei punti chiave della cultura “olivettiana”, finché l'azienda fu un'azienda di prodotti. Questi gli elementi di fondo:

Compito della Ricerca e Sviluppo fu ed è creare il mercato con prodotti avanzati (strategia “offer-driven” diremmo oggi).

¹⁰ Adriano Olivetti, Discorsi per il Natale, Edizioni di Comunità, 2017

L'azienda opera sul mercato ove la spinta viene dall'organizzazione commerciale.

Con l'attenzione ai temi del management, l'innovazione organizzativa si innesta sull'innovazione di prodotto e di processo e diventa un tratto distintivo della cultura "olivettiana", che parte dalla scuola americana dello "scientific management": "All'innovazione di prodotto e alla cura della progettazione e realizzazione in proprio delle tecnologie di produzione, che avevano contraddistinto la Olivetti di Camillo, Adriano aggiunge la razionalizzazione organizzativa. Questa si sviluppa nei tre lustri che, dal ritorno dal viaggio negli Stati Uniti al suo arresto, seguito dall'entrata in clandestinità, vedono la trasformazione, prima graduale e poi accelerata, di una media azienda semiartigianale di 600 addetti in una grande azienda di produzione di massa di 4600 addetti.[.....] L'introduzione dello scientific management è stato all'Olivetti un dato più reale e consapevole che nella maggior parte delle aziende italiane dell'epoca. Riconsiderando quella fase storica, contraddistinta dal taylorismo alla Olivetti [...] ci porta a sottolineare in quale elevata misura la Olivetti dell'ingegner Adriano dovesse il suo sviluppo prima e dopo la guerra, e i consistenti margini di profitto di cui abbiamo più volte parlato, anche all'adozione, avvenuta sistematicamente sin dalla seconda metà degli anni venti, di criteri scientifici di organizzazione del lavoro".

Azienda, comunità di riferimento e responsabilità verso il territorio

L'Olivetti, finché fu tale, ebbe sempre una "comunità" di riferimento, con cui vi furono, pur con alti e bassi, rapporti espliciti e che prevedeva "la dimensione stabile e stanziale della manodopera"¹¹. Significativo fu al riguardo lo sviluppo nella fabbrica di Scarmagno nel 1984-85, per agghiacciare l'esplosione di mercato dei Personal Computer.

Tutto ciò richiede un approccio definito e consapevole alle politiche di sviluppo, quello che oggi si ripropone con forza, a partire dalle città del Piemonte (inclusa Ivrea) che debbono mettere a fuoco il problema di fondo della "management science", quello di avere strumenti adeguati per operare nell'economia e nella società, in particolare quando l'una e l'altra riguardano il territorio in cui l'impresa ha le sue radici più profonde. Nel caso nostro il baricentro è nella città di Ivrea.

Nella "business history" di Olivetti si dà soluzione particolare al problema della cooperazione tra piccola città e grande impresa. Ciò pone, per Adriano Olivetti ed i suoi successori i presupposti per una "company town", che può essere la città come "giardino" in cui ci si incontra, in cui però si deve risolvere la corrispondenza tra economia e politica, tra attività culturali e relazioni sociali, con l'ovvia necessità di un rapporto dialettico.

"Ivrea città industriale del XX Secolo", riconosciuta dall'Unesco nel 2018, è questa "company town"? "La company town olivettiana fu una realtà oggettiva. Chi vi ha vissuto a lungo ha avvertito non di rado che la corrispondenza tra economia e politica (intendo qui la politica locale),

¹¹ Da Luciano Gallino, *L'impresa responsabile*, 2001, Edizioni di Comunità

tra attività culturali e relazioni sociali nella comunità, cominciava forse a diventare eccessiva”¹².

Si tratta di una sintesi urbana ed urbanistica “olivettiana”, di una realtà che è pur incapsulata nella ratio economica ed industriale del suo tempo. E con la consapevolezza di una “città dell’uomo”, in questa si debbono affrontare i problemi della “diversificazione”, come diremmo oggi.

Occorrono contrappesi ai legami di dipendenza del territorio da una sola azienda:

“Adriano Olivetti, consapevole dell’importanza di non costituire eccessivi legami di dipendenza del territorio con la sua sola azienda, si proponeva di generare mercati del lavoro locali. Lo fece fondando nel 1954 l’Istituto per il Rinnovamento Urbano e Rurale (I-Rur).” (p. 125).

Questi elementi in particolare richiamano e anticipano le istanze per la Corporate Social Responsibility (CSR), richiamandone però un’architettura, integrata in ciò che oggi chiamiamo il “business model” dell’impresa. Sul tema della responsabilità dell’impresa e sui valori che la caratterizzano, questo è ciò che evidenzia Gallino nel suo “L’impresa responsabile”:

“Sul piano culturale v’è da ritenere, in sintonia con il pensiero e l’azione di Adriano Olivetti, che nulla possa sostituire, anche alla luce della situazione contemporanea, il senso di responsabilità di un’impresa. Laddove questo sussista, si aprono, per quanto riguarda le trattative sindacali, i rapporti con la comunità locale, l’uso dell’ambiente, scenari che sono completamente diversi []. (p. 127)

“[Vi è il rischio] che poi il “principio di responsabilità” adottato da un’azienda possa portare alla formazione di una company town passivamente dipendente dalle decisioni dell’azienda motrice [] Ma tra l’impresa che teorizza la sua natura di ente privo di qualunque responsabilità nei confronti della collettività, e l’impresa che in qualche misura, con modalità adeguate ai tempi, si sente portatrice di un quanto di responsabilità nei confronti della collettività, della comunità, del territorio, qual era la Olivetti dell’ingegner Adriano, mi pare intercorra una distanza ideale grandissima, foriera di non minori conseguenze pratiche.”(pp. 127-128.)

12 Da Luciano Gallino, *L’impresa responsabile*, 2001, Edizioni di Comunità

B. La cultura nell'impresa: da Adriano Olivetti ad oggi

Scrivo Luciano Gallino, descrivendo insieme la cultura dell'impresa Olivetti e la cultura del suo leader:

“Adriano Olivetti si sarebbe meravigliato se qualcuno gli avesse parlato, pensando d'interpretare il suo modo d'agire, di una ricerca di alleanza tra industria e cultura, tra azienda e mondo intellettuale, oppure di componenti estetiche sovrapposte a una macchina. L'industria e la cultura per lui erano tutt'uno. Non era pensabile proporre un prodotto, o un'azienda che fosse in sé grigia, opaca, uniforme, salvo poi sovvenzionare mostre d'arte o commissionare cataloghi dalla grafica smagliante. Egli avvertiva veramente una profonda identità tra il costruire, il produrre e il fare cultura, il diffondere valori estetici.”¹³.

Crediamo quindi utile per il lettore riproporre proprio il tema della “cultura”, come nuova lente per dare forma, contenuti e riferimenti al termine “olivettiano” e per consentirci di valutare quanto di Adriano Olivetti, imprenditore e manager, sia diventato bussola di navigazione e pratica operativa per i decenni successivi al 1960. Non vogliamo dare una risposta qui, bensì fornire alcuni elementi che ci consentiranno, nel futuro del nostro “Premio Camillo e Adriano Olivetti”, di avere strumenti adeguati per evidenziare, appunto, quali radici della “cultura” dei fondatori della Olivetti hanno alimentato le capacità e le energie comuni alle imprese del nostro “oggi”, dando continuità di “identità” a trasformazioni apparentemente divergenti e discordanti.

Una guida per leggere il “fattore cultura” nell'impresa

Prendiamo come riferimento l'articolo “THE CULTURE FACTOR”, autori Boris Groysberg, Jeremiah Lee, Jesse Price, and J. Yo-Jud Cheng, Harvard Business Review, JANUARY-FEBRUARY 2018 ISSUE, di cui qui di seguito rappresentiamo una sintesi di alcune caratterizzazioni della cultura d'impresa, che assumiamo nella nostra strumentazione interpretativa.

Ci dicono i nostri autori che la cultura è “l'ordine sociale tacito” di un'organizzazione, della quale foggia atteggiamenti e comportamenti in modo durevole e ad ampio raggio, essendo questi i quattro attributi che la caratterizzano:

Condivisa

La cultura è un fenomeno di gruppo, che non può esistere solamente in una singola persona né essere semplicemente la media di caratteristiche individuali. Consiste di comportamenti, valori e assunti condivisi e il più delle volte si concretizza nelle norme e aspettative di un gruppo, cioè nelle sue regole non scritte.

¹³ Da Luciano Gallino, L'impresa responsabile, 2001, Edizioni di Comunità

Pervasiva

La cultura permea livelli multipli e si attiva in modo estensivo in un'organizzazione, tanto da confondersi talora con l'organizzazione stessa.

Durevole

La cultura può dirigere i pensieri e le azioni dei membri di un gruppo nel lungo periodo. Può generare un modello sociale che si autoalimenta e cresce sempre più resistente al cambiamento e alle influenze esterne

Implicita

Un aspetto importante e spesso trascurato della cultura è che, malgrado la sua natura subliminale, la gente sia in qualche modo programmata per riconoscerla e per rispondervi istintivamente. Agisce come una sorta di linguaggio silente.

Con il premio “Camillo e Adriano Olivetti” abbiamo scandagliato in modo implicito e trasversale la cultura delle imprese che abbiamo selezionato e valutato. Nel Capitolo 5, dove abbiamo presentato e descritto le sette aziende premiate, emerge anche il “linguaggio silente” della loro cultura? Lo chiederemo presto ai nostri lettori, perché nella nuova edizione del premio vorremmo che il tema della cultura nell'impresa diventasse un elemento esplicito da rilevare e rappresentare.

Cercheremo per questo di definire se e in che misura le imprese, che abbiamo preso o che prenderemo in considerazione, abbiano una cultura, condivisa, pervasiva, durevole e implicita e se questa, infine, si caratterizza in principi manageriali e visione della comunità e del territorio come quelli scaturiti dall’“impresa responsabile” di Adriano Olivetti. Con questo speriamo di dare un ancoraggio più solido ai membri della nostra Associazione, nella loro quotidiana trasformazione di ricordi, memoria, esperienze in comprensione e visibilità di quanto accade e si “innova” nelle comunità in cui viviamo.

Olivetti e la “industria” del Management

Ci sembra utile concludere con questa visione di insieme, consapevoli che al giorno d'oggi, per animare e sviluppare le imprese e loro filiere, il tema degli strumenti di management è diventato un prodotto-servizio affidato, appunto, nell'ambito della Management Science, al Management Consulting. Quest'ultimo offre servizi fondamentali alle imprese e alla “governance” delle istituzioni e delle comunità, come il 18 gennaio 2014 la rubrica settimanale dell'Economist intitolata a Schumpeter ci diceva nell'articolo “Measuring management- It is no longer just a plausible theory that good management boosts productivity”¹⁴. Di questo testo la parte iniziale così recita: “Il MANAGEMENT è una delle industrie di maggior successo del secolo scorso. Nel 1914 era un semplice neonato. La Harvard Business School (HBS) aveva solo sei anni. La letteratura di Management consisteva ne “I principi della gestione scientifica” di Frederick Taylor (1911) e in alcuni altri “avanzi”. Oggi è un adulto ru-

¹⁴ “Misurando il Management- Non è più soltanto una teoria plausibile che il buon management fa aumentare la produttività”.

moroso. Un quarto degli studenti americani laureati studia business. Alcune delle aziende più redditizie del mondo divulgano l'equivalente moderno dei "Principi" di Taylor".

Nel XXI secolo questa "industria" è ora tra le più soggette alla "digital disruption", di cui può considerarsi causa ed effetto, per la disponibilità di nuove tecnologie fondate sui "big data" e sulle prime applicazioni dell'IA, in particolare del "machine learning" e del "deep learning". Ma qui ci focalizziamo sui primi decenni del XX secolo, perché quello fu il momento della crescita della cultura Olivetti, che, come ci ricorda l'articolo dell'Economist, ebbe coincidenze temporali con la nascita e crescita dell'"industria del management". Citiamo tali coincidenze poiché non le riteniamo casuali: ad esempio il 1908, quando aprirono la Harvard Business School e la "fabbrica di mattoni rossi" di Ivrea, o la diffusione del "taylorismo", quando Adriano Olivetti compiva i suoi viaggi negli Stati Uniti, studiando le fabbriche di quel "nuovo mondo". Fu Adriano Olivetti a creare la prima Business School italiana: nel 1952 nacque l'IPSOA (Istituto di perfezionamento in scienze dell'organizzazione aziendale) con sede a Torino, la prima scuola di management europea che si valse di prestigiosi docenti provenienti dalle business school americane, come parte integrante del corpo docente. Fu "normalizzata" a trattare di contabilità e amministrazione aziendale alla fine degli anni 50, in sovrapposizione con la scomparsa di Adriano Olivetti, ma lasciò dei semi per altri nuclei di Business School, che nacquero negli anni 60-70.

Allo sviluppo di questa "industria" presero parte le Edizioni di Comunità ai tempi di Adriano e sotto la sua direzione, introducendo in Italia alcuni testi fondamentali per le pratiche di management del XX Secolo. Per la loro individuazione ci avvaliamo della seguente "Guida", un articolo della Harvard Business Review del 2012, che percorre i primi cento anni della "scienza del Management":

HBR.ORG Harvard Business Review

NOVEMBER 2012
REPRINT R1211C

The Management Century

by Walter Kiechel III

Purchased by Carlo Ronca (rrconsulting@libero.it) on November 05, 2012

The Principles of Scientific Management (1911) set off a century-long quest to balance “the things of production” and “the humanity of production.”

Secondo Walter Kiechel il secolo del Management è caratterizzato da alcuni “grandi momenti”, individuabili con i titoli e le date di pubblicazione dei testi che hanno dotato il “Business Management” di quelle basi teoriche e di quel contenuto applicativo ed empirico che hanno consentito la costruzione di una “industria” del management, di cui ogni Paese avanzato si deve dotare per competere e proiettarsi nel futuro.

In questo capitolo illustriamo come Adriano Olivetti, con le Edizioni di Comunità, partecipò ai momenti iniziali del secolo del Management¹⁵. Pubblichiamo anche le immagini di alcune copertine: sono imperfette nella loro qualità, ma si tratta di “scansioni” -da noi realizzate su volumi contenuti nelle nostre biblioteche di “olivettiani” - che dimostrano la persistenza “fisica” di quei libri nel tempo.

Il punto di partenza – come ci conferma l’articolo della Harvard Business Review sul “Management Century” - fu proprio:

Frederick W. Taylor: L’organizzazione scientifica del lavoro, che le Edizioni di Comunità pubblicano nel 1952.

Ma Edizioni di Comunità rimane agganciata anche alla produzione più recente di provenienza americana sullo scientific management, ad esempio con:

Ralph M. Barnes: Studio dei movimenti e dei tempi (1955)

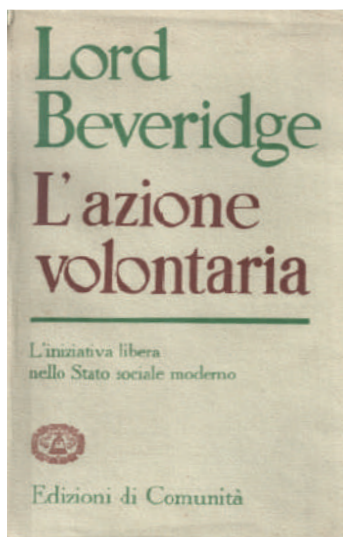


¹⁵ Riferimento nella selezione dei titoli –da noi specificatamente effettuata per questo Quaderno- è il “Catalogo generale annuale delle Edizioni di Comunità (1946-1960)” pubblicato in: Beniamino de’ Liguori Carino, “Adriano Olivetti e le Edizioni di Comunità (1946-1960)”, Quaderni della Fondazione Adriano Olivetti, Fondazione Adriano Olivetti, Roma, 2008.

Si tratta dello studio più autorevole sulla misurazione del lavoro, sulla sua retribuzione, sull'efficienza, sulla fatica, sulla sicurezza, pubblicato in Usa nel 1951 da John Wiley & sons.

Altri testi importanti di cultura e comprensione del sistema economico e sociale attorno e nell'impresa furono -tutti pubblicati dalle Edizioni di Comunità- negli anni '50:

Lord (William Henry) Beveridge: L'Azione volontaria (1954)



Si tratta del fondatore del Welfare State: da leggere l'attualissima prefazione di Franco Ferrarotti

E poi: **Joseph A. Schumpeter: Capitalismo, socialismo, democrazia (1955)**¹⁶ ripetutamente citato in questo Quaderno, fin dall'Introduzione. La versione originale in inglese di questo testo è sulla scrivania di Adriano Olivetti, quando Furio Colombo¹⁷ incontra Adriano Olivetti per la prima volta nel 1955, chiamato per un colloquio di assunzione, nella sede di rappresentanza Olivetti, in piazza di Spagna a Roma: è proprio l'anno della sua pubblicazione in italiano!

Peter F. Drucker: Il potere dei dirigenti (1958)

E poi John Kenneth Galbraith: di cui il 28 Dicembre 2006 Joseph E. Stiglitz scriverà:

“John Kenneth Galbraith capì il capitalismo come fatto vissuto non come fenomeno teorizzato. Egli non fu celebrato tanto quanto Milton Friedman, ma accrebbe la nostra consapevolezza della natura dell'economia di mercato.”

¹⁶ Introduce il concetto della “distruzione creatrice” ..

¹⁷ Furio Colombo, con Maria Pace Ottieri, Il tempo di Adriano Olivetti, Edizioni di Comunità, 2019



Chi è Peter F. Drucker, austriaco, e perché è importante per la cultura olivettiana? È colui che ha illustrato le pratiche di riferimento per il Business Management nel suo libro del 1954 'The Practice of Management', ed ha definito il "Management by objectives" (MBO): si tratta del processo di definizione degli obiettivi all'interno di un'organizzazione in modo che il management e i lavoratori li possano concordare e capiscano ciò che essi debbono fare nell'organizzazione stessa. Le edizioni di Comunità introducono Drucker in Italia nel 1958 con "Il potere dei dirigenti".

Publicato nel 1952, in Edizioni di Comunità nel 1955, di **John Kenneth Galbraith** apparve: "Il capitalismo americano"

E ancora, pubblicato nel 1959, il titolo La società opulenta (The affluent society).

E infine, nell'anno della scomparsa di Adriano: "I grandi problemi": pubblicato nel 1960, sulla grande crisi del 1929. Chissà cosa avrebbe scelto e portato in Italia, Adriano Olivetti, dopo il 1960?

I libri qui elencati diedero un contributo ad arricchire (creare?) la cultura manageriale italiana e danno consistenza alla comprensione della cultura "olivettiana".

In questa cultura sono successivamente entrati altri grandi "prodotti" di quella che abbiamo prima definito "industria del Management". Sono altri capisaldi del "Management Century". Ne citiamo alcuni, perché completano il repertorio necessario, oggi, per avere strumenti manageriali adeguati: uno di questi ha come autore Michael Porter, con la sua strumentazione per misurare il vantaggio competitivo con la rappresentazione della catena del valore e infine con il concetto di cluster riferito al vantaggio competitivo delle nazioni.

Oltre al "*management by objectives*" del nostro Peter Drucker dovremmo anche parlare delle affascinanti teorie sulla "disruptive innovation", nate dal pensiero di Clayton Christensen, "lo Harvard Business School professor che attualmente occupa il primo posto nella classifica Thinkers50" e che ha avuto la forza di calare la visione del capitalismo secondo Schumpeter -la sua "distruzione creatrice"- nelle stanze del management d'impresa. Ci auguriamo che di tutto ciò si possa parlare in pubblico nella fase di preparazione della seconda edizione del nostro premio.

APPENDICE

Sintesi del Regolamento del Premio “Camillo e Adriano Olivetti all’impresa innovativa e Responsabile”

PREMESSA

L’Associazione Spille d’Oro Olivetti raggruppa ex dipendenti Olivetti e simpatizzanti che intendono preservare e mantenere memoria del patrimonio di Cultura Olivettiana.

A questi fini l’Associazione istituisce un premio rivolto alle Imprese che, anche non ispirandosi direttamente ad Adriano Olivetti, ne hanno però di fatto condiviso i principi, coniugando all’impegno e originalità nell’innovazione, la capacità di valorizzare i collaboratori e la sensibilità allo sviluppo del territorio.

Le imprese sono individuate dal Comitato Promotore e valutate secondo le modalità di seguito illustrate (Art. 4 e 5).

Il “Premio Camillo e Adriano Olivetti all’Impresa Innovativa e Responsabile” si prefigge l’obiettivo di riconoscere il merito delle imprese, fornendo loro visibilità attraverso i media e mediante l’istituzione dell’Albo dei Premiati.

Articolo 1

Il Premio è biennale. È rivolto alle imprese di qualsiasi dimensione e appartenenti ad ogni settore merceologico, con sede nel territorio che verrà definito ad ogni edizione del Premio.

Articolo 2

Viene istituito il Comitato Promotore del Premio (di seguito “Comitato”), il cui Presidente e membri sono nominati dal Direttivo dell’Associazione, con il compito di selezionare, invitare e valutare le imprese, gestire la comunicazione, organizzare gli eventi.

Articolo 3

Le imprese partecipano al premio su invito da parte del Comitato.

Devono possedere i seguenti requisiti:

- essere iscritte al Registro delle Imprese ed essere attive
- avere legali rappresentanti e amministratori per i quali non sussistano cause di divieto, decadenza, sospensione o altra cause ostative previste dalla vigente normativa.

Articolo 4

Il processo di comunicazione del Premio trova apposito spazio sul sito dell’Associazione Spille d’Oro Olivetti www.spilleoro.altervista.org (di seguito “sito”) e sui mezzi di comunicazione scelti dall’Associazione, con le

indicazioni necessarie a informare il pubblico sulle finalità del Premio, sulle linee guida adottate per individuare e selezionare le imprese candidate, sulla programmazione degli eventi.

Per partecipare al Premio l'Impresa deve rendersi disponibile a fornire le informazioni richieste dal Comitato, a consentire un incontro del gruppo di valutazione con l'imprenditore o un legale rappresentante e la visita al sito scelto.

I dati riportati sul questionario saranno acquisiti secondo le regole della Privacy Policy pubblicata sul sito e nel pieno rispetto del d.lgs 196/2003. Il materiale pubblicato dalle spille d'Oro sarà sottoposto a verifica preventiva dell'Imprenditore.

Articolo 5

I criteri di selezione e di valutazione dei candidati per l'assegnazione del Premio sono:

- Valutazione della situazione economico – finanziaria
- Innovazione del Prodotto, Design, Usabilità
- Innovazione dei Processi aziendali, Comunicazione istituzionale e interna
- Architettura degli edifici, vivibilità degli spazi, servizi ai dipendenti (aree per attività extra lavorative, parcheggi, mense, asili)
- Radicamento e integrazione con il territorio: espansione senza delocalizzazione
- Gestione dei collaboratori, welfare e iniziative sociali
- Rispetto dell'ambiente

Articolo 6

I criteri, il metodo di valutazione ed il conseguente giudizio sono insindacabili.

I candidati riconoscono che potranno essere pubblicati a cura dell'Associazione Spille d'Oro Olivetti propri segni distintivi o documentazione istituzionale, limitatamente alle finalità del premio ed all'opportunità di fornire adeguata pubblicità al medesimo. Sugli stessi i candidati manterranno ogni diritto esclusivo.

I nominativi dei vincitori saranno comunicati direttamente agli interessati e saranno pubblicati sul sito e sui mezzi di comunicazione.

Articolo 7

I premi sono di tipo simbolico. L'Impresa premiata potrà di citare l'ottenimento del premio nella propria comunicazione istituzionale.

Articolo 8

Viene istituito l'Albo dei Premiati, che si arricchirà dei nominativi dei premiati ad ogni nuova edizione e sarà pubblicato sul sito e sui mezzi d'informazione.

La cancellazione dall'Albo può avvenire su insindacabile giudizio del Comitato.

