

presentano



MILANO – Mercoledì 12 ottobre 2016
9.00/17.00 – **Hotel Michelangelo**

PARTNER



Edenred



eu - tròpia s.r.l.

Interventi per le persone e le organizzazioni che cambiano

maam u
maternity as a master

a GI GROUP company
OD&M
CONSULTING
Your People, Our Work

VALORE WELFARE
CONSULENZA INDIPENDENTE PER IL WELFARE AZIENDALE

SPONSOR

amilon
THE DIGITAL VOUCHER COMPANY

10 ANNI **LABLAW**
STUDIO LEGALE
FAILLA ROTONDI & PARTNERS

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

Advisory Technology & Law
STUDIOBERETTA
& A s s o c i a t i

TECHNOGYM
The Wellness Company

ESPOSITORI

epipoli group
INNOVATION MARKETING

eudaimon
i professionisti del welfare aziendale

IEO
Istituto Europeo di Oncologia

Variazioni

SPONSOR TECNICO

ecostilla
OFFICE AND BUILDING CARE

MEDIA PARTNER

percorsi di secondo welfare

IL PROGETTO

“WELFARE AZIENDALE” è un progetto convegno nato nel 2013 e organizzato dalla rivista Sviluppo&Organizzazione, la più importante rivista italiana dedicata ai temi dell’organizzazione aziendale e delle risorse umane.

Il convegno di oggi è l’ultimo convegno del 2016 dopo la prima edizione di Milano e quelle di Roma, Napoli, Torino e Firenze e rappresenta una vera e propria piattaforma programmatica per le future iniziative della casa editrice ESTE dedicate alle “questioni organizzative” legate al Welfare Aziendale.

I RISULTATI DEI CONVEGNI DEL 2016

MILANO Mercoledì, 28 Gennaio 2016	ISCRITTI: 258 – PARTECIPANTI: 210 AZIENDE COINVOLTE: 159
ROMA Martedì, 9 Febbraio 2016	ISCRITTI: 119 – PARTECIPANTI: 92 AZIENDE COINVOLTE: 73
NAPOLI Mercoledì, 13 aprile 2016	ISCRITTI: 42 – PARTECIPANTI: 30 AZIENDE COINVOLTE: 27
TORINO Giovedì, 28 aprile 2016	ISCRITTI: 113 – PARTECIPANTI: 90 AZIENDE COINVOLTE: 75
FIRENZE Martedì, 10 Maggio 2016	ISCRITTI: 67 – PARTECIPANTI: 53 AZIENDE COINVOLTE: 47

IL TEMA

Crescere con il welfare aziendale: dal benessere della persona al rilancio dell’impresa

Stando alle recenti disposizioni normative introdotte dalla Legge di stabilità 2015 e a quelle in discussione per il 2016, si apre per le aziende di tutti i settori e dimensioni l’opportunità di insistere su welfare e flessibilità per dare nuova linfa alle loro attività e contribuire alla ripresa dell’intero sistema Paese dopo i bui anni della crisi.

Iniziative sporadiche e improvvisate non sono sufficienti. Fatto tesoro di ciò che dice la Legge, a essere necessarie sono oggi misure strutturali che coinvolgano l’organizzazione tutta, a partire dalla ridefinizione delle sue architetture e dal ripensamento delle pratiche di gestione delle persone. È questa la sfida cui le organizzazioni sono chiamate a rispondere nei prossimi anni.

Il convegno di oggi ha lo scopo di approfondire alcune tematiche organizzative che entrano in gioco con il welfare aziendale:

- il reward come leva di crescita, ossia il ripensamento dei sistemi premiali nella logica del merito e a sostegno della produttività;
- il miglioramento del benessere dei lavoratori con conseguente aumento del senso di appartenenza dei singoli all’azienda e partecipazione alle sorti dell’impresa;
- il ripensamento della relazione di lavoro, in un’ottica di reciprocità, che accresce la fiducia tra capo e collaboratore e aumenta le responsabilità di ognuno;
- il miglioramento della brand reputation e della capacità di attrarre e trattenere il talento;
- la riconsiderazione delle relazioni sindacali da una dinamica antagonista a una solidaristica.

Per informazioni sulle opportunità di sponsorizzazione dei convegni
scrivi a andrea.vago@este.it

AGENDA SESSIONE PLENARIA

8.45 Apertura accredito partecipanti

09.15 Benvenuto e apertura lavori a cura di **Andrea Bobbiese**, direttore generale – **ESTE**

Moderano:

Chiara Lupi, direttore editoriale – **ESTE**

Dario Colombo, caporedattore – **ESTE**

Valentina Casali, redattrice editoriale – **ESTE**

SESSIONE PLENARIA

09.30 *Nuovi modelli di relazione con le persone: una rivoluzione, dalla flessibilità alla libertà?*
Luca Solari, professore ordinario di organizzazione aziendale – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO**

10.00 *Tavola Rotonda “La questione organizzativa e la cura delle persone”*
Simonetta Cavasin, amministratore delegato – **OD&M CONSULTING**
Alessandro Crippa, hr director psc Europe & hr services Italy – **GRUPPO CAMPARI**
Fernando Ferri, direttore risorse umane – **SARAS**
Rosanna Gallo, amministratrice unica – **EU-TRÒPIA**
Giovanni Scansani, amministratore unico e co-founder – **VALORE WELFARE**

Modera: **Chiara Lupi**, direttore editoriale – **ESTE**

11.00 COFFEE BREAK

11.30 *Tavola Rotonda “Le relazioni industriali come terreno di sperimentazione e innovazione”*
Daniele Bailo, segretario – **UIL MILANO E LOMBARDIA**
Massimo Bottelli, direttore settore lavoro welfare e capitale umano – **ASSOLOMBARDA**
CONFINDUSTRIA MILANO, MONZA E BRIANZA
Paola Gilardoni, segretario generale – **CISL LOMBARDIA**
Antonella Marsala, responsabile progetto – **ITALIALAVORO**
Melissa Olivero, segretaria – **CGIL LOMBARDIA**

Modera: **Valentina Casali**, redattrice editoriale – **ESTE**

12.30 *Tavola Rotonda “La questione organizzativa e la cura delle persone”*
Vanes Benedetto, responsabile servizio welfare e direzione politiche del personale – **COOP**
ALLEANZA 3.0
Alessia Carradore, responsabile BU welfare – **EDENRED**
Luca Pesenti, docente di sistemi di welfare comparati – **UNIVERSITÀ CATTOLICA DI MILANO**
Marco Scippa, senior vp hr – **VITEC GROUP PHOTOGRAPHIC DIVISION & MANFROTTO**
Riccarda Zezza, ceo – **MAAM, MATERNITY AS A MASTER**

Modera: **Chiara Lupi**, direttore editoriale – **ESTE**

13.30 PRANZO A BUFFET

hashtag ufficiale: #welfareaziendale



AGENDA SESSIONI PARALLELE

14.30 - 17.00

FLEXIBLE BENEFIT E PREMIALITÀ

L'esperienza con Sodexo diventa digitale, multidevice e multiservice!

Pietro Andreani, sales manager large e promotion – **SODEXO**

Dal performance management system all'alternatività tra welfare e premi di produttività

Loris Beretta, dottore commercialista e perito industriale elettronico – **STUDIO BERETTA & ASSOCIATI**

Way to Welfare: long term strategy

Antonio Manzoni, partner e co-founder – **VALORE WELFARE**

Welfare aziendale e total reward

Miriam Quarti, senior consultant – **OD&M CONSULTING**

Il welfare di rete per lo scambio dei servizi e la creazione di valore nel territorio

Lucia Riboldi, responsabile del personale – **VIBA** e presidente – **RETE GIUNCA**

Welfare aziendale e organizzazione del lavoro

Daria Sarti, ricercatrice di organizzazione aziendale – **UNIVERSITÀ DI FIRENZE**

Modera: **Federico Razetti**, ricercatore – **PERCORSI DI SECONDO WELFARE**

SMART WORKING E CONCILIAZIONE

Smart, libera tutti

Francesca Andreoni, responsabile risorse umane – **ALTAVIA** e

Alessandro Capelli, CSR manager – **ALTAVIA**

Smart working e conciliazione tempi di vita lavoro: dal controllo dell'orario di lavoro alla verifica della performance lavorativa

Luca Failla, founding partner – **LABLAW - STUDIO LEGALE FAILLA ROTONDI & PARTNERS**

Il lavoro agile in ABB: l'esperienza, la risposta dei dipendenti, il futuro

Francesca Gervasoni, responsabile hr – **ABB**

Il lavoro diventa smart: sulla strada dell'innovazione organizzativa

Massimo Luksch, hr director – **VOLVO**

Tempo per me, tempo per noi

Stefano Quaia, hr manager italia – **SAS**

Smart Working: Nuova via per la conciliazione?

Teresina Torre, professore associato in organizzazione e gestione delle risorse umane – **UNIVERSITÀ DI GENOVA**

Modera: **Valentina Casali**, redattrice editoriale – **ESTE**

AGENDA SESSIONI PARALLELE

14.30 - 17.00

STRUMENTI E NUOVE TECNOLOGIE PER IL WELFARE AZIENDALE

Welfare e Tecnologia. Cosa chiediamo alla tecnologia per sviluppare e sostenere il welfare aziendale?
Alberto Apollo, responsabile compensation e benefit – **GRUPPO HERA**

Strumenti informatici per una gestione consapevole dei piani di compensation & benefit
Loris Beretta, dottore commercialista e perito industriale elettronico – **STUDIO BERETTA & ASSOCIATI**

Le chiavi di accesso al welfare
Alessia Carradore, responsabile BU welfare – **EDENRED**

Da sempre vicino alle persone: il welfare ultracentenario di Pirelli
Gabriella Giglio, training e welfare – **PIRELLI**

CORPORATE WELLNESS: dalle linee guida alle applicazioni pratiche
Paolo Grosso, business solution manager – **TECHNOGYM**

La tecnologia digitale a supporto del welfare aziendale – piattaforme e soluzioni
Andrea Verri, co-fondatore e amministratore – **AMILON**

Modera: **Chiara Lupi**, direttore editoriale – **ESTE**

APPROFONDIMENTO NORMATIVO

La normativa del Welfare Aziendale: conoscere e applicare le "regole del gioco" per realizzare piani di welfare aziendale utili semplici e sicuri
Roberto Corno, consulente del lavoro

Nuove opportunità per ampliare l'offerta Welfare grazie alle novità della Legge di Stabilità 2016: l'esperienza di UBI Banca
Leonardo Orlando, head of development & compensation – **UBIBANCA**

Produttività e welfare aziendale: una sfida e tante opportunità
Diego Paciello, commercialista e consulente fiscale in tema di welfare aziendale

La persona al centro nell'evoluzione del quadro giuslavoristico – sfide ed opportunità
Giuseppe Sorrentino, responsabile delle relazioni industriali & Welfare – **O&G ITALY**

Modera: **Dario Colombo**, caporedattore – **ESTE**

MODERATORI



Modera **Dario Colombo**, caporedattore – **ESTE**

Dario Colombo, laureato in Scienze della Comunicazione e Sociologia presso l'Università degli Studi di Milano, è caporedattore della casa editrice Este. Giornalista professionista, ha maturato esperienze lavorative all'ufficio centrale del quotidiano online Lettera43.it dove si è occupato di Economia e Politica, e nell'ufficio stampa del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.



Chiara Lupi, direttore editoriale di **ESTE**

Chiara Lupi ha collaborato per un decennio con quotidiani e testate focalizzati sull'innovazione tecnologica e il governo digitale.

Nel 2006 sceglie di diventare imprenditrice partecipando all'acquisizione della ESTE, casa editrice storica specializzata in edizioni dedicate all'organizzazione aziendale, che pubblica le riviste *Sistemi&Impresa*, *Sviluppo&Organizzazione* e *Persone&Conoscenze*.

Dirige *Sistemi&Impresa* e pubblica dal 2008 su *Persone&Conoscenze* la rubrica che ha ispirato il libro uscito nel 2009 *Dirigenti disperate* e *Ci vorrebbe una moglie* pubblicato nel 2012.

Le riflessioni sul lavoro femminile hanno trovato uno spazio digitale sul blog www.dirigentidisperate.it. Nel 2013 insieme con Gianfranco Reborà e Renato Boniardi ha pubblicato *Leadership e organizzazione. Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager*.



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.

Relazione introduttiva:

NUOVI MODELLI DI RELAZIONE CON LE PERSONE: UNA RIVOLUZIONE, DALLA FLESSIBILITÀ ALLA LIBERTÀ?

Le organizzazioni nascono con l'intento di strutturare la collaborazione richiesta per la produzione di beni e servizi. Da questo è derivata un'attenzione alla prevedibilità e al controllo che ha caratterizzato tutte le pratiche manageriali, compresa la gestione delle risorse umane per più di un secolo. Il prezzo è stata la compressione delle capacità di innovazione e cambiamento che meglio si esplicano in contesti in cui ci si sente liberi di esprimersi e di decidere. In un contesto molto ideologizzato come quello italiano a questo si è aggiunto il fardello di una cultura massificata e collettivista. Il Welfare è uno dei segnali della ripresa di centralità vera dell'individuo, di tutti gli individui, non solo i talenti o gli executive. Proprio per questo, però pone sfide importanti alle direzioni risorse umane che un po' nel tempo si sono adattate ad una gestione per categorie e per omogeneità. Ci attende quindi una sorta di rivoluzione copernicana rispetto ai modelli di gestione delle risorse umane e di relazioni industriali che conosciamo. Una rivoluzione in cui diventa centrale capire come liberare le persone, che è il solo modo per liberarne le energie.



Luca Solari, professore ordinario di organizzazione aziendale
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Professore ordinario di Organizzazione aziendale presso l'Università degli Studi di Milano dove dirige il Master of Science in Management of Human Resources and Labour Studies e Advisor di EY People Advisory Services.

Ha appena pubblicato per Routledge il libro Freedom Management che propone nuovi modelli di impresa, leadership e gestione delle persone. Autore di numerosi libri, articoli e saggi sui temi del management e del lavoro, pubblicati in Italia e all'estero, cura tre blog, uno su Huffington Post Italia, uno in inglese (The Corporate Sense Maker) e uno in italiano (Tutto di Personale) ed è molto attivo su Twitter, Facebook e LinkedIn

Pulse. È autore della rubrica mensile Management Pit Stop per L'Impresa.

Nel 2012-2013 è stato per un anno visiting professor all'Orfalea College of Business di California Polytechnic a San Luis Obispo in California, dove è stato richiamato nell'estate del 2014 e del 2015 per ulteriori tre mesi.

Si occupa dell'innovazione nel rapporto tra persone, organizzazione e tecnologia con una particolare focalizzazione sulle modalità con le quali liberare le energie individuali dentro i contesti organizzativi

1^a Tavola rotonda: LA QUESTIONE ORGANIZZATIVA E LA CURA DELLE PERSONE



Simonetta Cavasin, amministratore delegato
OD&M CONSULTING

Simonetta Cavasin, Amministratore Delegato di OD&M Consulting, è laureata in scienze politiche con una specializzazione in diritto del lavoro e relazioni industriali.

Nel 1989 inizia la sua carriera presso il gruppo Autogrill, dapprima come responsabile dei progetti di qualità totale, poi coordinando gli uffici formazione e comunicazione interna; a partire dalla metà degli anni '90 viene nominata, prima, responsabile dello sviluppo e poi delle risorse umane di Autogrill Italia.

Nel 2001 approda come HR Director in Sapiient Group, società internazionale di consulenza strategica e tecnologica; nel 2002 in Towers Perrin (ora Willis Towers Watson) come senior consultant e successivamente come practice leader occupandosi di coordinare e realizzare progetti di reward, talent management, performance management e analisi di engagement. Simonetta Cavasin collabora inoltre con Università Bocconi e Sda con docenze su temi retributivi e di performance management.

Alessandro Crippa, hr director psc Europe & hr services Italy
GRUPPO CAMPARI



Alessandro Crippa, 42 anni, sono laureato in Scienze Politiche con tesi in Diritto del Lavoro.

Opero in ambito HR da 15 anni, dapprima come specialista nell'offerta di servizi in outsourcing per un noto player Globale. Sono entrato dopo due anni nella direzione HR di differenti aziende, inizialmente in una media Società nel settore automotive e successivamente in contesti multinazionali operanti nella produzione di beni durevoli per poi arrivare in Campari nel 2009.

Qui ho ricoperto il ruolo di HR Manager di BU per 5 anni. Dal 2014 ho avuto l'incarico di HR Director dell'organizzazione industriale Campari sia per l'Europa che di coordinamento Globale: la struttura è costituita da 6 plants e strutture di HQ. A questo ruolo si è aggiunta nel 2016 la responsabilità del team HR Services per tutte le divisioni italiane: questo team gestisce tutti gli aspetti admin, payroll, contrattualistica, comp&ben, international mobility, budget e labor cost per le legal entities italiane.

Sono sposato, ho un figlio di 9 anni, sono appassionato di auto, buoni film, montagna, sci e trekking.



Fernando Ferri, direttore risorse umane
SARAS

1^a Tavola rotonda: LA QUESTIONE ORGANIZZATIVA E LA CURA DELLE PERSONE



Rosanna Gallo, amministratrice unica
EU-TRÒPIA

Amministratrice Unica di Eu-tròpia, già Associate di Towers Watson e Senior Consultant in Hay Management. E' psicologa del lavoro, specializzata in Lavoro e Organizzazione e in Benessere organizzativo. E' docente di Leadership alla SUPSI, Università della Svizzera Ticinese e collabora con la cattedra di Economia a Parma. Già docente di Promozione del Benessere Organizzativo all'Università di Parma e docente all'Università Cattolica di "Psicologia del Lavoro" dal 2000 al marzo 2010.

Ha frequentato un percorso triennale a Parigi sulla Leadership: "Autorità, Leadership e Trasformazione" alla FIIS ed uno alla Kennedy School di Harvard sull'Adaptive Leadership. Coach accreditata da ICF e certificata da Teleos (leadership coaching on Emotional Intelligence) e dal CLA (Cambridge Leadership Associate). Aderisce al network European Adaptive Leadership. Interviene nei processi di sviluppo del top management: accompagna i Management Team nel perseguimento dell'efficacia ed efficienza del team e dei suoi membri. Effettua analisi culturali, di engagement, benessere e sicurezza ed interventi di change management

Giovanni Scansani, amministratore unico e co-founder
WELFARE COMPANY

Laureato in Giurisprudenza a Milano, è stato Amministratore Delegato di un'azienda leader nei servizi alla Persona resi tramite titoli di servizio (Voucher) dapprima per il gruppo francese Elixor e successivamente per il gruppo Edenred. Nel 2012 è stato tra gli ideatori del progetto che ha portato alla nascita di Welfare Company Srl (operatore specializzato nei servizi di supporto ai programmi di Welfare Pubblico, Aziendale e Territoriale) della quale è stato socio e Amministratore Delegato. Nel 2016 ha dato vita, come co-fondatore e socio, alla società di consulenza indipendente Valore Welfare Srl della quale è attualmente Amministratore Unico. È Giornalista Pubblicista e collabora con pubblicazioni specialistiche dedicate all'HR management.



2ª Tavola rotonda: LE RELAZIONI INDUSTRIALI COME TERRENO DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE



Daniele Bailo, segretario
UIL MILANO E LOMBARDIA

Nato in Svizzera e diplomato come perito informatico, è segretario confederale nella UIL Milano Lombardia e Responsabile del dipartimento Green Economy, delle politiche sulla Rappresentanza e rappresentatività del sindacato, delle politiche della contrattazione e dello sviluppo dello Smart Working. Da marzo 2012 a aprile 2015 è stato Segretario Generale della UIL di Brescia. Dal 1998 al 2012 Segretario Generale Uilcem Brescia (sindacato chimici, energia e manifatturiero). È anche formatore per la comunicazione acquisita con 2 corsi certificati e con esperienze di docenza di aula svilup-

pata ora sulla gestione della comunicazione "social". Ha acquisito ulteriori competenze con corsi appositi nell'ambito del diritto di cittadinanza e di disciplina dei flussi migratori.

Massimo Bottelli, direttore settore lavoro welfare e capitale umano
ASSOLOMBARDA CONFINDUSTRIA MILANO, MONZA E BRIANZA

Nato a Milano nel 1950. Dopo la laurea in Giurisprudenza e una breve esperienza aziendale è entrato in Assolombarda come funzionario del sindacato metalmeccanico. Ha poi lavorato in Falck come capo del personale della divisione nastro di Sesto San Giovanni. Ritornato in Assolombarda come segretario del gruppo alimentare ha successivamente ricoperto vari incarichi con particolare riferimento ai settori chimico, farmaceutico e alla sanità. Dal 2011 direttore del settore lavoro, welfare e capitale umano. È anche componente della delegazione ristretta di Federmeccanica, rappresentante di Confindustria Lombardia nella CRPLF (Commissione Regionale Politiche del Lavoro e della Formazione) di Regione Lombardia e presidente di OBR Fondimpresa Lombardia.



Paola Gilardoni, segretario regionale
CISL LOMBARDIA

È segretario regionale della CISL Lombardia con delega al welfare, politiche sociali, sanitarie, previdenziali, alle politiche migratorie, alla salute e sicurezza sul lavoro. Nata a Bosisio Parini il 27 luglio 1973. Laurea in Scienze politiche presso l'Università degli Studi di Milano.

2ª Tavola rotonda: LE RELAZIONI INDUSTRIALI COME TERRENO DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE



Antonella Marsala, responsabile progetto **ITALIALAVORO**

Laurea in scienza politiche, master in Progettazione di sistemi formativi e in Public management. Ha cominciato la sua attività professionale come consulente e formatore.

Nel corso della sua attività professionale sceglie di specializzarsi nelle tematiche dei servizi e delle politiche per il lavoro. In questo ambito, prima da consulente e poi la dipendente di Italia Lavoro, ha la possibilità di ricoprire ruoli diversi e di cimentarsi con problematiche di una certa complessità. All'interno dell'Agencia tecnica segue le problematiche relative alla transizione

scuola – lavoro e diventa capo progetto della prima iniziativa che Italia Lavoro realizza per conto del MIUR (Progetto OP-LA Opportunità Lavoro); dopo questa esperienza svolge l'attività di assistente all'amministratore delegato e ricopre l'incarico di responsabile della progettazione.

Attualmente si occupa di tutte le problematiche relative alla occupazione femminile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. È responsabile del progetto LaFemMe (Lavoro Femminile Mezzogiorno), che ha promosso azioni di innovazione organizzativa in tema di orari, welfare aziendale e contrattazione di secondo livello per favorire l'occupazione femminile e concorrere ad aumentare la produttività delle aziende.

Melissa Olivero, segretaria **CGIL LOMBARDIA**

Melissa Olivero fa parte della segreteria regionale della CGIL Lombardia. Laureata in Storia, ha un master in gestione sanitaria. Delegata sindacale di un albergo milanese, nel 1995 viene chiamata nell'apparato della Filcams CGIL di Milano per seguire il settore del turismo.

Nel 1999 entra nell'apparato della Filcea e segue alcune aziende chimiche della zona di Lambrate.

Nel 2001 viene chiamata in Funzione Pubblica per occuparsi delle politiche sanitarie, incarico che successivamente, nel 2004, assumerà anche nell'apparato della Camera del Lavoro Metropolitana di Milano. Nel 2006 entra a far parte della segreteria milanese e lombarda della Filcams CGIL, per occuparsi di turismo e multiservizi, incarico che ha ricoperto fino al 15 giugno del 2012, quando è entrata nella segreteria regionale della CGIL, nella quale viene confermata il 25 giugno del 2014.



3^a Tavola rotonda: LA QUESTIONE ORGANIZZATIVA E LA CURA DELLE PERSONE



Vanes Benedetto, responsabile servizio welfare e direzione politiche del personale
COOP ALLEANZA 3.0

Vanes Benedetto (Bologna, 1975) è Responsabile del Servizio Welfare di Coop Adriatica dal 01 gennaio 2014 e ricopre tale ruolo anche nella nuova Cooperativa Coop Alleanza 3-0 nata il 01 gennaio 2016 dalla fusione di Coop Adriatica, Coop Consumatori Nordest e Coop Estense. Dopo la laurea in Giurisprudenza presso l'Università di Bologna e un Corso Post Laurea in Economia della Cooperazione, entra in Coop Adriatica nel 2002, nella Direzione Risorse Umane.

Negli anni si occupa di procedimenti disciplinari, di gestire il contenzioso con il personale della Cooperativa e soprattutto di Gestione del Personale gestendo tutte le attività necessarie alla gestione del personale operativo e i rapporti con le organizzazioni sindacali.

Nel 2013 gli viene affidato il compito di progettare un nuovo sistema di Welfare per Coop Adriatica con lo scopo di affiancare alle misure tradizionali già presenti degli interventi nuovi e mirati che rispondano alle esigenze dei lavoratori.

Nell'ambito del Welfare ha la responsabilità di pianificare, gestire, diffondere e aggiornare il sistema di welfare aziendale e del relativo Portale, di presidiare l'ascolto dei dipendenti, e di progettare interventi finalizzati all'incremento della partecipazione e senso di appartenenza dei dipendenti

Alessia Carradore, responsabile BU welfare
EDENRED



Responsabile Commerciale con procura del Triveneto in CIR-FOOD, Business Development Manager – Gruppo Selecta – Responsabile Commerciale Italia Gruppo Serenissima Ristorazione, ho sempre curato lo Sviluppo Commerciale attivando nuove sedi territoriali o implementando nuovi servizi/prodotti, in particolare nel gruppo Selecta il passaggio dalla stampa tradizione a quella digitale per confluire in progetti più sofisticati, quali la fatturazione elettronica o attivazione di processi di packaging sofisticati. Nel corso degli anni, spaziando in diversi settori dalla ristorazione collettiva alla stampa digitale e Information Business Solution, ho rafforzato un buon know-how nell'ambito dello Sviluppo Commerciale, nei diversi aspetti di ascolto/lettura del mercato e nella riproposizione di soluzioni innovative. Far tesoro delle diverse esperienze, per portare valore aggiunto.

3^a Tavola rotonda: LA QUESTIONE ORGANIZZATIVA E LA CURA DELLE PERSONE



Luca Pesenti, docente di sistemi di welfare comparati
UNIVERSITÀ CATTOLICA DI MILANO

Luca Pesenti è ricercatore di Sociologia generale nella Facoltà di Scienze Politiche e sociali dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, dove insegna Sistemi di welfare comparati e Modelli, strumenti e regole del welfare. Dottore di ricerca in Sociologia economica nella Facoltà di Economia dell'Università di Brescia, dal giugno 2013 è Direttore delle ricerche e componente del comitato scientifico dell'Osservatorio Donazione Farmaci presso la Fondazione Banco Farmaceutico.

È stato componente della Commissione nazionale d'Indagine sull'Esclusione Sociale (CIES) per il triennio 2010-2012. Ha collaborato e collabora con istituzioni pubbliche, organizzazioni no profit e profit.

La sua attività di ricerca si orienta sull'analisi degli attori attivi nell'ambito dei sistemi di welfare mix. Si occupa in particolare di indagare lo sviluppo del welfare contrattuale, con particolare attenzione all'analisi della diffusione dei diversi modelli di welfare aziendale e territoriale, nel conteso dei nuovi bisogni sociali emergenti.

Marco Scippa, senior vp hr
VITEC GROUP PHOTOGRAPHIC DIVISION & MANFROTTO



SVP HR di Vitecgroup Photographic Division dal 2012, laureato in Giurisprudenza. Marco ha una pluriennale e consolidata esperienza in ambito HR. Nella sua ultima sfida è stato Chief of Human Resources in Elica Group per più di 5 anni. In Elica è stato leader e promotore di una importante strategia di cambiamento e crescita. Tra i suoi successi la doppia vittoria Great Place to Work Italia con la prima posizione negli anni 2011 e 2012 e il primo premio "Great Place to Work Europe 2011" che ha visto Elica come migliore Azienda Europea in cui lavorare. Marco nel suo percorso professionale ha lavorato inoltre per importanti aziende come Alitalia, Indesit, LG. La sua esperienza nel Talent Development, e i suoi successi nel set up di nuove filiali, in progetti di riorganizzazione e di clima e nella gestione delle Relazioni Industriali in realtà complesse lo collocano, nel panorama Nazionale, tra i più efficaci e completi HR Director.



Riccarda Zezza, ceo
MAAM, MATERNITY AS A MASTER

Dopo aver lavorato per 15 anni in multinazionali in Italia e all'estero, nel 2012 ha fondato Piano C per innovare radicalmente l'organizzazione del lavoro e cogliere tutta l'energia delle risorse emergenti, come le donne. Nel 2013, insieme ad Andrea Vitullo, ha ideato maam – maternity as a master, un progetto che, attraverso la nuova definizione di "leadership generativa", sfida uno degli stereotipi più dannosi per l'economia del 21° secolo: quello che rende la maternità una ragione di crisi per l'occupazione femminile.

SESSIONE FLEXIBLE BENEFIT E PREMIALITÀ

L'esperienza con Sodexo diventa digitale, multidevice e multiservice!

Al centro dei piani di Welfare ci sono prima di tutto i dipendenti. Solo attraverso la loro soddisfazione e motivazione le aziende possono godere di evidenti risultati sulle performance aziendali e quindi incrementare la produttività. Attraverso una costante ricerca e 50 anni di esperienza con clienti e consumatori, Sodexo ha identificato le 6 dimensioni della Qualità della Vita che impattano positivamente sulla soddisfazione di tutti i target, in particolare dei dipendenti, ed incrementano i risultati attesi sulle performance aziendali. Il circolo virtuoso si conferma!

Dai benefit come il buono pasto, la soluzione più semplice ed efficiente per la pausa pranzo, ai servizi di mobilità o di regalistica per i dipendenti, sino alla realizzazione di progetti personalizzati per l'incentivazione delle vendite e loyalty ed alla creazione di programmi di welfare su misura per ciascun cliente, Sodexo ha sviluppato negli anni un'offerta diversificata e in continua evoluzione per rispondere al meglio alle esigenze di target sempre più esigenti e strategici. Le recenti novità sulla normativa del Welfare sono solo una delle occasioni da cogliere per l'implementazione di piani di benessere aziendale, ma la vera opportunità sarà quella di porre al centro i dipendenti, i loro bisogni e la loro soddisfazione tramite l'offerta di benefit 3.0 digitali, fruibili tramite una molteplicità di device e compatibili per l'integrazione con altri servizi personalizzati e a valore aggiunto. Efficienza, efficacia, interazione e informazione sono solo alcune delle caratteristiche differenzianti e fattori chiave di successo dei nuovi benefit 3.0! Ma non è finita qui...anche i benefit più tradizionali, come il buono pasto, con Sodexo, si evolvono al fine di garantire un'esperienza di utilizzo distintiva, innovativa e digitale, a supporto della Qualità della Vita.



Pietro Andreani, sales manager large e promotion
SODEXO

Grazie all'expertise maturata durante esperienze in ambito internazionale con crescenti sfide e obiettivi commerciali, in Sodexo Benefits & Rewards ha la responsabilità dello sviluppo commerciale per le diverse linee di business dell'azienda, nel cluster large account. I diversi ruoli ricoperti con responsabilità crescenti gli hanno consentito di giungere oggi, come Sales Manager Large e Promotion, al coordinamento di un team di lavoro costituito da professionisti e consulenti in grado di gestire quotidianamente la retention del portfolio e l'acquisizione di nuovi clienti con obiettivi di performance aziendali e soddisfazione dei dipendenti via via crescenti. L'offerta di Sodexo Benefits & Rewards si concretizza nella fornitura di servizi quali: buono pasto, strumenti per l'engagement dei dipendenti, fino allo sviluppo di programmi di Welfare innovativi, personalizzati ed integrati. Con la divisione Promotion inoltre il team si è focalizzato sullo sviluppo di piani di Incentive&Loyalty per le aziende Clienti con l'obiettivo di incentivare i diversi attori della catena del valore e sostenere la fidelizzazione di ogni singolo consumatore.

Dal performance management system all'alternatività tra welfare e premi di produttività

Per gestire un corretto sistema di misurazione delle performance, per assegnare un giusto riconoscimento dei risultati conseguiti e per implementare un piano di welfare di successo, occorre innanzitutto partire con la creazione di un buon "Performance Management System", e la comprensione del vero ruolo della Direzione del personale e di chi si occupa dell'amministrazione del lavoro e del payroll. Una volta creato il corretto schema, compreso lo stato del clima aziendale e stilato il bilancio delle competenze, sarà possibile passare alla progettazione di un corretto sistema di gestione e misurazione delle performance procedendo, quindi, con l'implementazione di piani di Compensation & Benefit coerenti con gli obiettivi aziendali e le capacità di ogni attore. Si tratta di creare uno strettissimo legame tra chi si occupa di strategia e "segna la via" e chi si occupa di diffonderla coinvolgendo, anche emozionalmente, tutte le persone che partecipano all'attività d'impresa. Non sempre è facile, nella maggior parte dei casi ci si concentra solo sulla "misurazione", sulle "statistiche", sui numeri, dimenticando che tutto ciò è frutto dell'attività delle persone. Il campo d'osservazione e d'azione va dunque ampliato ricomprendendo tutti i processi aziendali e le relazioni interne ed esterne. A questo punto la scelta tra premi e benefit sarà davvero consapevole e di soddisfazione per tutti.



Loris Beretta, dottore commercialista e perito industriale elettronico
STUDIO BERETTA & ASSOCIATI

Beretta Loris è nato a Milano il 19.5.1960. Diplomato in elettronica industriale presso l'ITIS Giorgi di Milano nel 1981 ed iscritto all'Albo Nazionale dei Periti Industriali dal 1987. Laureato in economia aziendale, con specializzazione in amministrazione e controllo presso l'Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano il 07 ottobre 1990 ed iscritto presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e Degli Esperti Contabili di Milano, nonché Revisore Contabile. Inizia ad operare nel 1986 presso lo Studio di consulenza del lavoro, società e tributi, fondato dal nonno materno nel 1957. Nel 1990 inizia la pratica come Dottore Commercialista. La sua attività pratica lo porta a relazionarsi con legali specializzati in diritto del lavoro. Si occupa di casi di crisi e ristrutturazione di imprese, valutazioni peritali di aziende. Nel 2001 entra nel Gruppo internazionale MAZARS con sede a Parigi divenendo socio. In Italia entra in MAZARS OUTSOURCING come socio e consigliere delegato operando su tutto il territorio nazionale con circa 300 collaboratori. Acquisisce una forte esperienza grazie alla relazione con società multinazionali le cui richieste di servizi sono molto diversi da quelli della piccola e media azienda italiana. Decide di uscire dalla compagine sociale di Mazars riaprendo lo Studio professionale tutt'oggi in piena attività. Approfitta delle sue conoscenze per creare una struttura all'epoca pionieristica: la gestione dei servizi informatici di Studio in Cloud, scelta che consente di poter offrire servizi informatici d'avanguardia. Svolge regolarmente attività di docenza in temi di diritto del lavoro presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Milano, oltre alla pubblicazioni di numerosi articoli.

Way to Welfare: long term strategy

Il capitale umano è fondamentale per creare innovazione ed accrescere nel tempo il vantaggio competitivo dell'Azienda.

L'Azienda deve concepire ogni intervento come un vero e proprio investimento, dal quale attendere un ritorno. Soltanto in questo caso gli investimenti saranno sostenibili nel lungo periodo. "Welfare Benefit Return" è la metodologia sviluppata da VALORE WELFARE per identificare e misurare i risultati degli interventi di Welfare Aziendale seguendo un percorso in grado di creare nel tempo un "valore-ritorno" per i Dipendenti e per l'Impresa.



Antonio Manzoni, partner e co-founder
VALORE WELFARE

Studi in area economica. Ha maturato una significativa esperienza di Financial Manager e CFO in importanti aziende (ENI, Mediaset, Mondadori, Gruppo Coin, De Agostini Editore).

Nel 2009 è Managing Partner di DF&A-RWA, prima società di consulenza in Italia specializzata in Welfare Aziendale. Attualmente è Partner e Co-fondatore di VALORE WELFARE. Nel corso di questi anni ha affiancato nella realizzazione di complessi piani di Welfare Aziendale molte fra le aziende più innovative (Luxottica, Barilla, SEA, McK, Autogrill) ed alcune importanti

Associazioni datoriali (Treviso, Como, Reggio Emilia). Molti di questi programmi sono diventati best practice di Welfare Aziendale a livello nazionale.

Welfare aziendale e total reward

Il welfare aziendale è destinato a diventare parte integrante delle politiche di Total Reward adottate dalle aziende per gestire il deal con i propri lavoratori. È il monitoraggio del mercato effettuato tramite survey dedicate al tema che mostra una tendenza a rileggere questa leva con un approccio più sistemico. Le finalità per le quali si decide di introdurlo in azienda ne determinano le modalità di implementazione, la sua incidenza sul sistema di ricompensa complessivo e le diverse forme di contrattualizzazione con cui prevederlo. Le aziende possono decidere di metterlo in atto per autonoma decisione o tramite accordo con le rappresentanze sindacali, adottarlo con l'obiettivo di aumentare il clima e l'engagement, ma al contempo collegarlo al concetto di premialità, in particolare, come previsto dalla legge, come forma alternativa o complementare di erogazione dei premi di produttività. È importante sottolineare che, se è la finalità dei piani a dettare il loro corretto processo di realizzazione e gli strumenti da adottare, il successo del welfare in azienda e il livello di soddisfazione percepito, come rivelano le indagini, non può prescindere da una comunicazione chiara degli obiettivi del piano e soprattutto dal coinvolgimento diretto dei lavoratori.



Miriam Quarti, senior consultant
OD&M CONSULTING

Miriam Quarti, laurea in Filosofia e successiva specializzazione in Human resources management, lavora in OD&M Consulting dal 2007 occupando il ruolo di senior consultant. Negli ultimi otto anni ha avuto modo di gestire progetti che coprono diverse tematiche in ambito hr con un focus sui temi del total reward. Nell'area reward&performance, realizza benchmark di mercato e progetta strutture e policy retributive per le aziende clienti; segue inoltre numerosi progetti di modellizzazione e implementazione di sistemi di performance management e Mbo. Si è specializzata negli ultimi anni in progetti di

welfare aziendale, supportando i clienti in tutte le fasi del processo (analisi, progettazione, implementazione, comunicazione e monitoraggio). Miriam Quarti ha inoltre maturato esperienza in progetti di analisi di clima supportando le aziende nella gestione dell'intero processo compresa la fase di follow up per la definizione del piano relativo alle azioni di miglioramento.

Il welfare di rete per lo scambio dei servizi e la creazione di valore nel territorio

Rete Giunca è la prima rete italiana a scopo mutualistico nata con l'obiettivo di promuovere e sviluppare azioni condivise di welfare aziendale.

GIUNCA (Gruppo Imprese Unite nel Collaborare Attivamente) è oggi composta da 12 Imprese – alcune insieme da luglio 2012 – di medie e grandi dimensioni, appartenenti a diversi settori merceologici. Le Aziende di GIUNCA hanno scelto di intervenire incentivando il benessere dei propri dipendenti (circa 2000) e delle loro famiglie su quattro aree specifiche: conciliazione vita-lavoro, risparmio, prevenzione della salute e benessere sul luogo di lavoro, formazione.

Per ogni area Rete Giunca si avvale di partnership con gli enti locali e con alcuni network preesistenti del territorio. Si tratta di un'operazione di CSR che porta vantaggio non solo alle aziende, ma anche all'intero territorio di riferimento. L'obiettivo è mettere in atto un tipo di welfare privato capace di integrare il pubblico, che sia generativo di valore per tutti i soggetti – pubblici e privati – del territorio.



Lucia Riboldi, responsabile del personale – **VIBA**
e Presidente – **RETE GIUNCA**

Laureata in Giurisprudenza è cresciuta professionalmente ricoprendo molteplici incarichi e maturando esperienze in ogni ambito delle risorse umane. Negli ultimi anni si è occupata dello sviluppo di progetti di welfare nell'ottica di aumentare la competitività aziendale e di fidelizzare e motivare i collaboratori arrivando a coordinare la nascita e la gestione di Rete Giunca, prima rete nazionale nata a scopo mutualistico per promuovere e supportare azioni di welfare a favore dei dipendenti delle aziende aggregate e delle loro famiglie.

Membro di gruppi di studio riguardanti il tema delle Reti di Impresa, di progetti di sviluppo delle Reti Territoriali di Conciliazione e partecipa in qualità di relatore a convegni, workshop, giornate di studio sui temi del welfare.

Welfare aziendale e organizzazione del lavoro

Le tematiche del benessere organizzativo e delle politiche di welfare aziendale vengono considerate ormai da molti studiosi, istituzioni e imprese come uno degli elementi utili e decisivi non solo per la gestione e lo sviluppo del capitale umano d'impresa ma anche per attrarre e trattenere attuali e futuri "talenti" in azienda. Le azioni sottostanti alla definizione di tali politiche necessitano di un'attenzione congiunta e concertata di più attori aziendali ai diversi aspetti dell'organizzazione e alla definizione dei sistemi incentivanti. L'implementazione di simili sistemi va ad intrecciarsi con una molteplicità di tematiche riconducibili all'innovazione del lavoro e alla sua progettazione in ambito organizzativo. L'obiettivo di questa relazione è quello di fornire un inquadramento del fenomeno secondo la prospettiva degli studiosi di organizzazione aziendale, analizzando gli effetti che i sistemi di welfare aziendale possono generare sugli individui e sull'organizzazione



Daria Sarti, ricercatrice di organizzazione aziendale
UNIVERSITÀ DI FIRENZE

Ricercatrice di Organizzazione Aziendale presso il Dipartimento di Scienze per l'Economia e l'Impresa dell'Università degli Studi di Firenze, dove tiene i corsi di Gestione Risorse Umane e Tourism Business Organization and Human Resource Management.

Ha conseguito il dottorato di ricerca presso l'Università degli Studi di Firenze, dove si è laureata in Economia.

È membro di ASSIOA- Associazione Italiana di Organizzazione Aziendale.

La sua attività di ricerca si orienta prevalentemente sulla gestione strategica delle risorse umane, con particolare riferimento all'impatto dei sistemi incentivanti e delle caratteristiche del contesto organizzativo sui comportamenti dei lavoratori in azienda. Studia da tempo le tematiche del benessere organizzativo, del total reward e del work engagement, ambiti nei quali ha pubblicato diversi articoli.

SESSIONE SMART WORKING E CONCILIAZIONE

Smart, libera tutti

Il tema della conciliazione vita-lavoro è sempre più ricorrente nel dibattito pubblico. Ci si misura con una separazione sempre netta tra "tempo di vita" e "tempo di lavoro", ma anche con una costante ricerca di tutele utili a vivere bene e lavorare meglio. Questa ricerca può portare le aziende a farsi più innovative, ricercando nuovi equilibri organizzativi, spaziali e temporali.

Per un'agenzia di Comunicazione, il tema dell'innovazione è strutturata tanto al "come", quanto al "cosa". Si tratta di immaginare e realizzare un'impresa sempre più connessa al territorio, dove il lavoro è sempre più libero da vincoli spaziotemporali e sempre più connesso a ciò che accade fuori dai perimetri aziendali. Per questo Altavia, insieme a numerosi partner istituzionali, profit e no profit, ha aderito alla rete del progetto Milano SeiL'Altro, finanziato da Fondazione Cariplo, finalizzato a ridisegnare il sistema di welfare in una logica comunitaria a partire dal tema conciliazione vita/lavoro. Attraverso questo progetto Altavia si è posta l'obiettivo innovare i servizi di conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, rafforzando le relazioni dell'azienda con il territorio. Trasformare i propri spazi aziendali, innovare le forme e le relazioni professionali, connettere i propri cambiamenti ad una ricerca sempre più convinta di una cittadinanza di Altavia nel territorio che abita. In questi mesi si sono sperimentato Laboratori Aziendali per far emergere i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici (orientati al tema della conciliazione lavoro-vita privata), che hanno coinvolto una base molto estesa della popolazione aziendale e hanno portato come esito due azioni-progetto da implementare, relative ad una modalità "agile" di lavorare e al benessere psico-fisico.



Francesca Andreoni, responsabile risorse umane
ALTAVIA

Francesca Andreoni, 25 anni, ha una laurea triennale in Lettere Moderne e una laurea magistrale in Editoria Multimediale. Durante il progetto di tesi, collabora con l'Università degli Studi di Milano nella realizzazione di una mostra virtuale multimediale per uno dei loro archivi culturali.

Nel 2014 approda in Altavia Italia per occuparsi di comunicazione, e dal 2015 si interessa e si avvicina al mondo delle risorse umane, in particolare seguendo ed implementando progetti di formazione e sviluppo del personale.



Alessandro Capelli, CSR manager
ALTAVIA

Laureato magistrale in Scienze politiche e successivamente Dottore di ricerca in Diritto Costituzionale. Nei percorsi di ricerca ha pubblicato articoli riguardanti l'ingegneria istituzionale, l'organizzazione e la comunicazione politica e le trasformazioni sociali.

Nel 2013, su nomina del Sindaco, diventa Delegato alle politiche giovanili del Comune di Milano, svolgendo funzioni di policy making, coordinamento istituzionale e relazioni con la città. Dal 2015 è docente allo IED, nelle cattedre di Comunicazione politica e Sociologia della comunicazione.

Nel 2014 approda in Altavia Italia, diventando in breve tempo responsabile CSR e continuando a occuparsi coerentemente di comunicazione pubblica e innovazione sociale.

Smart working e conciliazione tempi di vita lavoro: dal controllo dell'orario di lavoro alla verifica della performance lavorativa

L'introduzione delle nuove tecnologie e dello smart working favoriscono nuovi modelli di prestazione del lavoro non più vincolati all'orario di lavoro ed alla presenza fisica sul luogo di lavoro dei lavoratori ma sempre più orientati al risultato finale della attività lavorativa al di là delle ore impiegate a realizzarlo.

Un nuovo modello del lavoro sembra possibile dove i lavoratori vengono "ingaggiati" al raggiungimento di risultati e performance in cambio di una maggior libertà di movimento e di vita. È un trend ormai in atto che va valorizzato ma è anche una grande sfida a cui sono chiamate le aziende ed i manager e gestori delle risorse umane.



Luca Failla, founding partner

LABLAW - STUDIO LEGALE FAILLA ROTONDI & PARTNERS

Avvocato e Giuslavorista Professore a contratto presso l'Università LUM Jean Monnet di Casamassima (Bari). Avvocato dell'Anno per il Contenzioso Giuslavoristico (LegalCommunity 2013). È Socio Fondatore di LABLAW, il primo studio italiano per professionisti e diffusione capillare sul territorio specializzato in diritto del lavoro e relazioni sindacali.

Ha maturato una specifica competenza nel settore della consulenza straordinaria/M&A, del diritto sindacale, commerciale e societario, del contenzioso in ambito giuslavoristico oltre che civile internazionale, dei contratti dei dirigenti e responsabilità degli Amministratori. Ampiamente riconosciuto nell'ambito legale ed accademico italiano, è molto richiesto come docente nelle università e svolge attività di formazione ed aggiornamento per le imprese.

Il lavoro agile in ABB: l'esperienza, la risposta dei dipendenti, il futuro

ABB promuove il Lavoro Agile perché crede nel lavoro finalizzato ai risultati, in una maggiore autonomia e responsabilità delle persone a vantaggio di una migliore conciliazione famiglia-lavoro. Lavorare in modo "agile" significa anche scegliere correttamente il modo più efficace per condurre le attività risparmiando il tempo di viaggio e sfruttando gli strumenti che le nuove tecnologie ci mettono a disposizione.

Il Lavoro Agile si fonda sulla fiducia, sulla responsabilizzazione e sull'autonomia delle persone; il progetto è sostenuto dal nostro management team per favorire un'innovazione organizzativa e culturale a vantaggio delle persone e dell'azienda.



Francesca Gervasoni, responsabile hr
ABB

Francesca Gervasoni Laureata in Psicologia del lavoro e delle Organizzazioni all'Università di Padova. Ha iniziato la sua esperienza nell'ambito delle Risorse Umane presso la multinazionale Brembo, successivamente ha conseguito un Master in Gestione Risorse Umane e dal 2005 lavora in ABB. Inizialmente si è occupata di selezione e formazione, poi ha focalizzato la sua esperienza nell'ambito delle iniziative di Talent Acquisition, coordinando alcune iniziative a livello cross-country. Dal 2013 è HR Business Partner delle Group Functions di ABB Italia.

Il lavoro diventa smart: sulla strada dell'innovazione organizzativa

Obiettivi aziendali, risorse disponibili e ambiente esterno sono variabili che contribuiscono a definire la struttura delle organizzazioni. Ma oggi è sempre più necessario innovare i processi aziendali e l'organizzazione del lavoro in un'ottica di valutazione delle performance e non più di controllo del tempo. Volvo ha colto le novità e predisposto lo sviluppo di uno smart working 2.0. Che cos'è e a chi si rivolge? Qual è il ruolo delle reti territoriali e l'importanza di una condivisione esperienziale tra aziende?



Massimo Luksch, hr director
VOLVO

Massimo Luksch, 51 anni, Laureato in Giurisprudenza, è Direttore Risorse Umane di Volvo Italia S.p.A., di Renault Trucks Italia, e Direttore del "HR Center of Expertise" per tutte le aziende del gruppo AB Volvo in Italia. Prima di Volvo Group ha lavorato come Direttore Risorse Umane in diverse aziende ed in diversi settori merceologici, assumendo la responsabilità anche delle funzioni "Affari Legali" e "Comunicazione".

Tempo per me, tempo per noi

SAS da sempre crede che una organizzazione attenta alle proprie risorse, responsabile ed in grado di assicurare un ambiente sano e consapevole delle esigenze personali dei propri collaboratori, rappresenti un vantaggio non solo per l'azienda stessa ma per l'intera collettività. Lo scopo dunque che SAS si propone nel pensare e realizzare le iniziative di welfare aziendale è quello di creare un ambiente nel quale tutti i collaboratori possano esprimere se stessi in modo sostenibile nel tempo. Con questo approccio nasce il Programma SAS4You con la convinzione che un'efficace politica di conciliazione richieda una diversificazione delle iniziative, tenendo conto di come cambiano i bisogni delle persone in relazione alle fasi di vita, alla collocazione geografica e alle aspirazioni personali. Occuparsi di conciliazione significa quindi andare alla radice di queste questioni, partendo dai meccanismi che regolano le società contemporanee e riconoscendo, in primo luogo, che famiglia e lavoro non sono due mondi separati ed autonomi ma due entità legate da un insieme strutturato di interconnessioni che si modificano nel corso del tempo.



Stefano Quaia, hr professional development
SAS

Stefano Quaia HR Manager SAS Italia, Psicologo delle Organizzazioni e del Marketing.

Inizia la sua carriera nel 2008 con una prima esperienza presso l'azienda di vernici Lechler con un progetto di Talent Development. Coglie un'opportunità professionale in SAS nell'area Talent Acquisition & Training per diventare Responsabile Professional Development & CSR nel 2011 occupandosi di Learning & Talent Development, Performance Management, Benessere Organizzativo, Generazione Y e Corporate Social Responsibility. Dal 2012 diventa

Leader della practice a livello della Region del Centro-Est Europa.

Nel 2015 estende il suo ruolo assumendo anche la carica di Academic & Education Manager per la gestione completa di tutte le iniziative complesse di formazione rivolte all'eco-sistema SAS di clienti, partner, università e giovani con un particolare sguardo all'inserimento lavorativo. Dal 2016 diventa HR Manager SAS Italia. Ama fotografare e fare trekking in montagna.

Smart Working: Nuova via per la conciliazione?

A cosa serve la conciliazione? Domanda banale per una risposta semplice ma non scontata. A migliorare la qualità della vita delle persone che lavorano, che è fatta di lavoro "retribuito" e di "altro", quell'altro che deve essere tenuto insieme con il lavoro retribuito, perché questo favorisce anche il lavorare meglio oltre che essere necessario alla vita intera delle persone. Riuscirci serve quindi all'azienda ed alla persona. Come fare? Questa è la sfida della flessibilità – quella positiva, quella che qualcuno ha in passato definito, con un'acuta espressione, la "flessibilità per vivere". Sfida che sembra oggi più facilmente affrontabile: che cosa è infatti lo smart working se non un modo per conferire flessibilità al lavoro ed alla sua organizzazione? Complici le recenti evoluzioni nelle ICTs, senza delle quali esso non esisterebbe, lo smart working sembra avere nel nostro paese un particolare successo, gioco a somma positiva per tutti i partecipanti. Capire quale novità porti, su quale visione del contesto organizzativo faccia leva, quali implicazioni ne derivino sono aspetti sempre più rilevanti. Perché la posta in gioco è alta, perché troppe volte la conciliazione è stata disattesa. Sarà la volta buona?



Teresina Torre, professore associato in organizzazione e gestione delle risorse umane
UNIVERSITÀ DI GENOVA

Professore associato in Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane (Dipartimento di Economia, Università di Genova) studia i temi del cambiamento dell'organizzazione del lavoro e dell'impatto delle nuove tecnologie.

Vicepresidente di Assioa e co-direttore della Rivista "Impresa Progetto EJM".

SESSIONE STRUMENTI E NUOVE TECNOLOGIE PER IL WELFARE AZIENDALE

Welfare e Tecnologia. Cosa chiediamo alla tecnologia per sviluppare e sostenere il welfare aziendale?

Mettere in relazione innovazione, cambiamento, coinvolgimento e diffusione di una cultura aziendale è possibile solo grazie alla tecnologia e ai miglioramenti di processo che questa introduce senza trascurare la variabile costo. L'oggetto dell'intervento sarà quello di presentarvi come la tecnologia ha supportato la messa a punto del nostro portale di Welfare e come è stato possibile guidare la transizione da una logica non sistemica di progetti e di iniziative a un sistema integrato che potesse semplificare l'offerta dei servizi, la gestione degli eventi e tutt'insieme di attività operative e amministrative di back office per rendere efficace la scelta e utilizzo delle iniziative proposte.



Alberto Apollo, responsabile compensation e benefit
GRUPPO HERA

Ingegnere gestionale con esperienza pluriennale in ambito HR nel settore delle multiutility.

Attualmente Responsabile Pianificazione Organici, Selezione e Compensation and Benefits del Gruppo Hera.

A partire da Luglio 2016 Responsabile dell'implementazione del Sistema Integrato di Welfare Aziendale per il Gruppo HERA – HEXTRA.

Strumenti informatici per una gestione consapevole dei piani di compensation & benefit

Per poter gestire coerentemente con gli obiettivi aziendali un buon piano di compensation & benefit non si può prescindere dall'utilizzo di un sistema informatico adeguato alla gestione dei "Big Data" delle risorse umane. L'analisi delle competenze, la tracciatura dei percorsi formativi, il sistema di recruiting sono tutti elementi indispensabili per gestire correttamente un sistema di misurazione delle performance orientato a incentivare e premiare l'impegno e i risultati raggiunti, nonché un equo sistema retributivo. Occorre avere informazioni in tempo reale, analisi dettagliate e un sistema di rilevazione delle competenze facile e completo. Occorre un vero e proprio sistema gestionale per fornire a chi deve prendere decisioni strategiche un supporto avanzato, utile a valorizzare correttamente l'intero ciclo di lavoro delle persone in azienda: dalla selezione alla formazione, dalle politiche retributive al controllo degli indicatori di performance. Una consulenza evoluta, unita all'aumento di produttività nei servizi di amministrazione del personale, permette alle aziende di ottenere vantaggi competitivi grazie alla migliore produttività ottenibile da persone davvero coinvolte e motivate.



Loris Beretta, dottore commercialista e perito industriale elettronico
STUDIO BERETTA & ASSOCIATI

Beretta Loris è nato a Milano il 19.5.1960. Diplomato in elettronica industriale presso l'ITIS Giorgi di Milano nel 1981 ed iscritto all'Albo Nazionale dei Periti Industriali dal 1987. Laureato in economia aziendale, con specializzazione in amministrazione e controllo presso l'Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano il 07 ottobre 1990 ed iscritto presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e Degli Esperti Contabili di Milano, nonché Revisore Contabile. Inizia ad operare nel 1986 presso lo Studio di consulenza del lavoro, società e tributi, fondato dal nonno materno nel 1957. Nel 1990 inizia la pratica come Dottore Commercialista.

La sua attività pratica lo porta a relazionarsi con legali specializzati in diritto del lavoro. Si occupa di casi di crisi e ristrutturazione di imprese, valutazioni peritali di aziende. Nel 2001 entra nel Gruppo internazionale MAZARS con sede a Parigi divenendo socio. In Italia entra in MAZARS OUTSOURCING come socio e consigliere delegato operando su tutto il territorio nazionale con circa 300 collaboratori. Acquisisce una forte esperienza grazie alla relazione con società multinazionali le cui richieste di servizi sono molto diversi da quelli della piccola e media azienda italiana. Decide di uscire dalla compagine sociale di Mazars riaprendo lo Studio professionale tutt'oggi in piena attività. Approfitta delle sue conoscenze per creare una struttura all'epoca pionieristica: la gestione dei servizi informatici di Studio in Cloud, scelta che consente di poter offrire servizi informatici d'avanguardia. Svolge regolarmente attività di docenza in temi di diritto del lavoro presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Milano, oltre alla pubblicazioni di numerosi articoli.

Le chiavi di accesso al welfare

I casi di successo firmati Edenred per il welfare aziendale: dalla presenza internazionale alle soluzioni per il contesto italiano che semplificano l'accesso al welfare per le aziende di ogni dimensione e settore.



Alessia Carradore, responsabile BU welfare
EDENRED

Responsabile Commerciale con procura del Triveneto in CIR-FOOD, Business Development Manager – Gruppo Selecta – Responsabile Commerciale Italia Gruppo Serenissima Ristorazione, ho sempre curato lo Sviluppo Commerciale attivando nuove sedi territoriali o implementando nuovi servizi/prodotti, in particolare nel gruppo Selecta il passaggio dalla stampa tradizione a quella digitale per confluire in progetti più sofisticati, quali la fatturazione elettronica o attivazione di processi di packaging sofisticati.

Nel corso degli anni, spaziando in diversi settori dalla ristorazione collettiva alla stampa digitale e Information Business Solution, ho rafforzato un buon know-how nell'ambito dello Sviluppo Commerciale, nei diversi aspetti di ascolto/lettura del mercato e nella riproposizione di soluzioni innovative. Far tesoro delle diverse esperienze, per portare valore aggiunto.

Da sempre vicino alle persone: il welfare ultracentenario di Pirelli

Un viaggio guidato nella storia del Welfare Pirelli, dalle origini ad oggi, dalla fabbrica di Giovan Battista Pirelli alla torre del quartiere Bicocca.

Scopriremo insieme come fare Welfare per Pirelli abbia significato intervenire in maniera importante e radicale nel tessuto sociale sin dai primi giorni della sua storia, quando il termine "welfare" non esisteva ancora e si parlava piuttosto di mecenatismo imprenditoriale. Un excursus temporale attraverso le principali tappe del viaggio welfare del gruppo Pirelli, un'azienda che si è trasformata nel tempo, cambiando modi e differenziando i servizi, pur mantenendo sempre attivo il canale di ascolto con le sue persone.



Gabriella Giglio, training e welfare
PIRELLI

Laureata in Lingua e Letteratura Cinese presso l'Università Orientale di Napoli. Ha lavorato per importanti aziende multinazionali nella fasi di start up in Cina. Inizia la collaborazione con Pirelli nel 2007. Da allora ha ricoperto vari ruoli all'interno della funzione HR.

Oggi in Pirelli si occupa di Formazione e Welfare.

Mamma di due bimbi, appassionata di cucina, lettura e sviluppo sostenibile.

CORPORATE WELLNESS: dalle linee guida alle applicazioni pratiche



Paolo Grosso, business solution manager
TECHNOGYM

La tecnologia digitale a supporto del welfare aziendale – piattaforme e soluzioni

Le recenti nuove normative introdotte dal Governo in tema di welfare e premi di risultato hanno dato alle aziende l'opportunità di insistere sul welfare aziendale come strumento di motivazione dei dipendenti, anche grazie a strumenti innovativi come i voucher. Grazie ai voucher e alla tecnologia digitale, il dipendente accede più facilmente ai servizi richiesti e riceve il suo benefit in tempo reale ed in totale sicurezza. La tecnologia digitale si applica quindi anche al mondo dei voucher per il welfare e l'incentivazione ed è la soluzione perfetta per snellire le procedure e venire incontro alle esigenze dei dipendenti.



Andrea Verri, co-fondatore e amministratore
AMILON

47 anni, laurea in Economia presso l'Università Bocconi, dopo un passato nel marketing di multinazionali quali Beiersdorf, Heineken e Perfetti Van Melle, Andrea Verri fonda nel 2000 -insieme al socio Fabio Regazzoni - ECRM Italia, che si occupa di consulenza CRM e marketing digitale.

Consulenza analitica e strategica, integrazione con i sistemi IT e capacità di sviluppo in ottica digitale emergono via via quali punti di forza dell'azienda, tanto che i due soci decidono nel 2007 di disegnare gli assi dello sviluppo strategico proprio in quella direzione: in quello stesso anno fondano Amilon,

con l'obiettivo di portare innovazione digitale nel mondo della regalistica aziendale e dei premi per concorsi, cataloghi loyalty, incentive per dipendenti e forza vendita e welfare. Nascono così le gift card digitali, o voucher, strumento molto efficace e innovativo per erogare premi, benefit e regali in real-time, che posizionano Amilon come pioniera nel mercato europeo delle prepagate, del gifting e del rewarding. Oggi Andrea Verri è Amministratore di Amilon e Presidente e Amministratore delegato del Gruppo ECRM.

SESSIONE APPROFONDIMENTO NORMATIVO

La normativa del Welfare Aziendale: conoscere e applicare le "regole del gioco" per realizzare piani di welfare aziendale utili semplici e sicuri

Costruire ed avviare un piano di welfare aziendale non è difficile tuttavia è indispensabile conoscere e saper utilizzare al meglio limiti ed opportunità presenti nel nostro ordinamento giuslavoristico e fiscale per ottimizzarne i vantaggi e ridurre costi diretti e indiretti e rischi di contenzioso con i dipendenti e/o con gli Enti di vigilanza. Nella rinnovata veste di welfarizzazione del premio aziendale (prevista dalla L. 208/15) il sistema di incentivazione ed orientamento delle prestazioni assume ancora più valore per impresa e lavoratori. Anche in questo caso occorre tuttavia rispettare precise norme di legge per ottimizzare il vantaggio ed evitare errori rischi e costi inaspettati. Durante l'incontro verranno presentati in modo sintetico ma esaustivo le norme di legge relative al welfare aziendale con taglio pratico rispondendo anche agli interrogativi dei partecipanti.



Roberto Corno, consulente del lavoro

Roberto Corno – Consulente del Lavoro, laureato nel 1986 in Cattolica, felicemente coniugato e padre di 7 figli. Dopo un'esperienza nella ricerca e selezione in Aermacchi ed una nello Sviluppo Organizzativo in Pirelli, nel 1994 apre lo Studio che prende il suo nome con sedi prima a Varese poi a Milano. In veste di Consulente del Lavoro prosegue anche nelle attività di ricerca e selezione del personale qualificato (Professional Quadri e Dirigenti) e nel 2000 fonda a Milano, Corno Consulting Group Srl dedicata alla Ricerca e Selezione e alla Consulenza Direzionale in materia di Sviluppo Organizzativo (sistemi retributivi premianti ecc.). Nel 2003 diventa Presidente di Assores –

Ass delle Soc di Ricerca e selezione – ed in tale veste partecipa in modo attivo alla realizzazione della Legge Biagi occupandosi della normativa in materia di ricerca e selezione. Ha quindi collaborato con Italia Lavoro (Ag. Tecnica del Ministero del Lavoro) e Regione Lombardia nell'ambito delle politiche di sviluppo e regolamentazioni del mercato del lavoro-.

Ha fatto parte del Comitato Scientifico del primo Master di I livello in tema di Risorse Umane realizzato in LIUC dove ha poi insegnato per due anni accademici. Ha fatto parte del primo Nucleo di Valutazione delle prestazioni dei Dirigenti della Regione Lombardia e successivamente di molte altre Amministrazioni.

Autore di libri e articoli sui temi della Ricerca e Selezione del Personale e della Gestione del Personale è membro della Commissione Lavoro di CdO per la quale ha sviluppato il portale "CdO per il lavoro" a partire dal portale di recruiting on line www.JobGenius.it sviluppato in precedenza all'interno di CCG. Per vocazione ed interesse da molti anni è attivo nella proposta e nella realizzazione di piani di Welfare Aziendale per aziende di ogni dimensione e settore e di contratti di II livello con le OOSS per la regolamentazione aziendale del rapporto di lavoro.

Consulente per imprese di ogni dimensioni e di PA, in tutta Italia propone alle imprese Clienti una consulenza ed un supporto a tutto tondo, nella gestione del personale, grazie al quale è possibile tenere in considerazione in modo unitario le esigenze organizzative e gestionali delle diverse imprese e sfruttare al meglio le opportunità offerte dal sistema normativo italiano.

Nuove opportunità per ampliare l'offerta Welfare grazie alle novità della Legge di Stabilità 2016: l'esperienza di UBI Banca

La Legge di Stabilità 2016 ha aperto nuove opportunità alle aziende per ampliare e migliorare l'offerta di Welfare aziendale ai propri collaboratori: fiscalità agevolata, conversione dei premi, ampliamento delle voci rimborsabili nell'area dell'educazione e allargamento all'area assistenziale e ricreativa. UBI Banca racconta un'esperienza concreta di applicazione sul premio di produttività aziendale erogato nel 2016, con cui, oltre alla componente monetaria e azionaria, è stata ampliata l'offerta di beni e servizi alla persona. Il tutto supportato da una piattaforma tecnologica accessibile a tutti i collaboratori.



Leonardo Orlando, head of development & compensation
UBIBANCA

Leonardo Orlando è Responsabile dello Sviluppo Manageriale e dei Sistemi Retributivi del Gruppo UBI Banca. Da 20 anni lavora su temi di Risorse Umane e Organizzazione, prima nella consulenza e poi in diverse aziende, ricoprendo sia ruoli di sviluppo che di gestione. Nell'ambito dei sistemi di Welfare aziendale contribuisce alla continua innovazione dell'offerta rivolta ai dipendenti della Banca.

Produttività e welfare aziendale: una sfida e tante opportunità

Il legame creato dalla legge di Stabilità 2016 tra la produttività ed il cosiddetto welfare aziendale costringerà le aziende e le parti sociali a reinterpretare in una nuova ottica la contrattazione aziendale e, forse, nazionale. Verranno analizzate alla luce delle modifiche normative le criticità e le opportunità emergenti in sede di contrattazione e stesura degli accordi aziendali, anche attraverso la valutazione di alcuni dei contratti già sottoscritti.



Diego Paciello

commercialista e consulente fiscale in tema di welfare aziendale

Diego Paciello è dottore commercialista revisore dei conti e consulente fiscale per l'introduzione di misure di welfare aziendale e armonizzazione fiscale dei benefit aziendali. Esperto di progettazione e implementazione di progetti complessi di flexible benefits e relativi sistemi a supporto (business analytics e gestione documentale), è consulente e formatore in materia fiscale e di welfare aziendale dal giugno 2012 nel progetto La.Fem. Me, progetto promosso da Italia Lavoro Spa che ha avuto in affidamento dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali l'incarico di realizzare un

intervento funzionale a promuovere un aumento della partecipazione femminile al lavoro.

La persona al centro nell'evoluzione del quadro giuslavoristico – sfide ed opportunità

Le recenti novità introdotte dalla legge di stabilità in tema di welfare aziendale recepiscono una trasformazione ormai in corso nel mondo del lavoro e, al tempo stesso, pongono le basi per ulteriori evoluzioni, innescando un meccanismo di azione - reazione socio-giuridico.

Il rinnovato quadro normativo in tema di welfare aziendale, infatti, colloca l'individuo, i suoi bisogni e le sue esigenze al centro. Il premio di risultato è allegoria di questo mutamento: espressione per antonomasia degli obiettivi collettivamente raggiunti da un'azienda, diviene, nell'attuale quadro giuridico, componibile su base personale, grazie alla facoltà di scelta riconosciuta ad ogni singolo dipendente. Dalla scelta del singolo la legge fa dipendere consistenti benefici per l'azienda, che diventa quindi, innanzitutto, una collettività di persone.

La sfida da vincere consiste oggi nell'interpretare al meglio gli strumenti offerti dalla legge, per accompagnare ed incoraggiare l'evoluzione intrapresa dal mondo del lavoro.



Giuseppe Sorrentino, responsabile delle relazioni industriali & Welfare **GE OIL&GAS**

Giuseppe Sorrentino nasce a Firenze nel 1975.

Dopo la laurea in giurisprudenza conseguita presso l'Università di Siena, ha vissuto e lavorato a Dublino, Torino, Lione, Piacenza e Mantova.

Attualmente è Responsabile delle Relazioni Industriali per GE Oil&Gas e delegato dalla Presidenza di Confindustria Firenze al Welfare.



ABB è leader globale nelle tecnologie per l'energia e l'automazione che consentono alle utility, alle industrie e ai clienti dei settori dei trasporti e delle infrastrutture di migliorare le loro performance riducendo al contempo l'impatto ambientale. Le società del Gruppo ABB operano in circa 100 Paesi e impiegano circa 135.000 dipendenti. In Italia ABB opera con oltre 6.000 dipendenti in oltre 25 sedi e unità produttive.

Leadership tecnologica, presenza globale e forti competenze locali sono gli elementi qualificanti di un'offerta completa di prodotti, sistemi e servizi orientati all'efficienza energetica, all'affidabilità delle reti e alla produttività industriale.

ABB in Italia opera nell'ambito dell'energia (trasmissione e distribuzione, energie rinnovabili, smart grids), dell'industria di processo e manifatturiera, dei trasporti (ferroviario, sistemi di ricarica di veicoli elettrici, navi) e delle infrastrutture (residenziale e terziario, data center, porti e aeroporti).



Altavia Group

Altavia è il primo gruppo internazionale indipendente leader nella comunicazione commerciale dedicato al settore Retail. Fondata in Francia nel 1983 da Raphael Palti, attuale Presidente e Direttore Generale, Altavia propone soluzioni innovative di attivazione commerciale al servizio di oltre 300 insegne e marchi internazionali. **È presente in 26 paesi nel mondo dove attualmente conta più di 1.500 collaboratori in 34 città.** Nel 2015, il gruppo Altavia ha realizzato una cifra d'affari di 675 milioni di euro.

Altavia Italia

Presente sul mercato dal 1997 a Milano e Roma, **Altavia Italia è attore di riferimento della comunicazione commerciale per i retailers. Diretta da Paolo Mamo e Simona Lazzerini conta 80 collaboratori e ha realizzato nel 2015 una cifra d'affari di 50 milioni di euro.** L'azienda si occupa di strategie di attivazione commerciale creando, coordinando e implementando soluzioni omni channel al servizio di oltre 30 clienti.



Gruppo Campari è uno dei maggiori *player* a livello globale nel settore degli *spirit*, con un portafoglio di oltre 50 marchi che si estendono fra brand a priorità globale, regionale e locale. I brand a priorità globale rappresentano il maggiore focus del Gruppo e comprendono **Aperol, Appleton Estate, Campari, SKYY, Wild Turkey e Grand Marnier.** Il

Gruppo, fondato nel 1860, è **il sesto per importanza nell'industria degli spirit di marca.** Ha un network distributivo su scala globale che raggiunge oltre 190 Paesi nel mondo, con posizioni di primo piano in Europa e nelle Americhe. La strategia del Gruppo punta a coniugare la propria crescita organica, attraverso un forte *brand building*, e la crescita esterna, attraverso acquisizioni mirate di marchi e business. Con sede principale in Italia, a Sesto San Giovanni, Campari conta 18 impianti produttivi e 4 aziende vinicole in tutto il mondo, e una rete distributiva propria in 19 paesi. Il Gruppo impiega circa 4.000 persone. Le azioni della capogruppo Davide Campari-Milano (Reuters CPRI.MI - Bloomberg CPR IM) sono quotate al Mercato Telematico di Borsa Italiana dal 2001.



Alleanza 3.0

Coop Alleanza 3.0 è la più grande cooperativa di consumatori in Italia. È nata il 1° gennaio 2016 dalla **fusione di Coop Adriatica, Coop Consumatori Nordest e Coop Estense, per garantire ai soci prodotti e servizi di qualità al miglior prezzo.**

La cooperativa conta 2,7 milioni di soci, 22 mila lavoratori e oltre 400 negozi, tra ipercoop e supermercati, in 12 regioni: Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna, Marche, Abruzzo, Puglia, Basilicata e, tramite società, Trentino, Campania e Sicilia (in queste cifre sono incluse solo le società controllate operanti nella grande distribuzione organizzata).

Coop Alleanza 3.0 sposa la dimensione imprenditoriale con quella etica e sociale. L'espressione di questi valori sono l'impegno per dare risposte ai bisogni delle persone e delle comunità, garantire convenienza, qualità e sicurezza, sostenere l'economia del territorio, la legalità e la trasparenza, realizzare la solidarietà locale e internazionale, promuovere la sostenibilità ambientale.



VIBA nasce nel 1973 per soddisfare le esigenze dell'industria nazionale e internazionale di trasformazione dei polimeri termoplastici. Da allora offre un servizio d'eccellenza attraverso la produzione di un'ampia gamma di Masterbatch commercializzati con il marchio VIBATAN®. L'Azienda si contraddistingue per l'attenzione all'innovazione e alle richieste del mercato: offrire prodotti di qualità e soluzioni tailor-made è l'impegno da oltre 40 anni.

A tal fine VIBA si avvale di un centro R&D composto da personale esperto e di apparecchiature all'avanguardia oltre ad una costante collaborazione con i principali Istituti di Ricerca nazionale ed internazionale. L'Azienda ha 2 sedi produttive e 3 strutture commerciali in Europa e in Asia per sviluppare sinergie con clienti e fornitori nazionali ed esteri. La flessibilità nella produzione e la posizione geografica della sede italiana rendono il sito produttivo di Tradate strategico. Circa il 50% della produzione annua di VIBA viene esportata in 80 paesi nel mondo.



GE Oil & Gas opera in tutti i segmenti dell'industria petrolifera, dalla perforazione ed estrazione al trasporto, dagli impianti di gas naturale liquefatto ai gasdotti e oleodotti. Inoltre, offre soluzioni per la generazione di energia elettrica, per la compressione e lo stoccaggio del gas e per la raffinazione e l'industria petrolchimica. GE Oil & Gas propone anche **soluzioni per verificare l'integrità di oleodotti e gasdotti,** con una vasta gamma di tecnologie di ispezione, monitoraggio remoto e analisi dei relativi dati.

GE Oil & Gas opera in Italia con **circa 5.600 dipendenti su sei siti produttivi: Firenze, Massa, Bari, Vibo Valentia, Talamona (SO) e Casavatore (Napoli).** In Italia GE Oil & Gas ha inoltre un cantiere per l'assemblaggio di grandi moduli industriali ad Avenza (Carrara), un connubio di elevata tecnologia e sofisticati sistemi di protezione ambientale.

Nuovo Pignone è l'azienda principale del gruppo GE Oil & Gas ed è entrata a far parte del mondo General Electric nel 1994.



Hera, Holding Energia Risorse Ambiente

Fin dalla nascita, nel 2002, Hera ha rappresentato la prima esperienza nazionale di aggregazione di aziende municipalizzate, dando vita a un'unica multiutility, capace di creare una vera e propria industria dei servizi pubblici. Nel tempo, Hera ha intrapreso un cammino di crescita costante ed equilibrata, incorporando nel Gruppo altre società attive negli stessi ambiti.

Oggi Hera è una delle maggiori local utilities italiane e opera principalmente nei settori ambiente (raccolta e smaltimento rifiuti), idrico (acquedotto, fognature e depurazione) ed energia (distribuzione e vendita di energia elettrica e gas). Nel Gruppo lavorano più di 8.500 dipendenti, impegnati ogni giorno nel rispondere ai molteplici bisogni di oltre 4 milioni di cittadini.



Manfrotto Imagine More

Manfrotto è il Brand Leader al mondo nella produzione e commercializzazione di supporti professionali per il mondo della fotografia, del video e dell'intrattenimento. Marchio della Divisione Fotografia della Multinazionale Inglese Vitec, Manfrotto conta circa **550 dipendenti in Italia e 400 nel resto del mondo**. Vitecgroup Italia è la casa madre

della divisione, con sede a Cassola. Il Brand nasce nel 1972 dall'esperienza di Lino Manfrotto, l'azienda offre soluzioni creative, innovative e versatili costituite principalmente da supporti, treppiedi, borse, luci LED e altri accessori foto e video per i professionisti, e aggiunge a questa missione storica quella di fornire un'ampia gamma di treppiedi, borse, luci e altri prodotti per il segmento consumer.

Gli stabilimenti produttivi sono a Feltre (BL) e in UK. **Manfrotto è presente in tutto il mondo**: nei mercati chiave di Italia, Francia, Germania, Regno Unito, Cina, Giappone, Hong Kong e Stati Uniti con le proprie distributive e in più di 65 paesi attraverso distributori indipendenti. I marchi della Divisione Fotografia sono Manfrotto, Gitzo, Avenger, Colorama, Lastolite e National Geographic. Le principali categorie di prodotto includono: supporti fotografici, supporti video, borse, lighting, filtri per obiettivi, accessori per smartphone e action camera.



Fondata nel 1872, Pirelli è azienda leader nel settore di produzione di pneumatici con un orientamento specifico sul mercato dell'alta gamma e sul segmento Premium. Forte di una partnership consolidata nel corso degli anni con le migliori case di produzione di automobili nel mondo, Pirelli può vantare un portfolio di più di 2000 pneumatici omologati e *customizzati* su

ogni modello di macchina, disegnati e testati per raggiungere la perfezione dell'esperienza di guida. Pirelli accompagna a ciò la produzione di pneumatici per motocicli, camion, bus e mezzi agricoli.

Con una presenza commerciale in più di 160 paesi, l'azienda dispone di 20 impianti di produzione in 4 continenti e circa 37.000 dipendenti. Pirelli si contraddistingue per una lunga tradizione industriale, che associa ad una spiccata capacità di innovazione qualità e forza del brand. La consistenza del brand Pirelli è ulteriormente sostenuta dalla Formula 1, di cui Pirelli è fornitore esclusivo di gomme dal 2011 e che ha visto recentemente il rinnovo della formula contrattuale con FIA per altri tre anni, dal 2017 al 2019.

In linea con la strategia *green*, la ricerca e lo sviluppo Pirelli si muovono giorno dopo giorno per fornire prodotti e a servizi di alta qualità e con una tecnologia a basso impatto ambientale. Il team ingegneristico Pirelli, che conta più di 1.400 ingegneri, è diffuso in 10 centri di Ricerca e Sviluppo coordinati dall'*headquarter* di Milano. Pirelli inoltre segue più di 150 progetti in partnership con le più prestigiose università italiane ed estere. Con più di 5.000 brevetti, processi produttivi e sviluppo di nuovi materiali, la ricerca di un nuovo concept non ha mai fine.

Pirelli riconosce la centralità delle sue persone: è grazie a loro che Pirelli può vantare 140 anni di eccellenza nel settore della produzione industriale.



SAS è leader negli analytics. Attraverso analytics innovativi, software e servizi di business intelligence e data management, SAS, con oltre 80.000 installazioni in tutto il mondo, aiuta le aziende a prendere decisioni migliori in tempi brevi. Dal 1976 SAS fornisce ai clienti di tutto il mondo THE POWER TO KNOW®. In Italia dal 1987, ha oggi una struttura di oltre 330 persone operative nelle sedi di Milano, Roma, Venezia Mestre, Torino e Firenze.



UBI Banca - Unione di Banche Italiane è il terzo Gruppo bancario italiano commerciale per capitalizzazione di Borsa, con una quota di mercato superiore al 5%, 1.560 sportelli principalmente ubicati nelle regioni più ricche del Paese, ed oltre 17.500 dipendenti.



Il Gruppo Volvo è uno dei principali produttori al mondo di veicoli industriali, autobus, macchine movimento terra e motori marini e industriali. Fornisce, inoltre, soluzioni complete per il finanziamento e servizi correlati. Qualità, sicurezza e rispetto per l'ambiente sono i valori fondamentali che costituiscono la base comune del Gruppo Volvo e sono componenti importanti della propria cultura aziendale.



Assolombarda è l'associazione delle imprese industriali e del terziario che operano nelle province di Milano, Lodi e Monza e Brianza. Fondata il **25 giugno 1945**, è una delle organizzazioni imprenditoriali più antiche di Italia ed è l'associazione territoriale più rappresentativa del Sistema Confindustria. Soci di Assolombarda sono **imprese nazionali e internazionali,**

piccole, medie, grandi e multinazionali 'tascabili', che producono beni e servizi in tutti i settori merceologici e che fanno dell'Associazione un soggetto riconosciuto e autorevole a livello locale e a livello nazionale e internazionale: promuovendo lo sviluppo dell'industria, Assolombarda **promuove lo sviluppo del territorio e del Paese. Pilastri della mission di Assolombarda sono la tutela degli interessi delle associate nel rapporto con le istituzioni e la PA, il mondo politico e sindacale, la società civile nelle sue diverse espressioni e l'erogazione di servizi ad alto valore aggiunto per i propri associati.**



Cisl Lombardia è un'organizzazione sindacale che ha una presenza capillare sul territorio. Ogni giorno delegati, operatori e dirigenti sono impegnati a **tutelare giovani, lavoratrici e lavoratori, pensionati e cittadini stranieri, attraverso la contrattazione e il confronto costante con i rappresentanti delle istituzioni, delle imprese e del sociale.** La Cisl Lombardia offre servizi altamente qualificati nei settori assistenziale e

previdenziale (Inas), fiscale (Caaf) e legale (Uffici vertenze).



La Confederazione generale italiana del lavoro è la più antica e rappresentativa organizzazione sindacale italiana, con oltre 5 milioni di iscritti e iscritte tra lavoratori, pensionati e giovani. La Cgil stipula, attraverso le **categorie, i contratti di lavoro, e svolge un'azione di tutela finalizzata a difendere e conquistare diritti individuali e collettivi:** dai sistemi di welfare ai diritti sul posto di lavoro. Svolge un importante ruolo di costruzione della solidarietà con la pratica quotidiana della rappresentanza e della contrattazione.

Ha una **struttura verticale**, con dodici Federazioni di categoria, e orizzontale, con le Camere del lavoro e i regionali. La Cgil Lombardia, con i suoi 888.701 iscritti, è la più grande organizzazione regionale della Cgil. Le donne sono 388.115 (il 43.67%), i lavoratori dell'artigianato sono 15.283 (l'1.72%), mentre i lavoratori migranti sono 64.920: il 15.01% dei lavoratori attivi e il 7.31% dell'insieme degli iscritti alla Cgil in Lombardia.



Italia Lavoro è l'agenzia del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Promuove azioni nel campo delle politiche del lavoro per **migliorare l'occupazione e l'inclusione sociale**. Si rivolge alle categorie più deboli del mercato del lavoro e mette le conoscenze a disposizione di operatori, cittadini, imprese.

Per governare gli ambiti di intervento, Italia Lavoro è **organizzata in aree strategiche**: Welfare to work; Transizione istruzione, formazione e

lavoro; occupazione e sviluppo economico; immigrazione e mobilità internazionale del lavoro; inclusione sociale e lavorativa.

Per migliorare l'informazione e rendere più accessibili i servizi verso i cittadini, Italia Lavoro è partner della Casa del Welfare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con Inps, Inail, Covip e Isfol.



Il 5 marzo 1950, a Roma, 253 delegati provenienti da **tutta Italia parteciparono al convegno costitutivo della Uil, l'Unione Italiana del Lavoro**, l'organizzazione sindacale che, dopo le scissioni dalla Cgil, dava rappresentanza ai lavoratori di idee laiche, democratiche e socialiste e che poteva rivendicare l'eredità riformista di **Bruno Buozzi**, leader sindacale ucciso dai nazisti nel

1944. Tra i principali protagonisti di quel giorno si segnalano Italo Viglianesi, Enzo Dalla Chiesa e Renato Bulleri del Psu, Raffaele Vanni e Amedeo Sommovigo del Pri, ma furono presenti anche sindacalisti del PSI e numerosi indipendenti. Al convegno parteciparono personaggi autorevoli come il comandante partigiano ed ex Presidente del Consiglio Ferruccio Parri.

Nella dichiarazione programmatica approvata erano indicati i cinque punti che caratterizzarono e qualificarono l'azione della Uil sin dai suoi primi anni. Venne rivendicata l'indipendenza dai partiti, dai governi e dalle confessioni e venne valorizzata l'autonomia delle federazioni di categoria; la Uil si impegnò ad adottare un metodo democratico e si dichiarò favorevole alla ricerca dell'unità d'azione con le altre due organizzazioni confederali ed all'intervento su tutti i problemi di politica sociale ed economica.



Edenred

Inventore di Ticket Restaurant® e di soluzioni per il welfare aziendale e per la gestione dell'expense management per le imprese, Edenred sviluppa programmi destinati a migliorare l'efficienza di ogni tipo di organizzazione e ad aumentare il potere di acquisto delle persone.

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

- **i vantaggi per i lavoratori dipendenti** (Ticket Restaurant®, Ticket Alimentación, Ticket CESU, Child-care Vouchers...)
- **le spese professionali** (Ticket Car, Ticket Clean Way, Repom...)
- **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 più di 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 quasi 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.

Seguire Edenred su Twitter: @Edenred

www.edenred.it



eu - tròpia s.r.l.

Interventi per le persone e le organizzazioni che cambiano

Eu-tròpia significa buon movimento e buona trasformazione e si occupa di sviluppo delle persone e delle organizzazioni ponendo al centro il benessere organizzativo e la performance. È una società di consulenza nell'area delle Risorse Umane che nasce nel 2001 e promuove un approccio distintivo di diagnosi e intervento. Ha

effettuato **ricerche sul benessere organizzativo** in Italia e in Europa favorendo politiche di welfare condivise dalla popolazione aziendale. Il team di Eu-tròpia si compone di **consulenti certificati**, provenienti da realtà internazionali, **docenti universitari ed ex dirigenti d'azienda** portatori di competenze trasversali a tutte le necessità di intervento manageriale e organizzativo: assessor internazionali, executive coach, formatori esperienziali, team builder e counselor. Eu-tròpia si avvale di **partnership internazionali** (CLA, Teleos e Blanchard) per lo sviluppo della leadership, con particolare attenzione a quella femminile. Altre partnership di eccellenza, Università di Parma e SUPSI (Università della Svizzera Ticinese), consentono ad Eu-tròpia di accompagnare i propri clienti verso risultati di successo. Eu-tròpia, oltre ai servizi per TOP e TALENT, affianca Eu-tròpia SMART, **una nuova linea di servizi a costo sostenibile e con la stessa qualità certificata**, con il sogno di coinvolgere anche le persone delle aree professional e middle management nei processi di sviluppo, benessere e performance.

Vi invitiamo a consultare il nostro sito: www.eu-tropia.it e i video realizzati sul nostro canale youtube: <http://www.youtube.com/watch?v=hM7g-VKgkmg>

Eu-tròpia ha pubblicato su: Benessere, Development Centre, Team Building e Leadership.

www.eu-tropia.it

maam u
maternity as a master

Nato dalla teoria di **maam - maternity as a master**, maam U l'unico programma al mondo che **valorizza il potenziale formativo dell'esperienza di maternità**, trasformandola in una **palestra di competenze soft utili anche sul lavoro**.

Nel 2013, il team di maam ha fatto **ricerca e le neuroscienze, le scienze comportamentali e le evidenze empiriche hanno confermato questa tesi**; da lì si è aperto il confronto con le donne attraverso focus group, interviste semistrutturate e un sondaggio. La ricerca è poi proseguita con **incontri formativi diretti al pubblico delle madri guidati da coach/ricercatori sociali, sia fuori che nelle aziende**. A Settembre 2014 è uscito con BUR il libro "Maam: maternity as a master" e a ottobre 2015, con la creazione della start up ARG, **nasce il prodotto digitale Maam U**.

Molte grandi aziende, come **Poste Italiane, Unicredit, Unilever, Zurich in Italia e UBS in Svizzera**, hanno già aderito al programma maam U, ad oggi sono oltre 1.000 donne coinvolte in ben 122 paesi nel mondo.

www.maternityasamaster.com

a GI GROUP company
OD&M
CONSULTING
Your People, Our Work

OD&M Consulting è una società di consulenza specializzata nella **gestione e valorizzazione delle risorse umane, nella progettazione di sistemi organizzativi, gestionali e di comunicazione aziendale**.

È leader nella realizzazione di **indagini retributive e benchmark di metodologie e pratiche**, in particolare nell'ambito dei sistemi di incentivazione e delle politiche retributive. Le aree di business: **Reward&Performance, People Development, Organization Design, Trust&Engagement, HR**

Function Development. OD&M si occupa, inoltre, di realizzare **attività di ricerca su tematiche relative al mondo del lavoro** e alla valorizzazione e gestione delle risorse umane.

La filosofia di OD&M si fonda sulla **generazione di conoscenza**, sulla sua applicazione a progetti concreti in un'**ottica di innovazione** e sulla sua divulgazione attraverso strumenti editoriali.

Dal 2007 fa parte di Gi Group, il primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro. OD&M Consulting è oggi una **realtà internazionale con sedi in Italia, Serbia, Croazia, Bulgaria, Lituania, Brasile e Russia**. La Mission dell'Azienda: accompagnare le organizzazioni nella gestione e valorizzazione delle loro persone con prodotti e servizi di consulenza HR innovativi e research based.

LEAD LOCAL, COMPETE GLOBAL

www.odmconsulting.com/it

VALORE
WELFARE
CONSULENZA INDIPENDENTE PER IL WELFARE AZIENDALE

VALORE WELFARE® è una Società di consulenza di direzione, specializzata nella costruzione e nell'implementazione di **Piani di Welfare Aziendale realizzati sulla base di interventi in grado di far agire Welfare e Benefit come leve strategiche e gestionali per l'impresa, nel pieno rispetto della**

"People & Business Strategy" delle aziende clienti.

La continua ricerca della migliore personalizzazione delle soluzioni si avvale di una specifica metodologia di lavoro (**WBR® Welfare Benefit Return**) che consente di avviare interventi che generano valore sia per i Dipendenti che per l'Azienda, perché realistici e sostenibili, ossia in grado di mantenere e capaci di accrescere nel tempo il loro "valore-ritorno".

VALORE WELFARE® è l'unico advisor indipendente del settore, perché non è collegato, né controllato, da società che operano sul mercato offrendo servizi operativi e di supporto per il Welfare Aziendale.

www.valorewelfare.it



AMILON, società italiana parte del Gruppo ECRM, realtà specializzata in CRM e customer loyalty, ha re-inventato nel 2007 le gift card, rendendole digitali: una vera e propria rivoluzione sia come "regalo", semplice, immediato, libero e personalizzato sia come "premio", nel B2B.

Amilon ha così rivoluzionato le dinamiche premiali dei programmi incentive e dei fringe benefits, riducendo drasticamente i costi di gestione e aumentando la flessibilità e la rapidità di erogazione dei premi ai beneficiari. Le nuove norme che consentono di erogare servizi di welfare sotto forma di voucher hanno poi aperto ad Amilon nuove opportunità: grazie alla sua innovativa tecnologia, Amilon consente alle aziende l'erogazione di premi e servizi ai dipendenti con un notevole risparmio di costi e in totale sicurezza, grazie al formato digitale dei buoni. Le piattaforme di Amilon consentono all'utente di accedere ai premi in tempo reale e alle aziende una gestione semplice, rapida ed economica.

Tra i clienti che hanno scelto Amilon ci sono nel mondo Welfare quasi tutte le agenzie specializzate, Eudaimon, EasyWelfare, Aon, Willis, Double You. Nel mondo loyalty e promotion agenzie di marketing specializzate come Alcon, Apogeo, Affinion, SeriJakala, Mediamilano, Giumelli ed importanti aziende come Unicredit, Alitalia, Salmoiraghi&Viganò, Samsung, Banca Sella, Carige Assicurazioni, Carta SI, Coca Cola Hellenic, Ideal Standard, Kellogg's, McDonald's, Mondadori.

www.amilon.it



Fondato nel gennaio 2006 da Luca Failla e Francesco Rotondi, lo Studio legale **LABLAW** è oggi il **primo studio di diritto del lavoro italiano per estensione geografica e numero di professionisti**.

LABLAW ha sedi a Milano, Padova, Pescara, Genova, Napoli e Bari ed è divenuto in pochi anni uno tra i più importanti studi italiani specializzato in diritto del lavoro come dimostrato dai numerosi premi e riconoscimenti ottenuti in questi anni fra cui Studio Labour dell'Anno 2009, 2010 e 2011 (Top Legal), Firm of the Year (The Lawyer), Studio dell'anno Relazioni Industriali 2015 (Labour Award by LegalCommunity), Business Restructuring Law Firm of the Year – Italy (Finance Monthly Law Awards 2016) ed Employment Litigation Law Firm of the Year in Italy (Corporate INTL Global Awards Winner 2016).

Guidato dai Fondatori Luca Failla e Francesco Rotondi lo Studio svolge attività di advisory per importanti aziende italiane ed estere nelle aree del diritto del lavoro, oltre a seguire top manager in trattative complesse inerenti sia alle formalizzazioni che alle cessazioni dei rapporti di lavoro.

Attualmente lo Studio conta **oltre 70 tra professionisti e dipendenti e 11 soci**.

www.lablaw.com



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://www.sodexo-benefits.it/>



Fondato nella **seconda metà degli anni '50**, vanta un'ampia esperienza nel settore della consulenza alle aziende italiane ed estere, quotate e non quotate. La nostra missione è offrire e fornire **assistenza non solo amministrativa ma anche aziendale, personalizzata** in base al profilo, alla dimensione aziendale, allo stadio di sviluppo ed alle risorse di ogni singolo Cliente, nonché dare risposte mirate ed efficaci alle specifiche esigenze delle imprese. **Ci proponiamo come partner ideale di chi vuole cogliere l'opportunità di sfruttare le migliori risorse in outsourcing**, in particolare quelle di carattere organizzativo, amministrativo, legale e fiscale per poter concentrare la propria attenzione sulle attività più squisitamente strategiche. Le tecnologie che abbiamo disponibili possono rendere ogni aspetto amministrativo una **chiave strategica per migliorare la redditività dell'impresa**.

www.studio-beretta.com



The Wellness Company

Fondata nel 1983, **Technogym è un'azienda leader mondiale nella fornitura di tecnologie, servizi e prodotti di design per il settore Fitness e Wellness**. Technogym offre una gamma completa di attrezzi per l'allenamento cardio, forza e funzionale, oltre ad una piattaforma digitale cloud che consente agli utenti di connettersi alla loro personale esperienza wellness in qualunque luogo sia tramite i prodotti Technogym stessi sia con dispositivi mobile.

L'azienda oggi conta circa **2.000 dipendenti presso le 13 filiali in Europa, Stati Uniti, Asia, Medio Oriente, Australia e Sud America ed esporta il 90% della propria produzione in oltre 100 paesi. Technogym ha attrezzato 65.000 centri Wellness e oltre 200.000 abitazioni nel mondo**. Technogym è stata fornitore ufficiale delle ultime cinque edizioni dei Giochi Olimpici: Sydney 2000, Atene 2004, Torino 2006, Pechino 2008, Londra 2012, ed è stata scelta come fornitore ufficiale anche per Rio 2016.

www.technogym.com



Il Gruppo Epipoli, fondato nel 2000, ha una forte vocazione all'innovazione che si esprime attraverso tecnologie avanzate e soluzioni su misura di marketing relazionale. Epipoli ha introdotto le Gift Card in Italia nel 2006 e oggi è uno dei principali player internazionali delle Gift Card, leader in Europa con circa 250 Aziende Partner e un network composto da oltre 25.000 punti vendita, di cui 4.000 della Grande Distribuzione. Realizza soluzioni mirate per il marketing

One-to-One, la fidelizzazione dei clienti, l'incentive e l'incremento delle performance. Epipoli ha sviluppato un'offerta unica di prodotti, servizi e piattaforme che coniugano concretamente tecnologia e creatività.

www.epipoli.com



Eudaimon ha scelto come *core business* il **welfare aziendale** sul quale, da oltre 14 anni, costruisce **una proposta completa e integrata rivolta alle aziende, anche di medie-piccole dimensioni**. La missione è di sviluppare programmi capaci di coniugare **grande valore percepito dalle persone ed efficienza economica per l'azienda**, anche attraverso la messa a sistema delle iniziative già presenti:

- **come consulenti**, ci occupiamo di *check-up del benessere in azienda* e di progettare *le soluzioni di welfare* in diverse aree (salute e benessere fisico / famiglia / soluzioni alle incombenze quotidiane / risparmio e mobilità / tempo libero, cogliendo le *opportunità in ambito fiscale*;
- **come gestori di programmi di welfare**, *eroghiamo direttamente i servizi*, assumendoci la responsabilità di utenti e fornitori. Ci occupiamo anche della *comunicazione e assistenza ai dipendenti* e del *monitoraggio dei risultati*.

Rispondiamo alle esigenze più diverse, grazie anche ai nostri **strumenti ad accesso multicanale** e ad un **network di partner qualificati**, che ci garantiscono **copertura dei servizi su tutto il territorio nazionale (e locale)**. Tra i clienti Eudaimon figurano importanti realtà imprenditoriali italiane e multinazionali, come *3Italia, Banco Popolare, Coop Adriatica, Edison, Ferrero, Michelin, Telecom, Tenaris Dalmine e Wind*.

Negli anni abbiamo adattato la nostra proposta all'evoluzione dello scenario, integrandola con progetti di **welfare interaziendale**, modelli di **welfare territoriale e di distretto per le PMI**, **iniziative di formazione** mirate ai key-users, soluzioni concrete legate a nuove forme di organizzazione del lavoro (**smart-working**) e a nuove modalità di fruizione dei servizi (**sharing economy**).

www.eudaimon.it



L'Istituto Europeo di Oncologia, è un **Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico** dedicato all'oncologia, che realizza la completa integrazione fra tutte le aree della lotta ai tumori: ricerca, prevenzione, diagnosi, cura e formazione.

L'approccio multidisciplinare, la costante collaborazione tra gli esperti e l'integrazione delle loro competenze permettono allo IEO di realizzare percorsi di cura completi e personalizzati dalla diagnosi al follow up, tenendo fede alla filosofia fondante dell'Istituto secondo cui il paziente è prima di tutto una persona.

L'eccellenza dell'Istituto non riguarda solo la cura e il trattamento di patologie oncologiche, ma si focalizza anche sull'importanza della prevenzione. Per questo motivo nasce IEO Check Up, un programma personalizzato di prevenzione in ambito oncologico e cardiovascolare, diversificato per fasce d'età e sesso e coordinato da un team interdisciplinare dei migliori esperti dello IEO.

Il servizio è rivolto non solo ai singoli, ma anche alle aziende che, sempre più attente al benessere dei propri collaboratori e consapevoli dell'importanza della prevenzione, vedono nel servizio IEO Check Up un prezioso strumento di welfare.

www.ieo.it



Variazioni nasce nel 2009 a Mantova, dove tutt'ora ha la propria sede amministrativa, occupandosi da subito di progetti di consulenza aziendale per enti pubblici, aziende nazionali ed internazionali, fornendo servizi di consulenza nell'ambito della conciliazione Vita Lavoro (Work-Life Balance) su temi quali Smart Working (Lavoro Agile), Flessibilità Aziendale (Flexy Management), Welfare Aziendale, strumenti per la Gestione del Personale e la Formazione Manageriale. Oggi opera su scala nazionale sia con aziende che con reti territoriali dedicate.

Variazioni opera in modo Unico ed Innovativo: ogni Servizio è trasformato in un Prodotto erogato in modalità All Inclusive, Su Misura e Chiavi In Mano per l'Azienda ed i suoi Dipendenti. Variazioni soddisfa le Esigenze del Cliente Sviluppando Soluzioni Ad Hoc che partono da una Analisi del Contesto Aziendale e Territoriale per poi, in collaborazione con l'Azienda, definire l'Obiettivo, i dettagli del Servizio, il Percorso necessario per il raggiungimento degli Scopi prefissati e gli Interventi di Realizzazione, Monitoraggio e Gestione dei Risultati. La finalità è chiara: Produrre Valori, Risparmi Economici e Soddisfazioni in termini di Work-Life Balance.

www.variazioni.info

SPONSOR TECNICO

ecostilla
OFFICE AND BUILDING CARE

Ecostilla è nata nel 1991 (quest'anno compie 25 anni di attività!) e si è consolidata nel tempo nel settore del Facility Management, spaziando dalle Pulizie ai servizi di Sanificazione degli Impianti Aeraulici (acqua e aria) e al Data Center Cleaning.

Offre **servizi di elevata qualità** in ambito reception, stewardship, office boy, portierato e guardiania, sia diurna sia notturna, facility manager on site, oltre al moderno e poco comune Maggiordomo d'Azienda.

Ecostilla porta **valore e competenze** attraverso professionalità nel tempo: 6M€ di fatturato, 300.000 mq serviti, 250 dipendenti in regola, coordinamento pressante e continuo e un approccio consulenziale conferiscono un profilo di alto livello, così come il livello di qualità erogato e mantenuto nel tempo attraverso la cura dei particolari (es. operatori dotati di divisa aziendale) e la presenza costante sull'appalto a totale supporto del cliente.

Presenza sull'intero territorio nazionale con clienti di vario tipo, settore e dimensione (Uffici, stabilimenti, cash&carry, retail, ...).

www.ecostilla.com

MEDIA PARTNER

PERCORSI D
secondo
welfare

Percorsi di secondo welfare è un laboratorio di ricerca nato nel 2011 su iniziativa del **Centro di Ricerca Luigi Einaudi** di Torino in collaborazione con l'**Università degli Studi di Milano**. Il nostro Laboratorio di ricerca si propone di ampliare e diffondere il dibattito sul secondo welfare in Italia studiando, approfondendo e raccontando dinamiche ed esperienze capaci

di coniugare il ridimensionamento della spesa pubblica con la tutela dei nuovi rischi sociali, in particolare attraverso il coinvolgimento crescente di attori privati e del terzo settore. Il progetto è realizzato grazie al supporto di **importanti partner istituzionali** – tra cui fondazioni filantropiche, aziende, assicurazioni, sindacati e enti locali – appartenenti ad ambiti diversi ma egualmente interessati allo sviluppo di esperienze di secondo welfare. Grazie a un costante ed articolato lavoro di approfondimento svolto dal suo gruppo di ricerca, nei suoi primi anni di vita il progetto ha prodotto contributi originali, interviste, articoli scientifici e working paper, raccolti nella **Collana 2WEL**. La maggior parte del materiale è pubblicato quotidianamente sul sito del progetto, www.secondowelfare.it, divenuto ormai punto di riferimento per addetti ai lavori ed attori coinvolti nella realizzazione di esperienze legate al secondo welfare. Il Laboratorio, inoltre, è impegnato nella realizzazione di **eventi, convegni, momenti di formazione** e approfondimento sviluppati in partnership con attori pubblici, privati e del terzo settore.

Per approfondire alcune dinamiche che caratterizzano il vasto mosaico del secondo welfare, il Laboratorio ha sviluppato tre **focus tematici** dove sono periodicamente raccolte esperienze, analisi e riflessioni utili ad approfondire gli argomenti più interessanti e dinamici affrontati nel lavoro di ricerca. Ad oggi sono attivi focus su **Garanzia Giovani, Welfare Contrattuale e Povertà Alimentare**. Quest'ultimo è stato realizzato con il patrocinio del Comitato Scientifico del Comune di Milano per **Expo 2015**.

Parte delle ricerche svolte nei primi tre anni di progetto sono state raccolte e pubblicate nel novembre 2013 nel **Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia** che, oltre a una prima rassegna delle esperienze di secondo welfare presenti nel nostro Paese, offre interpretazioni e valutazioni delle dinamiche più interessanti sviluppatasi negli ultimi anni intorno a questo fenomeno. È attualmente **in fase di stesura il Secondo Rapporto** sul secondo welfare in Italia, che sarà pubblicato nell'autunno di quest'anno.

La casa editrice ESTE da oltre sessant'anni diffonde in Italia **cultura d'impresa** e tematiche manageriali. Con una **ricca offerta di strumenti di comunicazione** ESTE comunica con il proprio pubblico di abbonati attraverso differenti canali: libri, periodici, siti web, video.

Sviluppo&Organizzazione è la più longeva e prestigiosa rivista scientifica italiana di organizzazione aziendale e risorse umane, oggi diretta dal professor Gianfranco Reborà. La rivista rappresenta lo **spazio di dibattito più autorevole** tra la **teoria dell'organizzazione aziendale** e la sua effettiva **implementazione in azienda**. Uno strumento indispensabile per chi in azienda decide le strategie di crescita e sviluppo, passando per l'organizzazione del lavoro delle risorse umane: imprenditori, direttori generali, responsabili organizzazione, direttori del personale.

La rivista nel 2015 **è stata accreditata presso AIDEA (Accademia Italiana di Economia Aziendale)**. L'accreditamento ha determinato la creazione di una sezione "referata" della rivista che ospita contributi sottoposti a un doppio referaggio anonimo. Una ulteriore certificazione di autorevolezza del prodotto editoriale.

Per consultare l'elenco dei membri del Comitato Scientifico della rivista Sviluppo&Organizzazione.

Sviluppo&Organizzazione organizza incontri con accademici, consulenti, imprenditori, manager, rappresentanti delle associazioni per approfondire temi di attualità su argomenti di organizzazione aziendale e risorse umane. Ai contenuti emersi nel corso del dibattito viene dato ampio risalto nella storica rubrica **Le Discussioni**.



PROMOZIONE ABBONAMENTO

Euro 55 anziché 110!

Sarà possibile avvalersi della tariffa agevolata collegandosi alla sezione Periodici del sito www.este.it e inserire, all'atto della sottoscrizione abbonamento, il seguente codice promozionale: **ABBSOWAZMI**

Il codice promozionale ha validità fino al 12 novembre 2016

L'abbonamento consente l'accesso gratuito a tutti i Convegni organizzati dalla rivista nel corso dell'anno di abbonamento.

Per informazioni contatta Daniela Bobbiese, responsabile abbonamenti: Tel. 02.91434419 – daniela.bobbiese@este.it