



LAVORO E MADE IN ITALY

Scegli un lavoro che ami e non dovrai lavorare un solo giorno della tua vita.

Stefania Marcozzi, Manager del Benessere Organizzativo

*Un incontro fortuito ad un convegno e la voglia di mettere nero su bianco la storia di un'azienda unica e profondamente italiana tracciano l'inizio della storia che vi vogliamo raccontare: quella di **Stefania Marcozzi**, manager del benessere organizzativo di **Copan Italia**, dei fratelli Triva e di tutti quelli hanno permesso, permettono e permetteranno a questo progetto di vivere.*

Cominciamo dall'inizio: diploma in scenografia, laurea in Psicologia del Lavoro all'Università "La Sapienza" di Roma, e master in Economia della Cooperazione. Stefania conosce ben presto colui che diverrà il suo mentore, il Prof. Mazzoleni. E' lui ad averle insegnato a mettere le sue competenze a disposizione dell'azienda, a capirne le strategie e i processi di gestione e leggerne i valori e la cultura. Si specializza nell'analisi del **benessere organizzativo** ed inizia a lavorare come consulente nelle aziende: ne comprende il livello di salute, capisce i punti di forza e di debolezza ed organizza interventi di miglioramento.

E' il 2012 quando Stefania, ad un convegno sull'imprenditorialità giovanile tenutosi a Bologna, incontra per la prima volta Daniele Triva. Siamo nel 2015, il libro non è ancora stato scritto, ma ciò che invece è stato fatto è grandioso: la mole di dati raccolta tramite interviste a tutti i dipendenti

è stata tradotta in un report che ha focalizzato i punti di forza e le aree di miglioramento dell'azienda. Daniele era davvero interessato a capire cosa le persone pensassero di come si lavorava in **Copan** e di come percepissero la sua filosofia.

Stefania oggi è a tutti gli effetti responsabile dei progetti di Benessere Organizzativo e Welfare di un'azienda che conta circa 400 dipendenti.

Stefania è in **Copan** almeno 3 giorni a settimana mentre per il resto del tempo è impegnata in una collaborazione con il suo Professore all'Università di Brescia e la consulenza presso altre aziende, in particolare cooperative.

La sua giornata si divide tra una visita nel reparto produttivo, la formazione in aula, una sessione di



coaching, la valutazione dei **profili di personalità** dei nuovi arrivati, attività di socializzazione ed eventi culturali per portare qualcosa di utile alle persone e soprattutto per stare insieme.

Tutto questo condito dalle solite e-mail, le solite telefonate, la compilazione del calendario mensile delle attività, motivo per cui è costantemente costretta a modificare la sua agenda e riorientarsi a seconda del contesto, delle esigenze delle persone e dell'azienda.

C'è da chiedersi quante ore abbia la sua giornata!

Stefania la sua posizione se l'è guadagnata sul campo, è dovuta entrare in punta di piedi nell'azienda, raccontandosi per farsi raccontare, per farsi consegnare la fiducia delle persone, per creare quel rapporto sincero, spontaneo e genuino, fatto di "Ciao, come va?" e "Sai dove trovarmi se vuoi", sempre accompagnati da un contagioso sorriso.

E' l'empatia che la guida nella comprensione dei bisogni dell'altro, per poter collaborare in modo

costruttivo con tutti i livelli aziendali e contribuire alla risoluzione dei problemi che una realtà così grande, spesso, incontra.

Tutto ciò secondo Stefania non può prescindere dalla consapevolezza dei processi aziendali, della mission e vision e della cultura all'interno della quale si inserisce il proprio lavoro.

HIGHLIGHTS:

"Qualsiasi cosa per farvi felici!" è così che ci accoglie Stefania subito dopo averci salutate.

"...chiedersi costantemente cosa posso fare per l'azienda..."

"...passione per le persone significa innanzitutto relazionarsi con tutti in modo semplice e farli sentire a casa..."

"...una cultura dell'errore per creare conoscenza e non ripetere più lo stesso errore..."

Scheda azienda: COPAN ITALIA

COPAN ITALIA S.P.A.
Collection and Preservation for Analysis

FONDATA NEL 1979

da Giorgio Triva a Mantova. Impegnata nella produzione di vari prodotti per laboratori.

1982

Daniele Triva, figlio di Giorgio, diventa direttore generale. Padre e figlio lavorano per ridefinire i processi aziendali e traghettare la compagnia verso l'innovazione nel campo della preanalitica.

1989

Viene ridefinito l'obiettivo strategico della compagnia: produzione e lancio nel mercato mondiale di articoli usa e getta per test microbiologici.

1992

Diventa una società per azioni

1995

Introduzione nel mercato statunitense per trovarsi nel 2000 con una quota di mercato pari al 60-70%.

1998

Apertura del sito di Brescia; ad oggi in continuo ampliamento.

400 CIRCA I DIPENDENTI

900 MILIONI CIRCA DI PEZZI PRODOTTI ALL'ANNO

Copan non si contraddistingue dalle altre aziende solo per la notevole quantità di benefit offerti ai propri collaboratori: non solo una palestra convenzionata, ma una palestra completamente attrezzata, con piscina ed area benessere, tutto a carico dell'azienda; non solo un asilo, ma un'intera palazzina dedicata al benessere di grandi e piccini, animata da corsi tenuti da professionisti durante le pause non lavorative, oltre a frutta fresca a disposizione ogni giorno.

E' la **passione** delle persone, la passione dell'imprenditore che si traduce in una modalità di relazionarsi con tutti in un modo semplice e genuino. E' proprio questa passione che contraddistingue il Made in Italy, che si traduce nella volontà che le persone hanno di creare relazioni di fiducia reciproca. Una caratteristica unica e irripetibile. Mentre all'estero si trova un ambiente cordiale ed educato, qui la gentilezza è "un sentire", un voler coinvolgere e far vivere la passione tipica italiana.

Accanto ad una filosofia così attenta alle persone, vi è un modo di fare impresa assolutamente innovativo, come sottolinea più volte Stefania. Copan è caratterizzata da una struttura aziendale cosiddetta "piatta", suddivisa in tre soli livelli (titolari, responsabili e "tutti gli altri") che permette una comunicazione snella e la possibilità di accedere

facilmente alla direzione. Altro punto fondamentale del modello Copan è la volontà di non creare un reparto HR di staff interno, ma di lasciare che le risorse umane siano gestite da Stefania in qualità di consulente esterno al fine di evitare ulteriori intermediari tra la direzione e i dipendenti. Avvalersi di consulenti esterni, in contattato con altre realtà, con un rapporto continuativo nel tempo, permette loro di prendersi cura di Copan come se fosse la propria azienda.

Daniele promise a Stefania tutto lo spazio e gli strumenti necessari per implementare un progetto di welfare, purché lei gli dimostrasse interesse per le sue persone. Così è stato.

Per far fronte ad un modello unico, dove l'innovazione e la responsabilità personale sono

fondamentali, il collaboratore-tipo di **Copan** è innanzitutto una persona talmente flessibile da essere in grado di trasportare la filosofia aziendale anche nelle sedi estere, integrandola con quella locale nonostante le possibili difficoltà. L'impegno verso l'organizzazione si traduce nell'assumersi delle responsabilità e nel fare sempre di più per il conseguimento degli obiettivi aziendali; la forte propositività, la voglia di apprendere e la propensione alla collaborazione sono gli ingredienti base della ricetta per divenire parte della famiglia **Copan**. In questa azienda si lavora tanto e con grande impegno, motivo per il quale l'azienda dà così tanto alle sue persone. Ed è così che in ogni piccolo gesto, in ogni piccola attenzione, si nasconde una grande certezza: "**questo è Copan**".

Master in Risorse Umane e Organizzazione 2014-2015 II Project Work

Intervista a cura di:

- Giulia Barone
- Claudia Benelli
- Alice Fiorese
- Martina Podetti

-> www.istud.it



ISTUD Business School