



La nostra organizzazione

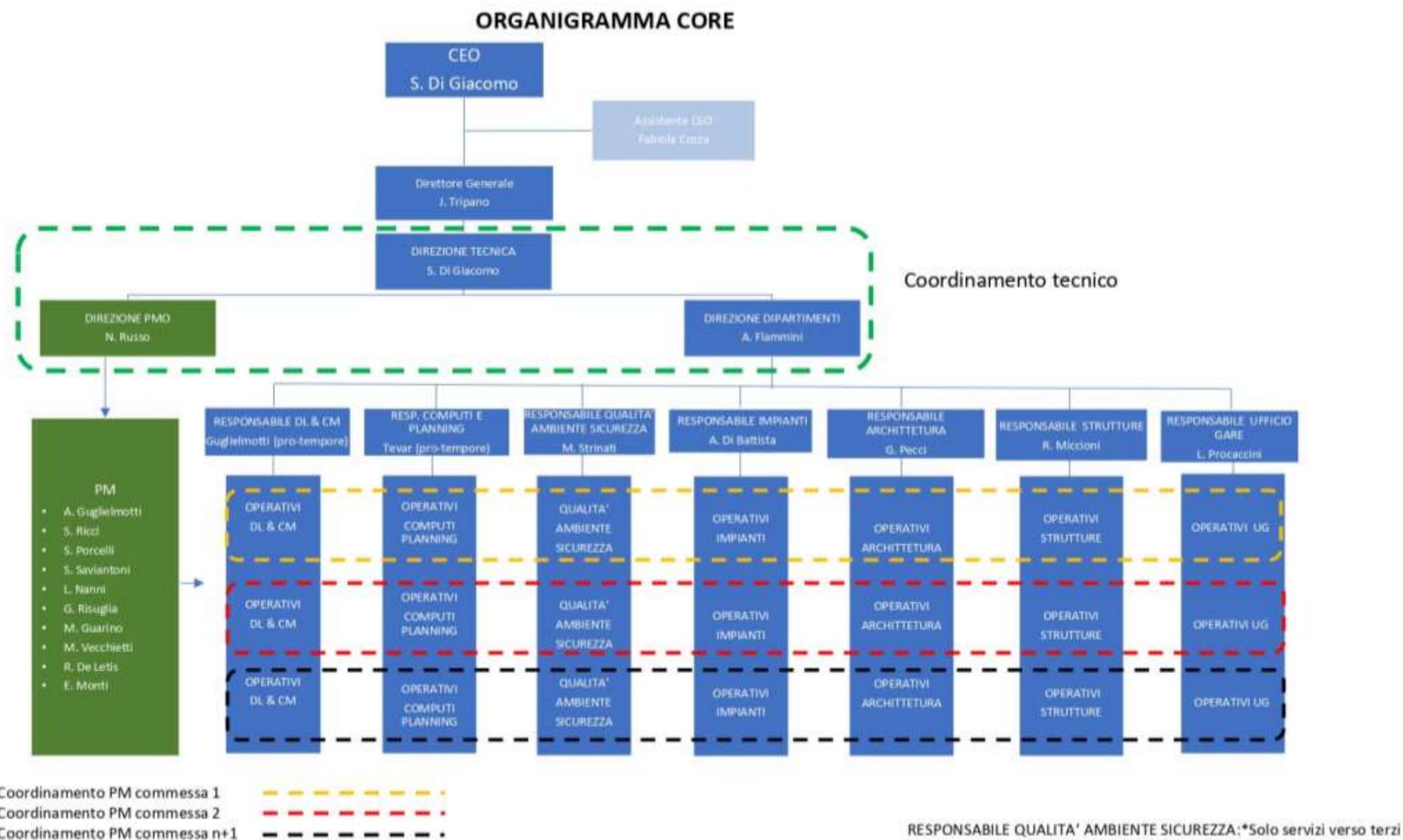
Organigramma Area «Core»

Alcotec, in questi anni, ha fatto molta strada, diventando una società di ingegneria affermata e sempre più apprezzata, come dimostrano i successi ottenuti e i clienti sempre più prestigiosi che chiedono le nostre prestazioni.

In questo percorso che stiamo

facendo tutti insieme, Alcotec ha maturato un modello organizzativo che ha preso forma e che oggi è opportuno condividere con tutti. Infatti, molti hanno sentito sempre più spesso nominare nuovi ruoli come Direttore Generale, Direttore Dipartimenti, Direttore PMO, Responsabili

Dipartimenti e molti altri. Da oggi questi ruoli avranno un preciso collocamento all'interno dell'organizzazione, con compiti e responsabilità ben delineate, come da organigramma core:



In particolare, per tutto il mondo “core” si è giunti a un’organizzazione a “matrice equilibrata”, dove il responsabile di dipartimento e i project manager hanno pari autorità e i membri del team rispondono a entrambi per aspetti differenti. In questo modo la comunicazione viene mantenuta aperta tra tutti i ruoli di leadership.

Il principio di organizzazione a matrice varrà ai diversi livelli gerarchici aziendali. La produzione sarà gestita dalla Direzione PMO per tutti gli aspetti connessi alla gestione dei contratti della programmazione degli obiettivi di progetto/commessa, e per la parte operativa e tecnica sarà coordinata dalla Direzione dei Dipartimenti.

In particolare, le figure di Direttore PMO e Direttore dei Dipartimenti si troveranno a dover dare costantemente equilibrio tra le esigenze di progetto e le esigenze aziendali, grazie ad un costante confronto con Direttore tecnico, CEO e Direttore Generale.



Il **Direttore PMO sarà la figura di riferimento per tutti i PM**, infatti sarà il loro diretto responsabile e curerà con supporto della struttura l'assegnazione delle commesse ai PM, il monitoraggio dell'operato dei PM durante la programmazione della commessa, l'esecuzione, la gestione e la chiusura, ponendo particolare attenzione agli aspetti legati alla produzione, aspetti economici e finanziari della commessa.

Il **Direttore dei Dipartimenti** sarà a sua volta figura **fondamentale nel dirigere e gestire i responsabili di dipartimento** per supportare Direzione PMO e PM nell'esecuzione delle commesse in termini tecnici e operativi. Tale figura avrà il compito, coadiuvato dai Responsabili di Dipartimento, di dialogare con HR per definire le risorse da assegnare alle commesse e di coordinare e monitorare i tecnici assegnati alle commesse al fine che questi operino secondo gli standard aziendali e gli obiettivi prefissati.

I Responsabili di dipartimento, unitamente ai Project Manager, avranno l'arduo compito di supportare la Direzione di Dipartimento nella gestione dei tecnici e dei collaboratori, che sono il cuore pulsante dell'azienda e coloro che danno vita ai progetti, fondamentali per arrivare a tutto ciò che permette di far esistere l'azienda, ovvero fatturare.

Tutti i tecnici dovranno far diretto riferimento ai Responsabili del proprio dipartimento per tutto ciò

che riguarda l'assegnazione delle attività e della modalità di svolgimento delle attività per i diversi progetti, mentre dovranno far riferimento ai PM, una volta assegnati a una commessa, per sviluppare le attività secondo le esigenze di commessa.

A cappello di questa struttura ci sarà, oltre al CEO, una nuova figura per la nostra realtà: il Direttore Generale, il quale avrà l'arduo compito di **coordinare e supervisionare tutte le funzioni aziendali**, tra cui tutto il settore *core*. In particolare, avrà il compito di far perseguire gli obiettivi aziendali, le strategie aziendali definite con il CEO e il CDA.

Tale organizzazione è molto complessa, perciò ci sarà un costante lavoro per aggiornare e/o ampliare le procedure aziendali e snellire i processi operativi. Per questa ragione sarà importante il contributo di tutti.

Al fine di permettere di approfondire e comprendere più a fondo la struttura e i ruoli definiti, oltre all'organigramma, saranno a disposizione mansionari e piano delle comunicazioni, oltre alle procedure e le istruzioni di lavoro.

Questo è solo un primo passo nel nostro percorso di crescita. Ora più che mai è importante il contributo di tutti per permettere ad Alcotec (quindi a tutti noi) di crescere ed essere competitiva e affermarsi sempre più nel nostro settore e non solo.

Vi chiedo di prendere familiarità con

l'organizzazione e i ruoli e se lo ritenete opportuno segnalate al nostro Ufficio SGI le vostre osservazioni e/o consigli per migliorare procedure, processi e strumenti.

J (il DG)

*Alcotec sta dimostrando
capacità di rimanere al passo
dei trend di mercato e adattarsi
al cambiamento, sia tecnologico
sia culturale.*

*Imprescindibilmente
da tutti noi!*

Alcotec SpA





Di Emanuele Minniti

L'estinzione dei dinosauri

L'altra sera tornato a casa dal lavoro sono stato accolto da mio figlio che mi incalzava con una serie di domande sulla lezione di scienze tenuta in classe:

"Papà sai quali sono le ere geologiche?"

Chiedendo fra me e me se questa fosse più una domanda di storia che di scienze provo ad abbozzare una risposta come quando a scuola si cerca di improvvisare, anche se chiaramente impreparati: *"beh, allora, c'è la preistoria... e poi..."*

Al che vengo interrotto subito da chi non può aspettare, ma deve intervenire per mostrare la sua saccenza:

"ma quale preistoria?"

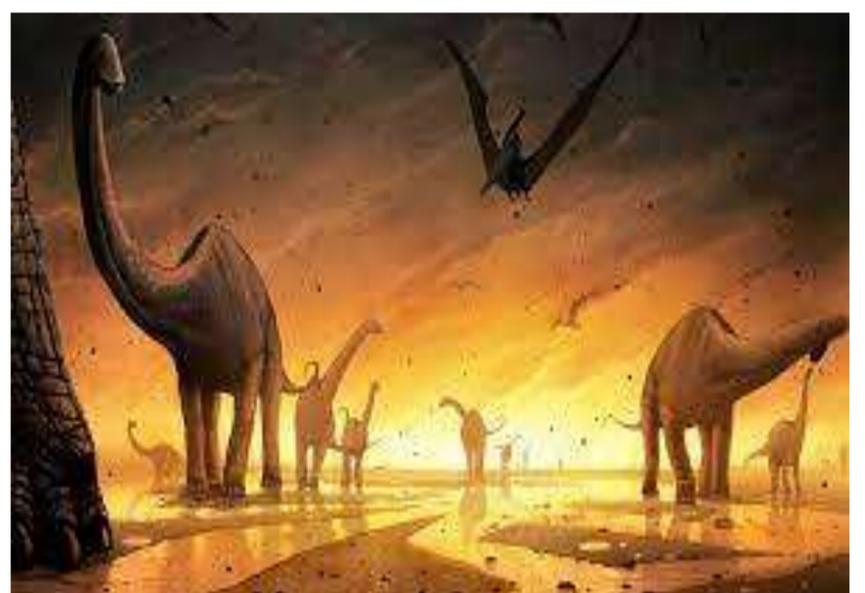
Le ere geologiche sono 5: quella Arcaica, quella Paleozoica, poi c'è la Mesozoica, la quarta è la Cenozoica e infine c'è la Neozoica! E lo sai chi viveva sulla terra nell'era Mesozoica? No anzi, Pangea! La terra si chiamava così prima! Sai chi viveva nella Pangea nell'era Mesozoica?"

Senza pensarci troppo vado a colpo sicuro: *"Certo! I dinosauri!"* e continuando con la stessa sicurezza dico: *"e lo sai che poi un asteroide ha colpito la terra...anzi la Pangea... e li ha uccisi tutti?"*

A questa affermazione ho ricevuto la seguente risposta: *"no papà l'asteroide non li ha uccisi tutti, però ha cambiato l'atmosfera, i dinosauri sono morti perché non si sono adattati alle nuove condizioni ambientali, certo che però è strano grandi e grossi e poi muoiono perché non riescono ad adattarsi"*

Quelle parole mi hanno portato a riflettere su un articolo letto su LinkedIn qualche mese fa sulla metafora dell'estinzione dei "dinosauri del business".

L'articolo metteva a confronto la lista del Fortune Global 500 dal primo anno in cui è stata stilata nel 1955 fino ad oggi (per chi non lo sapesse la lista della rivista Fortune Global 500 elenca le prime 500 aziende di tutto il mondo per fatturato); evidenziando come fra le due liste poco più di 50 aziende fossero presenti in entrambe, e che ben l'88% delle aziende presenti nel 1955 oggi non ci sono più perché fallite o acquistate da altre aziende salvandole dal fallimento; per l'appunto i "dinosauri estinti".





La motivazione dietro l'estinzione dei dinosauri, come di aziende dal fatturato strepitoso, è la stessa; l'incapacità di adattarsi ad un contesto che cambia.

Ma mentre per i dinosauri l'era Mesozoica è stata rivoluzionata da un asteroide che ne ha decretato la fine dopo centinaia di milioni di anni, per le imprese attuali gli shock economici che ne minano la sopravvivenza sono sempre più frequenti, basti pensare che dal 2000 ad oggi abbiamo avuto shock importanti che hanno influenzato il mercato globale quali:

la recessione del 2007 a causa dei sub-prime del mercato immobiliare statunitense meglio conosciuta come il caso Lehman Brothers;

la crisi del debito europeo del 2012 con il rischio default di diversi paesi (Italia inclusa) salvati dal "whatever it takes" dalla BCE di Draghi

per arrivare all'impatto del COVID-19 del 2020/21 che ha profondamente cambiato i modelli di business fino ad oggi conosciuti e quando sembrava che tutto fosse passato è arrivata la guerra in Ucraina con i prezzi alle stelle del gas e gli effetti sull'inflazione e tassi d'interesse che stiamo vivendo oggi.

E questi sono solo gli shock economico/finanziari che investono tutti i mercati, poi ci sono gli shock di settore dovuti a innovazioni tecnologiche specifiche e a clienti sempre più informati ed esigenti per i quali i soliti vecchi prodotti e servizi non sono più sufficienti ma vanno continuamente "innovati" per rispondere alle sempre più stringenti richieste.

E allora cosa deve avere un'impresa per non estinguersi e sopravvivere attraverso le moderne ere "geologiche del business"?

La risposta naturale è: deve sapersi adattare. Ma cosa vuol dire sapersi adattare? E' possibile che aziende da fatturati miliardari con potere di spesa in ricerca e sviluppo si siano comunque estinte perché incapaci di adattarsi?

Fra queste imprese voglio citarne una, forse meno familiare ai più giovani, la Kodak.

La Kodak per più di un secolo è stata leader indiscussa nell'era dei rullini fotografici, il loro slogan era "Voi premete il pulsante, noi facciamo il resto" ed effettivamente erano praticamente gli unici a farlo.

Col senno del poi tutti sappiamo o possiamo immaginare perché oggi la Kodak è soltanto l'ombra di quella che era una volta, rilegata al mercato di nicchia dei fanatici della foto analogica; con l'avvento della fotografia digitale i rullini sono scomparsi.

Ma è possibile che un colosso come la Kodak sia rimasta inerte di fronte all'avanzare del digitale? beh no, infatti il primo prototipo di macchina fotografica digitale era proprio della Kodak.





E allora cos'è successo? E' successo che i dirigenti Kodak hanno creduto di essere più forti del mercato, convinti della loro posizione di leader ne hanno ignorato i segnali e per di più quando avevano la soluzione del prototipo in mano hanno avuto paura di "cannibalizzare" il vecchio rullino e hanno deciso di abbandonare l'ulteriore sviluppo del prototipo.

E allora è possibile che il successo per un business durevole nel tempo non stia solamente nel prodotto o servizio offerto in sé, ma nelle persone che ne costituiscono il tessuto aziendale? persone che abbiano la capacità di leggere il mercato capendo quando è il momento di rompere con i vecchi schemi per lanciare proposte innovative e fare differenziazione che sia di prodotto, servizio, cliente, area geografica, ecc.

Questa possibilità per quanto riduttiva nei termini presentata, sicuramente dà solo una risposta parziale; però va sottolineato il fatto che oggi sempre più aziende sono alla ricerca di figure che, oltre alle capacità tecniche acquisite specifiche di settore, possiedano competenze personali definite "soft" sempre più orientate all'innovazione (di processi

aziendali), alla gestione di situazioni critiche e aperte alle sfide, capaci di apprendere dalle situazioni più difficili, costantemente alla ricerca di soluzioni migliorative.

Questo perché i cambiamenti ci sono, arrivano quando meno ce lo aspettiamo e sono sempre più frequenti e ormai parte certa del nostro futuro. Flessibilità, capacità di adattamento e reazione, grande senso di responsabilità, il mettersi in gioco, diventano tutte parole chiave fondamentali per affrontare questi cambiamenti con successo e viverli come un'opportunità per fare cose nuove.

E allora forse in quest'ottica, infine, anche il turnover deve essere vissuto nella sua sfaccettatura più positiva; sia per le aziende, per non cadere nella troppa staticità e beneficiare sempre di "una boccata di aria fresca", che per le persone, per trovare nuove opportunità ed esperienze che tengano alta la motivazione in un'ottica di continua sfida con se stessi.

Capisco bene che i temi trattati sopra sono molteplici e gli esempi di aziende che hanno fatto la storia nel bene o nel male sono innumerevoli, ma per il momento fermiamoci qui.

"Si è fatto tardi, hai finito con i compiti di scienze per domani?"

"Si papà, ma lo sapevi che noi proveniamo dalle scimmie?"

"Si ne ho sentito parlare, ma la teoria dell'evoluzione raccontala a mamma, mettiti il pigiama che andiamo a letto"





Ufficio HR sviluppo e formazione

Open day aziendale

“Alla base di ognuna delle nostre attività, c’è sempre il desiderio di contribuire ad un mondo migliore, attraverso l’etica, la sostenibilità, la bellezza, la fruibilità, l’inclusione. Quello a cui miriamo è un miglioramento continuo, con la consapevolezza che, per raggiungere grandi traguardi, gli asset fondamentali sono le persone”.

Ing. Stefano Di Giacomo

E’ con questa profonda consapevolezza che abbiamo inaugurato il primo open day aziendale Alcotec, dove abbiamo avuto il piacere di ospitare gli studenti di Roma Tre, scelti a partecipare fra una rosa di candidati, che sono accorsi per conoscere la nostra società.

E’ stata una giornata vivace ed interattiva, resa ancora più interessante dall’intervento dei colleghi che hanno «raccontato» il loro lavoro con passione ed energia, mostrando, non solo una straordinaria passione lavorativa, ma anche un attaccamento all’azienda ed un enorme senso di appartenenza che non è passato inosservato.

L’orgoglio con cui abbiamo raccontato quello che facciamo ogni giorno sarà il regalo di Alcotec ai ragazzi, che sicuramente avranno modo di ricordare nel loro ancora lungo percorso lavorativo, fatto, sì, di sacrifici ma anche di principi a cui tenere fede, senza scendere a compromessi...proprio come facciamo noi!



L'accoglienza

di Maria Paola Procacci



Accogliere vuol dire avere la capacità di fare spazio e ospitare quello che ci sentiamo di condividere o, **nel** caso contrario, accettare, con amorevole rispetto, ciò che per l'**altro** abbia un senso (dal web).

Accogliere vuol dire accettare abitudini e caratteristiche di ognuno dando attenzione alle sfumature e peculiarità dell’altro in un continuo scambio di solidarietà reciproca e nel rispetto delle proprie diversità.

*Ascoltare è il modo di accogliere gli altri in tè stesso.
(Wen Tzu)*