

SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE

presenta il convegno

WELFARE AZIENDALE

Ottimizzare il costo del lavoro
migliorando le performance aziendali



Napoli

13 aprile 2016 - Hotel NH Ambassador
ore 9.00 - 16.30

SPONSOR



hashtag ufficiale: #welfareaziendale



PROGETTO

Dopo il grande successo ottenuto dai convegni dello scorso anno, nel 2016 si consolida il programma convegnistico legato alla rivista *Sviluppo&Organizzazione* dedicato al tema del welfare aziendale.

Il convegno si svolge nell'arco di **una giornata (dalle 9.00 alle 16.30)** e prevede una pausa caffè a metà mattina e una colazione di lavoro servita a buffet.

I cinque convegni organizzati a **Milano, Roma, Napoli, Torino e Firenze** sono riservati agli abbonati della rivista per approfondire la teoria e le buone pratiche sugli aspetti fiscali, giuslavoristici e organizzativi legati alle politiche di welfare aziendale. I profili manageriali coinvolti nel progetto come visitatori riguardano le aree: HR, Organizzazione e Direzione Generale.

FATTO MILANO Mercoledì, 28 Gennaio 2016	ISCRITTI: 258 PARTECIPANTI: 210 AZIENDE COINVOLTE: 159
FATTO ROMA Martedì, 9 Febbraio 2016	ISCRITTI: 119 PARTECIPANTI: 92 AZIENDE COINVOLTE: 73
NAPOLI Mercoledì, 13 Aprile 2016	
TORINO Giovedì, 28 Aprile 2016	
FIRENZE Martedì, 10 Maggio 2016	

Per informazioni sulle opportunità di sponsorizzazione dei convegni
scrivi a giulia.fortunato@este.it

AGENDA

09.00 Apertura accredito partecipanti

09.30 Benvenuto e apertura lavori a cura di **Valentina Casali**, redattrice di *Sviluppo&Organizzazione*

IL WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE

09.40 ***Benessere & Ben-essere, per un welfare con l'anima***

Francesco Donato Perillo, docente di gestione risorse umane, scrittore e formatore
UNIVERSITÀ SUOR ORSOLA BENINCASA

10.05 ***Employability come senso di responsabilità per le aziende e le persone***

Alessandra Giordano, direttore delivery – **INTOO**

10.30 ***La civiltà della cura e il Welfare aziendale***

Lia Cacciottoli, componente del comitato tecnico scientifico – **ASSESSORATO ALLE PARI
OPPORTUNITA' DEL COMUNE DI NAPOLI**

10.55 ***Welfare Aziendale: il sentiment dei giovani imprenditori***

Autilia Cozzolino, ricercatrice economia territoriale, imprese e terzo settore
SRM ASSOCIAZIONE STUDI E RICERCHE PER IL MEZZOGIORNO

11.20 COFFEE BREAK

I VANTAGGI DEL WELFARE AZIENDALE A VALLE DELLE MODIFICHE DELL'ART. 12
DELLA LEGGE DI STABILITÀ

11.50 ***Welfare aziendale e produttività: una possibile relazione virtuosa***

Mita Marra, docente di analisi delle politiche pubbliche – **UNIVERSITÀ DI SALERNO**

LE ESPERIENZE AZIENDALI

12.15 ***Welfare aziendale: la sfida di GMA nell'area a nord di Napoli***

Angelo Punzi, presidente – **GMA GENERALE MECCATRONICA APPLICATA**

12.40 ***Welfare aziendale e crisi del lavoro di fabbrica: conciliare due variabili apparentemente
dicotomiche***

Giancarlo de Crescenzo, direttore risorse umane – **WATTSUD L.E.P.**

13.05 PRANZO A BUFFET

AGENDA

LE NUOVE TECNOLOGIE INCONTRANO IL WELFARE

- 14.00** *Soluzioni di Welfare aziendale per grandi e PMI attraverso Voucher o Portale Day Welfare - Il welfare interno di Day gruppo UP*
Alessandra Bertazzoni, responsabile welfare – **DAY RISTOSERVICE**
- 14.25** *Dal Welfare State al welfare aziendale. Un percorso di innovazione da valorizzare*
Marco Musella, vice-presidente – **FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI**

LE RELAZIONI INDUSTRIALI COME TERRENO DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE

- 14.50** *Tavola Rotonda "La qualità del welfare nella contrattazione sindacale: il caso Finmeccanica come risultato di un accordo unitario"*
Modera **Francesco Donato Perillo**, docente di gestione risorse umane, scrittore e formatore
UNIVERSITÀ SUOR ORSOLA BENINCASA
Andrea Amendola, responsabile settore politiche industriali e contrattazione – **CGIL**
Gianpiero Tipaldi, segretario – **CISL NAPOLI**
Giuseppe Russo, vice segretario regionale – **UIL CAMPANIA**
- 15.40** *Dagli accordi di produttività, un nuovo sviluppo per il Welfare aziendale*
Arcangelo Annunziata, senior advisor hr – **ATITECH**
- 16.05** *Il Welfare aziendale quale elemento della contrattazione di secondo livello – La specificità delle società pubbliche*
Rosario Tarallo, responsabile risorse umane – **NAPOLI SERVIZI**
- 16.30** ESTRAZIONE PREMI E CHIUSURA LAVORI

TEMA

Cresce la domanda di servizi da parte delle persone e crescono le opportunità per le aziende di erogarli. Il **welfare aziendale**, anche **ripensando l'organizzazione del lavoro**, rappresenta un'**opportunità per soddisfare i nuovi bisogni** delle persone incrementando **fidelizzazione e motivazione**.

Anche il **mondo sindacale** si mostra compatto nei confronti del welfare come strumento per rispondere ai bisogni delle persone. Si aprono **nuove stagioni di contrattazione** e il convegno rappresenta un'occasione di **confronto con docenti, esperti e rappresentanti di aziende**.

Questi i macrotemi che verranno approfonditi:

Analisi del contesto: il welfare nell'era della precarietà e l'emergere dei nuovi bisogni
Impatti sull'organizzazione del lavoro: nuovi spazi di dialogo tra azienda e dipendenti

Relazioni industriali: lo sviluppo della contrattazione di secondo livello

Evoluzione della normativa: premi di produttività e opportunità di defiscalizzazione nella legge di Stabilità

Buone pratiche: il welfare aziendale al servizio della competitività di imprese e territori

MODERATRICE



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.

IL WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE

Benessere & Ben-essere, per un welfare con l'anima

Al di là di un criterio di convenienza e di ritorno economico delle politiche di welfare, un'impresa che genera valore condiviso non adotta una logica concessoria, ma di promozione. Perché al cuore del benessere non vi sono solo benefit e servizi, ma conciliazione dei tempi, percezione di equità e riconoscimento del contributo della persona.



Francesco Donato Perillo, docente di gestione risorse umane, scrittore e formatore

UNIVERSITÀ SUOR ORSOLA BENINCASA

Laurea in filosofia, ha maturato una trentennale esperienza in Italia ed all'estero nella Direzione del Personale di aziende del Gruppo Finmeccanica (Alenia, Selex, Alenia Marconi Systems, Telespazio). Dal 2008 al 2011 è stato Direttore Generale della Fondazione Space Academy per l'alta formazione nel settore spaziale.

È docente a contratto di Gestione delle Risorse Umane all'Università Suor Orsola Benincasa di Napoli e formatore manageriale della Luiss Business School.

È autore dei libri: *La leadership d'ombra*, Guerini e Associati, Milano 2005; *L'insostenibile leggerezza del management-best practices nell'impresa che cambia*, Guerini e Associati, Milano 2010; *Romanzo aziendale*, Vertigo, Roma 2013; *Impresa Imperfetta*, Editoriale scientifica, Napoli 2014.

Cura la rubrica *Impresa Imperfetta* della rivista *Persone & Conoscenze* – Edizioni Este, Milano.

Editorialista del *Corriere del Mezzogiorno* (gruppo Corriere della Sera).

IL WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE

Employability come senso di responsabilità per le aziende e le persone

Nel tempo la tipologia di benefit aziendali è andata variando per rispondere sempre più ai nuovi bisogni sociali. Oggi la maggioranza dei benefit che le aziende offrono ai propri dipendenti riguarda il supporto alle famiglie con figli e la tutela della salute. Anche rispetto al grande tema della conciliazione tra vita familiare e lavorativa l'offerta è molto variabile (convenzioni, contributo economico, programmi di flessibilità lavorativa per i genitori, ecc.).

In un mercato occupazionale in continuo cambiamento come quello di oggi le persone sentono sempre più la necessità di sapersi orientare, di potersi reinventare e soprattutto mantenere alta la propria employability. Le politiche di welfare aziendale devono tener conto di questo per rispondere ai bisogni emergenti, mettendo a disposizione percorsi mirati che guidino nello sviluppo personale e professionale di ogni dipendente.



Alessandra Giordano, direttore delivery
INTOO

Laureata in Psicologia a Padova, Alessandra Giordano entra a lavorare nella funzione hr di una multinazionale italiana. Qui sviluppa la sua esperienza professionale ricoprendo ruoli diversi e di crescente responsabilità. Ha acquisito competenze e capacità di gestione di progetti complessi nella gestione del personale, selezione e formazione, organizzazione e sviluppo e comunicazione interna.

Dopo un'esperienza quasi ventennale passa alla consulenza e in particolare inizia ad occuparsi di outplacement in INTOO.

In breve diviene direttore delivery gestendo la struttura di consulenti specializzati che su tutto il territorio affiancano le persone nel percorso di riposizionamento professionale.

SPONSOR



INTOO è leader nei servizi di outplacement in Italia. Nasce nel 1991 come DBM Italia e nel 2005 entra a far parte di Gi Group. La missione di INTOO è potenziare l'employability della persona per facilitarne il rientro nel mondo del lavoro.

Attraverso attività mirate INTOO favorisce la continuità professionale di dirigenti, quadri, impiegati e operai, valorizzandone le competenze ed esperienze.

INTOO sviluppa anche progetti di prevenzione all'uscita, reindustrializzazione e ha approcci mirati alle neo mamme (Moms@work) e agli over 55 (Active Ageing).

www.intoo.it

IL WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE

La civiltà della cura e il Welfare aziendale

È tempo, ormai, di far uscire la "cura" da un modello esclusivamente femminile, familiare, privato che non ha alcun potere di incidere sulla "polis". E' tempo di parlare e agire in nome di una civiltà della cura condivisa tra donne e uomini che permetta di affrontare un discorso politico sulla città e sul lavoro, sui tempi, l'organizzazione e gli spazi, con un sapere e un agire differente.



Lia Cacciottoli, componente del comitato tecnico scientifico
ASSESSORATO ALLE PARI OPPORTUNITA' DEL COMUNE DI NAPOLI

61 anni, sposata da circa 33, un figlio di 24 anni e... un cane anziano. Laureata in Sociologia, ho lavorato per oltre 10 anni, nella Direzione del Personale, per l'Ansaldo Trasporti prima, e la Datitalia Processing poi. Per altri 10 anni sono stata Presidente di D&S Group, una cooperativa femminile che ha promosso e realizzato, in Italia ed Europa, percorsi formativi e progetti volti all'inserimento lavorativo, allo start up e sviluppo di micro imprese, allo sviluppo locale e al miglioramento della vita delle persone con particolare attenzione alle tematiche di genere e alle politi-

che giovanili. Collaboro con Società private, Enti pubblici e Università: in particolare con il LUPT, Centro Studi interdipartimentale dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, in qualità di esperta di genere e di politiche di equilibrio dei tempi di vita, e come Staff tecnico, con la Rete ITER, un'associazione di amministrazioni locali ed enti No Profit che si occupano di politiche giovanili.

Faccio attualmente parte del Comitato Tecnico Scientifico dell'Assessorato P. O. del Comune di Napoli. Da sempre incuriosita e... meravigliata del permanere, nonostante gli innegabili progressi culturali della nostra civiltà, degli stereotipi di genere nel mondo del lavoro e della frattura tra vita privata e professionale. Ho dedicato al mio lavoro grande attenzione per indagare e tentare di migliorare la qualità della vita di donne e uomini.

IL WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE

Welfare Aziendale: il sentiment dei giovani imprenditori

Negli ultimi anni stiamo assistendo ad una trasformazione del bisogno di welfare e com'è ben noto, la crisi finanziaria scoppiata nel 2008 ha acuitizzato le difficoltà ad alimentare finanziariamente le politiche di sostegno compromettendo con ingenti tagli di spesa i settori fondamentali: previdenza, assistenza. Tale situazione diventa ancora più critica nel Mezzogiorno, territorio che ha subito più degli altri gli effetti negativi della crisi e al contempo ha assistito ad un ispessimento della domanda sociale. Nella nuova concezione del Benessere incentrata sulla Multidimensionalità ovvero sull'insieme degli aspetti che concorrono alla qualità della vita dei cittadini, le realtà imprenditoriali assumono un ruolo rilevante per il contributo che posso offrire nella sfera del welfare aziendale. Come si predispongono le imprese rispetto a tale fenomeno e soprattutto cosa ne pensa la classe imprenditoriale giovanile, considerata sempre più vero volano per lo sviluppo dell'economia italiana? Srm mediante l'Osservatorio giovani imprenditori ha indagato sul sentiment dei giovani imprenditori sugli aspetti previdenziali e assicurativi, soffermandosi sulle caratteristiche territoriali del fenomeno.



Autilia Cozzolino, ricercatrice economia territoriale, imprese e terzo settore
SRM ASSOCIAZIONE STUDI E RICERCHE PER IL MEZZOGIORNO

Autilia Cozzolino è Ricercatrice presso l'Ufficio di Economia territoriale Imprese e Terzo Settore del Centro Studi SRM. Laureata nel 2004 in Economia e Commercio presso l'Università Federico II di Napoli ha conseguito l'abilitazione all'esercizio della professione di Dottore Commercialista e Revisore contabile. Dopo la partecipazione al master nel 2005 in "Service management" organizzato dall'Università Federico II di Napoli ha svolto l'attività di ricerca presso l'ufficio Studi SRM del gruppo Intesa Sanpaolo dove tuttora ne fa parte. In particolare si occupa dell'attività di monitoraggio, analisi e appro-

fondimento delle dinamiche economiche e sociali e degli sviluppi settoriali dei territori tenendo conto delle connesse esigenze finanziarie ed organizzative del sistema produttivo. Tra i principali campi di ricerca: l'imprenditoria giovanile (cura l'Osservatorio Giovani imprenditori), il Settore non profit (cura la rivista Quaderni di economia sociale) ed i settori trainanti dell'economia meridionale (quali agroalimentare, abbigliamento moda, automotive, aerospazio, turismo) l'interdipendenza economica e produttiva tra il Mezzogiorno ed il resto dell'Italia. Infine i fattori di competitività dell'economia meridionale: è coautrice di diverse pubblicazioni ed articoli scientifici su tali tematiche.



SRM realizza studi, **analisi e ricerche per contribuire alla diffusione della conoscenza e della cultura economica**, e per creare valore aggiunto nel tessuto economico e sociale del Mezzogiorno, nella sua dimensione europea e mediterranea. Vantiamo infatti un **consolidato know-how in campo di studi e ricerche sui temi dello sviluppo regionale**, in particolare in rela-

zione all'**economia del Mezzogiorno**. Abbiamo inoltre attivato due osservatori permanenti: "**Mediterranean Observatory**" e "**Maritime Economy**", in quanto il nostro Paese, e le sue regioni meridionali in particolare, rivestono un naturale ruolo di ponte economico e logistico tra l'Europa Continentale e i Paesi Mediterranei.

La **mission SRM** ha l'obiettivo di offrire ai soci e all'insieme della comunità degli operatori economici, **analisi economiche e approfondimenti che migliorino la conoscenza del territorio sotto il profilo infrastrutturale, produttivo e sociale, e contribuiscano allo sviluppo del Mezzogiorno in una visione europea e mediterranea.**

I VANTAGGI DEL WELFARE AZIENDALE A VALLE DELLE MODIFICHE DELL'ART. 12 DELLA LEGGE DI STABILITÀ

Welfare aziendale e produttività: una possibile relazione virtuosa

Il ricorso al welfare aziendale e contrattuale anche nell'ambito dell'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività potrebbe non solo promuovere soluzioni sostenibili di conciliazione vita-lavoro ma anche e soprattutto rendere l'organizzazione del lavoro più flessibile con un miglior benessere organizzativo. Recenti studi sulla distribuzione del tempo tra lavoro e cura evidenziano che la flessibilità organizzativa genera un vantaggio a favore della conciliazione vita-lavoro, che occorre riconoscere e sostenere attraverso tecniche di gestione e politiche aziendali che garantiscano equità di trattamento e opportunità di crescita professionale, in particolare per le donne lavoratrici del Mezzogiorno.



Mita Marra, docente di analisi delle politiche pubbliche
UNIVERSITÀ DI SALERNO

Mita Marra insegna Analisi delle Politiche Pubbliche e Scienza dell'amministrazione presso l'Università di Salerno. Mita Marra insegna anche "Evaluating Complex Programs" presso la Carlton University nell'ambito de "The World Bank's International Program in Development Evaluation Training" (IPDET) in Canada e "Comparative Public Policy" presso la Scuola estiva della Trachtenberg School of Public Policy and Public Administration della George Washington University (USA).

I propri interessi di ricerca ruotano intorno alla valutazione delle politiche complesse per lo sviluppo umano e sociale e la riforma dello Stato e della pubblica amministrazione. Mita Marra ha conseguito la laurea in Economia presso l'Università di Napoli "Federico II" nel 1995, il Master of Arts in International Relations presso la Johns Hopkins University (Washington DC, USA) nel 1998 e il PhD in Public Policy presso la George Washington University (Washington DC, USA) nel 2003. È stata Visiting Scholar presso la George Washington University (2010) e l'Università di Maastricht (2006), ove ha insegnato European Cohesion Policy. Ha svolto attività di consulenza per la Banca mondiale (1998-2005), le Nazioni Unite (2007-2009), la Regione Puglia e Molise (2008-2009), il Formez (2002-2004) e la Fondazione G. Brodolini (2007-2009). È attualmente Associate Editor per la rivista Evaluation and Program Planning e dal 2013 presidente dell'Associazione Italiana di Valutazione (AIV).

LE ESPERIENZE AZIENDALI

Welfare aziendale: la sfida di GMA nell'area a nord di Napoli

L'impresa possibile di fare azienda nell'area a nord di Napoli ispirandosi da 40 anni al modello imprenditoriale di Adriano Olivetti: sempre vicino ed attento allo sviluppo economico e sociale delle comunità e del territorio in cui opera. Ma anche al personale e alla qualità del tempo che passa al lavoro. Aree di intervento: salute (palestra attrezzata in sede, mensa controllata e iniziative per la prevenzioni dei tumori), benessere (giardini, cappella, area relax pausa pranzo), solidarietà (sponsor club sportivi), istruzione (formazione professionale continua e tirocini per studenti).



Angelo Punzi, presidente
GMA GENERALE MECCATRONICA APPLICATA

Nato a Napoli il 23 giugno del 1951. È Presidente della G.M.A. (Generale Meccatronica Applicata). Dal 2009 è presidente degli industriali di Giugliano (Na). Dal 2015 è vicepresidente della sezione Metalmeccanici dell'Unione industriali di Napoli ed è anche presidente della Commissione Network di impresa della Defense&Security Software Engineers Association (DSSEA). Dal 2013 è vicepresidente del Consorzio CERASE (Campagna Excellence per Radar Attivi A Scansione Elettronica).

Ha lavorato presso COMET FUSARO, prima come responsabile del reparto cablaggi, poi è stato responsabile di produzione e infine come direttore di stabilimento. È stato responsabile ditta LEA (Lavorazioni elettriche artigianali) e nel 1977 ha fondato la GMA (innovazione tecnologica per settore civile e Difesa). Nel 1980 ha fondato la VERN-SUD e la C.M.P. (Costruzioni Meccaniche Punzi). Nel 2010 con la GMA ha rilevato l'azienda aerospaziale Axitude. Nel 2013 è stato inaugurato il nuovo stabilimento GMA: 9 mila mq, con ampi spazi destinati benessere lavoratori (sala relax, cappella, mensa, palestra). Ha esposto prodotti alla biennale DSEI di Londra.



La **GMA** è oggi una **realtà operante sulla frontiera delle tecnologie avanzate**, applicate nei settori della meccatronica e dell'uso di MEMS (Micro Electro Mechanical Systems) per la realizzazione di piattaforme inerziali. La GMA è nata nel 1977 e dal 2013 opera in un nuovo stabilimento di 12.000 metri quadrati, avente una **concezione altamente innovativa ed a basso impatto ambientale**, dotata di **soluzioni organizzative fortemente protese a migliorare l'ambiente di lavoro**, oltre a realizzare una gestione biodinamica del flusso delle lavorazioni.

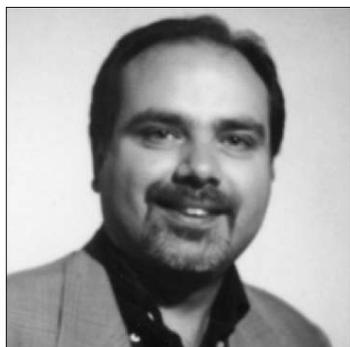
L'Azienda conta circa 100 addetti ed ha un fatturato annuo di 17 milioni di euro.

I Clienti di riferimento della GMA sono **Finmeccanica, Fincantieri, Thales, ABB**

oltre a Università e centri di ricerca come il CIRA (Centro Italiano Ricerche Aerospaziali) e la **Federico II° di Napoli**. Nel 2010 allo scopo di ampliare il portafoglio prodotti e Clienti e inserirsi nel settore avionico, ha acquisito Axitude, un'azienda specializzata nella progettazione e produzione di piattaforme inerziali per il settore avionico.

Welfare aziendale e crisi del lavoro di fabbrica: conciliare due variabili apparentemente dicotomiche

Olivetti credeva possibile un equilibrio tra solidarietà sociale e profitto. Sebbene tale premessa sia oggi largamente condivisa, resta un quesito di fondo, al quale un responsabile del personale ha il dovere di trovare risposta: quando la congiuntura finanziaria mette in crisi la liquidità aziendale, compromettendo le certezze, ha ancora senso parlare di welfare aziendale? Quando tutto sembra diventare precario, la fabbrica resta l'unica entità che non può essere messa in discussione. Se nella grande azienda il welfare si sviluppa sotto forma di benefit, nella fabbrica trova la sua sede naturale nella difesa del posto di lavoro. Anche la disciplina degli ammortizzatori sociali viene rivisitata e trova piena applicazione con l'introduzione del contratto di solidarietà. Queste due forme costituiscono un nuovo paradigma della gestione del personale, orientato alla salvaguardia di un benessere che deve essere sempre più collettivo e sempre meno individuale.



Giancarlo de Crescenzo, direttore risorse umane – **WATTSUD L.E.P.**

Giancarlo de Crescenzo nasce a Napoli il 10 novembre 1962.

Si laurea in Economia e Commercio presso l'Università Federico II di Napoli. Abstract della tesi *La lettura a Napoli. Analisi e risultati di una ricerca empirica* furono pubblicati su diverse pubblicazioni scientifiche e de Crescenzo iniziò diverse collaborazioni universitarie ed attività consulenziali nell'ambito delle ricerche di mercato. Inizia così anche un rapporto di consulenza per la Bull HN Information Systems Italia per la quale furono svolti studi del mercato del Sud Italia relativamente all'Information Technology e al mercato delle professionalità ad alto livello di scolarità. Entra nella Direzione del Personale della

Bull maturando una esperienza diversificata nell'ambito delle diverse funzioni della Direzione Relazioni col Personale. Partecipa fattivamente anche alla costituzione della Bull HN Sud. Matura anche una significativa esperienza nell'ambito della Comunicazione interna ed esterna. Nel 1996 a seguito della realizzazione presso la sede di Avellino del Centro di Eccellenza SAP, affianca alla responsabilità della Gestione del Personale anche la responsabilità dello sviluppo delle attività progettuali nel centro-sud. Nel maggio 1999 viene assunto dalla Wattsud L.E.P. di Napoli, dove assume la Direzione del Personale e dei sistemi informativi ERP.



La Wattsud Lavorazioni Elettromeccaniche di Precisione Società Uninominali è un'azienda interamente controllata dalla holding **Finwatt** – nasce nel 1980. Si tratta di un'azienda di **elevata tecnologia**,

specializzata nella **progettazione, realizzazione e commercializzazione di prodotti elettromeccanici**, tra cui trasformatori di misura ed altri componenti isolanti, in resina sintetica per interruttori e quadri in MT per interno ed apparecchi per il segnalamento ferroviario. L'applicazione di tecnologie avanzate con apparecchiature di ultima generazione ed un management fortemente orientato alla Qualità, fanno della Wattsud un'azienda moderna, **leader del settore**, con referenze internazionali di primo livello.

L'azienda attualmente è impegnata nel rafforzamento delle sue posizioni di leadership nei settori di competenza e secondo una logica di espansione, nella diversificazione delle sue linee di business realizzata con l'apertura di **nuove linee di attività** coerenti con la propria mission; ciò si traduce in significativi investimenti effettuati sia per espandere le proprie quote di **mercato all'estero** che per consolidare la propria presenza commerciale in tutto il mondo attraverso una **linea di vendita indiretta costituita da agenti**.

La Wattsud ha realizzato: **Innovazione di processo, Innovazione di prodotto ed innovazione di mercato**. In particolare, un notevole impegno è stato rivolto all'innovazione delle tecniche di trattamento dei dati, con l'utilizzazione di tutti i mezzi messi a disposizione dall'Information Technology.

LE NUOVE TECNOLOGIE INCONTRANO IL WELFARE

Soluzioni di Welfare aziendale per grandi e PMI attraverso Voucher o Portale Day Welfare - Il welfare interno di Day gruppo UP

Quali strumenti una PIM o una grande azienda può utilizzare per pianificare e realizzare un piano di welfare aziendale? Day propone le soluzioni per semplificare i processi, dalla pianificazione alla realizzazione al monitoraggio dei risultati. Le soluzioni più adatte alle particolarità di ogni azienda.



Alessandra Bertazzoni, responsabile welfare
DAY RISTOSERVICE

Laureata in scienze politiche internazionali, Master in Marketing e NLP, lavora in Day Ristoservice dal 2000, ricoprendo via via diversi ruoli nell'ambito marketing e commerciale. Cura i rapporti con i grandi clienti e dal 2011 è responsabile del servizio welfare. Si occupa della costruzione di progetti di welfare sia per la pubblica amministrazione sia per le aziende. Intrattiene i rapporti con la casa madre Chèque Déjeuner per quanto riguarda l'esperienza francese relativa ai piani di welfare.

SPONSOR



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

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

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

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

www.day.it

Dal Welfare State al welfare aziendale. Un percorso di innovazione da valorizzare

L'intervento metterà in risalto opportunità e rischi della parabola del welfare italiano dal welfare State (lo stato che si occupa dei propri cittadini "dalla culla alla bara") al Welfare aziendale promosso dalle recenti riserve mettendo in risalto i rischi di un abbandono della logica di diritti sociali garantito universalmente, ma anche le opportunità di un sistema che promuove risposte innovative e più efficienti sul fronte della cura e del benessere dei lavoratori (e non solo).



Marco Musella, vice-presidente
FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI

Marco Musella, Ordinario di Economia Politica, si occupa da molti anni di terzo settore e riforma dei sistemi di Welfare. Autore e curatore di molti articoli scientifici e libri sul tema, ha di recente concentrato le proprie ricerche su economia e sussidiarietà e sulla teoria economica dello sviluppo umano. In questo ambito si ricordano il testo pubblicato con Apogeo "Teoria Economica dello Sviluppo Umano", 2015, e il volume "L'economia sociale nell'era della sussidiarietà orizzontale", Giappichelli, 2012, coautore Maria Santoro.

Marco Musella è Direttore del Dipartimento di Scienze Politiche della Università di Napoli Federico II, Vice presidente della Fondazione Banco Napoli e Presidente della Star-up Meridonare, una start-up innovativa a vocazione sociale.



La Fondazione Banco di Napoli persegue fini di **interesse sociale e di promozione dello sviluppo economico e culturale su tutto il territorio nazionale e all'estero**. In particolare, svolge attività nei seguenti settori: ricerca scientifica, educazione e formazione, sanità per il potenziamento di attrezzature, arte e beni culturali, assistenza e volontariato. L'ente rappresenta, col suo nome, la **continuità storica di una istituzione plurisecolare sempre al centro della vita sociale, economica,**

culturale di Napoli e del Mezzogiorno. La sua mission privilegiata rimane in ogni caso la **gestione, la tutela e la valorizzazione dell'Archivio Storico della Fondazione**, il più grande archivio di natura bancaria al mondo, nel quale sono raccolti preziosi documenti capaci di dischiudere, a studiosi e appassionati, 500 anni di storia napoletana, meridionale, italiana, europea e di paesi extra-europei.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI COME TERRENO DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE

Tavola Rotonda "La qualità del welfare nella contrattazione sindacale: il caso Finmeccanica come risultato di un accordo unitario"



Gianpiero Tipaldi, segretario
CISL NAPOLI

Gianpiero Tipaldi, napoletano, classe '62, 46 anni, sposato, due figli, nel sindacato dal 1983, è attualmente segretario regionale della Cisl Campania e coordinatore dell'area metropolitana del sindacato napoletano. Segretario Generale della Cisl di Napoli nel 2008, inizia negli Edili Filca di Pozzuoli come operatore, nel 1985 è il più giovane Segretario Generale Filca in Italia, a Pomigliano. Successivamente diventa Segretario Generale Filca Caserta, nel 1993 sarà Segretario Generale Filca Napoli e nel 1999 ricoprirà la stessa carica per la Filca Campania.

Nel 2001 entra a far parte della Segreteria Provinciale CISL Napoli di cui è stato Segretario Organizzativo e nel 2008 subentra a Giuseppe Gargiulo. Nel corso degli anni ha rivestito molteplici cariche nell'amministrazione di Enti Bilaterali del settore Edile.

Attualmente è Coordinatore della CISL dell'Area Metropolitana di Napoli e Segretario Regionale con delega a:

- Politiche contrattuali del settore terziario (Commercio, Turismo, Tlc, spettacolo, editoria, grafici, cartai, Poste e assicurazioni)
- Servizi (Ser.Cam, INAS, Sicet, Adiconsum, APS Turismo Sociale, IAL, Ufficio vertenze)

Formazione sindacale (Formazione dirigenti e quadri)



A oltre sessant'anni dalla nascita, con più di 4 milioni e mezzo di iscritti, la Cisl è un grande sindacato confederale fondato su principi di libertà, giustizia, partecipazione, responsabilità, autonomia, fedele ai valori del cattolicesimo democratico e del riformismo laico. Mantenendo ferme queste caratteristiche e le idee lungimiranti dei "padri fondatori", la Cisl è divenuta una forza sociale sempre più determinante e centrale nella vita economica e sociale del Paese, allargando la sua influenza e guadagnando consenso fra i lavoratori e i cittadini.

Le strutture di territorio, le categorie, i militanti e i quadri della Cisl sono oggi presenti in ogni luogo di lavoro, in ogni comunità regionale o locale. Le sedi della Cisl sono frequentate dai soci che tramite la tessera hanno accesso gratuito ai servizi e alle convenzioni ma anche da tanti cittadini che si rivolgono al sindacato per essere tutelati nei loro diritti e aiutati come persone. Sono lavoratori dipendenti, pensionati, giovani, anziani, casalinghe, immigrati.

La sua ragion d'essere prioritaria è la difesa e l'avanzamento del lavoro, come leva di promozione umana e civile: lavoro salvaguardato nella sua dignità, nelle sue condizioni salariali, normative, professionali; lavoro buono e duraturo, che sia per tutti veicolo di benessere e di cittadinanza. Forte dell'idea che la dimensione sociale viene prima di quella politica ed è da questa autonoma.

È impegnata oggi in un grande cambiamento organizzativo per riavvicinare il sindacato ai posti di lavoro, più vicino alle esigenze dei lavoratori, attraverso una valorizzazione del ruolo di migliaia di delegati e rappresentanti sindacali di base. Per la Cisl rimane centrale l'attività di contrattazione nazionale e di secondo livello, la contrattazione sociale nei territori grazie alla partecipazione diretta dei lavoratori.

Un nuovo modello di sindacato responsabile, partecipativo, popolare che risponda alla sfida della competitività e dello sviluppo nell'era del mercato globale.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI COME TERRENO DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE

Tavola Rotonda "La qualità del welfare nella contrattazione sindacale: il caso Finmeccanica come risultato di un accordo unitario"



Giuseppe Russo, vice segretario regionale
UIL CAMPANIA

Giuseppe Russo, oggi è segretario regionale UILM Campania, con principali mansioni quali contrattazione, responsabile delle aziende Finmeccanica in Campania, formazione, fondi pensione di categoria e bilateralità. Dal 2000 al 2006 è stato segretario territoriale UILM Campania di zona Flegrea e responsabile del settore ICT di piccole e medie aziende. Per oltre dieci anni Consulente in FINSIEL, si è specializzato in analisi, programmazione e formazione.

Ha inoltre assunto l'incarico di coordinatore della segreteria politica dell'Assessorato della regione Campania dal 1987 al 1994.



La Uilm Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici è il sindacato di categoria che all'interno della Uil - Unione Italiana del Lavoro - rappresenta, organizza e tutela i lavoratori e le lavoratrici dipendenti da imprese metalmeccaniche e dei cosiddetti settori affini: orafo, argentiero e odontotecnico.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI COME TERRENO DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE

Dagli accordi di produttività, un nuovo sviluppo per il Welfare aziendale

Welfare autonomo aziendale e welfare "concordato". Gli accordi di produttività nel diritto sindacale: la storia (recente). La cultura ed il contesto attuale delle relazioni sindacali, tra crisi e nuovi modelli. I condizionamenti di un legislatore "oscillante". Esperienze aziendali significative, commenti ad alcuni accordi. Job-act e Finanziaria 2016 il quadro riformatore. Il nuovo decreto attuativo su accordi di produttività e detassazione: aspetti applicativi e problematici



Arcangelo Annunziata, senior advisor hr
ATITECH

Laurea in Giurisprudenza (110/110) all'Università degli Studi di Napoli con una tesi su "le cooperative e la legge 44" (la Legge istitutiva del sostegno all'imprenditorialità giovanile).

Attualmente è consulente per Soluzioni. Svolge attività di HR Senior Advisor. E' stato Direttore del Personale di Atitech, occupandosi tra l'altro della gestione dei processi di riorganizzazione aziendale e dei programmi di ammortizzatori sociali. In Alitalia è stato responsabile di gestione, sviluppo e formazione, attivo principalmente a Fiumicino e Malpensa (Va), dove ha

curato tra l'altro lo start-up per il personale delle aree tecniche.

La sua formazione nelle Risorse Umane è avvenuta in Alenia, dove è stato HR Manager ed ha collaborato sempre in posizione di responsabilità ad importanti iniziative organizzative ed industriali. Nella precedente programmazione dei Fondi Comunitari ha gestito vari progetti ammessi dalla Commissione Europea a Finanziamento. E' dal 2010 giornalista pubblicitario ed è stato, dal 2009 al 2012, Assessore esterno con delega alle Politiche Giovanili e Sociali del Comune di Nola (NA), nonché presidente in tale veste del Coordinamento Istituzionale dei 15 Comuni dell'ambito.



Atitech è una MRO indipendente situata a Napoli, presso l'aeroporto internazionale di Capodichino, in una regione ad alta densità per l'industria aeronautica. L'Azienda fornisce servizi di manutenzione pesante rivolta ai più diffusi modelli di aerei al mondo

ed ha come obiettivo, l'espansione delle proprie capability e locations.

Dal 2009, quando la società è stata rilevata da un fondo azionario privato (MERIDIE), i lavoratori sono stati convertiti ad una flessibilità impensabile, pur continuando a garantire la massima affidabilità. **Atitech può contare su un bagaglio di clienti fidelizzate sta rapidamente aumentando il proprio portafoglio di clienti terzi, proponendo i propri servizi alla maggior parte di vettori presenti nell'EMEA (Europe-Middle East-Africa).**

Oggi Atitech è pienamente in grado di supportare le richieste provenienti dai clienti terzi, forte delle sue "8 baie" dedicate alla manutenzione ed ad "1 baia" dedicata esclusivamente alla verniciatura. La recente acquisizione del ramo di azienda su Capodichino NORD (ex Alenia) consentirà di proseguire nel progetto di rafforzamento delle infrastrutture necessarie alla manutenzione aeronautica anche sui velivoli cd. di Lungo Raggio (Wide Body). **Attualmente, grazie alla Sua pluriennale esperienza, Atitech è oggi una delle più grandi MRO in Europa in grado di offrire supporto manutentivo per i seguenti modelli di aeromobili:** MD80, B737CL/NG, A320F ed Embraer 175/190. L'esperienza sulla famiglia Airbus A320F è iniziata nel 2003 con più di 1.000 controlli di manutenzione pesante effettuati nella struttura di Napoli.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI COME TERRENO DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE

Il Welfare aziendale quale elemento della contrattazione di secondo livello – La specificità delle società pubbliche

Natura, caratteristiche e vincoli delle società pubbliche in materia di contrattazione aziendale e di contenimento del costo del lavoro. La tensione tra la necessità di assicurare i diritti previsti dal CCNL applicato in azienda ed il rispetto dei vincoli imposti della normativa pubblicistica in materia di finanza locale. Lo studio della stratificazione del personale quale elemento di orientamento per la scelta di strumenti di welfare maggiormente adeguati. Le azioni in materia di welfare ed il loro positivo impatto sul contenimento del costo del personale e del salario accessorio. Gli strumenti di welfare quale incentivo alla produttività del lavoro.



Rosario Tarallo, responsabile risorse umane
NAPOLI SERVIZI

Rosario Tarallo è nato a Napoli, il 29 marzo del 1970. E' uno specialista in materia di gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali. Si è laureato in Scienze Politiche nel 1996, presso l'Istituto Universitario Orientale di Napoli. Ha successivamente conseguito, nel 1998, un Master in pianificazione e gestione delle risorse umane.

Dopo alcune collaborazioni con varie aziende, in qualità di consulente e formatore, nell'anno 2001 è stato assunto come Dirigente presso il Comune di Napoli, svolgendo per 9 anni vari ruoli dirigenziali, in special modo nel settore della formazione professionale e delle politiche del lavoro.

Dal marzo 2010 ricopre il ruolo di responsabile delle Risorse Umane e Organizzazione della Napoli Servizi, società pubblica, multiservizi, interamente partecipata dal Comune di Napoli (con un organico di oltre 1400 dipendenti). Nel corso della propria carriera ha pianificato e gestito, in qualità di project manager, importanti progetti nell'ambito delle politiche pubbliche del lavoro, alcuni dei quali (progetto Tirocini formativi per l'occupazione e progetto CUORE Centri Urbani Operativi per la Riqualificazione Economica) sono stati insigniti del riconoscimento di buona pratica della pubblica amministrazione. Analoghi riconoscimenti e certificazioni sono stati conferiti a progetti gestiti in ambito aziendale.

Ha partecipato, in qualità di relatore, a due Forum nazionali della PA e a varie edizioni di alcuni importanti convegni e meetings in Italia e all'estero, trattando varie tematiche, tra le quali quella della gestione e riqualificazione delle risorse umane nei contesti pubblici.

PERSONE & CONOSCENZE

LA VOCE DELLA DIREZIONE DEL PERSONALE

Persone&Conoscenze è l'unica rivista italiana **dedicata a chi gestisce professionalmente le persone all'interno delle organizzazioni.**

Il direttore del personale e il responsabile della formazione sono i naturali destinatari del prodotto editoriale, ma non solo.

La rivista è rivolta in generale a chi gestisce gruppi di persone nelle organizzazioni, dall'imprenditore al direttore generale fino a tutti i responsabili di funzione.



**DAL
PROSSIMO
NUMERO
NUOVA VESTE
GRAFICA
E NUOVA
COPERTINA**

*PROMOZIONE ABBONAMENTO ANNUALE
RISERVATA AI PARTECIPANTI DELL'EVENTO DI OGGI*

Euro 65 ~~anziché 130!~~

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: **WAZ2016A50**

Offerta valida fino al 13/5/2016.

LA ASPETTIAMO AL DESK ESTE!