



CARTELLA STAMPA

2008



INDICE CAPITOLI

PAGINA_03 CHI E' EOS E COSA OFFRE

PAGINA_03 EOS OGGI

PAGINA_03 I PROFESSIONISTI

PAGINA_06 TEMATICHE E APPROCCIO

PAGINA_09 EXPERTISE E REFERENZE

PAGINA_11 STRUMENTI E INNOVAZIONE

PAGINA_12 CASE HISTORY

PAGINA_14 CONTATTI

1. CHI E' EOS E COSA OFFRE

EOS è una struttura professionale che mette a disposizione dei suoi clienti, programmi di consulenza specialistica destinati al management di aziende private e pubbliche.

Il progetto prende vita nel 1994, dall'idea comune dei suoi fondatori di creare un punto di contatto e scambio fra la solidità e la sofisticazione dei modelli universitari e il pragmatismo e il bisogno di risultati del mondo manageriale. L'obiettivo è da allora quello di affiancare le aziende nell'identificazione e nella realizzazione di interventi utili al proprio sviluppo strategico e organizzativo, facendo uso di un modello di consulenza rigoroso, che valorizzi le specificità aziendali, che crei le condizioni per la reale sostenibilità del cambiamento, che aiuti la Direzione a prendere le decisioni e a realizzarle in modo efficace.

EOS si propone con un team di persone di indiscussa preparazione, che lavorano di concerto, mettendo a disposizione delle aziende le proprie sofisticate competenze specialistiche. Ognuno dei partner presta la propria consulenza in prima persona, relazionandosi quotidianamente con i propri clienti e operando personalmente in azienda.

EOS fa del patrimonio umano e delle competenze specialistiche, il suo primo valore professionale.

2. EOS OGGI

Oggi EOS è un Gruppo consolidato e composito che consta di 10 partner, un network di professionisti, docenti universitari e manager di comprovata esperienza, provenienti da contesti diversi. EOS ha fornito, negli anni, consulenza a oltre 100 clienti italiani e multinazionali e ha curato e realizzato oltre 300 progetti.

Gli uffici sono a Milano, in Porta Romana – uno dei luoghi più suggestivi e cari ai milanesi - ma la versatilità del Gruppo consente una presenza capillare anche fuori dalla Lombardia.

3. I PROFESSIONISTI

EOS garantisce la professionalità dei suoi 10 partner:

MASSIMO AIELLI - Nato a Milano nel 1962, si è laureato in Economia Aziendale (indirizzo Amministrazione e Controllo) presso l'Università Bocconi di Milano nel 1988.

Dopo la laurea ha iniziato a svolgere attività di consulenza direzionale in collaborazione con diverse società ed organismi internazionali.

Dal 1988 è professore a contratto, presso l'Università Bocconi di Milano nei corsi di Programmazione e Controllo e Sistemi di analisi e contabilità dei costi.

È direttore dell'EMAF – Executive Master in Amministrazione Finanza e Controllo della SDA Bocconi di Milano. È docente di Managerial Accounting and Finance presso le

facoltà di Scienze Economiche e Scienze della Comunicazione dell'Università della Svizzera Italiana di Lugano. E' autore di numeroso materiale didattico e di alcune pubblicazioni sui temi di Programmazione e Controllo di Gestione.

GIUSEPPE AIROLDI - Nato a Costa Masnaga (Como) nel 1945, si è laureato in Economia e Commercio nel 1969 presso l'Università Bocconi, dove oggi è professore ordinario di "Economia Aziendale". Nell'attività di ricerca e nei progetti professionali, si occupa dei temi di organizzazione e di strategia delle varie categorie di aziende; da qualche anno sta approfondendo, in particolare, i temi degli assetti istituzionali e delle strutture di governo delle imprese.

PAOLA BALLABIO - Nata a Cantù (Como) nel 1969, si è laureata in Economia Aziendale presso l'Università Bocconi con una tesi sulla comunicazione e il cross cultural management nel 1994; risiede a Milano. Dopo un'esperienza nella Direzione del Personale presso primarie aziende internazionali (Citibank e 3M) della durata complessiva di 12 mesi e la partecipazione a due attività di ricerca SDA, dall'ottobre 1994, collabora con EOS Consulenza per la Direzione, nella quale diventa partner nel 2006. Nell'attività professionale ha consolidato competenze sui temi di organizzazione e personale in contesti aziendali di diverse dimensioni e settori. Particolare esperienza è stata consolidata con riguardo alla progettazione di processi di cambiamento aziendale, in affiancamento al management nella gestione del processo che porta alla identificazione e realizzazione di interventi organizzativi - sia a livello di macro struttura che di ruoli e processi (micro - organizzazione) - sia di gestione delle variabili soft (comunicazione, cultura e clima). Sul fronte gestione del personale, ha partecipato allo sviluppo di un modello di mappatura delle competenze che consente di coniugare la prospettiva organizzativa con quella psicologica per la progettazione integrata di tutti i sistemi di gestione del personale. Ha coordinato interventi di progettazione dei sistemi di selezione, di incentivazione e di sviluppo, curando anche trasferendo competenze alle aziende clienti, in logica di coaching professionale. Progetta percorsi di formazione manageriale su misura per popolazioni aziendali e alti potenziali, erogando in prima persona formazione su temi di organizzazione e di comportamento organizzativo. Collabora con gli psicologi del lavoro nella progettazione di interventi di valutazione del potenziale in logica di sviluppo organizzativo.

PAOLO CODEGA - E' Amministratore Delegato di EOS. Nato a Lecco nel 1959, si è laureato in Economia Aziendale presso l'Università Bocconi nel 1984. Dottore commercialista e Revisore contabile, ha lavorato per società di revisione e organizzazione contabile di matrice internazionale e per un gruppo multinazionale come responsabile europeo della funzione amministrazione, finanza e controllo. Nell'attività professionale si occupa della progettazione di sistemi di pianificazione, programmazione e controllo, delle problematiche relative ad acquisizioni, fusioni e scorpori e della valutazione di aziende.

MAURIZIO DECASTRI - E' Presidente di EOS. Nato a Milano nel 1955, si è laureato in Economia Aziendale presso l'Università Bocconi di Milano nel 1979. E' professore ordinario di "Organizzazione Aziendale" presso la facoltà di Economia dell'Università di Roma – TorVergata, dove è anche direttore del Master in "Organizzazione, Persone, Lavoro" e dell'incubatore di nuove imprese "E2B Lab". E' impegnato in attività di ricerca e in progetti professionali sui temi della progettazione degli assetti organizzativi, dell'innovazione, dei sistemi di valutazione delle prestazioni nella PA, dell'apprendimento aziendale e dell'internazionalizzazione, della Corporate Social Responsibility.

MAURO GHISELLI - Partner EOS dal 2003 ne è Direttore Generale. Nato a Viareggio (Lucca) nel 1967, si è laureato in Economia Aziendale (indirizzo in Organizzazione del Lavoro) presso l'Università Bocconi di Milano. Svolge attività di consulenza nelle aree Gestione delle Persone e Psicologia Organizzativa, Cambiamento e Apprendimento, Organizzazione e Tecnologia. I suoi temi di interesse professionale riguardano i sistemi di gestione del Personale - con particolare riferimento al modello delle competenze -, la psicologia del lavoro, la progettazione di assetti organizzativi e il Change Management. Collabora con la SDA Bocconi e con l'Università Tor Vergata di Roma come docente per le aree "Organizzazione & Personale".

LUCA GNAN - Nato a Torino nel 1965, si è laureato in Economia Aziendale presso l'Università Bocconi di Milano nel 1991. E' consulente EOS nelle aree Organizzazione e Strategia. Da anni segue interventi su tematiche di formulazione della strategia e sulla configurazione di modelli a supporto del processo di formazione della stessa. In questo ambito ha sviluppato una particolare competenza sul settore farmaceutico. E' consulente EOS anche per l'area Pubblica Amministrazione. È Professore Associato presso la Facoltà di Economia dell'Università di Roma Tor Vergata. E' docente presso la Scuola di Direzione Aziendale dell'Università Bocconi di Milano, dove coordina, tra l'altro, il Master in Strategia Aziendale.

MASSIMO LANZANÒ - Nato a Firenze nel 1965, si è laureato in Scienze Politiche nel 1991 e ha conseguito un Master Istud in Gestione delle Risorse Umane. Ha maturato una decennale esperienza come Responsabile Sviluppo Organizzativo di primarie multinazionali farmaceutiche. E' consulente EOS nelle aree Organizzazione e Tecnologia, Gestione delle Persone e Psicologia Organizzativa, Cambiamento e Apprendimento. Nell'attività professionale ha condotto progetti internazionali di Change Management sia in ambito ERP che di Business Excellence.

PAOLO MOTTURA - Nato a Milano nel 1942, si è laureato in Economia e Commercio presso l'Università Bocconi; risiede a Milano. E' professore ordinario di "Economia degli intermediari finanziari" presso l'Università Bocconi di Milano. E' direttore del Centro Studi sull'Innovazione Finanziaria (Newfin) dell'Università Bocconi. E' stato consulente in materia bancaria e finanziaria nell'ambito di organismi internazionali e con particolare riguardo ai paesi in via di sviluppo. I suoi temi di interesse professionale e di ricerca ruotano intorno all'intermediazione finanziaria ed ai suoi profili di cambiamento, con particolare riferimento all'organizzazione dei gruppi creditizi, alla diversificazione della banca, allo sviluppo delle capacità imprenditoriali e manageriali, all'evoluzione complessiva dei sistemi di intermediazione, al riorientamento dei sistemi di pianificazione e controllo nel nuovo contesto competitivo. Sta attualmente approfondendo le problematiche gestionali emergenti nei processi di concentrazione bancaria.

FRANCESCO ROTONDI - Nato a Milano nel 1966, si è laureato in giurisprudenza presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Avvocato dal 1996, risiede a Milano. Fino al 2001 partner dello Studio Legale Trifirò & Partners, specializzato in diritto del lavoro e sindacale; è stato Partner e Responsabile del dipartimento di diritto del lavoro e relazioni industriali dello Studio Legale Hammonds Rossotto. È socio fondatore dello studio legale LabLaw. È Cultore di diritto del lavoro presso l'Istituto di Diritto del Lavoro dell'Università Cattolica di Milano. E' docente presso l'Istituto Superiore per la Direzione del Personale, presso la SDA Bocconi e presso il Centro Studi e Ricerche Cegos. Presta la propria attività di consulenza, giudiziale e stragiudiziale, a favore di imprese nazionali ed internazionali. Esperto nella gestione di piani di riorganizzazione aziendale, ha sviluppato particolari competenze nel settore della fornitura/somministrazione di lavoro.

Da sempre autore di numerosi articoli e commenti inerenti il diritto, per le riviste specializzate del settore, fra cui Il Sole 24 Ore, Il Mondo e Diritto & Pratica del Lavoro.

EOS si avvale inoltre della preziosa collaborazione dei suoi Consulenti:

Giulia Paola Mauro, Andrea Verga, Marco Peserico, Elena Passoni, Carlo Turati, Sara Processi, Laura Zoni, Francesca Ripamonti, Francesca Satriano, Luca Ippoliti, Silvia Ortuso, Lucrezia Songini, Chiara Maroino, Loredana Paradiso, Francesco Paoletti.

4 TEMATICHE E APPROCCIO

EOS differenzia la sua offerta in cinque ambiti di applicazione, garantendo, per ognuno di essi, l'approccio più adatto e il più incisivo per perseguire i risultati prestabiliti.

Organization & Technology
HR Management & People Development
Change management
Planning & Controlling
Merger & Acquisition

A. Organization & Technology

L'organizzazione è sempre più connessa alle tecnologie digitali. Spesso è anche "vittima" di processi di cambiamento che danno attenzione solo agli aspetti hard e spesso sono scarsamente efficaci. Introdurre ed utilizzare i nuovi sistemi informativi (ERP, CRM, ...) significa affrontare una complessità non solo tecnologica, ma anche e soprattutto organizzativa. Tali strumenti implicano infatti un cambiamento anche profondo nel modo di essere e di lavorare dell'azienda e delle persone. Questi progetti richiedono competenze interdisciplinari per coniugare organizzazione e informatica, sistemi e comportamenti. A fronte di investimenti massicci in tecnologie, è più che mai opportuno dedicare una parte, spesso minima, di risorse a leggere e gestire il cambiamento di ruoli, processi e competenze.

In quest'area, inoltre, si gestiscono gli interventi organizzativi classici di progettazione organizzativa macro e micro, analisi e ridisegno dei processi.

Il ruolo di EOS consiste nell'aiutare le aziende nella:

- selezione delle tecnologie e dei fornitori migliori;
- costruzione e gestione del team di progetto;
- supporto al project manager aziendale per la fase di implementazione (la gestione delle problematiche organizzative e delle attività di comunicazione);
- identificazione degli interventi di fine-tuning organizzativo (processi e ruoli);
- progettazione ed erogazione della comunicazione del processo (tramite una metodologia proprietaria: "la mappatura dei ruoli e il profilo degli utenti");
- costruzione di percorsi di sviluppo di apprendimento

B. HR Management & People Development

I sistemi di gestione del personale sono una leva decisiva e devono valorizzare la strategia e la cultura aziendale, proponendo sistemi e competenze che consentano di raggiungere gli obiettivi corporate e avere persone soddisfatte.

Quest'area offre alle aziende aiuto nella costruzione dei sistemi di gestione del personale e nella scoperta e valorizzazione del potenziale dei singoli individui.

I consulenti e gli psicologi del lavoro EOS, collaborano con il Top Management e le Direzioni del Personale nella:

- identificazione delle logiche strategiche di gestione del personale;
- progettazione delle tecniche di retribuzione, di incentivazione, di selezione e di sviluppo, sia con una metodologia proprietaria, basata sulla logica delle competenze, sia con una tecnica tradizionale ;
- costruzione e realizzazione di interventi di analisi e di valutazione del potenziale, con un modello e una strumentazione innovativa per ottimizzare le scelte riguardanti le persone
- erogazione di interventi di sviluppo comportamentale mirati.

C. Change management

A seguito di evoluzioni strategiche, di scelte di nuovi prodotti, di nuovi mercati e di nuovi modelli organizzativi, le aziende vivono fasi di vita delicate. Per EOS, gestire questi cambiamenti, significa agire sia sul fronte "hard" dell'organizzazione (struttura e sistemi di direzione), sia sul fronte "soft" (cultura, comunicazione, apprendimento), anche attraverso metodologie che coinvolgano persone dell'azienda.

I consulenti di quest'area supportano il Top Management nella:

- progettazione degli obiettivi strategici e degli assetti organizzativi a tendere;
- analisi e ridefinizione della cultura aziendale e del clima organizzativo (tramite strumenti proprietari, frutto di anni di ricerca);
- ideazione del percorso di transizione attraverso l'attivazione e il coordinamento degli interventi necessari, tramite una metodologia EOS di gestione del cambiamento;
- progettazione ed erogazione di percorsi di apprendimento per far evolvere le competenze individuali coerentemente alle evoluzioni organizzative;
- identificazione della strategia di sensibilizzazione e di comunicazione e gestione dei relativi strumenti;
- valutazione critica della rotta, degli impatti del cambiamento sull'organizzazione e sulle persone per un fine tuning continuo.

Le logiche e le tecniche di apprendimento, integrano le proposte tradizionali con format che portano in azienda esperienze e tecnologie provenienti da realtà diverse (teatro, sport, ...) e che sfruttano le potenzialità didattiche delle tecnologie multimediali.

D. Planning & Controlling

I sistemi di controllo sono potenti strumenti che abilitano la strategia e orientano i comportamenti organizzativi. Quest'area si occupa di interventi di progettazione e di implementazione dei sistemi, a supporto delle attività decisionali di direzione.

I consulenti EOS aiutano le aziende nella:

- definizione delle architetture contabili e dei processi amministrativi coerenti con il business, con la strategia aziendale e con le responsabilità organizzative;
- creazione del processo di controllo e degli strumenti, per definire gli obiettivi strategici; individuazione degli indicatori, per orientare e verificare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in modo puntuale e mirato.

E. Merger & Acquisition

In quest'area EOS propone un set di competenze e di strumenti per supportare le decisioni e i processi di M&A con una visione strategico - organizzativa: è il progetto strategico che guida l'ideazione di queste operazioni, concepite come leva per rafforzare la posizione dell'azienda, consolidare, diversificare e ottimizzare il suo business.

Gli esperti di EOS propongono progetti per la:

- ideazione e progettazione di fusioni, acquisizioni e operazioni societarie di natura straordinaria;
- valutazione delle aziende, anche con metodologie che valorizzino gli intangibile assets;
- realizzazione concreta di tali operazioni (supporto nella negoziazione, redazione di contratti,...) e affiancamento nel processo di cambiamento strategico - organizzativo conseguente.

Gli esperti di EOS propongono inoltre supporto per la pianificazione e la consulenza fiscale, in ambito nazionale e internazionale.

5 EXPERTISE e REFERENZE

EOS è in grado di offrire una consulenza specialistica in più ambiti professionali e in differenti aree.

- Ambiti di pertinenza: Financial Institutions
- ITC - E-Business
- Manufacturing
- Oil
- PA
- Pharmaceutical
- Services

Aree di applicazione:

- Strategy Advisory
- Organization, Change & Technology
- HR Management & People Development
- Planning and Controlling

Questi alcuni dei clienti:

- 3M Italia S.p.A.
- Abiogen Pharma S.p.A.
- Alcatel Italia S.p.A.
- Alessi S.p.A.
- Astidental
- Autogrill S.p.A.
- Autogru PM S.p.A.
- Barclays
- Baxi
- Bayer S.p.A.
- BPM Vita
- Boehringer Ingelheim Italia S.p.A.
- Bristol-Myers Squibb
- Carifac
- Cefla Scrl
- Centro Sistemi Informativi Cantone Ticino
- Clariant Italia S.p.A.
- Diesel
- ENI
- Federculture e Servizi S.r.l.
- Getronics
- Glaxo SmithKline
- Gruppo AluK
- Gruppo Nextrom
- Gruppo Saati
- Intesa Vita
- Marly's
- Gruppo Tecnopali
- Mefop S.p.A.
- Menarini
- Merloni TermoSanitari S.p.A.
- Ministero dell'Università e delle Ricerca
- Osram
- Pfizer Italia S.r.l.
- Poste Vita
- Randstad Italia S.p.A.
- Recom S.p.A.
- Reuters Italia S.p.A.
- Roche S.p.A.
- Roche Diagnostics S.p.A.
- Royal & SunAlliance Assicurazioni
- Rosetti Marino S.p.A.
- SAT S.p.A.
- SACMI scrl
- Scuole Civiche di Milano
- Serenissima Ristorazione
- Shell Italia S.p.A.
- Schwarz Pharma S.p.A.
- Tiscali S.p.A.
- Ugine
- Vodafone
- Whirlpool Europe
- Zamperla S.p.A.

(*) I Clienti elencati ci hanno cortesemente autorizzato alla pubblicazione della propria Ragione Sociale. La lista è in fase di aggiornamento.

6 STRUMENTI E INNOVAZIONE

EOS si prefigge di realizzare e soddisfare le necessità delle aziende, mediante degli strumenti di analisi chiari e ben definiti. L'identificazione corretta degli argomenti da trattare e i referenti precisi a cui rivolgersi, sono fondamenti da cui partire per costruire la successiva analisi e la rete di passaggi da eseguire, per raggiungere la risoluzione delle questioni operative.

Questi gli strumenti cardine di EOS:

- Scontornare il problema in modo preciso e nitido

Il primo passo di un processo di consulenza è l'ascolto.

Ascoltare per EOS significa raccogliere tutte le informazioni, sia quelle raccontate e visibili, sia quelle implicite e immerse nel vissuto e nell'invisibile aziendale, per costruire fotografie

precise, identificare i contorni del problema e focalizzare le specifiche aree di intervento. Un tale ascolto è possibile mediante tecniche, strumenti e competenze di indagine multidisciplinare.

(es. analisi di clima e cultura, analisi organizzativa, mappatura delle competenze, verifica dei sistemi operativi).

- Progettare soluzioni personalizzate: solidità tecnica e sfida pragmatica

È dalla condivisione delle soluzioni e partendo dalla realtà specifica, che nascono progetti di cambiamento realizzabili, con il “cuore oltre l'ostacolo”.

EOS pone particolare attenzione al coinvolgimento dell'azienda e delle sue persone nel processo di ricerca delle soluzioni, proponendo guida, metodologie e contesti di lavoro (learning projects, workshop, ...) che permettano al management di entrare in modo competente nel problema, per prospettare soluzioni che sfidino lo stato iniziale del sistema e, contemporaneamente, rispettino requisiti di correttezza tecnica.

In tal modo, durante la progettazione, la soluzione si arricchisce, diventa parte dell'azienda e si avvia il processo di commitment rispetto ad essa.

- Costruire percorsi di cambiamento realizzabili: regia delle leve organizzative e gestionali

È dalla capacità di tradurre il cambiamento nella quotidianità che dipende il successo delle soluzioni disegnate.

EOS propone e gestisce, insieme all'azienda, percorsi che articolano e attivano leve di cambiamento (a livello di organizzazione, di sistemi e di comportamenti) coerenti con l'analisi iniziale e con gli obiettivi strategici, culturali e organizzativi; strumenti e competenze consulenziali di aree diverse si fondono in modo armonico in processi integrati che rendono realtà, le decisioni prese.

Parte importante di questa fase riguarda il trasferimento delle competenze all'azienda, tramite la progettazione e l'erogazione di percorsi di apprendimento.

- Monitorare attentamente il processo di realizzazione metrica del cambiamento e tracciamento della rotta

Il cambiamento vero richiede tempo; solo seguendo le aziende e le persone mentre stanno facendo proprie le nuove logiche e tecniche di lavoro, si può garantire che la strada progettata sia effettivamente seguita e porti i risultati promessi. EOS sta al fianco dell'azienda lungo tutto il processo di realizzazione del cambiamento, tracciando le fasi del percorso e proponendo interventi di fine tuning.

Alcune regole del gioco e un modello di lavoro comune:

- costruire soluzioni utili ed efficaci insieme al management
- far diventare il management parte attiva del processo di analisi e soluzione
- lasciare le competenze necessarie per radicare gli interventi
- fondere matrici di pensiero per proporre approcci innovativi ed esperienze diverse
- usare in modo pragmatico i modelli teorici
- arricchire continuamente il patrimonio di know-how

EOS offre un approccio innovativo alle aziende clienti. A loro disposizione in ogni momento, oltre all'importante rete di consulenti, ci sono i partner che sono accomunati dall'ideale comune, di un gruppo di lavoro i cui vertici sono parte integrante e operativa del metodo proposto.

EOS vanta al proprio interno un pluralismo di matrici di pensiero e di competenze specialistiche. La metodologia consulenziale comune, garantisce che i team interdisciplinari possano proporre al cliente soluzioni completamente integrate

7 CASE HISTORY

Le soluzioni che EOS propone rispondono sempre contemporaneamente a tre criteri: solidità, rigore scientifico e utilità. Il problema specifico risulta così stabilmente risolto in modo concreto. Il set di modelli è costantemente aggiornato, grazie al confronto con il panorama scientifico internazionale.

La consulenza EOS è sviluppata in stretta collaborazione con il management dall'inizio, fino alla completa realizzazione della soluzione. Ciò permette di valorizzare le competenze esistenti e di trasferirne di nuove nella realtà organizzativa. In tal modo, l'azienda si appropria della soluzione, diventando indipendente.

CASO 1:

Change Management in seguito all'adozione di un supporto informatico per il risk management

Il contesto

Il cliente è un'azienda bancaria ben consolidata nell'area del nord Italia, specializzata nei prestiti a medio e lungo termine. Negli ultimi anni, il sistema bancario italiano ha dovuto affrontare profondi cambiamenti strategici e culturali; fusioni e acquisizioni hanno dato vita a grandi gruppi, che si sono trovati ad affrontare il problema dell'identità aziendale e della creazione di prassi operative comuni, in particolare, per coordinare e uniformare le filiali/nuove entità, generalmente abituate a decidere le loro strategie localmente. A queste evoluzioni interne, si è aggiunta la pressione derivante dalla competizione all'interno di un mercato deregolamentato.

Obiettivi del progetto

Il top management ha chiesto a EOS di supportarlo nella revisione delle strutture e dei processi del dipartimento di Risk Management (front office e back office).

Logica e fasi del progetto

Il progetto è stato concepito come un intervento tecnico con un contenuto di change management ed ha previsto l'utilizzo dello strumento del learning project. La squadra di lavoro è stata composta da un team di consulenti EOS con professionalità diversa (un esperto in aspetti organizzativi e due esperti nel settore bancario) e su base stabile ha visto la presenza di due giovani credit manager ad alto potenziale. Queste persone, grazie alla buona conoscenza della banca e all'inserimento nel dipartimento, hanno svolto un ruolo di trait d'union con i colleghi senior (raccolta di idee, dubbi, perplessità, attese...), hanno apportato ricche informazioni sulle procedure e sulle esigenze concrete dell'istituto, sia nella fase di analisi, sia nella fase di studio e di configurazione della nuova tecnica.

Il progetto è durato quattro mesi ed è stato strutturato in tre fasi:

1. Mappatura dei processi esistenti
2. Definizione delle nuove tecniche e dei nuovi strumenti
3. Comunicazione e diffusione

Il ruolo del top management

Il top management (direttore generale ed executives) e' stato coinvolto attivamente e ha fornito una fondamentale sponsorship al progetto. Ha assunto la responsabilità di prendere le decisioni finali e ha garantito la coerenza delle azioni di cambiamento.

Contatti:

EOS Consulenza per la Direzione Srl

Viale Filippetti, 28
20122 Milano
Tel. +39.02.777.218.1
www.eosmc.com
info@eosmc.com

Ufficio Stampa:

Espresso CS

Via Melette di Gallio, 4
20052 Monza MI
Tel. +39 039 27 20 311
Viviana Veronesi
viviana@espressocs.com