

SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE

presenta il progetto convegno

WELFARE AZIENDALE

Ottimizzare il costo del lavoro migliorando il clima aziendale



Padova, giovedì 5 novembre 2015
ore 9.00 - 17.30 - Hotel Sheraton

TESTIMONIANZE AZIENDALI



REXAM



PREFABBRICATI
ZANON



SPONSOR



ESPOSITORI



hashtag ufficiale:
#welfareaziendale



AGENDA

- 8.45 Accredito partecipanti
- 09.30 Benvenuto e apertura lavori a cura di **Valentina Casali**, redattrice di *Sviluppo&Organizzazione*
- 09.40 **Welfare aziendale e gestione del lavoratore: si può fare di più?**
Martina Gianecchini, professore associato di gestione delle risorse umane
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
- 10.05 **Work life balance in ZF Padova: quando le esigenze aziendali e personali si incontrano**
Daniele Dirignani, hr director – **ZF PADOVA**
- 10.30 **Soluzioni concrete di welfare aziendale**
Alessandra Bertazzoni, responsabile welfare – **DAY RISTOSERVICE**
- 10.55 **WelfareNet: rete, benessere innovazione. Il welfare per la piccola impresa e per il territorio**
Marco Palazzo, direttore – **ENTE BILATERALE VENETO F.V.G.** e
Rosita Zucaro, avvocato giuslavorista – **ADAPT-CQIA, UNIVERSITÀ DI BERGAMO**
- 11.20 COFFEE BREAK
- 11.50 **Il welfare per la crescita e lo sviluppo organizzativo. Il caso Bedeschi**
Monica Fedeli, professore associato di metodologie della formazione, comportamento organizzativo e gestione delle risorse umane e **Valentina Bertelle** – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**
- 12.15 **C'è sempre un buon motivo per fare welfare aziendale: come introdurlo, finanziarlo, lanciarlo e gestirlo**
Alessandra Vultaggio, responsabile bu welfare & psp – **EDENRED**
- 12.40 **L'esperienza di un welfare contrattuale: primi bilanci**
Mariluce Geremia, hr manager – **COLORIFICIO SAN MARCO**
- 13.05 **L'esperienza di un progetto welfare in una multinazionale**
Gianluca Caffaratti, responsabile ufficio personale e organizzazione – **QUI!GROUP**
- 13.30 PRANZO
- 14.30 **Come sarà il welfare aziendale ai tempi di Internet of Things**
Paolo Gubitta, professore ordinario di organizzazione aziendale – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**
- 14.55 **Premiare le idee – Coinvolgimento e Riconoscimento, due chiavi del miglioramento continuo**
Enrico Bassi, responsabile risorse umane – **REXAM BEVERAGE CAN ITALIA**
- 15.20 Intervento a cura di **Stefano Facin**, segretario generale – **FILCTEM CGIL VENETO**
- 15.45 Intervento a cura di **Cosimo G. Armiento**, responsabile risorse umane qualità privacy – **ETRA**
- 16.10 **Il progetto welfare di Confindustria Vicenza**
Carlo Frighetto, responsabile area lavoro, previdenza ed education – **CONFINDUSTRIA VICENZA**
- 16.35 **Welfare pubblico e welfare aziendale: un'integrazione possibile?**
Gianfranco Pozzobon, direttore sociale – **ULSS 15 ALTA PADOVANA**
- 17.00 **Cosa migliorare in azienda per incrementare soddisfazione e benessere sul luogo di lavoro**
Debora Zanon, direttore tecnico – **ZANON PREFABBRICATI**
- 17.25 **Progetti promossi dalla Camera di commercio di Padova per la responsabilità sociale ed il welfare aziendale e di territorio**
Andrea Galeota, servizio progetti speciali e comunitari – **CAMERA DI COMMERCIO DI PADOVA**
- 17.50 Estrazione premi e chiusura lavori

PROGETTO

Le date 2015:

✓ FATTO! **ROMA** 102 iscritti – 71 organizzazioni rappresentate
Giovedì, 22 Gennaio 2015 78 presenti

✓ FATTO! **MILANO** 193 iscritti – 136 organizzazioni rappresentate
Mercoledì, 15 Aprile 2015 137 presenti

✓ FATTO! **BOLOGNA** 72 iscritti – 54 organizzazioni rappresentate
Mercoledì, 24 Giugno 2015 55 presenti

PADOVA
Giovedì, 5 Novembre 2015

Gli appuntamenti 2016

Dopo il grande successo ottenuto nel 2014 e 2015 si consolida il programma convegnistico legato alla rivista *Sviluppo&Organizzazione* dedicato al tema del welfare aziendale, con **tappe inedite e approfondimenti** alla luce dei provvedimenti previsti dalla **nuova Legge di Stabilità**.

CITTÀ	DATA
MILANO	28 GENNAIO 2016
ROMA	9 FEBBRAIO 2016
NAPOLI	3 MARZO 2016
TORINO	24 MARZO 2016
FIRENZE	10 MAGGIO 2016

Speciale Veneto

ROADSHOW VENETO



Un calendario di convegni, organizzati nei mesi di **giugno-luglio 2016** nelle **province venete** più dinamiche da un punto di vista economico e socio-demografico, dedicati al tema del welfare aziendale.

Presto disponibili date e location!

Per informazioni sulle opportunità di sponsorizzazione dei convegni 2016
scrivi a martina.galbiati@este.it

Il tema di oggi: welfare aziendale nel Triveneto

L'attuale scenario socio-economico evidenzia una **crisi del welfare pubblico**, caratterizzato da squilibri che riguardano i diversi capitoli di welfare e le differenti situazioni occupazionali: occupati e disoccupati, assunti nella medio-grande impresa e nelle PMI, lavoratori dipendenti e impiegati con contratti atipici, ecc.

Partendo da queste premesse, è necessario oggi **pensare a un innovativo modello di welfare**, che guardi al soddisfacimento dei **bisogni della civitas tutta – il territorio**, come insieme di risorse naturali e di capitale umano – e alla cui base stia il concetto di **reciprocità**.

Il nuovo paradigma presuppone **l'apporto importante delle imprese e di soggetti come enti pubblici e società civile**, in una logica di **sussidiarietà circolare**.

Al convegno verranno prese in esame buone pratiche di welfare aziendale e di territorio.

MODERA

Valentina Casali, redattrice di *Sviluppo&Organizzazione*



Responsabile della redazione di *Sviluppo&Organizzazione*, testata edita da Este, dove si occupa di temi legati all'organizzazione aziendale e alle risorse umane. In passato ha maturato una significativa esperienza in ambito editoriale.

Welfare aziendale e gestione del lavoratore: si può fare di più?

Dalla sua nascita fino alle sue recenti applicazioni, il welfare aziendale si è evoluto da strumento di supporto ai lavoratori in una fase di "arretramento" del welfare pubblico a veicolo per soddisfare le esigenze individuali dei singoli collaboratori.

In questo senso, il welfare aziendale rappresenta un primo passo verso la personalizzazione delle condizioni di lavoro, un obiettivo la cui importanza – in chiave di soddisfazione e coinvolgimento dei collaboratori – è pari solamente alla sua difficoltà.

Martina Gianecchini, professore associato di gestione delle risorse umane

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA



Martina Gianecchini è professore associato di Gestione delle Risorse Umane presso l'Università degli Studi di Padova.

Docente in programmi master e di formazione manageriale sui temi dell'organizzazione e della gestione delle risorse umane è stata visiting scholar presso HEC di Montreal (Canada), Università di Leuven (Belgio), Università di Liaoning (Cina).

Svolge attività di ricerca sui seguenti temi: management delle carriere, attività di gestione del personale, imprenditorialità.

È componente del gruppo internazionale di ricerca 5C (Cross-Cultural Collaboration on Contemporary Careers), che coinvolge ricercatori da circa 30 Paesi e mira a comprendere i significati e le determinanti del successo di carriera in prospettiva interculturale.

Tra le sue pubblicazioni è autrice con Giovanni Costa del volume "Risorse umane. Persone, relazioni e valore", McGraw-Hill, Milano, 2013 (3a edizione).

Work life balance in ZF Padova: quando le esigenze aziendali e personali si incontrano

La sfida per il futuro sarà non considerare il personale come un costo ma come una risorsa ed il miglioramento del clima aziendale, anche con interventi di welfare, può fare effetto leverage.

Daniele Dirignani, hr director – ZF PADOVA



Daniele Dirignani si occupa prevalentemente di risorse umane dal 2010. Le precedenti esperienze nel campo di Controllo e Finanza hanno influenzato il suo approccio nel valutare il personale come una risorsa, anzi meglio, come un asset aziendale.

Classe 1959, maturità classica e laurea in economia e commercio, dopo un master in gestione aziendale presso la scuola FIAT, inizia l'attività lavorativa in una delle aziende del gruppo nel campo del Controlling e Cost Accounting che poi continua, con diversa responsabilità, in Komatsu.

Nel 1994 entra nel Gruppo ZF iniziando con la Direzione AFC & HR di una delle aziende del gruppo in Italia fino al presente incarico di Hr director di ZF Padova Srl.



Numero dipendenti: circa 400
Fatturato: 65 Milioni di Euro

ZF Padova srl è una delle 121 aziende del **Gruppo ZF AG** che ha sede a Friedrichshafen in Germania; un colosso di 75.000 dipendenti con un fatturato di 17,5 miliardi di Euro distribuito a livello mondiale. ZF Padova consta di 2 sedi: una a **Padova** ed una ad **Arco di Trento**.

La storia di ZF Padova parte dagli anni 20, quando il **fondatore Davide Monteverde** inizia le sue prime lavorazioni meccaniche proprio in Padova e nel corso dei decenni sviluppò la sua azienda a tal punto che divenne **una delle più prestigiose fabbriche italiane di ingranaggeria e lavorazioni meccaniche** con soluzioni tecniche all'avanguardia e certamente non tipiche di una piccola azienda confrontata con i colossi tedeschi ed americani del settore.

Già da allora, le capacità e la passione della proprietà e dei suoi collaboratori facevano la distanza con gli altri competitors sulla carta più titolati.

La reputazione sul mercato fu tale che, a partire dagli anni 80, il Gruppo ZF entrò gradualmente nella gestione e nel comando della allora "Meccanica Padana Monteverde" acquisendo e sviluppando tecnologia di lavorazione meccanica e **prodotti dedicati alla trasmissione di potenza per uso terrestre, marino e speciale**. Dagli anni 90 l'azienda ha acquisito sempre di più i connotati di una **fabbrica per trasmissioni marine** raggiungendo e consolidando quote di mercato mondiale del 70% nel segmento "Plesure Craft" con un export attorno al 90%.

Oggi, pur nel mezzo dell'attuale crisi economica, ZF Padova mantiene il suo primato mondiale implementando la sua gamma di prodotti con applicazioni dove le conoscenze di elettronica e mecatronica si fondono con la meccanica per offrire al mercato il top della tecnologia degna di un nome come ZF.

Soluzioni concrete di welfare aziendale

In questa particolare congiuntura economica, un numero sempre crescente di imprese sta scegliendo di poter contribuire con un aiuto concreto al supporto delle spese familiari e della vita quotidiana dei propri dipendenti.

Alla luce delle significative agevolazioni fiscali riconosciute dalla normativa vigente, le politiche di welfare sono in grado di offrire un aumento del potere d'acquisto dei salari dei dipendenti, con minori costi da parte dell'azienda.

Grazie al rapporto quotidiano con oltre 16 mila clienti, Day ha registrato questo notevole incremento delle aziende fortemente orientate alla richiesta di piani di welfare aziendale e in questo contesto saranno approfonditi gli strumenti con cui DAY risponde a tale richiesta.

Alessandra Bertazzoni, responsabile welfare – **DAY RISTOSERVICE**



Laureata in scienze politiche internazionali, Master in Marketing e NLP, lavora in Day Ristoservice dal 2000, ricoprendo via via diversi ruoli nell'ambito marketing e commerciale.

Cura i rapporti con i grandi clienti e dal 2011 è responsabile del servizio Welfare. Si occupa della costruzione di progetti di Welfare sia per la pubblica amministrazione sia per le aziende.

Intrattiene i rapporti con la casa madre Chèque Déjeuner per quanto riguarda l'esperienza francese relativa ai piani di Welfare.

SPONSOR



Day Ristoservice Spa nasce nel 1987 dall'**alleanza** tra due grandi gruppi cooperativi: **Camst**, tra i principali operatori della ristorazione collettiva e commerciale, e la multinazionale francese Groupe **Chèque Déjeuner**, terza società a livello mondiale di titoli e carte di servizio prepagati, presente in 13 paesi e con un volume d'affari di 5,8 miliardi di euro.

I principi cooperativi e l'attenzione ai fattori umani e sociali sono alla base del consolidamento di Day Ristoservice, oggi al vertice del mercato dei buoni pasto in Italia con oltre 500 milioni di fatturato annuo. La politica di Responsabilità Sociale adottata in oltre venticinque anni di attività garantisce condizioni lavorative ottimali ed il costante monitoraggio dei processi aziendali, secondo una logica di crescita e miglioramento continuo.

Day Ristoservice è sempre pronta a cogliere ed interpretare le nuove tendenze del mercato con un'ampia gamma servizi innovativi per la motivazione del Personale, **dai buoni pasto e buoni regalo ai programmi di incentivazione e di welfare aziendale**. Il costante investimento in Ricerca e Sviluppo consente oggi all'azienda di proporre soluzioni personalizzate ai propri clienti a mezzo di titoli cartacei, carte a microchip e supporti mobile.

All'esperienza e alla professionalità di due grandi gruppi, Day Ristoservice unisce la dinamicità di uno staff giovane, motivato e intraprendente, confermandosi come la scelta quotidiana di 16.000 aziende e di oltre 500.000 lavoratori.

www.day.it

WelfareNet: rete, benessere innovazione. Il welfare per la piccola impresa e per il territorio

60 progetti di welfare aziendale attivati a micro, piccole e medie imprese. Oltre 3.000 lavoratori beneficiari di servizi di conciliazione vita-lavoro. Oltre 200 servizi territoriali convenzionati. 3 Enti bilaterali coinvolti attivamente, oltre a ULSS, Comuni, CCIAA, Parti sociali. WelfareNet non è un solo un modello innovativo di welfare aziendale, territoriale e contrattuale. È una realtà, a vantaggio dell'innovazione nelle aziende, del benessere dei lavoratori e dello sviluppo del territorio.

Marco Palazzo, direttore – **ENTE BILATERALE VENETO F.V.G.**



È direttore dell'Ente Bilaterale Veneto FVG, l'ente bilaterale del Commercio e del Turismo di Confesercenti che è anche il capofila del progetto WelfareNet.

È inoltre componente effettivo della Commissione Regionale per la Concertazione tra le Parti Sociali in rappresentanza di Confesercenti, nonché componente del Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale del Commercio.

Rosita Zucaro, avvocato giuslavorista – **ADAPT-CQIA, UNIVERSITÀ DI BERGAMO**



Dopo la laurea in giurisprudenza presso la LUISS Guido Carli, ha conseguito il titolo di Avvocata. Specializzata in diritto del lavoro, è dottoranda di ricerca nei temi all'Università di Bergamo, nonché ricercatrice ADAPT, Centro studi fondato da Marco Biagi.

È membro fondatore dell'Osservatorio ADAPT "Fare Conciliazione" ed è stata coordinatrice di redazione della rivista *Equal at work*, realizzata con CISL.

Ha partecipato, come esperta e responsabile scientifica, a bandi europei e nazionali ed è altresì autrice di ricerche e pubblicazioni per riviste specializzate e testate giornalistiche, quali *Il Sole 24 ore*.

Ha tenuto docenze presso l'università, master e corsi formazione.

Il welfare per la crescita e lo sviluppo organizzativo. Il caso Bedeschi

Il welfare aziendale è una politica di gestione del personale volta ad aumentare il benessere e l'engagement dei collaboratori per migliorarne la vita lavorativa, agendo su diversi fattori: economici, personali, organizzativi, gestionali e produttivi. La formazione e lo sviluppo delle competenze possono contribuire in modo rilevante a far star bene le persone nei contesti organizzativi. Il caso Bedeschi è un esempio chiaro a sostegno di questa nostra posizione, che attribuisce al welfare anche un significato di crescita e di sviluppo delle persone e delle organizzazioni.

Monica Fedeli, professore associato di metodologie della formazione, comportamento organizzativo e gestione delle risorse umane – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**



Monica Fedeli nasce a Terni nel 1967, consegue il Phd in scienze pedagogiche e didattiche presso Università di Padova, dove ora è professore associato in metodologie della formazione e sviluppo organizzativo. I suoi interessi di ricerca includono: apprendimento e insegnamento in higher education, riflessione e apprendimento, sviluppo organizzativo in setting nazionali ed internazionali, formali e non formali. E' autrice di più di 50 pubblicazioni nazionali e internazionali in diverse riviste e collane editoriali. Gestisce come Principal Investigator rilevanti progetti di ricerca nazionali e internazionali.

Valentina Bertelle – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**



Valentina Bertelle nasce a Feltre nel 1990, dopo aver conseguito il diploma di Perito Meccanico presso l'Istituto Tecnico Luigi Negrelli di Feltre, frequenta il corso di studi triennale in Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane e il corso di studi magistrali in Scienze della Formazione Continua presso l'Università degli Studi di Padova, che conclude ad ottobre 2015, con una tesi sperimentale intitolata "Studio di caso: lo sviluppo di un piano di welfare in Bedeschi".

C'è sempre un buon motivo per fare welfare aziendale: come introdurlo, finanziarlo, lanciarlo e gestirlo

Esistono molti "momenti" in cui ha senso introdurre un piano di welfare aziendale e non esiste un piano di welfare ideale, ma tanti possibili percorsi di welfare tra cui scegliere in funzione della propria situazione specifica aziendale. Il punto di partenza è l'assessment dell'azienda. Per questo Edenred ha realizzato il Welfare Assessment Tool, un semplice strumento di indagine e benchmark in grado di radiografare il punto di partenza dell'azienda, le aspettative, le fonti di finanziamento e dunque i possibili percorsi di welfare. Il secondo passo è una comunicazione adeguata ai dipendenti e l'utilizzo di portali semplici da usare, nella massima tracciabilità dei servizi erogati. La soluzione FlexBenefit® di Edenred racchiude tutti questi ingredienti.

Alessandra Vultaggio, responsabile bu welfare & psp – **EDENRED**



Milanese di adozione, è laureata in Economia Aziendale presso l'Università Bocconi.

Dopo esperienze presso uno studio di consulenza direzionale specializzato in sistemi informativi di marketing e vendite e la conduzione della Corporate Training Area del MIP Business School, Alessandra entra nel 2012 in Edenred nel dipartimento Welfare Aziendale.

Esperta di sistemi voucher e di mercati multilaterali, è oggi Responsabile dell'Area Welfare Pubblico e Privato, sviluppando le potenti opportunità di integrazione e di innovazione sociale, a cui si dedica ad oggi con passione ed entusiasmo.

SPONSOR



Edenred

Edenred, **inventore di Ticket Restaurant®** e leader mondiale nella **gestione di fondi finalizzati per le imprese**, crea e gestisce soluzioni destinate a ottimizzare l'efficienza di ogni tipo di organizzazione e il potere di acquisto dei singoli utilizzatori.

Le soluzioni proposte da Edenred garantiscono che le risorse stanziate dalle imprese vengano destinate a un'utilizzazione specifica e permettono di gestire:

- **I vantaggi per i lavoratori dipendenti** (Ticket Restaurant®, Ticket Alimentación®, Ticket CESU®, Childcare Vouchers®...);
- **le spese professionali** (ExpendiaSmart®, Ticket Car®, Ticket Clean Way®...);
- **gli incentivi e i bonus** (Ticket Compliments®, Ticket Kadéos®...).

Il Gruppo assiste inoltre la **pubblica amministrazione e le istituzioni private** nella gestione dei loro programmi di interesse sociale.

Quotata alla Borsa di Parigi, Edenred è presente in 42 paesi con circa 6.000 collaboratori, al servizio di 660.000 imprese ed enti pubblici, con 1,4 milioni di esercizi affiliati e 41 milioni di utilizzatori.

Nel 2014 Edenred ha emesso buoni per 17,7 miliardi di euro, di cui oltre il 60% nei paesi emergenti.

Ticket Restaurant® e gli altri nomi di prodotti e servizi proposti da Edenred sono marchi depositati di proprietà del gruppo Edenred.

www.edenred.it

L'esperienza di un welfare contrattuale: primi bilanci

Colorificio San Marco ha vinto la sfida con se stesso: un piano welfare ambizioso e tipico delle grandi aziende. Un'avventura iniziata sia per migliorare il benessere e la qualità della vita delle persone, per aumentare la capacità di spesa dei propri collaboratori, ma anche per attrarre e trattenere i talenti e rafforzare il senso di appartenenza e il commitment verso l'Azienda. A distanza di 3 anni l'esperienza è stata un successo, lo dimostrano i primi dati raccolti.



Mariluce Geremia, hr manager – COLORIFICIO SAN MARCO

Mariluce Geremia, 35 anni, 3 figli. Si laurea nel 2003 allo IULM in Relazioni Pubbliche.

Dopo un'esperienza biennale presso l'ufficio marketing di una grande azienda, nel 2005 inizia la sua avventura lavorativa nell'azienda di famiglia, il Colorificio San Marco.

Prima all'ufficio marketing poi dal 2007 si occupa di Risorse Umane a 360°, dalla selezione alla formazione, ai piani carriera e alla parte sindacale.

Dal 2010 è Vice Presidente del Gruppo San Marco.



Numero dipendenti: 250
Fatturato: 70 Milioni di Euro

Il Colorificio San Marco, capogruppo del San Marco Group, è **azienda leader nella produzione e commercializzazione di pitture e vernici per l'edilizia professionale** in Italia. Nato nel 1962, **conta 9 siti produttivi/commerciali** in diversi Paesi e ha un portafoglio di 7 marchi.

I pilastri su cui il Colorificio San Marco ha costruito la sua storia di successo sono sette:

- la **selezione di collaboratori** competenti e il continuo miglioramento della loro professionalità;
- una **Ricerca & Sviluppo** all'avanguardia, capace di proporre innovazioni in sintonia e spesso anticipatrici delle esigenze del mercato;
- l'attenzione esasperata alla **qualità dei prodotti e dei processi**, testimoniata dall'adozione di protocolli disciplinari severi per ottenere certificazioni di qualità di portata internazionale;
- la composizione di una **gamma di prodotti ampia e profonda**, in grado di assecondare esigenze specifiche e differenziate;
- la configurazione dei prodotti in **Sistemi Vernicianti per l'Edilizia**, ovvero in insiemi di prodotti e servizi complementari che forniscono una soluzione completa e mirata a un bisogno del cliente;
- la **cura delle relazioni con i clienti** fondata sia sull'attenzione, sul consiglio, talvolta sull'amicizia, sia sul costante aggiornamento delle loro conoscenze attraverso corsi di formazione organizzati nel Training Centre appositamente creato;
- l'adozione convinta di una **filosofia improntata allo sviluppo sostenibile**, alla salvaguardia dell'ambiente, al rispetto della natura, all'attenzione al benessere delle persone. Ne sono testimonianza la creazione del marchio Greenspirit, dedicato alla bioedilizia, e l'invenzione del metodo Life Cycle Assessment (LCA) per misurare l'impatto ambientale dei prodotti e servizi.

Il forte e convinto ancoraggio a questi pilastri ha determinato una crescita del fatturato senza interruzioni e un continuo ampliamento dei mercati serviti.

Oggi il San Marco Group è presente in oltre 55 Paesi del mondo.

Il progetto Welfare in una multinazionale

L'intervento porterà la descrizione reale di un progetto di welfare aziendale avvenuto in una multinazionale straniera. Problemi, opportunità e vantaggi emersi nel corso del progetto saranno evidenziati. Sarà ben descritto anche l'impatto sulle persone e sul clima aziendale. Il welfare come grande opportunità di cambiamento ed aiuto nel lavoro della funzione del personale.

Gianluca Caffaratti, responsabile ufficio personale e organizzazione – **QUI!GROUP**



Gianluca Caffaratti è direttore risorse umane di QUI!GROUP da ottobre di quest'anno. In precedenza è stato Hr & IT Manager di una multinazionale in ambito energia. Ha seguito progetti informatici ed organizzativi in tutta Europa con budget fino a 3 Milioni di Euro e con 60 persone da gestire. Dal 2009 al 2011 ha lavorato in EGL Italia, prima come Network and Change Manager e poi in qualità di Audit/Compliance & Governance Manager. È stato Business Manager in Opentext ed Acronis occupandosi da zero dello sviluppo del business in Italia del piano strategico e commerciale con canale di vendita indiretto.

Ha implementato sia come consulente sia come manager i processi in aziende strutturate. A tale attività è legata anche la gestione dei documenti in azienda e la digitalizzazione del documento cartaceo.

Ha scritto e realizzato alcuni bandi regionali e nazionali. Esperienza pratica e dimostrabile anche sulla parte di rendicontazione di progetti finanziati.

Laureato in Chimica, ha frequentato un Master in e-business Management e uno in Amministrazione e Finanza. Reale spirito imprenditoriale e cultura internazionale completano il suo profilo.

SPONSOR



Welfare Company è la prima e unica azienda, a capitale interamente italiano, specializzata nell'allestimento e nella gestione dei **servizi di supporto per il welfare aziendale, il welfare pubblico e il welfare territoriale** (accordi di rete).

Principali ambiti operativi:

- Consulenza operativa per la costruzione/gestione/rendicontazione di piani di welfare aziendale;
- Accordi-quadro nazionali con le principali organizzazioni d'impresa per l'accesso ai servizi di welfare a condizioni agevolate per le imprese;
- Allestimento e gestione di soluzioni *web based* per l'esecuzione di programmi di *Flexible Benefits* (portale MyWELFARE®);
- Emissione di buoni acquisto *multi-retailer* e voucher motivazionali a finalità multipla (MyVOUCHER®);
- Allestimento di servizi di *conciergerie* aziendale (MyTIME®) per la completa realizzazione di progetti di *Work-Life Balance*;
- Creazione di reti di *merchant* per il sostegno del potere d'acquisto dei lavoratori e delle loro famiglie con sconti "a vista" o in modalità *cash-back* (MyCARD®);
- Emissione di titoli di servizio per enti locali, ASL, onlus (voucher sociali, buoni bebè, family voucher, buoni acquisto, mobility voucher);
- Soluzioni informatizzate per la rilevazione dei dati e la gestione dei servizi di assistenza domiciliare e residenziale;
- Creazione sul territorio di reti di punti di servizio affiliati in ambiti diversificati e coerenti con i programmi di welfare (commercio, servizi, terzo settore, privato sociale).

www.welfarecompany.it
www.myvoucher.biz

MyWELFARE
Portale e servizi web
per i Flexible Benefits

MyTIME
Maggiordomo
Aziendale

MyVOUCHER
Buoni Acquisto e
Voucher motivazionali

MyCARD
Sconti su Reti
Dedicate

Come sarà il welfare aziendale ai tempi di Internet of Things

Le iniziative di welfare aziendale, oltre che strumento di "supplenza" per colmare le lacune del welfare pubblico in situazioni particolari (crisi generali, o settoriali, o territoriali), possono essere componenti stabili delle politiche di gestione delle risorse umane.

È idea consolidata che la loro accorta progettazione permette di gestire le mutevoli esigenze dei lavoratori in relazione alla fase del ciclo di vita professionale e alla conciliazione con le esigenze familiari, in un'ottica di condivisione di obiettivi e di orientamento al medio-lungo termine.

Resta da capire se questo orientamento di fondo sia ancora attuale, in un mercato del lavoro in continua evoluzione e soggetto a pressioni sul tempo, sull'innovazione e sulle performance.

Paolo Gubitta, professore ordinario di organizzazione aziendale
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA



Paolo Gubitta, è professore ordinario di organizzazione aziendale all'Università di Padova e direttore scientifico Area Imprenditorialità CUOA Business School.

Ha maturato esperienze di didattica e ricerca in varie Università straniere: College of Business U. of Michigan Dearborn, Sun Wah International Business School U. of Liaoning, U. of Guangzhou, Recanati Business School Tel Aviv University, U. of Lugano.

È autore di libri, capitoli e articoli sui temi dell'organizzazione aziendale e dello sviluppo delle imprese familiari e di piccola e media dimensione, pubblicati con primari editori nazionali (McGraw-Hill, Palgrave) e su riviste straniere e italiane (Family Business Review, Cross Cultural Management:

An International Journal, Journal of Technology Transfer, Sviluppo&Organizzazione, Economia e Società Regionale). È consigliere di amministrazione dello spin off universitario Ananas Nanotech e delegato al Placement del dSEA Università di Padova.

È editorialista di Corriere del Veneto, Corriere Imprese e Venezia Post.

Premiare le idee – Coinvolgimento e Riconoscimento, due chiavi del miglioramento continuo

Negli ultimi decenni si è sempre più reso palese nel settore industriale il passaggio da un processo produttivo governato da macchine ad un processo gestito da uomini.

La crescente automazione della produzione ha, per contro, rimesso sempre più al centro l'uomo come figura chiave in azienda, poiché portatore di conoscenze tecniche e gestionali specifiche che possono fare differenza, in un contesto altamente competitivo, nel mercato globale.

Il coinvolgimento dei dipendenti e il riconoscimento del loro lavoro si fanno quindi elementi essenziali nel miglioramento continuo in azienda.

Enrico Bassi, responsabile risorse umane – **REXAM BEVERAGE CAN ITALIA**



Da sempre interessato ai processi che coinvolgono l'uomo in azienda, dopo la laurea in giurisprudenza e la pratica come avvocato, si indirizza verso il settore delle risorse umane. Un master in sviluppo e gestione delle risorse umane ed uno di specializzazione in diritto del lavoro ne completano il profilo formativo.

Lavora da quindici anni nella gestione delle risorse umane in aziende multinazionali prima della Comunicazione e Media (Filmmaster, Viacom) e poi della Metalmeccanica ricoprendo ruoli di responsabilità nell'area HR.

REXAM

Numero dipendenti: 204
Fatturato: Euro 143.462.999,00

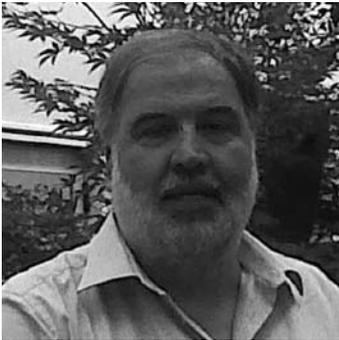
Il Gruppo Rexam PLC, con sede a Londra, è **il primo produttore mondiale di lattine per bevande e uno dei primi cinque al mondo nella produzione di imballaggi di consumo**, principalmente per i settori cosmetico, sanitario, bevande ed alimenti.

Nel settore lattine per bevande il gruppo opera attraverso le divisioni "Beverage Can Americas" e "Beverage Can Europe and Asia"; quest'ultima, con sede a Luton, UK, utilizza 18 stabilimenti di produzione in Europa.

In Italia il gruppo è presente con **Rexam Beverage Can Italia Srl**.

Interventi a cura di:

Stefano Facin, segretario generale – **FILCTEM CGIL VENETO**



Stefano Facin, impegnato nel sindacato da diversi anni, oggi è il Segretario Generale della FILCTEM CGIL Veneto (*Federazione Italiana Lavoratori, Chimica, Tessile, Energia e Manifattura*), categoria che organizza i lavoratori e le lavoratrici dei settori chimico, gomma-plastica, energia, tessile, occhialeria, calzature ecc.

Negli ultimi anni ha seguito direttamente la contrattazione in molte imprese di rilevanza nazionale con specifici accordi sul welfare aziendale (Luxottica, Safilo, Enel, ecc.).

Dal 2014 per conto della Segreteria nazionale Filctem, ha assunto l'incarico di Coordinatore del Dipartimento Internazionale ruolo che svolge in stretto rapporto con Ces (Confederazione Europea dei Sindacati) e con

IndustriALL European Trade Union e IndustriALL global Union -Federazioni europea e mondiale di questi settori- e intrattiene rapporti con le varie DG della Commissione Europea, nonché con altre Organizzazioni Sindacali europee e mondiali.

Cosimo G. Armiento, responsabile risorse umane qualità privacy – **ETRA**



Cosimo Armiento è responsabile risorse umane qualità privacy di ETRA da aprile 2014.

Ha responsabilità di: gestione dei processi di selezione, reclutamento, valutazione, formazione e sviluppo del personale, gestione dei progetti di responsabilità sociale, gestione della compensation aziendale, sviluppo del sistema di certificazione aziendale (UNI EN ISO 9001, 14001, BS18001).

Promuove le politiche di comunicazione interna anche attraverso innovazioni tecnologiche. È Data Protection Officer - Privacy Officer aziendale.

In ETRA dal 2006 è stato prima responsabile risorse umane e successivamente responsabile risorse umane, organizzazione, academy, comunicazione, sistema gestione integrato.

È psicologo, attivo nell'ambito della consulenza aziendale.

Ha frequentato numerosi corsi di formazione e master. Fra gli ultimi: master in Risk Management, Corso di alta specializzazione Data Protection Officer, Master di specializzazione Privacy Officer & Consulente della Privacy, Master diritto del lavoro e relazioni sindacali.



Dipendenti (2013): 756
Fatturato (2013): Euro 174.937.285

Etra - Energia Territorio Risorse Ambientali è una multiutility a totale proprietà pubblica, cioè una società soggetta alla direzione e al coordinamento dei Comuni soci in base all'art. 30 del TUEL (Conferenza dei Servizi), che svolge una serie di servizi di rilevanza pubblica.

L'attività di Etra si svolge nel bacino del fiume Brenta, che si estende dall'Altopiano di Asiago ai Colli Euganei, comprendendo l'area del Bassanese, l'Alta Padovana e la cintura urbana di Padova.

Questo territorio, attraverso i propri rappresentanti (Comuni e Consiglio di Bacino Brenta), ha affidato a Etra compiti essenziali per la collettività: la **gestione del servizio idrico integrato** e la **gestione dei rifiuti**.

Il Progetto Welfare di Confindustria Vicenza

Il progetto "WelfareMeet" di Confindustria Vicenza è un'iniziativa che vuole diffondere la cultura del welfare, offrendo gratuitamente alle aziende associate la consulenza e le convenzioni necessarie per progettare piani di welfare aziendale.

Le misure di welfare erogate nel rispetto di particolari disposizioni normative consentono una moderna gestione delle risorse umane, a vantaggio del rapporto tra benefici percepiti da aziende e lavoratori ed il relativo costo del lavoro.

Carlo Frighetto, responsabile area lavoro, previdenza ed education – **CONFINDUSTRIA VICENZA**



Laureato in giurisprudenza all'Università di Padova è responsabile area lavoro, previdenza, education presso Confindustria Vicenza.

Dal 1996 al 2014 è stato dirigente area Lavoro e previdenza, area education e consigliere delegato dell'ente di formazione risorse in crescita di Confindustria Vicenza. Dopo la laurea ha operato come libero professionista presso uno studio legale.

Ha all'attivo diverse pubblicazioni fra cui: 'La riforma dell'apprendistato e l'insegnamento del settore metalmeccanico -ne: Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini', 'Il percorso negoziale per giungere al rinnovo del ccnl metalmeccanici', 'Normativa interconfederale e ruolo della contrattazione decentrata'.

Welfare pubblico e welfare aziendale: un'integrazione possibile?

Il welfare pubblico, da tempo in crisi di legittimità, deve fare i conti con risorse scarse e bisogni crescenti (si pensi solo al sostanzioso incremento della popolazione anziana in atto) e con la conseguente necessità di selezionare i destinatari degli interventi.

Ciò significa rivolgere attenzione soprattutto a chi si trova in condizioni di maggiore difficoltà e contestualmente limitare il sostegno a chi in qualche modo è già garantito, ovvero gli occupati, cui invece si rivolgono gli interventi di welfare aziendale, una realtà in piena espansione.

La domanda che ci poniamo è se sia possibile pensare di integrare welfare pubblico e aziendale e quali scenari ipotizzare in tal senso.

Gianfranco Pozzobon, direttore sociale – **ULSS 15 ALTA PADOVANA**



Cosa migliorare in azienda per incrementare soddisfazione e benessere sul luogo di lavoro

Attraverso un'analisi volta ad individuare quali aspetti migliorare in azienda per incrementare soddisfazione e benessere sul luogo di lavoro, il management ha realizzato che la stessa organizzazione ha sempre attivato politiche di welfare, pur senza etichettarle come tali. Sono bastati dunque pochi accorgimenti per incrementare effettivamente la soddisfazione e il benessere dei lavoratori.

Debora Zanon, direttore tecnico – **ZANON PREFABBRICATI**



Debora Zanon, 43 anni, nell'azienda di famiglia è il direttore tecnico insieme a suo padre Alessandro Zanon.

Si occupa principalmente dell'organizzazione della produzione e delle commesse con una supervisione dell'amministrazione.

PREFABBRICATI
ZANON

Numero dipendenti: 52
Fatturato: Euro 11.100.000,00

La Prefabbricati Zanon opera **dal 1953**.

L'azienda si sta preparando **al terzo passaggio generazionale**.

La produzione comprende strutture pluripiano, coperture piane, a "Z-Shed", a "Euroshed" oltre a solai di qualsiasi portata e pannelli di tamponamento di qualsiasi spessore.

Lo stabilimento di produzione si estende su una superficie di oltre 100.000 mq e dispone di impianti moderni per assicurare una qualità superiore.

Il nostro obiettivo è la soddisfazione complessiva del cliente e il nostro impegno e la competitività garantisce una **progettazione su misura**.

La Prefabbricati Zanon provvede direttamente al trasporto con mezzi propri e anche al montaggio degli elementi prefabbricati.

A tale scopo si avvale di **operai altamente professionali e specializzati**. I mezzi di sollevamento che vengono utilizzati sono tra i più potenti e moderni disponibili nel mercato, il tutto in conformità alle norme di qualità e sicurezza.

Progetti promossi dalla Camera di commercio di Padova per la responsabilità sociale ed il welfare aziendale e di territorio

La Camera di Commercio di Padova è stata una tra le prime a livello nazionale a realizzare e sostenere progetti per una crescita economica intelligente, ma nello stesso tempo sostenibile ed inclusiva.

Quali sono le motivazioni?

Su quali tematiche stiamo investendo e perché?

Quale rapporto con gli altri attori del territorio?

Andrea Galeota, servizio progetti speciali e comunitari – **CAMERA DI COMMERCIO DI PADOVA**



Andrea Galeota si occupa di curare ed organizzare la realizzazione dei progetti camerali sulle tematiche dell'innovazione, delle energie, del sostegno alle startup innovative ed altre iniziative di particolare rilevanza strategica decise dalla Camera di Commercio.

Promuove e gestisce la partecipazione dell'Ente a bandi di finanziamento previsti da programmi comunitari e di altri Enti. È referente per l'attuazione del protocollo d'intesa Regione Unioncamere in tema di incentivazione dei rapporti tra imprese e produzioni cinematografiche.

Responsabile dello sportello CSR. Docente in corsi e seminari per lo sviluppo della competitività delle imprese. Segretario del Gruppo di lavoro consiliare per l'innovazione.

Laureato in Scienze Politiche (vecchio ordinamento) con punteggio di 110/110 e lode presso l'Università degli Studi di Padova con una tesi valutata "di eccellenza" su "I negoziati per l'adesione dell'Austria all'Unione Europea".

Ha scritto diversi articoli in giornali e riviste a livello locale. Ha collaborato alla redazione di numerose pubblicazioni, con particolare riferimento ai progetti promozionali promossi dalla Camera di Commercio. Ha scritto un romanzo in corso di pubblicazione.

ESPOSITORI



Muoversi è oggi società Leader in Italia nell'offerta di sistemi integrati di **Welfare Aziendale**, uno strumento integrativo rispetto ai tradizionali interventi di retribuzione ed incentivazione, che permette di conseguire vantaggi concreti:

- aumenta il potere di acquisto e il benessere dei dipendenti
- migliora il clima aziendale
- permette di usufruire di agevolazioni fiscali per il dipendente e per l'azienda

Ad oggi il portfolio clienti conta oltre 180 aziende di diversi settori e dimensioni. Un'offerta trasversale che non esclude nessuna tipologia ma, al contrario, fa sì che Muoversi sia la scelta ottimale per tutte le realtà che desiderano avviare un Piano Welfare. Grazie all'esperienza acquisita nel settore, Muoversi è riuscita a definire una soluzione di alta qualità, semplice e sicura: Easy Welfare, adatta a qualsiasi tipologia di azienda per gestire Flexible Benefits, servizi, convenzioni, cassa sanitaria, fondi previdenziali e molto altro ancora.

Flessibilità e know how sono le parole chiave che permettono di venire realmente incontro alle necessità di ogni cliente.

"Non esistono aziende giuste per fare welfare aziendale ma esiste un giusto piano per ogni azienda"
Federico Isenburg - Presidente ed Amministratore delegato di Muoversi

www.muoversi.net



Sodexo Benefits & Rewards, parte del Gruppo Sodexo, è leader mondiale nelle **soluzioni per la Qualità della Vita**.

Sodexo offre ai propri clienti **soluzioni per motivare il personale** con servizi su misura e programmi di incentivazione e loyalty personalizzabili.

Dallo studio, progettazione e implementazione di **complessi progetti di Welfare aziendale** fino alla **singola somministrazione di servizi con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente**, Sodexo si pone come Partner consulenziale e outsourcer gestionale per le Direzioni HR e i responsabili compensation and benefit.

<http://it.sodexo.com/itit/default.aspx>

I QUADERNI DI SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE



Ultime copie disponibili
al prezzo di **Euro 20**

Acquistalo
al desk
dei libri Este



PRENOTA
LA PROSSIMA USCITA!

Dall'azienda al territorio,
le Pmi incontrano il welfare

Euro 20

In distribuzione da dicembre 2015