

Marzo 2014 - n. 7

La chiave del successo

Avio Aero vola alto
grazie alla Simplification

Culture Imperatives: Compliance, Transparency, Collaboration

Una storia speciale che arriva da Petròpolis

Premi, riconoscimenti e iniziative per le persone di Avio Aero



COMPLIANCE



TRANSPARENCY



COLLABORATION

Carlo Polini 2011



Cari colleghi,

sono orgogliosa di parlare attraverso le pagine del magazine dedicato alle persone di Avio Aero, nel primo numero del 2014.

Come HR Leader è importante ribadire un principio fondamentale: le persone, i professionisti e collaboratori ad ogni livello, sono e devono essere al centro della vita aziendale e della sua crescita.

Non c'è sviluppo, né evoluzione se questa non passa prima dall'individuo, protagonista attivo del cambiamento.

Questo rappresenta il punto di partenza della nostra filosofia: ***we all rise (tutti cresciamo insieme)***.

Si tratta, in questo senso, di un percorso professionale che attende ognuno di noi, e che è guidato da valori essenziali per realizzare la crescita. Valori condivisi da tutto il mondo GE, che rappresentano il nostro DNA.

L'attenzione e la sintonia con il mondo esterno (*External Focus*) dove agiscono e abitano i nostri clienti e da cui siamo ispirati; la chiarezza di pensiero (*Clear Thinker*), intesa come capacità di rapportarsi con l'interno e l'esterno dell'azienda, con entusiasmo, intelligenza strategica e flessibilità nell'agire e nel comunicare. Passando poi per la visione creativa e il coraggio di fare scelte (*Imagination and Courage*): ciò che muove l'innovazione, il cambiamento positivo e lo slancio verso iniziative e progetti ambiziosi, che sostengono la crescita dell'azienda.

E ancora l'*Inclusiveness*, ovvero sapere ascoltare, collaborare in vista di un obiettivo comune, insegnare e apprendere, tirando fuori il meglio dalle persone. Non da ultimo, la competenza ed esperienza (*Expertise*) che costituiscono un patrimonio umano e aziendale da trasmettere, sviluppare e sfruttare.

We all rise - tutti cresciamo insieme

Questo è il nostro impegno, il risultato è responsabilità di tutti.



N° iscrizione 13
del 19/3/2014
Tribunale di Torino

Barbara Preti

Nome testata

about

Periodicità

trimestrale

Proprietà

GE Avio S.r.l.

Direttore Responsabile

Deborah Parodi

Redazione

Direzione

Comunicazione & Public Affairs

Yari Bovalino

Progetto grafico e impaginazione

GAPadvertising

Stampatore

Tipolitografia Ceccarelli

Business&Corporate

Il LEAP 1B volerà con la nostra tecnologia	5
Il ciclo produttivo analizzato dove nascono gli aerei più grandi al mondo	6
Il lavoro più semplice	8
Un viaggio nella cultura GE	10

Stabilimenti e Persone

80 anni sulle ali	12
Consigli per... un aiuto gradito	14
Un concreto esempio di Inclusiveness	16
Solidarietà collettiva	18
Salute e benessere nella nostra azienda	19
Signed, Sealed, Delivered...	20

Eventi

Un riconoscimento globale	22
---------------------------	----

Flash

I primi Controlled Title Holder in azienda	24
KWME acquisisce Dutch Aero	24
Il Dirigenti meeting, un momento di condivisione di strategie e di obiettivi	25
Un prestigioso riconoscimento per il CEO di GE Aviation	25

Lettere al giornale



IL LEAP 1B volerà con la nostra tecnologia

Un nuovo importante traguardo
raggiunto con passione
dai nostri colleghi in Italia e Polonia

La consegna del primo kit del motore LEAP 1B rappresenta una *milestone* per gli oltre 100 tra ingegneri, tecnici e operai di Avio Aero che lavorano a questo programma in team provenienti da 3 delle nostre sedi: Rivalta, Brindisi e Bielsko Biala (Polonia).

Il LEAP 1B è il motore, prodotto da CFM International, che rappresenta la principale novità dell'aereo di nuova generazione Boeing 737 MAX. Ovvero il successore del 737 nelle versioni 700, 800 e 900ER, il cui primo volo ufficiale di linea è previsto nel 2017.

Avio Aero solo un anno fa aveva raggiunto brillanti risultati con la consegna della versione LEAP 1A, che motorizza l'Airbus A320 Neo, dal quale è derivata la versione 1B. La differenza tra le due versioni è che LEAP 1A ha uno stadio della turbina in più, mentre la turbina del LEAP 1B ha una dimensione inferiore; ovviamente sono destinati a due velivoli differenti.

Unico motore selezionato da Boeing per questo velivolo, il LEAP 1B presenta dunque una nuova configurazione della turbina di bassa pressione, appositamente disegnata per tale applicazione. Avio Aero è responsabile per la produzione e progettazione del kit che comprende: gli statori di 3°, 4° e 5° stadio della turbina di bassa pressione; il case della turbina stessa (l'involucro che la racchiude) e il disco turbina del 5° stadio.

In particolare, il design di case e statori si è rivelata una fase particolarmente sfidante, che i professionisti di Avio Aero hanno fronteggiato con grande esperienza e impegno, tanto da arrivare a un risultato che permette all'azienda di confermarsi come partner di un programma, LEAP, che ad oggi conta oltre 1700 aeromobili ordinati, con una previsione futura in crescita.

A sancire il traguardo di un lavoro durato due anni e raggiunto ad Aprile è stato il FETT (First Engine To Test): la prima prova al banco di accensione e funzionamento del motore, prova che segna e certifica tutta la fase di sviluppo iniziale.

Ai team i nostri complimenti: a Rivalta sono stati realizzati i componenti rotanti, gli Statori a Bielsko Biala e il case a Brindisi. Tutti e tre i team hanno anche un'altra speciale caratteristica: il program management per il LEAP 1B in Avio Aero è un importante esempio di diversity, con una rappresentanza femminile molto elevata, specie nelle aree di Qualità e Supply Chain.



Il team di Rivalta



Il team di Brindisi



Il team di Bielsko Biala

Il ciclo produttivo analizzato dove nascono gli aerei più grandi al mondo



Il GE Aviation global
Supply Chain Leadership Meeting
in una location di grande impatto e prestigio

Un B747-8 in volo con motori GENx

Uno dei sistemi più complessi presenti in un'azienda è la Supply Chain, che in italiano può essere chiamata "Catena di fornitura". Più precisamente tale catena unisce e coordina le funzioni dell'azienda con l'obiettivo della consegna al cliente nel migliore rispetto dei requisiti di costo, tempo e qualità.

Per raggiungere questo obiettivo la Supply Chain parte dall'approvvigionamento dei materiali e delle materie, che poi vengono impiegate nella produzione, la quale è strettamente connessa con progettazione e ingegneria di un prodotto; necessariamente queste attività coinvolgono le aree Finance, IT e soprattutto Logistica.

In modo molto semplificato, possiamo intenderlo come il team che garantisce il coordinamento e la pianificazione che tutte queste funzioni devono seguire per arrivare a un risultato commerciale predefinito, coerente con le aspettative.

Dalle parole di apprezzamento e condivisione con cui il Presidente e CEO di GE Aviation, David Joyce ha commentato l'ultimo *annual meeting* della Supply Chain si conferma quanto questa funzione sia fondamentale per le performance dell'azienda.

Il global Supply Chain Leadership Meeting ha una frequenza annuale e vi partecipano tutti i leader della Supply Chain GE Aviation; per la prima volta quest'anno insieme a quelli di Avio Aero, con cui hanno formato un team di circa 180 persone.

Il meeting si svolge ogni anno in una location GE diversa; quest'anno si è tenuto nei pressi dello stabilimento di Charleston (South Carolina, sud-est degli Stati Uniti) dal 4 al 6 febbraio 2014. Qui ha sede la joint venture tra GE Aviation e SKF dove vengono prodotti cuscinetti di supporto ad alta precisione per motori aerei.

Poco distante si trova Boeing South Carolina: stabilimento che dal 2004, anno in cui è stato aperto, ha ampliato le sue dimensioni fino a occupare un'area di oltre 116mila mq. In questo sito industriale lavorano oltre sei mila persone ed è qui che avviene la produzione di alcune parti e l'assemblaggio finale dell'ultimo aereo a lungo raggio 787 Dreamliner, uno dei velivoli più all'avanguardia mai prodotti e che è motorizzato anche dal GENx. Quello della South Carolina infatti è il terzo stabilimento più grande al mondo in cui si assemblano aerei cosiddetti a doppio corridoio.

"E' stata un'esperienza eccezionale, vedere la linea di assemblaggio dal vivo ed interagire direttamente con il cliente, comprendere meglio le problematiche e le aspettative... *zero defect & on time.*" ha commentato Rosario Esposito, Avio Aero Turbo-machinery & Pomigliano Site Leader, che faceva parte del team in visita.

Alcuni degli intenti del meeting erano proprio legati alle aspettative del cliente. Ma grande attenzione è stata rivolta a Cost Out e NPI Readiness, ovvero una serie di attività orientate a eli-

minare tutte quelle operazioni che non portano valore aggiunto, e la capacità di consegnare nuovi prodotti nel massimo rispetto di tempi e qualità NPI (new product introduction).

Su questi temi si sono basate le sessioni operative del meeting, in cui sono state condivise le azioni dirette al raggiungimento degli obiettivi entro la fine del 2014 e anche nel futuro.

Ancora una certa rilevanza ha rivestito il concetto del Fastwork: consiste nel coinvolgere il cliente nell'ottimizzazione dei prodotti, servizi o processi i quali, per essere avviati o lanciati, devono soddisfare un requisito minimo. Questo concetto di prodotto/processo snello e di miglioramento continuo permette di ottimizzare il tempo che intercorre tra la fase di ideazione ed il lancio sul mercato (time to market) come avviene tipicamente per le start up di piccole imprese.

La natura itinerante del meeting permette ai partecipanti di conoscere colleghi nei diversi stabilimenti, condividere le best practice, visitare siti di clienti o approfittare di momenti di networking e scambio conviviale. Nel corso dell'ultimo meeting c'è stata la possibilità di visitare, oltre a Boeing South Carolina, anche la portaerei Yorktown della US Navy ancorata nel porto di Charleston, nonché di consegnare gli Award 2014 Supply Chain ed il riconoscimento dei Veterani USA (dipendenti GE ex militari).



B Business & Corporate

La performance nei confronti sia del cliente interno che del cliente finale dipende in buona parte dalla Supply Chain

3 domande a... Colleen Athans

Sei stata in visita presso gli stabilimenti Avio Aero dal 17 al 19 marzo scorsi, che impressione hai avuto?

Sono stata positivamente impressionata dall'entusiasmo del team Avio Aero nei confronti dell'industria di Aviation e da come le persone si impegnino ad essere i migliori in ciò che fanno. La Supply Chain di Avio Aero sta rapidamente adottando i ritmi operativi e le metriche GE che ci aiuteranno a condividere le best practice e ad accelerare l'apporto di miglioramenti all'interno di tutta la Supply Chain di GE Aviation.

Che significato ha la Simplification dal punto di vista della Supply Chain, e cosa suggeriresti per "semplificare il lavoro"?

Ci sono molte cose che noi tutti possiamo, e dobbiamo, fare per rendere il nostro lavoro più semplice. Ho evidenziato diverse iniziative adottate dalla Supply Chain di GE Aviation durante l'ultimo intervento sul mio blog (<http://blogs.ge.com/aviationsupplychain>) e proprio questa settimana ho annunciato l'iniziativa "no email, no meeting Fridays". Lo spirito di questa iniziativa è quello di fermarsi e pensare alla mole di lavoro che generiamo per gli altri, e quindi di fare le cose nel modo più semplice: al telefono, di persona o eliminando ogni attività senza valore aggiunto.

Qual è l'insegnamento principale che porterai a casa dall'ultimo Supply Chain Leadership Meeting?

Ho individuato tre obiettivi primari al meeting: che le persone costruiscano il loro network, che imparino qualcosa di nuovo, e che usino parte del loro tempo per generare grandi idee su come ridurre i costi e migliorare la prontezza negli NPI (new product introduction). È stato un successo su tutti i fronti! Adesso dobbiamo mettere in atto le ottime idee proposte da tutto il team.



Il lavoro più semplice

Le persone
di Avio Aero
e gli stessi clienti
beneficeranno
di una maniera
più semplice
di lavorare

Simplification
We're All In.



Avio Aero
A GE Aviation Business

Come la Simplification
guiderà la crescita di Avio Aero
e renderà il nostro lavoro più efficiente

La Semplificazione è il principio guida, l'imperativo per ogni business in GE, come emerso dall'ultimo Global Leadership Meeting. È il modo in cui rendiamo il nostro lavoro più facile ed efficiente. Possiamo riuscire in questo intento ottimizzando o semplificando i nostri processi, o i ritmi operativi quotidiani del nostro lavoro. Si tratta inoltre di facilitare i nostri clienti nel fare affari con noi, così da diventare partner prescelti e crescere insieme ai nostri clienti. In Avio Aero abbiamo intrapreso con entusiasmo il processo per semplificare il nostro lavoro e quello dei nostri clienti. Si sentirà parlare sempre più spesso di questo tema, man mano che si proseguirà nel semplificare ogni aspetto del nostro modo di lavorare. Siamo ansiosi di vedere tutte le persone di Avio Aero impegnate nell'aiutarci a semplificare il business, ad evidenziare i primi risultati della semplificazione.

Il primo grande successo per la semplificazione certamente è stato la cancellazione all'inizio di quest'anno degli accordi RSP (Risk Sharing Partnership) e la loro sostituzione con i più semplici Long Term Agreement (LTA). Questo ha ridotto il numero eccessivo di transazioni necessarie che precedentemente si usava effettuare, rendendo più facile per diverse funzioni, dal Program Management alla Supply Chain, alla Finanza, portare a termine il lavoro. Si continuerà a imparare in questa direzione e si intensificherà l'impatto con l'eliminazione di attività senza valore aggiunto, aumentando la rapidità di realizzazione. L'obiettivo è che sia i dipendenti che i clienti si accorgano di una maniera più semplice di lavorare.





3 domande a... Matteo Tarditi

L'area Finance gioca un ruolo chiave: guida e interconnette tutte le altre funzioni, usando modelli finanziari e promuovendo la semplificazione in ogni area. Abbiamo rivolto alcune domande al Chief Financial Officer di Avio Aero, Matteo Tarditi.

La semplificazione in Avio Aero è arrivata come effetto dell'integrazione, oggi a che punto siamo?

Direi che siamo in linea con le aspettative. Sono rimasto molto colpito dall'entusiasmo e dallo spirito di partecipazione creatosi intorno alla Simplification e ai messaggi in essa racchiusi. Ho trovato conferma del fatto che le persone di Avio Aero sono allineate su obiettivi fondamentali, come quello di aumentare la produttività; individualmente ciascuno avverte la necessità di eliminare le burocrazie e lavorare più agilmente.

Alcuni concreti esempi di semplificazione completati sono rappresentati dalla conversione dei contratti di Risk Revenue Sharing nei confronti di Aviation; le procedure amministrative legate ai contratti sono decisamente più snelle. O l'allineamento con la chiusura trimestrale di GE, tanto che i tempi delle chiusure contabili sono passati dai 15 giorni di un tempo ai 3 di oggi.

Chi sono le persone di riferimento per questo processo a livello globale e quali invece quelle dedicate ad Avio Aero?

Tutte le attività che svolgiamo seguono un percorso tracciato e supportato dall'area centrale Finance in GE Aviation. In particolare per il CFO di Aviation, Shane Wright, la semplificazione in Avio Aero permetterà di cogliere opportunità volte ad accrescere il valore del lavoro di ognuno. Credo sia un messaggio importante, che ribadisce che siamo parte di una strategia unica, diretta verso traguardi condivisi e comuni, nella quale giochiamo un ruolo significativo. All'interno di Avio Aero due persone in particolare coordinano e promuovono il processo di Simplification: Vince Kinman in modo trasversale alle diverse funzioni aziendali ed Eraldo Sanquirico che nel team di Finance è responsabile del progetto.

Quali sono secondo te i benefici principali della simplification per Avio Aero?

Ci sono indubbi benefici "economico-finanziari-operativi": la riduzione degli aspetti burocratici amministrativi, un maggiore focus su attività a più alto valore aggiunto e una maggior attenzione al cliente, declinata in due modi: on time delivery (consegna sia verso GE che altri clienti) e continua ricerca di opportunità di crescita sul mercato. Ma ciò che voglio sottolineare con forza è l'opportunità di cambiamento culturale e miglioramento del modo di lavorare che si sta promuovendo dentro la nostra azienda. In ogni ufficio, dipartimento, area produttiva o tecnica vi sarà distribuzione di informazioni e condivisione di metodi e regole per lavorare. Questo comporta un vero beneficio, un passo avanti, che in un orizzonte non troppo lontano offrirà risultati premianti. Per tutti.



Matthew Scagnelli

Un viaggio nella cultura GE

Come sta cambiando
il nostro modo di lavorare,
di rapportarci e di vivere l'azienda

Abbiamo spesso affermato quanto la nostra cultura aziendale sia legata all'ingresso e all'integrazione in un grande gruppo industriale come General Electric.

Diverse sono state le campagne e i messaggi, diffusi tra le persone di Avio Aero da agosto ad oggi; tutti messaggi che evidenziavano aspetti o riferimenti al cambiamento culturale, alla leadership, ai valori.

In HR è attivo uno specifico team (Organization and Talent Development) che ha il compito di curare e lavorare proprio sulla cultura, la formazione e la crescita delle persone e lo sviluppo dei talenti.

Matthew Scagnelli è responsabile di questo team di 5 persone. Attraverso le pagine di about ci ha spiegato in cosa consiste la loro missione, gli obiettivi e alcune iniziative intraprese in questi ambiti. Matthew è in GE da quasi 13 anni, durante i quali ha ricoperto ruoli di crescente responsabilità nell'ambito HR, gestione e organizzazione, sviluppo dei talenti in contesti globali via via sempre più complessi.

Di cosa si occupa il tuo team?

Il team di Cultural Integration si occupa di introdurre i principali aspetti della cultura GE (gestione dei talenti, diversity, compliance, etc.) in Avio Aero, preservandone allo stesso tempo tutti gli elementi culturali che l'hanno resa l'azienda di successo che è oggi. La nostra missione è fare di Avio Aero un'azienda ancora più forte, insieme ai suoi dipendenti. I nostri "imperativi culturali" per il 2014 sono costruire una cultura di collaborazione, trasparenza e compliance.

Riguardo a questi culture imperatives: transparency, compliance e collaboration quale credi sia il messaggio che le persone devono conoscere?

Queste sono le tre tematiche identificate a seguito dei risultati della Culture Survey, dei focus group e delle visite condotte dai leader nei diversi stabilimenti. Abbiamo ascoltato i dipendenti e analizzato i loro input in relazione agli obiettivi di business. Collaboration significa come si lavora insieme, al fine di massimizzare l'efficacia della nostra nuova struttura organizzativa. Le varie divisioni devono lavorare indistintamente l'una con l'altra. Penso a una squadra di calcio: l'intero team vince e perde insieme; non importa quanto si giochi bene individualmente. Insieme!

Transparency dal mio punto di vista significa assicurare la creazione di un ambiente lavorativo in cui ogni dipendente si senta sereno e sicuro nell'agire apertamente e onestamente con gli altri. Quanto più velocemente possiamo far affiorare i problemi, metterli sul tavolo e individuarli, tanto più rapidamente potremo risolverli e andare avanti. Diversamente dal vino, le brutte notizie non invecchiano bene.

Compliance è invece il fondamento della cultura GE. Facciamo le cose giuste, nel modo giusto, ogni giorno. Compliance non è solo una campagna o un termine di moda: è ciò che siamo come azienda e come individui. La Compliance non accetta compromessi. Lavoriamo per costruire un ambiente dove le persone abbiano l'opportunità di esprimere dubbi, che vengano ascoltati e risolti. Dobbiamo agire ogni giorno con rigorosa integrità.



I nostri “imperativi culturali” per il 2014 sono costruire una cultura di collaborazione, trasparenza e compliance

Business&Corporate

Una giovane di Avio Aero a lavoro nell'area Componenti Rotanti di Rivalta

Quali sono le aree di eccellenza emerse dalla Culture Survey dello scorso Novembre in azienda?

Prima di tutto, vorrei ringraziare l'88% dei dipendenti che ha risposto alla survey. Si tratta di un risultato importante che ci dimostra quanto le persone siano interessate al business e vogliono dire la propria per migliorarlo. Le 3 principali aree della survey erano: sicurezza sul lavoro, impegno e retention. Sono categorie tutte collegate tra loro e rivelano che sono personalmente interessati all'azienda, desiderano stare con Avio Aero e sono fieri di lavorare qui. Il leadership team non poteva chiedere di meglio. Sono queste le aree che vogliamo preservare e rafforzare.

Quali sono le aree di miglioramento emerse?

Le 3 categorie con riscontro meno positivo sono state: leadership, sviluppo, carrieristico e comunicazione capo-collaboratore. In questo momento stiamo condividendo i risultati con le divisioni, in alcuni casi formando dei team guidati da dipendenti affinché analizzino i risultati per fornire commenti ai leadership team. Vogliamo sapere le vostre opinioni e idee per migliorare queste categorie. Solo insieme a voi possiamo farcela.

Nelle nostre fabbriche lavorano persone altamente specializzate, hai avuto modo di conoscere questa realtà durante le visite in fabbrica: quali iniziative saranno implementate prossimamente?

Ho potuto visitare tutti i siti italiani e la Polonia. Spero di vedere gli altri durante il 2014. La nostra concentrazione per quest'anno rimane sui nostri Cultural imperatives (collaboration, transparency e compliance), ma allo stesso tempo siamo concentrati sullo sviluppo di talenti e carriere. Abbiamo messo in piedi una serie di gruppi chiamati New Employee Orientation per accelerare l'integrazione dei dipendenti in GE. Avvieremo inoltre una serie di corsi per lo sviluppo della leadership, rivolti indicativamente a 500 persone in Avio Aero. Abbiamo avviato questa iniziativa per garantire ai nostri leader e manager le capacità necessarie e gli strumenti per gestire e sviluppare più efficacemente i talenti.

Come pianificherete sviluppo e crescita dei talenti in Avio Aero?

Abbiamo un approccio con diverse sfaccettature verso lo sviluppo dei talenti. Comincia dal determinare i propri Goals and Objectives per l'anno, concordandoli con il proprio responsabile diretto. Questo pone la base di partenza di performance e aspettative. Partendo dalla nostra valutazione annuale diamo alle persone dei feedback chiari, diretti su performance e sviluppo. Utilizziamo formazione in aula, sul lavoro, incarichi per lo sviluppo, cambio di mansioni, posizioni disponibili all'estero per sviluppare e far crescere i talenti. Ma tutto ha inizio con voi: se le persone sono interessate a crescere ed accelerare lo sviluppo carrieristico, sicuramente faranno conoscere le loro ambizioni ai propri capi e manager HR.



La Cattedrale di São Pedro de Alcântara a Petrópolis, dove ha sede Avio Aero in Brasile

La straordinaria storia di Sebastião e Ataíde, due colleghi brasiliani con una lunghissima carriera

Esistono storie che impressionano e meravigliano. Vogliamo raccontarvi quella di Sebastião e Ataíde; lavorano entrambi in Avio do Brasil (lo stabilimento Avio Aero di Petrópolis, nei pressi di Rio de Janeiro, che si occupa di MRO). Sono due operatori: Sebastião Luiz da Silva si occupa di processi speciali, in particolare la verniciatura dei componenti, Ataíde Benedito da Silva è impegnato nella logistica, gestisce i flussi di magazzino. Entrambi lavorano da oltre 50 anni; in Brasile infatti è consentito ai pensionati continuare a lavorare, se si vuole, come dipendenti.

La loro storia nel mondo aeronautico comincia in Celma, l'azienda di proprietà statale che si occupava di revisione e manutenzione di motori aerei, acquisita alla fine degli anni 90 da GE, diventata GE Celma. Hanno poi continuato in Focaleng, azienda brasiliana per le revisioni militari, poi diventata l'attuale Avio do Brasil.

Quanti anni hai, da quanto lavori e qual è stato il tuo percorso lavorativo?

S. Ho 79 anni. Ho cominciato a lavorare a circa 17 come aiutante muratore a Minas Gerais. Avevo un amico che lavorava nel settore aeronautico, mi ha portato a lavorare con la stessa qualifica in Celma nel 1966.

A. Ho 67 anni; il mio primo lavoro è stato come aiutante giardiniere all'età di 13 anni presso Associazione dei funzionari pubblici del Brasile. Nel 1968 sono entrato in Celma come assistente servizi generali, successivamente sono diventato assistente amministrativo; infine ho lavorato in analisi e pianificazione materiali come responsabile con un team di 4 persone.

Qual è stato il momento o avvenimento che ricordi con maggiore piacere durante tutti questi anni?

S. Una storia incredibile: al mio arrivo in Celma chiesi al nostro responsabile di tenere presente la mia candidatura in caso ci fosse stata una opportunità di lavoro nella verniciatura, così avrei potuto imparare a fare altre cose. Il capo del settore verniciatura venne a mancare e mi chiamarono; sono stato quindi formato per utilizzare la pistola a parete. Un anno più tardi si presentò un'opportunità di lavoro per la verniciatura di soli pezzi di aereo, e me la proposero subito. Così cominciai con parti di aerei. Sono poi diventato responsabile di questa attività, ma ero da solo. Avevo un amico che portava il pane ai dipendenti in Celma e gli sarebbe davvero piaciuto lavorare con me, così l'ho chiamato e abbiamo lavorato 25 anni insieme. Ho seguito l'attività di verniciatura e mi sono perfezionato sempre più; ne sono stato responsabile per 36 anni.

Quando i terroristi hanno abbattuto le torri gemelle negli Stati Uniti, il servizio in azienda è stato notevolmente ridotto; e chi allora poteva, andava in pensione. Io invece, nonostante l'età, sono rimasto altri 4 anni, ma dopo 40 anni di lavoro sono stato licenziato e mi sono riposato.

Quando è stata fondata Focal Eng sono stato contattato dall'ingegner Paulo Roberto Coelho per addestrare un giovane a Rio de Janeiro. Ho formato il primo giovane, poi un altro che lo ha sostituito ed è rimasto con me finché non ha trovato un altro lavoro. Fino ad arrivare qui, a Petrópolis: questa è la mia storia.

A. Ricordo con piacere l'anno in cui tornai a lavorare in Focal Eng. Era il 2008 ed ero a casa in quel periodo, così i miei colleghi Eduardo Antunes, Coita Anderson e Thiago Ricardo mi invitarono a ritornare.

Hai assistito a circa 70 anni di tecnologia e meccanica dell'aviazione, come credi si sia evoluto questo settore nel tuo paese?

S. Si è evoluto parecchio, in così poco tempo. GE Celma ci ha invitato a visitare la loro sede e in quell'occasione ne ho avuto conferma. All'epoca si lavoravano circa 12 motori all'anno, oggi sono quasi 1500.

A. Sono una delle poche persone qui che ha vissuto da vicino l'epoca dei motori tradizionali e quella attuale. Sono contento perché non immaginavo di vedere l'evoluzione che vedo oggi; non credevo che sarei potuto tornare a lavorare nel settore aeronautico.



Sebastião Luiz da Silva

„ Noi nasciamo imparando e moriamo imparando: anche a 79 anni mi piace molto il mio lavoro.



Ataide Benedito da Silva

„ Nonostante la distanza possiamo considerarci fratelli, siccome lavoriamo nella stessa azienda, questo è il messaggio che vorrei lasciare.

Sai che Avio Aero ha sedi in Europa, Asia e America, e che lavorare alla tua età nel tuo ruolo è una rarità. Quale messaggio ti senti di dare ai colleghi non brasiliani?

S. Direi loro che quanto più saranno vecchi tanto più impareranno, non so se è più per l'età o per il tempo trascorso al lavoro. Noi nasciamo imparando e moriamo imparando. Penso che ognuno voglia crescere nella vita, e quelli in età più avanzata aspirano a posizioni di responsabilità. Io però non ho nulla di cui lamentarmi grazie a Dio: anche a 79 anni mi piace molto il mio lavoro.

A. Noi brasiliani siamo quelli che più recentemente si sono uniti ad Avio Aero, spero ci accolgano con affetto, come noi faremo con loro. Nonostante la distanza possiamo considerarci fratelli, siccome lavoriamo nella stessa azienda, questo è il messaggio che vorrei lasciare.

Dimmi 3 pregi del tuo lavoro qui a Petrópolis.

S. Avevo grosse difficoltà a scendere e salire dalla montagna tutti i giorni per raggiungere il lavoro prima. Adesso il viaggio è più rapido e meno rischioso. A Rio se dovevo andare dal medico perdevo una giornata intera di lavoro, mentre oggi riusciamo a non perdere tutto il giorno, un vantaggio per i lavoratori e per l'azienda. Anche il clima a Petrópolis è migliore. Qui da alcuni anni trattiamo motori moderni, è più semplice. Credo che qui lavoreremo meglio ancora e il rapporto con i colleghi è fantastico.

A. È un vantaggio stare più vicino a casa e ai servizi medici. L'ambiente lavorativo è migliore e molto collaborativo. L'integrazione dei più giovani coi più vecchi è ottima, non c'è alcuna discriminazione: mi sento uno dei più giovani! Mi sento accettato da tutta l'azienda: dai sorveglianti fino alla direzione. Un'ulteriore qualità di questa azienda infatti è la buona capacità di ascolto dei lavoratori da parte della direzione.





Consigli per... un aiuto gradito

Destinati in beneficenza ad associazioni
parte dei doni natalizi
acquistati per dipendenti e loro figli

Tutti i dipendenti Avio Aero hanno ricevuto in dono per Natale pacchi contenenti generi alimentari. Ai figli dei dipendenti, compresi in determinate fasce di età, Avio Aero ha inoltre regalato giocattoli.

Parte di questo materiale, come ogni anno, è stato devoluto ad associazioni ed enti che lavorano per assistere persone e famiglie bisognose. Un piccolo gesto che ci auguriamo abbia regalato un sorriso e sia risultato utile a queste persone.

Oltre a condividere questa informazione, *about* ha voluto presentare le associazioni, le strutture e le realtà che sono entrate in contatto con Avio Aero, strutture che si trovano nei dintorni delle nostre sedi italiane.

() ► Per l'area torinese sono due le associazioni che hanno ricevuto questi materiali: La Comunità Mamma Bambino "Il Mandorlo" e la Piccola Casa della Divina Provvidenza - Cottolengo.

La prima struttura si occupa di assistere donne in difficoltà nella cura e gestione dei propri figli, con l'aiuto delle Suore Francescane Missionarie che insieme a laici professionisti e volontari. La comunità lavora per il miglioramento delle competenze genitoriali, offre un luogo accogliente e protetto per le donne e i loro figli, li accompagna in un percorso di sostegno, cura, protezione e tutela attraverso una relazione di aiuto e interventi educativi.

Chi volesse aiutare questo centro e conoscerne meglio l'attività può farlo consultando il sito www.francescanerosaz.org/il_mandorlo.html.

In caso di donazioni è attivo l'IBAN IT60E0200831060000100798063.

() ► La Piccola Casa della Divina Provvidenza (Cottolengo) è invece un'istituzione civile presente dal 1832 che crede nel valore della vita umana, salvaguardando i diritti e la dignità della persona. Questa istituzione offre solidarietà ed assistenza, rispondendo ai bisogni della società, nei confronti di circa 5.000 persone al giorno tra cui: disabili, anziani, minori, senza fissa dimora, polidipendenti, donne. Opera in Africa, Asia, America Latina, con servizi di assistenza, cura ed educativi per migliaia di persone.

Per offrire spontaneamente sostegno al Cottolengo è possibile firmare per il 5x1000 per la Piccola Casa della Divina Provvidenza 01538340017, o eseguire un Bonifico Bancario intestato a Piccola Casa della Divina Provvidenza (IBAN IT89 B033 5901 6000 0000 850) oppure a Fondazione Cottolengo Onlus (con ricevuta fiscale detraibile, IBAN IT16 T030 4801 0000 0000 0085 070).

Per ulteriori informazioni, numero verde 800121952 o visitare il sito <http://donazioni.cottolengo.org/>

() ► A Pomigliano ci siamo rivolti alla Caritas presso la Chiesa di San Felice in Pincis che ha poi fatto recapitare i doni alla casa famiglia Irene95. La Caritas di Pomigliano fornisce assistenza volontaria e sostegno a circa 200 famiglie della comunità che versano in condizioni di disagio. Sono circa 100 i volontari impegnati a vario titolo in queste attività. La struttura comprende un centro di ascolto, il dispensario alimentare, l'accompagnamento scolastico per alunni di scuole elementari e medie, lo sportello immigrati. Viene offerto aiuto anche nei casi di tossicodipendenza ed alcolismo. L'aiuto più gradito è in primis il coinvolgimento personale con gesti di solidarietà e attività di volontariato.

Per donazioni sia economiche che alimentari si può utilizzare il C/C postale n. 000081362030 intestato a Parrocchia San Felice in Pincis di Pomigliano d'Arco (NA) o bonifico intestato a Parrocchia San Felice in Pincis - Pomigliano D'Arco, IBAN: IT9310623040071000056556171.

() ► Per il territorio brindisino segnaliamo diverse realtà con cui siamo entrati in contatto ed è possibile aiutare. La Caritas di Brindisi attraverso la sua mensa quotidianamente fornisce un pasto per 240 indigenti: 160 brindisini e 80 stranieri. La mensa apre alle ore 8.30 con l'arrivo dei volontari; si inizia la preparazione del pranzo che viene servito dalle ore 11.30 alle 13.00; nelle ore pomeridiane si cerca di far fronte ai bisogni di coloro che bussano alla porta: famiglie in difficoltà, capifamiglia che hanno perso il lavoro, uomini e donne senza fissa dimora. "Il dono più bello ed educativo sarebbe il coinvolgimento dell'intera famiglia nella preparazione del pranzo della domenica insieme ad altri volontari: il nucleo familiare trascorre tempo insieme, i figli riscoprono la sobrietà e l'attenzione per l'altro, i genitori si mettono in gioco accanto a loro per compiere il bene" racconta il parroco Don Pietro Demita.

La Caritas Diocesana di Brindisi si trova ad Ostuni in via Conserva 39; per contatti telefonare allo 0831.527748. Nell'ambito del locale Gruppo Caritas, anche la Parrocchia Sacro Cuore Salesiani Brindisi che si trova in Via Appia, 195 a Brindisi e svolge attività educativa nell'ambito dell'Oratorio-Centro Giovanile e caritativo-assistenziale. Tutto il lavoro di assistenza a nuclei familiari e persone indigenti è reso possibile grazie alla collaborazione di operatori volontari e per mezzo della carità in danaro e generi alimentari.

() ► Infine, ancora nel territorio Brindisino, punto di riferimento per la città, specialmente per le persone in difficoltà, c'è l'Istituto "San Vincenzo" delle Figlie della Carità. La struttura comprende un Centro Socio Educativo diurno per i minori affidati dal Tribunale dei minori; assistenza alle famiglie bisognose e in difficoltà; un Centro Sociale osservatorio delle diverse povertà della città, di aiuto e sostegno per stranieri a cui vengono offerte cure igieniche e ristorazione, servizio internet-telefonico, alfabetizzazione e supporto per il disbrigo di pratiche. Importante è anche il lavoro di integrazione e scambio culturale offerto agli stranieri attraverso l'organizzazione di eventi ad hoc.

Si può aiutare in diversi modi questa realtà: servizio di volontariato, alimenti di prima necessità, prodotti per l'igiene personale (bagno schiuma, shampoo, creme per la pelle, etc.), offerte per le spese di consumo (acqua, luce, gas, lenzuola da bagno monouso, scarpe, etc.) e il mantenimento di questi servizi. Per donazioni: Istituto San Vincenzo della Compagnia delle Figlie della Carità - Banca Prossima, IBAN O 03359 0160010000004207.

Un concreto esempio di Inclusiveness

L'associazione che trasmette i veri valori dello sport fondata da un collega di Brindisi

"Nella pallacanestro si attacca e si difende in cinque" questo è uno dei principi fondamentali che Massimo Striano, collega della sede di Brindisi che lavora in Sale Prova Motori, ha appreso da Marco Calamai: nel Basket l'unità e la collaborazione di squadra rappresentano il fattore vincente. Calamai, ex giocatore e allenatore professionista, ha proposto uno sport di squadra a ragazzi disabili, spesso abituati a svolgere solo attività individuali.

In seguito a questo incontro, Massimo, assieme ad altri genitori, ha dato vita, nel luglio del 2013, a un'associazione sportiva dilettantistica - Giochiamo Insieme - che si propone di unire ragazzi, diversamente abili e non, nella pratica di uno sport di squadra. Il progetto è nato da un'esigenza familiare di Massimo, in seguito alla quale ha scoperto una nuova dimensione che gli sta permettendo di aiutare, insieme ad altre persone volenterose, molti altri ragazzi.

Nel corso del tempo, si è amplificato l'interesse intorno all'associazione; sono arrivate le prime collaborazioni e il supporto in primis della New Basket Brindisi - già partner di Avio Aero, impegnata anche con l'azienda in progetti solidali (come con l'Associazione italiana Persone Down) - che ha appoggiato e coinvolto i ragazzi delle sue giovanili. La risposta è stata oltre le aspettative e la riuscita perfetta.

A novembre, si è poi avviato un progetto condotto insieme a due istituti scolastici e chiamato "Lo sport per tutti a scuola", promosso dal Comitato Paralimpico Italiano, con il supporto di Enel Cuore e Unicef Onlus. Il progetto, risultato terzo in Puglia e diciannovesimo su scala nazionale, ha permesso a tanti altri ragazzi di unirsi all'iniziativa, e alla squadra.



Lo staff e i ragazzi di Giochiamo Insieme nella palestra in cui si allenano



**Condivisione,
convivenza,
spirito di gruppo,
fiducia,
rispetto reciproco**



Partendo dalla necessità di offrire a suo figlio un'esperienza sportiva di squadra, quindi educativa e divertente allo stesso tempo, Massimo attraverso l'A.S.D. "Giochiamo Insieme" sta riuscendo nell'impresa di creare un movimento sportivo che diffonda valori come uguaglianza e inclusione, oltre ad aiutare l'auto-stima e l'integrazione dei ragazzi.

Massimo, quali sono i prossimi progetti cui state lavorando con l'associazione?

A febbraio la nostra A.S.D. ha presentato, nell'ambito degli eventi promossi dall'Amministrazione Comunale per "Brindisi Città Europea dello Sport 2014", il progetto di un camp estivo di basket integrato, aperto a tutto il territorio italiano, sul quale stiamo facendo convergere professionisti di spessore nel settore sportivo e del basket in particolare. La speranza è che i nostri sforzi anche questa volta siano premiati: sarebbe una splendida occasione per dimostrare ancora una volta come lo sport possa diventare un formidabile strumento di integrazione, crescita e miglioramento per tutti, oltre ad un interessante veicolo di promozione per la nostra città.

Qual è il messaggio destinato alle persone che non conoscano questa realtà e l'aiuto che si può dare?

Condivisione, convivenza, spirito di gruppo, fiducia, rispetto reciproco: sono i valori sani dello sport che tornano utili anche nell'affrontare la quotidianità. Il nostro aiuto è favorire, con il nostro comportamento e l'impegno, la trasmissione di questi valori.



Nello scorso anno GE Aviation ha portato a termine circa 2100 progetti di volontariato, nella tua esperienza esemplare in che modo ritieni sia importante aderire a iniziative del genere?

Ognuno di noi è un individuo diverso dagli altri e, nella nostra individualità, siamo chiamati a dare un contributo, piccolo o grande che sia, alla comunità. Per i nostri ragazzi "speciali" questa "diversità" è un pesante fardello da sopportare, un impedimento a mostrare agli altri le loro potenzialità, ad inserirsi come individui della comunità: aderire a iniziative come quella nata a Brindisi, dedicarsi a questi ragazzi con perseveranza, passione, "giocare insieme" a loro, senza attendersi nulla in cambio se non la loro gioia e la loro fiducia, offre a noi tutti un'opportunità in più per comprendere quanta ricchezza possa esserci nella diversità.

Massimo Striano con i suoi ragazzi.

Solidarietà collettiva

Ce.d.A.S., le attività di volontariato e solidarietà dei colleghi della sede di Pomigliano



Nel 2014
si renderanno
disponibili corsi
di clownterapia
aperti ai soci
Ce.d.A.S.

Non solo sport, musica, attività ricreative, ma anche eventi di beneficenza e iniziative per le persone bisognose. Per questo dal 2001 è operativo all'interno dello stabilimento di Pomigliano il Centro di attività sociali che può contare su 890 soci (circa 83% di questi dipendenti) e oltre 40 persone coinvolte nell'organizzazione.

I destinatari delle iniziative sono in primis bambini e ragazzi, ma ci si interessa anche di situazioni situazioni di disagio presenti sul territorio, o progetti in favore di realtà non proprio localizzate sul territorio. È questo il caso della campagna di raccolta fondi a supporto dei caseifici danneggiati dal terremoto in Emilia, "Campagna parmigiano" in collaborazione con il Consorzio Parmigiano Reggiano: i colleghi si sono impegnati ad acquistare prodotti dai caseifici locali per un ammontare di circa 15mila euro nel 2012, 21mila nel 2013.

L'attività del Centro può contare anche su altri progetti e iniziative di solidarietà dedicate a bambini e ragazzi: i progetti "Adotta una squadra" e "Donare un sorriso".

Il progetto "Adotta una squadra" è nato nel novembre 2013 quando all'attenzione del Ce.d.A.S. di Pomigliano è pervenuta una lettera da parte di uno dei soci, attraverso la quale un parroco di una chiesa di Secondigliano (quartiere della periferia nord di Napoli) chiedeva aiuto per supportare gli sforzi della comunità religiosa locale intenta a "togliere i ragazzi dalla strada". A gennaio quindi sono state acquistate con i fondi del Ce.d.A.S. le tute e le borse per due squadre di calcio di bambini e consegnate al parroco. L'iniziativa prevede di seguire l'andamento delle squadre nei rispettivi tornei pubblicando i risultati in stabilimento, e periodici incontri con i rappresentanti della comunità per valutare eventuali nuove iniziative solidali.

L'evento "Donare un sorriso", istituito nel 2008, è organizzato dai soci del Ce.d.A.S. insieme ai dipendenti dello stabilimento di Pomigliano, in collaborazione con l'Azienda Ospedaliera Specialistica dei Colli per l'Unità Operativa di Cardiologia Pediatrica dell'ospedale Monaldi. L'U.O.C. di Cardiologia Pediatrica è l'unica struttura esistente nella Regione Campania, nonché il centro di riferimento dell'Italia meridionale per il trattamento chirurgico delle cardiopatie congenite. Le attività della cardiologia pediatrica hanno già raggiunto, da tempo, un elevato livello di qualità assistenziale sia nel comfort alberghiero sia in quello sociale: per la prima volta sono stati portati avanti progetti di umanizzazione degli ospedali all'interno dei reparti pediatrici (la scuola in ospedale, la clown terapia, la musicoterapia). L'ultimo evento si è tenuto a dicembre 2013: alcuni volontari tra i lavoratori dello stabilimento di Pomigliano hanno trascorso un pomeriggio presso la struttura ospedaliera, portando ai bambini regali e trascorrendo del tempo insieme. Per quella occasione sono stati raccolti 2500 euro tra i lavoratori di Avio Aero a Pomigliano, donati per la realizzazione di progetti e l'acquisto di attrezzature per l'unità operativa.

Il Centro di attività sociali Avio Aero di Pomigliano è un punto di riferimento per tutti i soci: ognuno con il proprio impegno può contribuire a supportare le iniziative esistenti e promuovere nuovi progetti. Per questo è un piacere accogliere altre persone che vogliano partecipare, per fare squadra nell'offrire aiuto a chi ne ha bisogno.



Salute e benessere nella nostra azienda

Consigli utili per vincere lo stress tratti dal servizio EAP (Employee Assistance Programme) dedicato a tutti i dipendenti

Le persone valutano il proprio livello di stress in base alla tensione fisica ed emotiva che provano. Troppa tensione può risultare dannosa, oltre che sgradevole, ragion per cui è importante rilassarsi. Così facendo si riducono parte delle tensioni causate dallo stress e, di conseguenza, si può agire in maniera più efficiente.

Uno dei modi con cui il corpo affronta gli effetti dello stress è "spegnersi" ogni notte quando si dorme. Durante il sonno il corpo si rilassa profondamente e diminuiscono frequenza cardiaca, battito, respirazione, pressione sanguigna e temperatura corporea. Questo processo permette al corpo e alla mente di rinnovarsi per poter affrontare lo stress del giorno seguente con nuovo vigore fisico e mentale.

Anche se rilassarsi non equivale, ovviamente, a dormire, garantisce molti dei benefici di una buona dormita:

- **diminuzione della tensione muscolare**
- **abbassamento della pressione sanguigna**
- **aumento delle energie**
- **migliore funzionalità del sistema immunitario**
- **diminuzione del nervosismo o dell'irritabilità** e, infine,
- **maggiore concentrazione**

Consigli per rilassarsi

Pratica

Imparare a rilassarsi è come imparare uno sport: serve la pratica, specialmente se si è abituati a situazioni di forte stress.

Sapersi rilassare fa parte di una vita sana

Rilassamento può sembrare sinonimo di ozio, ma la salute non può che trarne vantaggio. Ricerche dimostrano che la pratica del rilassamento allevia i sintomi associati a molti disturbi medici e psicologici.

Rilassarsi e godersi la vita

Una volta appresa la tecnica, è possibile godere dei numerosi effetti benefici del rilassamento con soli 15-20 minuti di pratica quotidiana. Secondo alcuni studi, se si è abituati a meditare, si potrebbe avere una maggiore longevità e una migliore qualità della vita.

Modi per rilassarsi

Ci sono molti modi efficaci per praticare il rilassamento. Sperimentane alcuni per scoprire quale si addice di più. I seguenti metodi di rilassamento sono quelli più usati: Respirazione profonda, rilassamento muscolare, meditazione, imagery o visualizzazione, training autogeno, autoipnosi, biofeedback.

@: support@worldwideassist.co.uk

WWW: www.worldwideassist.co.uk

CODICE SOCIETÀ: GE

Numero Verde

800788034

Signed, Sealed, Delivered...

Alla scoperta del costante e fondamentale lavoro della Logistica di Avio Aero, un team in continuo movimento

Tutti in azienda ricorderanno che il mese di novembre è stato dedicato in particolare al programma di Compliance, ovvero alle norme e modelli comportamentali, istruzioni e consigli diffusi attraverso newsletter via email e strumenti di comunicazione interna.

Proprio il periodo compreso tra novembre 2013 e gennaio 2014 ha visto un impegno massiccio e un efficace piano d'azione, legato a temi di Compliance, da parte della nostra Logistica.

È stata infatti la Logistica a gestire la tracciabilità di tutto il materiale che in termini di Compliance è categorizzato come Business courtesy e comunque legato al tema della Supplier Relationship.



Il team Logistics di Rivalta

Si trattava di materiale e oggetti inviati in omaggio da parte di fornitori sulla base di relazioni professionali, in occasione di una festività che universalmente prevede doni e cortesie formali: tutto questo materiale, come ogni merce o oggetto direttamente o indirettamente legato alla produzione, giunge in Avio Aero passando dall'area ricevimento merci, spedizioni e distribuzioni. Questo è il cuore della funzione Logistica in azienda: da lì parte il flusso distribuzioni e consegne di ciò che arriva o parte da o per l'esterno.



I NUMERI DEL TEAM AVIO AERO LOGISTICS ITALIA NEL 2013

CIRCA 140.000 SINGOLI MATERIALI E ARRIVI RICEVUTI

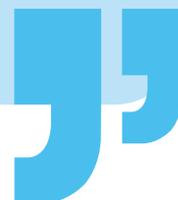
12.378 OPERAZIONI DOGANALI PER IMPORTAZIONE

14.248 OPERAZIONI DOGANALI PER ESPORTAZIONE

OLTRE 2.400.000 KG DI MATERIALE TRASPORTATO IN INGRESSO

OLTRE 2.100.000 KG DI MATERIALE TRASPORTATO IN USCITA

CIRCA 36.000 CONTROLLI SUI FORNITORI DI SERVIZI LOGISTICI



Sono circa 100 persone che formano i team Ricevimento Merci della Plant Logistics di Rivalta, Pomigliano e Brindisi

Ogni materiale è soggetto a procedure e norme che ne regolano la ricezione dall'esterno, l'invio, l'accettazione, fino alla consegna o restituzione se non fossero ad esempio rispettati requisiti di Compliance.

Ogni regalo, omaggio o materiale inviato come gesto di cortesia professionale dall'esterno a un dipendente Avio Aero è stato tracciato ed esaminato dai colleghi della logistica che in presenza di incongruenze con la Compliance (materiale non promozionale quindi senza logo del fornitore impresso, o superiore a un dato valore nominale, o non legato a relazioni professionali, o addirittura non conforme alla prevenzione del conflitto di interessi), hanno regolarmente coinvolto le funzioni aziendali preposte.

Sono circa 100 persone che formano i team Ricevimento Merci della Plant Logistics di Rivalta, Pomigliano e Brindisi. Questi team costituiscono parte delle execution della funzione logistica, ovvero seguono tutti i processi operativi. Hanno portato a termine il processo in modo adeguato: coerentemente con gli obiettivi e con notevole professionalità e discrezionalità.



Il team Operativo a Rivalta



Il team Operativo di Pomigliano



Il team Logistics di Pomigliano



Il team Logistics di Brindisi

“Le azioni condotte dalla funzione logistica nel suo insieme (execution e strategico gestionale), riguardano una sfera d'azione molto ampia, non solo il banale scarico e ricarico di automezzi, controllo quantitativo di colli e merci, o il trasporto di un oggetto dal luogo A al luogo B - ha spiegato Francesco Pellicone, responsabile della Logistica Avio Aero per l'Italia - ma un sensibile e continuo relazionarsi con il mondo esterno, con tutti gli attori della filiera, incluse le autorità di controllo nazionali ed internazionali, ambito nel quale i nostri prodotti si muovono per raggiungere la propria destinazione in approvvigionamento, transito e consegna al cliente.

Puntiamo a mantenere ogni giorno elevati standard di conformità, affidabilità e sicurezza, secondo i criteri della International Trade Compliance, a supporto del business, garantendo gli interessi di utenti e clienti del servizio logistico.”

Un riconoscimento globale



David Joyce
con Bridget McGraw

Avio Aero protagonista all'ultimo meeting annuale del business Aviation

L'8 gennaio scorso si è tenuto il Global Leadership Meeting 2014 di GE a Boca Raton in Florida (USA), condotto dal presidente e CEO Jeff Immelt. Parola d'ordine: semplificazione. Quanto più GE lavorerà con semplicità, rapidità e competitività maggiore sarà l'attenzione al cliente.

Durante le premiazioni per i traguardi dell'anno, proprio GE Aviation è stato eletto miglior business dell'anno aggiudicandosi l'Overall Business of the Year Award. L'ambito titolo è stato già conquistato nel 2012, anche quest'anno ha primeggiato grazie agli eccellenti risultati raggiunti in termini di ricavi, strategia, tecnologia, eccellenza produttiva, attenzione al cliente e globalizzazione.

Venerdì 10 gennaio è stata poi la volta dell'Aviation Leadership Meeting (ALM), l'analogo meeting annuale di GE Aviation.

Quest'anno l'ALM era concentrato su 3 temi in particolare:

- Supportive: dare supporto alle esigenze dei clienti, allargare i confini per raggiungerli e assicurare loro i risultati;
- Collaborative: migliorare il grado di condivisione e collaborazione in modo da aumentare il coinvolgimento e l'opportunità sia di sviluppare competenze sia di apprendere;
- Competitive: semplificazione come vantaggio strategico.

I risultati (economico-finanziari e industriali) dell'anno presentati dal CEO David Joyce e per competenza dal top management di Aviation, sono incoraggianti e affermano la crescita di tutto il business: in particolare quello civile. Sono stati sottolineati con attenzione aspetti legati alla sostenibilità, al volontariato e alla Compliance.

Gli ALM Awards sono i riconoscimenti per i colleghi che si sono distinti grazie alle loro performance, votate e riconosciute eccellenti dal resto dei colleghi in GE Aviation. Gli awards sono suddivisi in diverse categorie e ben due di queste hanno visto colleghi di Avio Aero premiati.

Il Simplification Award infatti è andato a Giovanni Atzei, responsabile del team di Product Strategy and Planning&Equipment che conta circa 40 persone dislocate tra Torino, Pomigliano e il New Jersey; il riconoscimento è stato assegnato per aver introdotto linearizzazione e semplificazione durante la fase di pianificazione della riorganizzazione di Avio Aero, garantendo eccellente performance, innovazione degli strumenti di lavoro e soddisfazione del cliente.

"Il primo passo - ha commentato Giovanni Atzei - è stato quello di ripensare collegialmente a come lavorare all'interno del nostro gruppo e soprattutto con tutti gli altri enti aziendali. L'Integrated Supply Chain svolge un ruolo centrale nei processi di Operations; partendo da questa consapevolezza abbiamo cercato di ripensare il nostro modello di funzionamento andando a migliorare la standardizzazione dei dati e delle procedure e l'allineamento ai clienti esterni ed



**Avio Aero
è stata la miglior
acquisizione
portata a termine
dall'azienda negli
ultimi cinque anni**

L'Avio Aero Panel all'Aviation Leadership Meeting

David Joyce con Giovanni Atzei

interni. È stata una grande occasione per conoscere ancora meglio Aviation, e per capire la direzione per il nostro business nel 2014. Questo premio rappresenta un riconoscimento non al lavoro personale, ma a quello di tutti i professionisti con cui ho avuto il piacere di lavorare in questo mio anno in Supply Chain.”

Il secondo riconoscimento è andato a Bridget McGraw, Compliance Leader di Avio Aero, premiata per aver introdotto brillantemente il programma di Compliance GE Aviation in Avio Aero. Consegnando il premio il CEO David Joyce ha definito “impressionante la velocità e qualità con cui Avio Aero ha adottato la cultura della Compliance”, grazie al lavoro di Bridget e del team composto da Paolo Albertelli, Roberto Coppo, Erika Mancari, Daniela Pappone e Simone Taddei.

Bridget, emozionata e orgogliosa del riconoscimento accordato al lavoro per la Compliance, ha voluto sottolineare quanto sia stato importante l'impegno del suo team e ancor più il coinvolgimento delle persone di Avio Aero che hanno saputo interpretare e adottare messaggi e principi diffusi dal programma con grande proattività. Questo ha reso possibile una comprensione a tutti i livelli di pratiche come l'Open Reporting che sono alla base del programma stesso. Ad oggi possiamo contare oltre 30 casi di segnalazione di dubbi o problematiche che ci permettono di migliorare le prestazioni dell'azienda.” Gli Ombuds, figure ufficiali di riferimento per segnalazioni e dubbi, oltre ai responsabili e ai Compliance leader in Avio Aero, ora sono presenti in ogni sede o stabilimento: Paolo Albertelli a Rivalta, Giovanni Arbia a Pomigliano, Antonio Marra a Brindisi, Andrej Kaczmarczyk a Bielsko Biala (Polonia) e Daniel William Da Cunha a Petropolis (Brasile).

Infine parole di elogio e soddisfazione sono state espresse da Joyce durante il meeting a favore dell'acquisizione di Avio Aero: “un traguardo grandioso per il 2013. Avio Aero secondo me è stata la miglior acquisizione portata a termine dall'azienda negli ultimi cinque anni.”

Ha successivamente preso la parola una delegazione di Avio Aero affrontando sul palco il tema: A new era of collaborations. Giorgio Abrate, Colleen Athans, Barbara Preti, Riccardo Procacci, Giulio Ranzo, Pierfederico Scarpa erano presenti a testimoniare in che modo si sta portando a termine il processo di integrazione e quanto sia vincente in questo processo l'atteggiamento collaborativo e sinergico che le aziende hanno saputo tenere grazie alle relazioni professionali di lungo corso negli ultimi trenta anni. Particolare enfasi è stata data alla crescita cui Avio Aero aspira in futuro in termini di tecnologia, nuove opportunità commerciali e sviluppo delle persone, realizzabile attraverso lo scambio di competenze, l'analisi delle potenzialità e ovviamente guidata dall'attenzione al cliente e alle sue esigenze.

I primi Controlled Title Holder in azienda



I nostri colleghi che entrano a far parte dell'élite tecnologico-professionale di Aviation

Alcuni ingegneri e tecnici di Avio Aero hanno iniziato da lunedì 3 marzo 2014 lo speciale percorso di carriera tecnica di GE Aviation. I primi 12 Controlled Title Holders (CTH) sono stati nominati in una cerimonia tenutasi presso l'Auditorium della sede Avio Aero di Rivalta, presieduta da Roger Dinius, Chief Engineer Modules & Components.

Si tratta della prima tranche, ma l'obiettivo è quello di raggiungere in pochi anni il livello di Aviation: circa il 15% della popolazione dell'Engineering.

Si diventa CTH a seguito di una proposta fatta dal proprio ente di appartenenza a cui segue una scrupolosa valutazione di idoneità effettuata da Chief Engineer di GE, secondo una procedura che valuta competenze ed esperienze tecniche, ma anche doti di leadership.

Essere CTH vuol dire rientrare in un gruppo di poco più di 800 persone in Aviation che prevede 4 diversi livelli: Senior engineer, Principal engineer, Consulting engineer o Chief Consulting engineer.

I Senior, Principal e Consulting Engineer non hanno riporti gerarchici. Lavorano sulle attività correnti di progetto e sviluppo dei prodotti, ma dedicano anche alcuni giorni della settimana - a seconda del livello - ad attività che impattano sul valore intangibile dell'azienda: regole di progetto, lesson learned, formazione, mentoring, design review e design Board. I Chief Consulting sono gli unici che si dedicano a queste attività a tempo pieno.

Avio Aero entra a far parte di questa iniziativa, estremamente importante in un'ottica di eccellenza tecnologica, con 2 Consulting Engineer, 7 Principal e 3 Senior.

Congratulazioni dunque a Paolo Altamura, Francesco Bertini, Ivan Borra, Daniele Coutandin, Marco Facchini, Giovanni Oddone, Giuseppe Pasquero, Stefano Protto, Matteo Usseglio, Mauro Varetti, Rosanna Viano, Paolo Zanon.



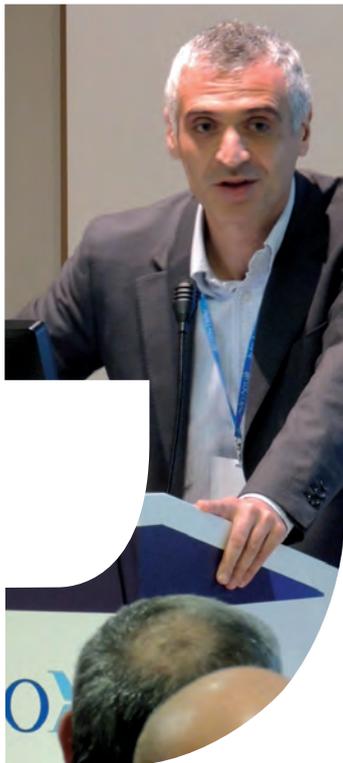
KWME acquisisce Dutch Aero

KWME, azienda con base in Olanda ad Eindhoven specializzata nello sviluppo e produzione di componenti ad alta tecnologia per il settore aerospaziale e non solo ha firmato, nello scorso mese di febbraio, un accordo con Avio Aero per l'acquisizione di DutchAero B.V.

DutchAero, che ha sede a Eindhoven, è controllata da Avio Aero dal 2005; conta circa 75 dipendenti ed è specializzata nella produzione di componenti aeronautici ad alto grado di precisione e di rilevanza per la sicurezza in volo. L'acquisizione però non interessa la parte dedicata ai servizi MRO, DutchAero Services, con base a Woensdrecht che ha come clienti il Ministero della Difesa olandese.

Attraverso questa acquisizione KWME, oltre 500 dipendenti tra Olanda, Malesia e Turchia, persegue l'obiettivo di rinforzare la sua posizione sul mercato aerospaziale, aumentando l'offerta al cliente in termini di capacità e servizi. Il giro d'affari di KWME grazie all'operazione potrebbe così salire a 80milioni di euro nel 2014.

Il Dirigenti meeting, un momento di condivisione di strategie e di obiettivi



Lunedì 5 febbraio nell'Auditorium di Rivalta, collegato con le altre sedi Avio Aero, si è tenuto il Dirigenti Meeting relativo all'ultimo trimestre del 2013. Ai leader sono state presentate le strategie, i risultati e le linee guida che l'azienda insieme a GE Aviation ha adottato per continuare a crescere. Nel corso dell'incontro, aperto da un intervento del CEO Riccardo Proccacci, sono stati brevemente ricordati i Global Leadership Meeting e Aviation Leadership Meeting di gennaio 2014, per evidenziare anche localmente l'importanza di concetti come Simplification, Fastwork e Sicurezza.

Sono inoltre stati sottolineati gli obiettivi di crescita del valore per azionisti, della soddisfazione e del servizio al cliente, della volontà di eccellere nella tecnologia e conquistare mercati in sviluppo.

Obiettivi sono questi raggiungibili attraverso la collaborazione, lo sfruttamento delle opportunità e continuando a lavorare per mantenere l'eccellenza in ogni funzione aziendale.

I risultati finanziari - come evidenziato da Mike Monarchi - sono migliori delle aspettative: mostrano un andamento in linea con quello di Aviation e l'imperativo anche in ambito economico-finanziario è migliorare e semplificare.

Nel corso del Meeting hanno inoltre preso la parola Giulio Ranzo per spiegare quali strategie di mercato e innovazione si perseguiranno; Dan Handy, Alfredo Marin e Pierfederico Scarpa che hanno parlato dell'importanza e dei vantaggi legati alla pratica della trasparenza, della collaborazione e della Compliance.

I lavori della giornata sono stati conclusi da Matt Scagnelli che ha presentato alcuni risultati della Culture Survey, il sondaggio compilato on line dall'88% delle persone che lavorano con un pc in Avio Aero (sulla Culture Survey vedi anche pag.10).

Un prestigioso riconoscimento per il CEO di GE Aviation



David Joyce, presidente e CEO di GE Aviation, è entrato a far parte della National Academy of Engineering (NAE), un gruppo selezionato di 67 nuovi membri provenienti dagli Stati Uniti e altri 11 associati stranieri recentemente eletti. Totalmente i membri statunitensi sono quindi 2250, mentre gli associati stranieri sono 214.

La National Academy of Engineering, una organizzazione no-profit costituita dal Congresso degli Stati Uniti, è un gruppo selezionato fra gli ingegneri più esperti degli Stati Uniti e del mondo. La missione di questa istituzione è promuovere il progresso tecnologico nazionale, attraverso la guida alla conoscenza e il discernimento della professione ingegneristica condotti da illustri membri.

Diventano membri dell'Accademia quelle persone che hanno dato un contributo eccellente a "la ricerca ingegneristica, alla pratica, o insegnamento, comprendendo anche coloro che hanno contribuito significativamente alla letteratura ingegneristica".

Tra i contributi tecnologici perseguiti da Joyce lungo la sua carriera, l'Accademia ha riconosciuto in particolare il dettaglio del sistema di controllo per i motori C6-80 e -80E, il GE36 e il motore GE90.

L'Accademia ha inoltre riconosciuto il grande lavoro di Joyce al di fuori delle mura di GE. Poiché ha ricoperto in passato anche i ruoli di vice presidente della Aerospace Industries Association di Washington DC, presidente del consiglio d'amministrazione dello Smithsonian National Air and Space Museum, direttore del consiglio del Congressional Medal of Honor Foundation.

A Cincinnati, Ohio, David Joyce è tuttora membro di alcuni consigli d'amministrazione in ambito civile, educativo e sociale.

Da oggi about è disponibile su pc, smartphone e tablet



Il ciclo produttivo analizzato dove nascono gli aerei più grandi al mondo

Il LEAP 1B volerà con la nostra tecnologia

80 anni sulle ali

Un viaggio nella cultura GE

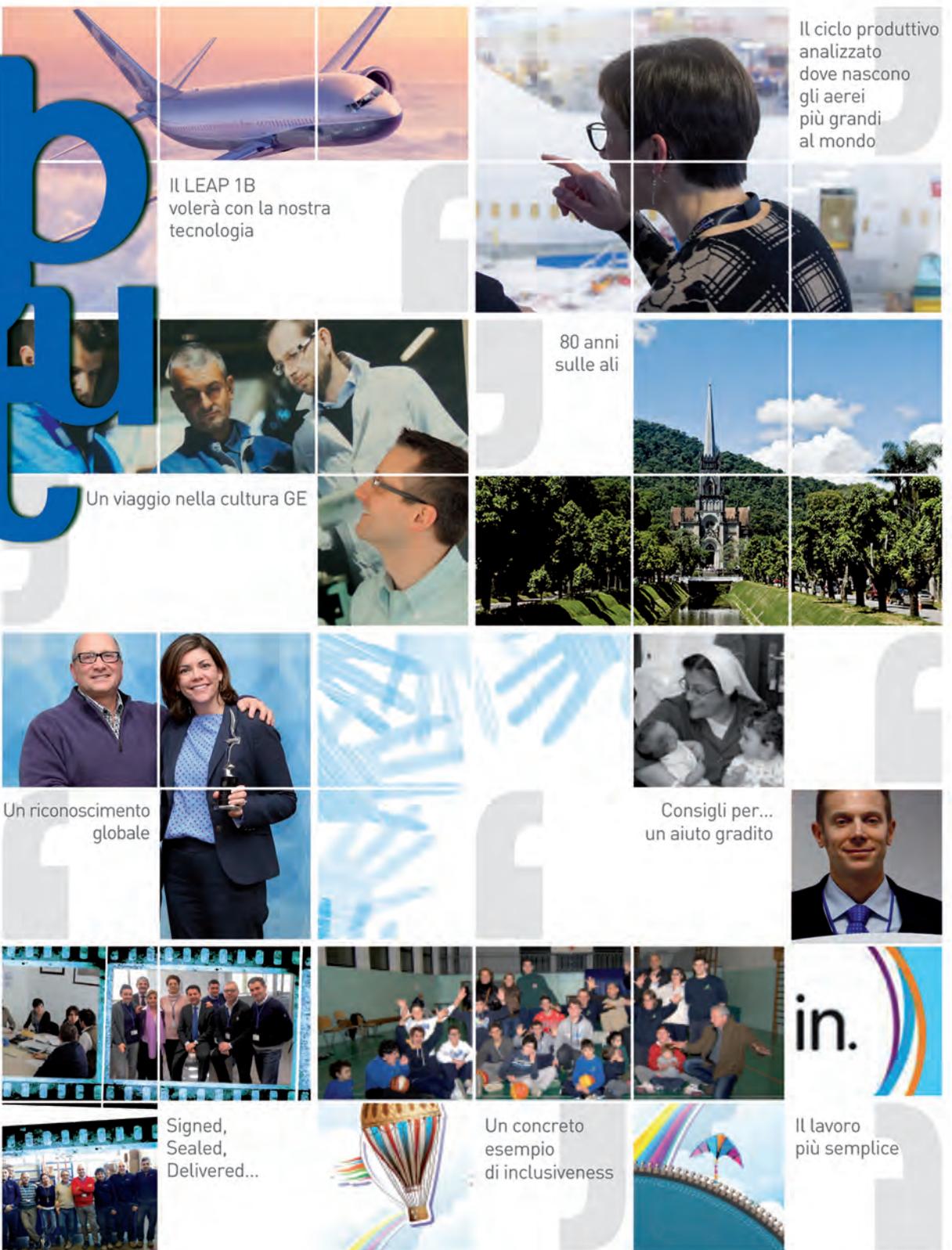
Un riconoscimento globale

Consigli per... un aiuto gradito

Signed, Sealed, Delivered...

Un concreto esempio di inclusiveness

Il lavoro più semplice



Maggiori contenuti, miglior fruibilità

www.magazineabout.com





Lettere al giornale



le coordinate di about

Mail
internal.communications@avioaero.com
Versione digitale
www.magazineabout.com

Posta
Comunicazione Interna
4° piano Palazzina - Via I Maggio, 99
10040 Rivalta di Torino

Utilizza queste coordinate
per scrivere
alla redazione di about!

Ci piacerebbe che questo diventasse sempre più uno spazio nostro, per condividere idee, talenti, passioni, suggerimenti e spunti di riflessione. Un grazie in particolare ai colleghi, di cui pubblichiamo i commenti, che animano la pagina in questo numero!

La risposta più frequente al nostro sondaggio sulle preferenze per leggere about: **possiamo dire di aver esaudito alcune richieste!...**



» Preferirei leggere il magazine about con app per smartphone e tablet.



Buongiorno redazione!...
Mi piacerebbe leggere qualche articolo sugli elicotteri, lavoriamo sodo su questi programmi. E ho visto poche volte storie su questi velivoli nel magazine.
A.D.



Hallo...
I love the magazine cover in this number!
Great
D.S.



Carmen Ingrosso, la nostra collega della sede di Brindisi scrittrice appassionata di poesia e letteratura, ha partecipato al Concorso di poesia "Premio Gianni Montanaro 2013" di Latiano (Br) lo scorso dicembre e si è aggiudicata il 3° posto con la sua poesia "Ali di cera".
Congratulazioni Carmen!!



Hanno collaborato:

Mauro Amarante, Luca Bedon, Emilio Citro, Claudio Gigliotti, Vince Kinman, Gianna Libinotti, Alessio Macrì, Antonio Marra, Maria Giuseppina Motta, Luigi Palmieri, Fabio Pinzi, Ryan Pfeiffer, Eraldo Sanquirico, Vincenzo Vegnente.

THE SPIRIT & THE LETTER

simple reference



integrity.ge.com