

MHW

News

www.mhwsrl.it

ManHandWork House Organ

Informazioni sul mondo della logistica

numero SEI

Anno 3 : Luglio 2019

Outsourcing logistico:
il ruolo dell'appaltatore

OUTSOURCING

Competenza e Flessibilità

Le parole chiave dell'intervento
al convegno del 16 aprile

I mestieri che non ci saranno più

I lavori del futuro

Attiva Windows
Passa a Impostazioni per attivare Windows



Diamo i numeri!

I dati di ManHandWork



Foto: Daniele Ratti

Dati aggiornati a giugno 2019



Il valore del personale

Ho sempre pensato quanto fosse importante valorizzare le risorse umane e le competenze ma, non lo nego, fino a ieri certi slogan, peraltro diffusissimi al presente, ammiccavano a propositi anche commerciali.

Oggi, di fronte ad una crescita continua, repentina e di tale entità, sono ormai profondamente consapevole che questo sia l'unico modo per affrontarla.

L'impresa è un sistema sociale all'interno del quale operano risorse umane e tecniche e per questo occorre non solo un'organizzazione tecnica costituita da impianti, attrezzature e tecnologie produttive, ma anche un'impostazione del lavoro attenta all'impiego del fattore umano.

La sopravvivenza e il successo delle imprese appaiono sempre più legati ad una corretta gestione sia della variabile capitale che della variabile uomo; tale elemento è diventato quindi una risorsa preziosa, il cui valore è sempre più correlato all'efficacia dell'assetto organizzativo che governa e orienta l'azione del personale. Da qui la convinzione di ritenerlo uno strumento competitivo importante dal quale dipendono in larga parte i risultati aziendali.

Si parla di risorse umane dell'impresa in quanto il personale costituisce a tutti gli effetti, e in modo decisamente maggiore dei beni, l'elemento critico per la realizzazione dei fini aziendali e per il raggiungimento delle condizioni di efficienza del sistema.

La centralità delle risorse umane è ormai generalmente riconosciuta come indispensabile per assicurare il mantenimento e lo sviluppo aziendale; c'è infatti diffusa consapevolezza nel mondo delle imprese, sempre più inquiete per turbolenze, concorrenzialità e cambiamento, ma concordi su un punto: per affrontare le sfide del futuro non saranno sufficienti tecnologie, avanzate quanto si vuole, né modelli gestionali perfetti, bensì disporre di persone capaci e competenti che lavorino insieme per il conseguimento di obiettivi comuni.

La mia attenzione quindi si è spostata decisamente verso la valorizzazione delle persone, del team, perché rappresenta il vero elemento di distinzione tra imprese eccellenti e imprese con forte vantaggio competitivo.

Sono le persone che detengono il vero *know-how* di un'azienda e per questo esercitano una cruciale influenza sul grado di conseguibilità dei fini aziendali; per questo bisogna periodicamente analizzarle, valutarle e valorizzarle con una grande attenzione all'aspetto qualitativo della vita di ognuno di loro.

È pertanto che da tale profonda convinzione deriva la scelta di acquisire nuove professionalità, alle quali auguriamo un proficuo impegno nel nostro team. Questi i loro nomi: Rocco Parente, *Responsabile Operations Area Nord Est* e Francesca Abbene, *Responsabile Prevenzione e Protezione e Qualità*, funzione fino a ieri gestita da una società esterna ma oggi troppo importante e per questo internalizzata. Un termine da economia aziendale, magari privo di musicalità, ma certamente in felice controtendenza.

Il prossimo numero uscirà dopo le vacanze estive e per questo colgo questa opportunità per augurare a tutti i nostri dipendenti, ormai quasi 1.000, di passare delle serene e tranquille vacanze.

Marco Covarelli
(Amministratore Unico ManHandWork)

MHW News
Periodico di informazione
di ManHandWork

Sede legale
Via Pesaro 22 - 10152 Torino

Direttore
Marco Covarelli

Redazione
Valentina Dirindin
Global Tourist Consulting

Grafica
Sphynx srl - Torino

Stampa
A cura di Valentina Savio D.I.

Foto di copertina
Milano, 16 aprile



editoriale
del Direttore





Una nuova collaborazione per MHW

Un'altra importante acquisizione si affianca a chi già si affida ai nostri servizi logistici

MHW è felice di annunciare una nuova collaborazione con il gruppo commerciale **Maxi Di Srl**, azienda della famiglia Brendolan, dal 1937 specializzata nella Gdo, con una rete di oltre 675 punti vendita in Italia. L'obiettivo della collaborazione con **MHW** è la gestione di magazzino del Centro di Distribuzione di Vercelli, dal quale l'azienda gestisce le consegne ai diversi punti vendita delle varie insegne del gruppo.



Foto: Syda Productions, Shutterstock

Nuovi ruoli per un'azienda più efficiente e sicura

Due nuove figure operative si aggiungono alla famiglia di **ManHandWork**, ed entrambe segnano un importante passo in avanti da parte di un'azienda in continua espansione, che costruisce una struttura sempre più solida e ramificata, dando un ruolo primario alle competenze del suo staff interno.

Da un lato, da questo mese **ManHandWork** ha deciso di dividere in due le sue aree di competenza, nominando un responsabile operativo per ciascuna zona.

Entra quindi a far parte di **ManHand-**

Work Rocco Parente, nuovo Direttore Operativo dell'area Nord Est, che affiancherà il suo collega Stefano Calò, che parallelamente segue l'area Nord Ovest.

Un modo per dimostrare una sempre maggiore attenzione alle proprie zone operative, suddividendo il lavoro per ottimizzare i risultati, nel quadro di un'azienda che continua a crescere in termini numerici.

La stessa visione d'impresa ha portato **MHW** anche alla scelta di nominare un Responsabile del Servizio di Preven-

zione e Protezione interno, che si occupi di tutto ciò che riguarda la sicurezza dei lavoratori e la loro formazione in questo senso. Una figura di cui, da un punto di vista legislativo, un'azienda come **ManHandWork** poteva fare a meno, ma che invece considera indispensabile nell'ottica di dare un segnale forte su un tema fondamentale come la sicurezza. Una professionalità volta a garantire la massima tutela dei lavoratori, dell'azienda e – in ultimo – anche dei committenti che si affidano a **MHW** per il loro outsourcing.



Lo staff di MHW

Rocco Parente

Direttore operativo area Nord-Est



È un ex calciatore professionista **Rocco Parente**, il nuovo Direttore Operativo dell'Area Nord Est per **ManHandWork**. Una figura di grande importanza, che va a ricoprire un ruolo nuovo all'interno dell'azienda, quello di responsabile degli impianti **MHW** di una specifica area geografica (nello specifico, Piacenza e Agnadello, in provincia di Cremona). Proprio da quelle parti, nella squadra del Pergo Crema (arrivata in serie C), militava Rocco Parente prima di dedicarsi alle esperienze professionali nel campo della logistica. "Per **MHW** gestisco l'operatività degli impianti – spiega Rocco – in pratica tutto ciò che serve a far diventare un impianto efficiente, sia dal punto di vista organizzativo che nei rapporti con il cliente, o nella gestione del personale".

A proposito della scelta di **ManHandWork** di suddividere in due le aree geografiche di competenza, assegnando un capo area a ciascuna

zona, Rocco Parente spiega che "è una decisione che mostra una gestione perfetta del lavoro, e anche una grande lungimiranza. Personalmente credo che ogni direttore operativo dovrebbe avere al massimo quattro o cinque impianti da gestire, perché si tratta di un lavoro impegnativo e da fare con attenzione: dividerci per competenze geografiche, oltre a facilitarci il lavoro, ci consente di operare con maggiore qualità, perché ci permette di organizzarci meglio, anche nell'ottica di un'ulteriore espansione".

Una scelta condivisa e appoggiata da tutti, a quanto afferma anche l'altro capo area, Stefano Calò, che da due anni e mezzo lavora in **ManHandWork**: "è una soluzione utile a evitare il problema che affrontano tutte le aziende che crescono rapidamente in questo settore – ha spiegato Calò – ovvero la perdita di controllo sugli impianti, con una conseguente perdita di qualità nella cura del cliente".

Francesca Abbene

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - Qualità



È un'esperta in materia di sicurezza **Francesca Abbene**, la prima **RSPP** interna dell'azienda, un'assoluta novità a **ManHandWork**. Laureata all'Università di Parma in Tecniche della prevenzione negli ambienti e nei luoghi di lavoro, con un master all'Università di Torino in Sistemi di gestione integrati – qualità ambiente energia e sicurezza e vari attestati da formatore in materia di salute e sicurezza, Francesca Abbene è stata scelta dall'azienda proprio per il suo altissimo livello di competenza, assolutamente necessario data l'importanza dell'incarico che ricopre. "Mi sono sempre occupata di sicurezza sul lavoro e valutazione dei rischi", spiega Francesca. "Il mio lavoro riguarda tutto ciò che è la prevenzione e l'organizzazione della formazione dei lavoratori". Superata una prima fase organizzativa, di calendarizzazione degli impegni e dei corsi di formazione obbligatori

e non, Francesca inizierà a effettuare controlli e sopralluoghi periodici in azienda, per verificare il rispetto delle norme in tema di sicurezza. "La presenza di una figura interna responsabile della sicurezza ha sicuramente degli enormi vantaggi", spiega Francesca. "Gli esterni hanno altre aziende di cui occuparsi, quindi possono andare meno nello specifico, ed è davvero utile sapere di avere una figura di totale fiducia sempre presente e sempre disponibile per qualsiasi necessità e per la risoluzione di qualsiasi problematica". A differenza di alcuni luoghi di lavoro (come ad esempio le centrali termoelettriche) un'azienda come **ManHandWork** non era tenuta alla nomina di una **RSPP** interna, e il fatto che abbia deciso di farlo dimostra una grande attenzione al tema della sicurezza, soprattutto nell'ottica di una crescita aziendale con conseguente aumento del numero dei lavoratori.

Come cambiano le competenze nella logistica

Evoluzione dei ruoli e nuove professionalità



Foto: Molpix, Shutterstock

Anche nel settore della logistica c'è, come in tutte le tipologie di professioni, un'evoluzione di ruoli e competenze. Una situazione che è stata fotografata in una ricerca realizzata dalla Divisione Logistics di Gi Group in collaborazione con Assologistica.

La premessa all'indagine è che il cambiamento (programmato o non) è ormai ritenuto elemento inevitabile, e non più eccezionale, nella vita quotidiana delle aziende. Come affrontarlo nel più ottimale dei modi? Ogni azienda avrà sempre più la necessità di definire una propria strategia di *Employer Branding*, che la renda capace di attrarre competenze, e che lavori sull'identificazione delle competenze utili alla strategia.

L'indagine portata avanti ha mappato 108 diversi ruoli nel settore della logistica, evidenziando come, in una prospettiva di 3-5 anni, il 34% risulti in crescita (per la maggior parte nella sezione Engineering, seguita da Sales e IT), il 17% in declino e il 49% sia stabile.

Le innovazioni tecnologiche rappresentano un fattore chiave di successo nel settore, che deve essere in grado di affrontare al meglio la sfida dell'industria 4.0 affidandosi a competenze chiave, in particolare a ruoli legati all'ingegneria, a specifici ruoli della funzione IT e ai ruoli operativi all'interno dei magazzini.

Quali sono dunque i ruoli che possono davvero fare la differenza e che diventano fondamentali in questa rivoluzione del settore? Nella sezione Engineering, troviamo ad esempio il *Logistic Engineer*, il *Process Engineer* e il *Big Data Analyst*. Nei ruoli Marketing & Sales, si trova ad esempio il *Key Account Ma-*

A tutti i livelli il personale ha bisogno di una più specifica formazione.

nager, il *Solution Designer* e il *responsabile dei Social Media*. Nel Customer Service c'è invece il *Customer Consultant* o l'addetto al *Customer Care*; mentre altri ruoli fondamentali e in evoluzione nel Warehouse sono il *Site Manager*, che diventa strategico in base al modello di business, il *coordinatore di magazzino*, e i vari addetti al magazzino (dal carico e scarico ai carrellisti), che necessitano di una formazione sempre più tecnica e informatizzata, oltre che a specifiche abilità di problem solving.

Insomma, l'evoluzione delle competenze sembra non lasciare fuori nessuno: a tutti i livelli il personale ha bisogno di una più specifica formazione. Si tratta di una sfida e, come tutte le sfide, chi saprà raccoglierla nella maniera adeguata trasformerà questa rivoluzione in un'opportunità.

Nell'ottica di un focus sempre maggiore sulle competenze, *ManHandWork* tiene sempre sotto controllo le nuove dinamiche che muovono la specializzazione delle figure professionali, con il preciso obiettivo di costruire un'azienda che sia sempre competitiva e al passo con i tempi.

Vanno proprio in questa direzione, ad esempio, le nomine delle due figure professionali di cui vi abbiamo parlato nelle prime pagine di questo numero di *MHWNews*: nuove competenze necessarie per consolidare una struttura che ha come centro della sua azione i risultati erogati al cliente.

Le professioni del futuro

Il 65% dei bambini che oggi vanno a scuola, una volta terminato il loro ciclo di studi, svolgeranno lavori che ad oggi ancora non esistono. Sono sconvolgenti i dati del *World Economic Forum*, ma possono essere l'occasione per ragionare sul futuro professionale delle nuove generazioni, come ha fatto notare qualche tempo fa **Milena Gabanelli** sul *Corriere della Sera*.

Quali saranno i lavori di domani? *Manager dell'e-commerce*, *SEO manager*, *data scientists*: tutte competenze che hanno a che fare con il digitale. Per affrontarle al meglio, serve un massiccio investimento in ricerca e sviluppo (oggi investiamo nel settore solo l'1,3% del Pil, contro una media europea del 2%). "Più alto sarà il livello di istruzione e specializzazione in un settore, maggiore la possibilità di avere lavoro", spiega molto semplicemente Gabanelli nel suo articolo.

Ma stiamo facendo abbastanza per preparare le nuove generazioni al mondo del lavoro del futuro? A oggi, in Italia, il 30% dei cittadini non ha ancora alcuna competenza digitale. E nelle scuole c'è solo un computer ogni otto alunni. Inoltre, fra la popolazione dai 25 ai 64 anni, solo l'8,3% è coinvolto in programmi di formazione (mentre la media europea è leggermente più alta, pari al 10,8%). Le problematiche relative alla generale arretratezza delle competenze della classe lavorativa iniziano a farsi sentire: se prendiamo ad esempio il rapporto *Excelsior di Unioncamere*, che fotografa la programmazione in Italia nel mondo del lavoro, emerge quanto siano in aumento le richieste di profili con competenze digitali, multimediali e green. Eppure, il dato allarmante è che c'è un forte disallineamento tra domanda e offerta di lavoro. Dei 4 milioni 500 mila contratti che il sistema produttivo aveva intenzione di stipulare nel 2018, il 26 per cento è stato ritenuto non facile da trovare (cinque punti percentuali in più rispetto ai dati dell'anno precedente), e la percentuale sale al 28 % quando si analizzano i profili degli Under 30. Aumentando la richiesta di specializzazione, la difficoltà a reperire le figure professionali competenti aumenta ancora: è il 62 per cento per gli specialisti in scienze in-

formatiche, fisiche e chimiche, il 45 per cento per i tecnici informatici, e il 43 per cento per gli operai metalmeccanici ed elettromeccanici e il 38% nell'area commerciale e marketing, con un aumento di nove punti percentuali rispetto all'anno precedente.

D'altronde, probabilmente, i nostri giovani non hanno del tutto compreso la portata del cambiamento, almeno a giudicare dal recente studio di *Klaus Davi & Co* basato sull'intervista a 656 giovani tra 18 e 25 anni, secondo cui i lavori più ambiti sono - nell'ordine - l'influencer, il fashion blogger, lo stilista di moda, lo chef, il designer di auto, l'avvocato, il tronista, il banchiere, l'enologo e il medico. Tutti lavori che, evidentemente, trovano poca o nulla corrispondenza con le richieste dei nuovi mercati.

Eppure, i dati sono chiari: è ora di correre ai ripari. Perché se è vero che entro il 2020 ci sarà un incremento fino a 2 milioni di posti di lavoro nelle professioni del settore delle tecnologie, della matematica e dell'ingegneria, è altrettanto vero che parallelamente si prevede la perdita di 7.1 milioni di posti di lavoro, la maggior parte nei ruoli amministrativi. I conti non sono un'opinione e, come fa notare Gabanelli, tra i posti perduti e quelli guadagnati, resta un "buco" di 5,1 milioni di posti di lavoro. In quali ambiti? Le competenze richieste sembrano essere, al momento, le cosiddette "soft skills": attitudini come precisione, trasversalità, capacità di adattamento, creatività, resistenza allo stress, problem solving. Ci sono poi le competenze green, ritenute importanti per il 40% dei candidati, e le competenze digitali e informatiche. Restano poi le competenze relative alle tecnologie e applicazioni "4.0", fondamentali non solo per gli indirizzi di studio orientati all'industria e all'informatica.



Il lavoro del futuro: cosa conviene studiare



Immagine tratta dal sito del *Corriere della Sera*

Capitale umano: la leva competitiva di un mondo in costante evoluzione

Intervista a Emanuela Ferro, Associate Partner di Glasford International



Un corso di aggiornamento tenuto recentemente nella sede di MHW

Quanto conta la formazione del personale? In un mondo dove le competenze cambiano costantemente e spesso in maniera repentina, sembra quasi una domanda retorica. Eppure, proprio in un contesto così mutevole, è doveroso chiedersi quale sia l'importanza della formazione continua dei propri dipendenti.

Ogni azienda, piccola o grande, dovrebbe porsi il problema per riuscire a crescere e a raggiungere obiettivi sempre più lungimiranti. Ce lo ha confermato **Emanuela Ferro**, Associate Partner della società di head hunting *Glasford International*, che ci ha raccontato quanto può incidere sul successo di un'impresa la scelta di personale competente a tutti i livelli.

Quanto è importante per un'impresa avere a disposizione personale qualificato?

“Il capitale umano di un'azienda, ovvero le competenze e le abilità delle persone che vi lavorano, è sempre stato considerato uno degli asset strategici più importanti, insieme a una visione coerente e lungimirante del business.

Soprattutto negli ultimi anni però, alla luce di una serie di dinamiche in corso (evoluzioni tecnologiche, un mercato sempre più globale) questo elemento sta diventando fondamentale. Per restare competitivi in un mercato che cambia repentinamente, c'è bisogno di una forte sensibilità da parte delle aziende in merito al riallineamento costante delle competenze in seno all'impresa stessa”.

Quali sono le competenze generali più importanti da avere?

“Oggi le competenze sono sempre più trasversali. Oltre alle skills tecniche, specifiche di ogni ruolo e settore, serve capacità di osservazione rispetto a ciò che accade intorno a noi, un approccio positivo al cambiamento e la capacità di gestirlo, uniti a un'alfabetizzazione digitale”.

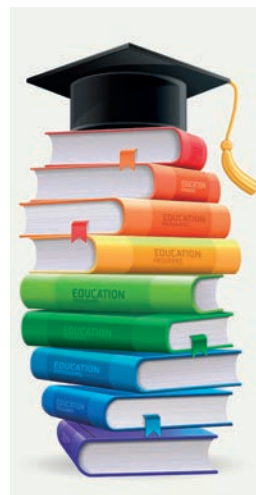
Quanto è difficile trovarle?

“È molto complicato, per diversi motivi. Da una parte c'è ancora un'evidente distanza tra le esigenze delle aziende e l'offerta formativa che le scuole (di tutte le tipologie) sono in grado di dare. La formazione si è mossa molto in ritardo, e oggi su scala nazionale una grande responsabilità viene lasciata in mano alle aziende stesse, che aprono accademie interne e si attrezzano per formare autonomamente il personale e i propri manager”.

Quali sono le competenze su cui dovrebbe maggiormente puntare un lavoratore?

“Dipende, cambiano a seconda dell'età e della posizione da ricoprire. In generale, ogni professionista è chiamato a porre attenzione all'evoluzione legata agli strumenti digitali, ai cambiamenti in atto dal punto di vista tecnologico e agli impatti che questi hanno sulle professioni in essere. Unito a ciò, la formazione umanistica, organizzativa ed economica, resta la componente fondamentale nell'evoluzione del lavoratore, in quanto fornisce competenze tra-

Illustrazione: Graphixmania, Shutterstock



sversali che permettono di gestire bene un cambiamento che sarà perenne”.

Vista la situazione di ritardo e la rapidità dei cambiamenti, la formazione non rischia di andare sempre alla rincorsa delle competenze reali?

“È un rischio, ed è per questo che bisogna proprio cambiare paradigma. C'è un limite tutto italiano, che è quello di ragionare sempre in un'ottica campanilistica: ognuno coltiva il suo orticello, costruendo la formazione che serve a sé in quel momento. È un sistema molto autoreferenziale che alla lunga non genera successo. In Germania invece, la logica del Fraunhofer pone al centro dell'efficacia e dello sviluppo economico una prospettiva di sistema. Noi continuiamo a essere caratterizzati da un sistema impresa fatto di piccole e medie aziende molto competitive tra loro, che faticano a fare rete. Questa dispersione tipicamente analizzata sulla capacità di far business, può essere letta anche nell'ambito della formazione, dove così facendo, le aziende parcellizzano gli sforzi così come i risultati. Tuttavia, qualcosa si sta muovendo e iniziano a esserci iniziative efficaci.”

Come si fa, in un panorama incerto, ad accedere a strumenti di formazione adeguati?

“Per fortuna oggi la responsabilità sociale viene sempre più incontro alle aziende su questo tema. Le associazioni datoriali o associazioni di categoria, consapevoli del fatto che il tema sia fondamentale per il futuro del sistema Paese Italia, stanno creando nuovi servizi e accompagnando sempre di più le aziende in quella direzione. È una cosa di cui devono approfittare soprattutto le piccole realtà, che devono essere anche più lungimiranti di quelle grandi, visto che un giusto investimento in termini di formazione e di capitale umano può essere davvero una leva competitiva, e portare benefici non solo a lungo termine, ma anche nell'immediato”.

Quanto è impattante sul fatturato di un'azienda investire su personale preparato?

“È ciò che fa la differenza tra una azienda che può evolvere e essere vincente sul mercato attuale e una che non ce la farà. Le aziende che oggi stanno investendo sia in termini tecnologici che in termini di capitale umano sono quelle che, bilanci alla mano, stanno dimostrando di crescere costantemente, in maniera sostenibile e di qualità”.



Emanuela Ferro
Associate Partner di Glasford International

Glasford International
executive search consultants

“Il capitale umano di un'azienda è sempre stato considerato uno degli asset strategici più importanti”

MHW protagonista in due convegni di grande successo



Continua la partecipazione di ManHandWork ai convegni sui diversi temi della logistica: un modo per far conoscere al pubblico e agli addetti ai lavori una realtà in continua espansione, ma anche un'occasione per proiettarsi nel futuro attraverso il confronto, provando a proporre soluzioni nuove e più efficienti ai diversi problemi del settore. L'obiettivo di questi appuntamenti è sempre quello di veicolare un modo diverso di fare logistica, più trasparente, più professionale e, di conseguenza, anche più competitivo.

Il primo di questi appuntamenti è quello che vi avevamo già annunciato nello scorso numero di MHW News: il 16 aprile, infatti, MHW ha partecipato a Milano al forum di LogisticaEfficiente (magazine online e portale di informazione e di formazione dedicato al mondo della supply chain) "Outsourcing della logistica e dei trasporti come leva competitiva". Un convegno molto partecipato, in cui MHW ha portato la sua esperienza, dando visione al ruolo dell'appaltatore, raccontando come competenza, flessibilità ed efficienza possano portare maggiori profitti della scelta di una semplice corsa al ribasso, in

un settore in cui la competizione sui prezzi porta spesso a casi di illegalità. Durante la mattinata è stato proprio Marco Covarelli, Amministratore Unico di ManHandWork, a spiegare come il miglior modo per raggiungere risultati (anche economici) nell'outsourcing sia proprio quello di affidarsi a un partner solido e di fiducia, che possa dare il maggior numero di garanzie possibili al committente, in termini di legalità, trasparenza e sicurezza. Nel pomeriggio, poi, la parola è passata a Simone Ghiazza, responsabile commerciale MHW, che insieme a Christian D'Acquisto, Amministratore e Business Manager di CD Group, ha raccontato la case history di CD Group. "Una giornata che è andata al di là di ogni aspettativa", ha dichiarato Marco Covarelli. "Per noi è importante partecipare a eventi come questo per continuare a crescere e affrontare temi interessanti. Abbiamo sempre l'esigenza di riproporre i temi dell'outsourcing e degli appalti, e in questa occasione abbiamo voluto farlo in modo un po' diverso, più schietto e sincero, direttamente dal cuore del magazzino. Abbiamo parlato della quotidianità e dei temi di tutti i giorni, e abbiamo visto che è stato apprezzato dal pubblico".



Il secondo importante appuntamento in cui MHW ha portato la propria testimonianza come punto di riferimento nel settore della logistica è stato l'incontro sulle "Forme di Flessibilità" nel mondo del lavoro, organizzato a Ivrea da Confindustria Canavese. Il forum è stato un momento per raccontare agli associati le diverse novità sui contratti di lavoro e sugli appalti, nonché per parlare appunto delle nuove forme di flessibilità. Un tema, quello della flessibilità, sul quale MHW ha potuto portare la sua testimonianza, in quanto si tratta proprio di una delle caratteristiche che possono fare la differenza nella qualità del lavoro logistico. Per questo, nel corso del convegno è intervenuto anche Simone Ghiazza, responsabile commerciale MHW, raccontando le opportunità che un'outsourcing efficiente e professionale può rappresentare per un'azienda. Un momento di approfondimento sul ruolo di un'appaltatore competente, in grado di garantire non solo "braccia" che lavorino, ma anche e soprattutto un continuo miglioramento aziendale, attraverso un approccio etico e trasparente che porti alla condivisione di obiettivi e risultati.

Accanto a Simone Ghiazza, a parlare di flessibilità nel corso della giornata, anche Daniele Aibino, Responsabile del Servizio Lavoro e Welfare di Confindustria Canavese, Debora Colombo di Adecco Italia e l'avvocato Antonella Musy, che hanno approfondito la parte normativa dei contratti.



Alcune immagini degli eventi a cui MHW ha partecipato



Tanti Auguri!



Pranzo di compleanno.

Martedì 11 giugno abbiamo festeggiato insieme ben due compleanni! Franca e Simone, per brindare con i colleghi di MHW, hanno organizzato un piccolo pranzo nel magazzino dei DPI.

Lieti eventi

MHW News è lieta di annunciare la nascita dei figli di chi lavora nei propri impianti, e di portare le felicitazioni a nome dell'intero staff.



Muhammad Nooruddin

Figlio di Sami Warraich
(Composad - Viadana)



Rebolledo Sebastian

Figlio di Yadin e Yaritza
(Difarco - Piacenza)



News dal mondo

Perché le grandi aziende scelgono la logistica italiana?

Tanti gruppi internazionali scelgono l'Italia per la loro logistica, e le motivazioni sono diverse. È quanto emerso al convegno organizzato dalla Liuc Business School di Castellanza, in provincia di Varese, che ha portato la testimonianza di cinque manager responsabili della logistica di alcune importanti aziende straniere che hanno scelto l'Italia per organizzare il proprio business. Luxottica, Ikea, Stella Mc Cartney, 3M e Schaeffler hanno spiegato che i motivi per cui hanno scelto l'Italia sono prevalentemente tre: il capitale umano, che è creativo, affidabile e dotato di flessibilità mentale, l'efficienza delle dogane, maggiore rispetto ad altri Paesi, e la nostra consolidata tradizione manifatturiera.

Fonte: *Varese News*



A Monaco la fiera della logistica più grande del mondo

ti transport logistic
the leading exhibition

June 4-7, 2019
Messe München

Istituita in Cina la giornata delle spedizioni ecologiche

Abbiamo già parlato, qualche numero fa, di quale possa essere l'impatto ambientale dell'e-commerce e del conseguente aumento del numero di spedizioni. Anche per questo, le principali aziende di spedizioni e consegne esposte cinesi, hanno istituito il "**Green Delivery Day**", una giornata dedicata interamente a spedizioni rispettose dell'ambiente. La giornata, voluta dalla Fondazione cinese per la Tutela dell'Ambiente e dalla Fondazione Alibaba, verrà celebrata il 28 maggio di ogni anno.

Fonte: *The MediTelegraph*

Foto:
JHVEPhoto,
Shutterstock



Gucci trasferisce la logistica in Piemonte

Luxury Goods International, la società svizzera del gruppo francese Kering (che possiede marchi come Gucci, Saint Laurent, Balenciaga, Bottega Veneta, Pomellato, Dodo), sposterà la logistica in un nuovo polo in Italia, a Trecate, in provincia di Novara. Il nuovo stabilimento, che dovrebbe essere completato tra il 2020 e il 2022 sarà di 160mila metri quadrati immersi nel verde, e prevederà un investimento di oltre 175 milioni di euro.

Fonte: *La Stampa*

Si è svolta dal 4 al 7 giugno a Monaco di Baviera *Transport Logistic*, la fiera di settore più importante del mondo. Per quest'edizione, inaugurata dal Ministro federale dei trasporti e delle infrastrutture digitali, Andreas Scheuer, più di 2300 espositori (il 9% in più rispetto all'edizione passata) e un panel di circa 50 forum che hanno ruotato intorno ai temi dell'economia globale, la digitalizzazione, la logistica sostenibile.

Fonte: *TCE Magazine*