

© COLLINS

a CBE GROUP Company

Contract Management

A Modern Solution for the Change Management



Chi siamo

- Nata nel 1993 come **Converg** Srl, fondata da 4 AD-DG provenienti da differenti settori merceologici (ICT, Fashion, Industry, Trasporto Aereo,..) con l'obiettivo di fornire consulenze di strategia di imprese multinazionali.
- L'azienda - da subito - si trasforma e si struttura per Divisioni di Business.
- Nel 1996 raggiunge la certificazione **UNI EN ISO 9001** e nello stesso anno attiva in modo istituzionale le attività in ambito HR.
- Nel 1998 si inserisce nel segmento della Corporate Social Responsibility.
- Nel 2000 si certifica secondo lo standard **SA 8000**.
- Nel 2002 Converg viene divisa in 2 aziende (**Collins Srl** e **Werder Srl**) a motivo dell'entrata in vigore del decreto attuativo in riferimento alla Legge 469/97.
- Nel 2004 inizia il progetto di internazionalizzazione e nel 2005 viene definito l'accordo di ingresso nel Gruppo **CBE** di Amsterdam.

Cosa facciamo

Consulenza di Direzione nei seguenti ambiti

Divisione Strategie di Impresa

- Strategie di business e organizzazione
- Revisione organizzativa
- Interventi di *cost saving*
- Assistenza internazionalizzazione
- *Trust Company* ad Int.al Financing

Divisione CSR

- Codici etici, bilanci sociali, certificazione SA 8000 - AA 1000
- Corporate Governance (DLG. 231/01)

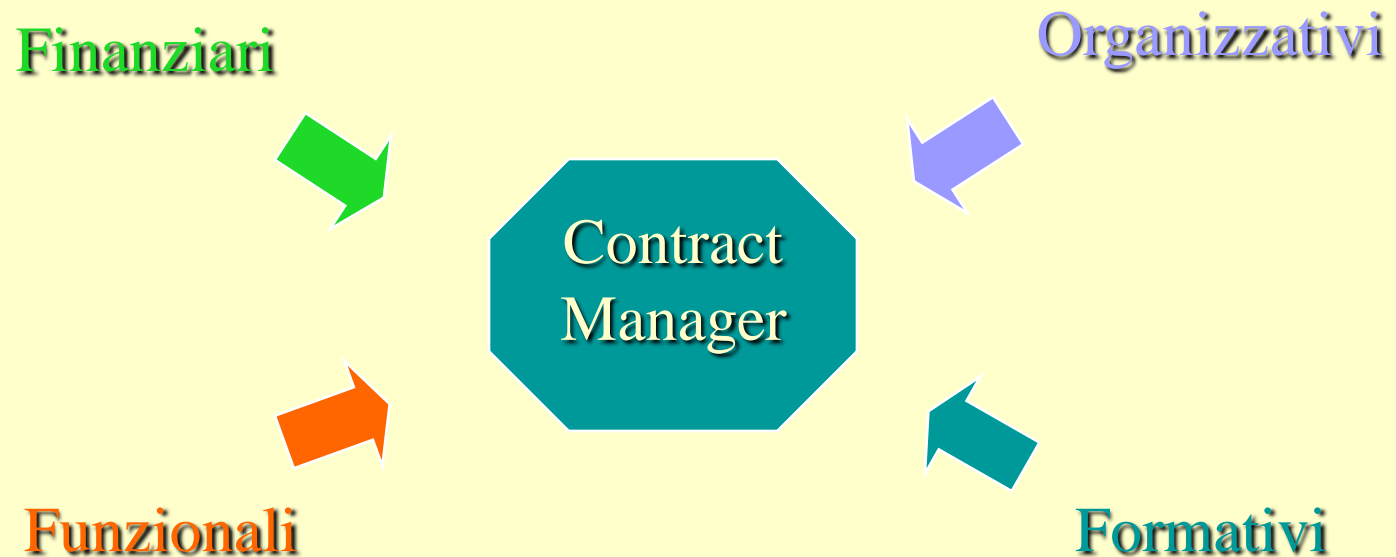
Divisione Sistemi di Gestione

- Schemi normativi ISO 9001/14001/OHSAS 18001/BS 7799/...

Divisione HR

- Corporate Recruiting Services (HH/CM)
- Management Training
- Sviluppo Risorse
- Piani riorganizzativi di *downsizing*

I motivi per il Contract Management



Cos'è il Contract Manager

Il **Contract Manager** (Dirigente a Contratto) spesso chiamato Temporary Manager (Dirigente a tempo) è un professionista che viene “reclutato” da un “committente aziendale” per svolgere incarichi “mirati”.

La ricerca, in genere, è motivata dal fatto che la persona ricercata deve essere :

- un esperto delle problematiche di un determinato settore merceologico,
- un esperto di una determinata funzione aziendale,
- una persona che può “portare conoscenze”,
- una persona che può introdurre “cambiamenti”.

Perché il Contract Manager

Il CM serve perché :

- sa fare cose che l'azienda non ha mai affrontato (es : l'apertura di un nuovo mercato anche grazie al fatto che un Manager esperto spesso conosce le lingue meglio dell'imprenditore),
- può svolgere incarichi con tempestività e con ragionevole certezza di raggiungerne gli obiettivi,
- porta “cultura di Impresa”,
- può gestire fasi di cambiamento in attesa di decisioni diverse,
- costa meno di un Manager con contratto convenzionale.

Alcuni casi di CM nelle PMI

Il passaggio delle consegne

Premesse

Il titolare fondatore vuole lasciare una certa autonomia ad uno dei figli ma ritiene opportuno affiancargli un Manager a tempo per coordinarne gli obiettivi ed evitare eventuali problemi, senza dover essere presente direttamente.

Soluzione

Il CM assume la funzione di Tutor per 12 mesi.

Alcuni casi di CM nelle PMI

Liti in Azienda

Premesse

- 3 soci che non vanno d'accordo.
- L'azienda rischia lo stallo operativo.
- Si verificano uscite del personale migliore preoccupato della situazione.

Soluzione

Il CM assume la funzione di Direttore Operativo per 12 mesi+12.

Alcuni casi di CM nelle PMI

Specifiche professionalità

Premesse

L'azienda vuole aderire al DLG 231/01 (Responsabilità Amministrativa e Penale degli Amministratori) ma non ha risorse skillate e non vuole assumere personale.

Soluzione

Il CM assume l'incarico di coordinatore dell'OdV. Progetto di 24 mesi.

Alcuni casi di CM nelle PMI

Turn over

Premesse

Un Manager (Responsabile della selezione del Personale) ha lasciato la funzione e l'azienda non vuole sostituirlo perchè non prevede di assumere molto personale nell'arco di 2 anni e si appoggia ad un HR MGR a tempo.

Soluzione

Il CM ne assume le veci per un periodo predeterminato (12 mesi) per fare da tutor ad un giovane da irrobustire.

Alcuni casi di CM nelle PMI

Il nuovo business

Premesse

L'azienda intende aprire una nuova linea di prodotti ma non vuole distrarre alcuna risorsa dal business tradizionale e non vuole assumere un Manager con il rischio di dover transare in caso di criticità.

Soluzione

Il CM assume la funzione di Responsabile Commerciale per i 12 mesi di start up.

Alcuni casi di CM nelle PMI

La crisi

Premesse

L'azienda deve gestire un progetto di downsizing e non vuole affrontarlo in modo diretto per i pregressi buoni rapporti con la struttura.

Soluzione

Il CM si assume il compito di gestire il downsizing.

Alcuni casi di CM nelle PMI

BASILEA 2

Premesse

L'azienda deve esibire ai partner finanziari (o bancari) un cambio di marcia che consenta di confermare affidamenti o acquisirne di nuovi.

Soluzione

Il CM diviene il Controller che assiste l'azienda per 12 mesi, aiutandola a raggiungere tale obiettivo.

Alcuni casi di CM nelle PMI

Il cambio di cultura

Premesse

L'azienda, giunta sulla soglia del salto quali/quantitativo, deve rapidamente cambiare cultura e necessita di un driver esterno che si occupi del **programma operativo di change management**.

Soluzione

Il CM si assume il ruolo di **Corporate Coacher per 24 mesi**.

Il Contract Manager nelle PMI

Il cambio di cultura

Il nuovo business

BASILEA 2

La crisi

Turn over

Liti in Azienda

Specifiche professionalità

Il passaggio delle
consegne

Il Direttore Generale CM nelle PMI

Fino al 2003, nelle PMI italiane che differiscono dalle scelte delle grandi aziende multinazionali, si rileva che la funzione di Direzione Generale è sostanzialmente scelta nei seguenti casi :

- § **30%** per aumentare la “visibilità manageriale” della precedente gestione familiare (es: presentazione agli istituti di credito, definizione di accordi con aziende con relazioni più complesse, ampliamento organizzativo che richiede una “terza” persona che svolga funzioni di mediazione tra l’organizzazione e la proprietà);
- § **20%** per gestire il contenzioso tra i soci (all’interno del quale, per l’80%, a causa di criticità interne alla famiglia, che detiene la maggioranza);
- § **25%** per gestire revisioni strategiche (situazioni di crisi, fusioni, acquisizioni,..);
- § **15%** per gestire *start up* di nuove iniziative (es : apertura di un segmento merceologico o di un segmento geografico o di un segmento di clientela);
- § **10%** perché la proprietà si dedica ad altre iniziative imprenditoriali e necessita di un manager di transizione.

Perché **COLLINS**



Perché :

- ▶ sin dall'anno 1993 (già Converg Srl) **COLLINS** opera nel comparto dei servizi professionali ad alto valore aggiunto;
- ▶ gode della presenza di consulenti, provenienti da esperienze multinazionali di alto livello, ed esperti di management e di processi funzionali;
- ▶ è stata la prima società di consulenza italiana certificata conformemente agli standard UNI EN ISO 9001 (CISQ CERT - 1996) e SA 8000 (SGS ICS - 2000);
- ▶ possiede numerose referenze scritte pervenute dalle molte aziende committenti;
- ▶ ha sempre contribuito al successo di ogni organizzazione sulla base degli specifici impegni assunti.

Il processo di coinvolgimento

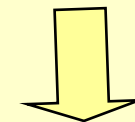
L'azienda committente
esprime a COLLINS le
sue necessità



COLLINS verifica i contenuti
espressi e produce una
soluzione metodologica,
temporale ed economica



Azienda
target



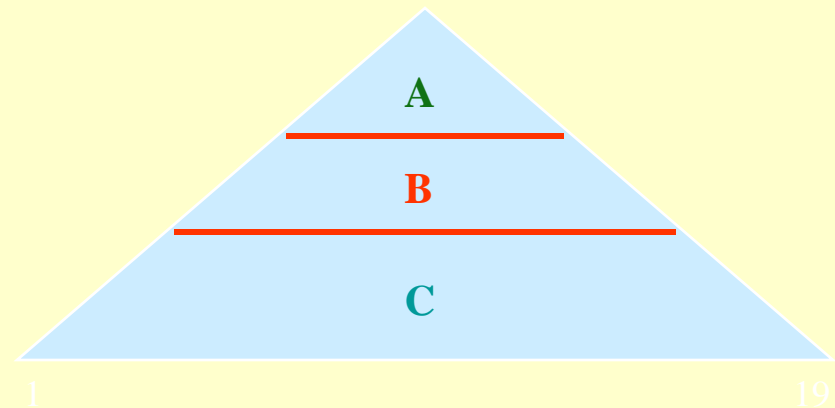
Si conclude il
progetto e se ne
verifica il feedback



Si definiscono i
contenuti del progetto e
gli obiettivi

Il set dei profili Contract Manager

- Contract Manager **diretti**, ovvero consulenti - *partner* **COLLINS** (lista **A**), che vengono allocati per progetti specifici - ed in genere per periodi dai 6 ai 12 mesi - laddove richiesto oggettivamente dal committente;
- Contract Manager **indiretti**, ovvero consulenti esterni a **COLLINS** (lista **B**), ma di duratura conoscenza per attività di *partnership* consulenziale, allocati in genere per periodi compresi tra i 6 ed i 18 mesi;
- Contract Manager **indiretti**, ovvero Contract Manager esterni a **COLLINS** (lista **C**), sia di conoscenza, ma non di utilizzo continuativo, o da ricercare, allocati per periodi da 6 a 24/36 mesi.



I segmenti merceologici di competenza

- SERVIZI -

- BANCARIO / ASSICURATIVO / FINANZIARIO
- **GLOBAL SERVICE - FACILITY MANAGEMENT**
- **INFORMATION TECHNOLOGY**
- ENERGIA
- MEDICALE-OSPEDALIERO
- **MULTIUTILITY**
- LOGISTICA
-

- INDUSTRIA -

- **INDUSTRIALE MECCANICA** (AUTOMOTIVE, ELETTRONICA, ..)
- **INDUSTRIALE PER PROCESSI** (CHIMICO- FARMACEUTICA,..)
- **INDUSTRIALE PER COMMESSA** (EDILIZIA,..)
- CALZATURIERA
- ENERGIA
- ALIMENTARE
-

- COMMERCIO -

- **GDO FOOD e GDO NON FOOD**
- **VENDING SYSTEM**
-

In **evidenza** i profili maggiormente utilizzati per settore

Il team diretto di Contract Manager **COLLINS**

LISTA A

- Direzione **Generale** 7 profili
- Direzione del **Personale** 5 profili
- Direzione **Commerciale** 8 profili
- Direzione Marketing 2 profili
- Direzione **Finanza & Controllo** 4 profili
- Direzione **Corporate Governance** 2 profili

- Direzione **Procurement e Facilities** 2 profili
- Direzione **EDP** 3 profili
- Direzione Ufficio Legale 2 profili
- Direzione **Qualità, Sicurezza e Ambiente** 4 profili
- Direzione Logistica 2 profili
- Direzione Internazionalizzazione (**Industria**) 2 profili

In **evidenza** i profili maggiormente utilizzati per funzione

Il Direttore Generale

Secondo l'accezione classica anglosassone, i profili principali sono tre :

- lo **start upper** : colui che “lancia” nuove iniziative per gli azionisti,
- il **consolidator** : colui che consolida il business (“messa a regime”, o fusioni,..),
- il **killer** : colui che deve chiudere o ridimensionare le attività per scopi diversi.

I motivi della ricerca, sono quindi, in genere, legati alle necessità di:

- * Gestione del passaggio generazionale in aziende familiari.
- * Gestione del passaggio di consegne a seguito fusioni e/o scorpori.
- * Gestione del cambiamento.
- * Gestione del periodo di crisi e riconversione del business e dell'organizzazione.
- * Gestione di nuovo business esterno all'azienda principale.
- * Gestione di nuova filiale/business al di fuori della nazione.
- * Recupero dell'immagine aziendale verso il mercato, gli istituti di credito, gli azionisti.
- * Sostituzione temporanea di altro Direttore Generale (dimissioni, revoca incarichi,..).
- * Coaching di profilo interno per prepararlo a nuovo incarico direttivo.

Alcune referenze

GRUPPO BANCO DESIO

CSC ITALIA (MI)

DIM (MI)

Gruppo ABB ITALIA (MI)

GRUPPO FIAT (TO)

GRUPPO FINDEST (PD)

GRUPPO IBM

GRUPPO PIRELLI

GRUPPO RAS

GRUPPO RINASCENTE

PIAGGIO

UCABAIL

..... ed altri spettabili Committenti