

consulenti

**PARCO GALILEI DI PADOVA, È ARRIVATA LA RIVOLUZIONE**  
Il Parco Scientifico e Tecnologico Galileo di Padova cambia volto e si trasforma in Galileo Visionary District, con una organizzazione dei servizi di formazione, ricerca e supporto alle startup d'impresa.

**RAGAZZI TROVANO LAVORO**  
**28** Grazie al percorso socio-educativo Autonomia

**obiettivi.** Se fatta in modo efficace consente di recuperare le energie, non disperdere il tempo e migliorare le motivazioni

# La vera chiave del successo è l'organizzazione

Uno stato d'animo positivo, così come il benessere della persona, rafforza il benessere della stessa azienda

**“O**ggi più che mai, dopo anni di crisi che hanno messo a dura prova non soltanto il sistema produttivo ma anche la stessa cultura d'impresa, la forza di un'azienda deve consistere nella capacità di organizzarsi in maniera efficace. Questo concetto appare semplice, ma a maggior ragione non va sottovalutato perché è tutt'altro che di facile applicazione. Poter contare su un'organizzazione efficace significa infatti saper recuperare le energie, non disperdere il tempo e migliorare la motivazione nei confronti del lavoro”.



**“La disponibilità a valutare i problemi in un'ottica di collaborazione è la via giusta per superare le difficoltà”**

## L'IMPORTANZA DEL DIALOGO

Quindi la conciliazione diventa un atteggiamento indispensabile, un vero e proprio punto focale grazie al quale rafforzare l'importanza del dialogo all'interno del pa-

norama aziendale. “La conciliazione non può assolutamente venire calata dall'alto – sottolinea Monica Bertini, coach manageriale e

amministratore delegato di Cassiopea –, ma deve al contrario nascere dalle esigenze delle persone che in quell'impresa lavorano. Non esi-

stono ricette generiche: ogni attività di conciliazione deve essere la risposta specifica per la realtà nella quale nasce e si diversifica secon-

## CHI È

Monica Bertini, titolare di Cassiopea, ha collaborato con Medici senza Frontiere.  
cassiopeaweb.com



do le esigenze e gli scenari”. C'è un interscambio continuo e positivo tra i dipendenti e il vertice dell'impresa. Così come il benessere delle persone crea e rafforza a sua volta il benessere dell'azienda, così questo stato d'animo positivo porta a sviluppare una maggiore partecipazione di tutti alle questioni aziendali, a una maggior soddisfazione e quindi a risultati migliori in termini di business. La disponibilità a valutare i problemi in un'ottica di collaborazione è la via giusta per superare le difficoltà, come ad esempio il bilanciamento tra i tempi del lavoro e le esigenze della vita personale. “Siamo all'inizio, ma la strada sembra essere quella giusta: forse stiamo veramente capendo cosa significa mettere la persona al centro e coglierne i vantaggi – conclude Monica Bertini –. Ora bisogna dare concretezza e sviluppo al welfare aziendale e agli strumenti della conciliazione”.

**le risposte.** Vietato sedersi sugli allori: non si può riproporre sempre la stessa formula allo stesso modo

# SPAZI E CLIENTELA SI CONQUISTANO OGNI GIORNO

“Family audit” di Vecomp: la regola fondamentale è che i dipendenti per primi devono “stare bene”

**“L**e aziende nascono e crescono intorno a un'idea vincente, ma la rivoluzione del mercato degli ultimi anni ci ha dimostrato che non si può riproporre per sempre la stessa formula: oggi non ci sono più rendite di posizione, si devono conquistare gli spazi e la clientela tutti i giorni. Ci si evolve integrando idee e competenze, assicurando la qualità e diversificando le proposte, facendo formazione e cultura d'impresa”.

## MAI ADAGIARSI

Non sedersi mai sugli allori: una visione antica, quasi un proverbio. Eppure è un modello di sviluppo modernissimo quello indicato da Massimo Sbardelaro, presidente della veronese Vecomp, attiva da 35 anni nel complesso

mondo del software per aziende e professionisti. Che aggiunge altri dettagli: specializzarsi in più aree di business, “innamorarsi” del cliente e non del prodotto, scegliere i partner adatti e attrarre i migliori collaboratori.

## GLI SPAZI PER COMPETERE

Il futuro è complicato, ma proprio in questa complessità si aprono spazi per competere: “Il nostro progetto è integrare nell'azienda realtà professionali del territorio complementari e funzionali allo sviluppo comune. Il salto di qualità – spiega – richiede risorse, struttura e capacità di governare i processi. Lavoreremo sulla soddisfazione e la fidelizzazione della clientela: forse con margini minimi, ma moltiplicati per il numero e per la frequenza”.

Per far felici i clienti bisogna che anche i dipendenti stiano bene:



**“Family audit proseguirà per tre anni e alla fine una certificazione dirà se è vero ciò in cui crediamo, e cioè che le persone sono il nostro patrimonio più importante”**

di qui il progetto “Family audit” di Vecomp, nato a livello nazionale per verificare se in azienda il rapporto tra la vita privata e l'impegno professionale ha il giusto

equilibrio. “Il lavoro proseguirà per tre anni e alla fine una certificazione dirà se è vero ciò in cui crediamo, e cioè che le persone sono il

nostro patrimonio più importante. Vogliamo capire se ci stiamo occupando correttamente delle esigenze familiari delle persone, e cosa possiamo fare di più.

## CHI È

Massimo Sbardelaro è presidente di Vecomp. Fin dal 1981 Vecomp Spa opera nel settore dell'informatica professionale. Con l'esperienza maturata nel tempo, le partnership con i più prestigiosi produttori del settore e la costante attenzione verso le nuove tecnologie, l'Azienda ha conquistato una posizione di prestigio sul mercato delle PMI e degli Studi Professionali. Oggi Vecomp Spa vanta un portafoglio di oltre 1.300 clienti attivi, un fatturato che supera i 6 milioni di euro, un organico di oltre 50 persone e un'area uffici di 1.200 mq nella sede di Verona.  
www.vecomp.it



Siamo tra i precursori – conclude Sbardelaro –: cinque aziende in Veneto, e ci mettiamo in gioco per una nuova cultura delle relazioni”.