

SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE

presenta il convegno

WELFARE AZIENDALE

Ottimizzare il costo del lavoro
migliorando le performance aziendali



Torino

Giovedì, 28 aprile 2016 - AC Hotel Torino
ore 9.00 - 16.00

SPONSOR



ESPOSITORE



MEDIA PARTNER



SPONSOR TECNICO



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 16.35)** 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

FATTO

NAPOLI

Mercoledì, 13 aprile 2016

ISCRITTI: 42

PARTECIPANTI: 30

AZIENDE COINVOLTE: 20

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

9.00 Apertura accredito partecipanti

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

EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA: PREMI DI PRODUTTIVITÀ E OPPORTUNITÀ DI DEFISCALIZZAZIONE NELLA LEGGE DI STABILITÀ

09.40 *La nuova disciplina del welfare aziendale: scenari evolutivi alla luce della Legge di Stabilità 2016*
Federico Razetti, ricercatore del **LABORATORIO PERCORSI DI SECONDO WELFARE**

10.10 *Fare Welfare tra tecnologia e semplicità*
Andrea Verani Masin, sales director – **EASYWELFARE**

IMPATTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:
NUOVI SPAZI DI DIALOGO TRA AZIENDA E DIPENDENTI

10.35 *Il Welfare Aziendale e gli impatti sull'organizzazione del Lavoro*
Chiara Morelli, professore associato di organizzazione aziendale – **UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE**

ANALISI DEL CONTESTO:
IL WELFARE NELL'ERA DELLA PRECARIETÀ E L'EMERGERE DEI NUOVI BISOGNI

11.00 *Il welfare dalla parte delle persone*
Antonella Pella, direttore risorse umane e servizio clienti Italia – **BON PRIX**

11.25 COFFEE BREAK

12.00 *Soluzioni di Welfare aziendale per grandi e PMI attraverso Voucher o Portale Day Welfare*
Il welfare interno di Day Spa gruppo UP
Alessandra Bertazzoni, responsabile welfare – **DAY RISTOSERVICE**

12.25 *Il piano di welfare in GTT, progetti consolidati e nuove aree di intervento*
Giovanni Godino, hr director – **GRUPPO TORINESE TRASPORTI**

12.50 PRANZO A BUFFET

AGENDA

RELAZIONI INDUSTRIALI COME TERRENO DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE

14.00 *Confronto con esponenti del mondo sindacale*

Massimo Ricchetti, responsabile area sindacale – **UNIONE INDUSTRIALE TORINO**

Sergio Melis, segretario regionale – **CISL PIEMONTE**

BUONE PRATICHE:

IL WELFARE AZIENDALE AL SERVIZIO DELLA COMPETITIVITÀ DI IMPRESE E TERRITORI

14.30 *A prova di welfare nel Gruppo Messina*

Rodolfo Magosso, hr director – **GRUPPO MESSINA**

14.55 *Iniziative di welfare a sostegno di persone e territorio*

Adriano Gallea, hr manager Italia – **PRIMA INDUSTRIE**

15.20 *Il Welfare integrato del Gruppo Intesa Sanpaolo*

Alfio Filosomi, responsabile affari istituzionali sindacali, politiche del lavoro – **GRUPPO INTESA SANPAOLO**

15.45 CONCLUSIONI E CHIUSURA LAVORI

TEMA

La crisi del sistema economico ha messo a sua volta in crisi il sistema del welfare nel nostro Paese. Alla diminuzione delle risorse per la spesa sociale fa da contraltare un **progressivo aumento dei bisogni delle persone**. Il ruolo del settore pubblico come garante dei bisogni dei cittadini appare sempre più debole. Uno scenario all'interno del quale il welfare aziendale, che si colloca nell'ambito del cosiddetto **secondo welfare – ovvero il mix di protezione e investimenti sociali a finanziamento non pubblico, erogati da un insieme di attori economici e sociali spesso collegati tra loro in rete**: parti sociali, enti locali, terzo settore e privati – tenderà ad assumere **un ruolo sempre più rilevante**. Cresce la domanda di servizi da parte delle persone e crescono le opportunità per le aziende di erogarli. **Con quali impatti per l'organizzazione? Come si incrementano motivazione e fidelizzazione delle persone** alla luce della nuova disciplina del premio di produttività e delle agevolazioni in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori all'organizzazione? **In che modo il welfare aziendale diventa una leva per incrementare l'employer branding? Come sono destinate ad evolvere le relazioni industriali?**

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.

EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA: PREMI DI PRODUTTIVITÀ E OPPORTUNITÀ DI DEFISCALIZZAZIONE NELLA LEGGE DI STABILITÀ

La nuova disciplina del welfare aziendale: scenari evolutivi alla luce della Legge di Stabilità 2016

La legge di stabilità 2016 ha previsto il rilancio della contrattazione di secondo livello e nuovi interventi in materia di welfare aziendale. La norma segna una svolta epocale dall'idea di welfare come 'dono' paternalistico a quella del welfare come parte costitutiva del rapporto di lavoro, aprendo a una visione più moderna dei benefit come risorsa per una gestione strategica delle risorse umane. L'intervento fa il punto sulle ultime novità, in particolare in tema di rapporto fra welfare aziendale e premio di produttività, coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e disciplina dei voucher per l'erogazione di servizi alla persona.



Federico Razetti, ricercatore del
LABORATORIO PERCORSI DI SECONDO WELFARE

Ricercatore del Laboratorio Percorsi di secondo welfare, ha conseguito nel 2014 un dottorato di ricerca in Political Studies presso la Graduate School in Social and Political Sciences dell'Università degli Studi di Milano con una ricerca comparata, di taglio neo-istituzionalista, sulle relazioni intergovernative nella politica sanitaria in Spagna e Italia. Per Secondo Welfare si occupa in particolare di welfare bilaterale a livello territoriale. Nel Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia (2015) ha curato il capitolo dedicato agli sviluppi della bilateralità nel campo delle politiche sociali, con particolare attenzione ai campi dell'assistenza sanitaria e della conciliazione vita-lavoro.



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 sviluppatesi 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.

EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA: PREMI DI PRODUTTIVITÀ E OPPORTUNITÀ DI DEFISCALIZZAZIONE NELLA LEGGE DI STABILITÀ

Fare Welfare tra tecnologia e semplicità

Easy Welfare risponde alle novità introdotte dalla nuova normativa fiscale con un prodotto calabile nella realtà lavorativa di ogni azienda. In che modo è possibile aumentare il grado di benessere all'interno delle aziende e quali servizi è possibile attivare?



Andrea Verani Masin, sales director
EASY WELFARE

Laureato in discipline economiche e finanziarie all'Università Bocconi, è cresciuto professionalmente all'interno della società BravoSolution, Gruppo Italcementi, dove ha maturato competenze di project management e business development seguendo progetti complessi di ristrutturazione del processo di approvvigionamento di importanti realtà nazionali e internazionali. Dal 2013 è director all'interno della struttura sales di Muoversi, leader in Italia nell'offerta di sistemi integrati di welfare aziendale e di soluzioni e servizi che generano un valore reale per i dipendenti e per l'azienda.

SPONSOR



L'azienda nasce nel 2007 con il nome *Muoversi*. Inizialmente appartenente al settore del Mobility Management, cresce rapidamente, si specializza e da piccola start up diventa **una realtà lavorativa strutturata nella gestione ed erogazione di servizi Welfare**.

Da qui il bisogno di presentarsi al pubblico con un nome diverso, parlante ed identificativo: il **16 Dicembre 2015 Easy Welfare diventa ufficialmente il nome rappresentativo del core-business aziendale**. Metodo, competenza e strumenti tecnologici per creare e dare valore alle persone: queste le caratteristiche peculiari dell'**azienda Leader in Italia nell'offerta di sistemi integrati di Welfare Aziendale**. Easy Welfare sostiene le aziende nella realizzazione di progetti complessi con l'obiettivo di aumentare il benessere organizzativo aziendale.

I piani Welfare proposti sono caratterizzati da un'ampia gamma di servizi capaci di soddisfare ogni necessità individuale e, grazie ad una **gestione in full outsourcing**, garantiscono una copertura completa, senza nessun sovraccarico di attività per l'azienda cliente.

Tecnologia, semplicità e sicurezza sono le parole chiave dell'offerta Easy Welfare. Con l'obiettivo di sostenere ed arricchire la vita quotidiana di ogni lavoratore l'azienda si dedica con impegno e passione nella gestione delle migliori politiche di Welfare Aziendale.

www.easywelfare.com

IMPATTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: NUOVI SPAZI DI DIALOGO TRA AZIENDA E DIPENDENTI

Il Welfare Aziendale e gli impatti sull'organizzazione del Lavoro

Le politiche di welfare aziendale si configurano anche come meccanismi per attrarre nuovi collaboratori e per incentivare il personale verso il raggiungimento di più elevate performance. La tematica emergente del welfare aziendale tocca infatti una molteplicità di aspetti che comprendono non solo lo sviluppo dei servizi ai lavoratori, ma anche innovazioni che intervengono sull'organizzazione (job design, spazi e tempi del lavoro, gestione della diversità e dei rapporti inter-generazionali). L'obiettivo di questa relazione è inquadrare dal punto di vista degli studiosi di gestione e sviluppo delle risorse umane, il fenomeno in esame analizzando le ricadute organizzative e gli impatti sulle performance aziendali (organizzative ed economico-finanziarie).



Chiara Morelli, professore associato di organizzazione aziendale
UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

Professore associato di Organizzazione Aziendale presso il Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa dell'Università del Piemonte Orientale, dove tiene corsi di Organizzazione Aziendale e Gestione delle Risorse Umane. È docente di Organizzazione Aziendale e Sistemi Informativi presso l'Università Carlo Cattaneo- LIUC.

È componente del Consiglio Direttivo ASSIOA- Associazione Italiana di Organizzazione Aziendale e membro del Comitato di Redazione della rivista Sviluppo&Organizzazione. E' stata visiting research assistant presso

il Dipartimento di Business Studies, Aarhus School of Business, University of Aarhus, Danimarca.

Ha conseguito il dottorato di ricerca presso l'Università Carlo Cattaneo-LIUC, dove si è laureata in Economia Aziendale.

La sua attività di ricerca e le sue pubblicazioni trattano temi di gestione del personale, cambiamento organizzativo e lavoro manageriale.

ANALISI DEL CONTESTO: IL WELFARE NELL'ERA DELLA PRECARIETÀ E L'EMERGERE DEI NUOVI BISOGNI

Il welfare dalla parte delle persone

I piani di welfare e le azioni di conciliazioni devono partire sempre di più da richieste concrete e spesso da personalizzare, per portare fidelizzazione in modo concreto: come modificare il proprio portfolio di welfare e e tenerlo aggiornato con l'evoluzione della popolazione aziendale alla luce delle nuove opportunità normative? Riflessioni e valutazioni in corso.



Antonella Pella, direttore risorse umane e servizio clienti Italia
BON PRIX

Nata a Biella nel 1963, vi risiede tutt'ora. Consegue con lode nel 1987 la Laurea presso l'Università di Lingue e Letterature Straniere Moderne a Torino, e frequenta poi un Master di Comunicazione per le Imprese. Inizia la sua attività lavorativa presso Euronova, mentre è in corso di acquisizione da parte del più grosso Gruppo al mondo di vendita a distanza, la Otto Versand di Amburgo. Qui ricopre incarichi diversi, dall'Assistenza al Direttore proveniente dalla Casa Madre, alla Formazione. Cambia settore e si occupa di relazioni commerciali estere per un'azienda del Gruppo

Marzotto e poi per un'azienda biellese produttrice di tessuti pregiati per l'alta moda. Nel 2001 rientra nella vendita a distanza in bonprix, con il ruolo di Responsabile Formazione e Customer Service. Dal 2007, in occasione della fusione tra i marchi Euronova e bonprix, ricopre l'incarico di Direttore Risorse Umane e Servizio Clienti. Gli obiettivi principali del suo ruolo riguardano da un lato strategie di Digital innovation, Sales e Customer Experience per i brand del Gruppo, dall'altro la cura delle politiche e l'eccellenza delle pratiche HR per il Personale italiano. Nel tempo libero coltiva con la famiglia il rapporto con la natura e il mare.

**bon
prix**
it's me!

Il marchio **bonprix**, nato nel **1986** e presente in **27 Paesi con 2300 addetti**, fa parte del Gruppo Otto di Amburgo, leader mondiale nella vendita a distanza e logistica. **È in Italia da 19 anni** con un'unica sede nel cuore del Piemonte, a Valdengo (Biella), ove occupa 300 persone.

Il Gruppo bonprix Italia ha chiuso l'anno 2015 in positivo registrando un aumento di fatturato del 7% rispetto al 2014 raggiungendo quota 205 milioni di euro. Nel 2016 ha ottenuto la **10° posizione tra i migliori posti di lavoro, secondo la classifica di Great Place to Work Italia**. È composto da **bonprix** – azienda multi-channel specializzata nella vendita a distanza di abbigliamento

per donna, uomo, bambino e tessile per la casa, la cui mission è rendere l'universo fashion accessibile a tutti – e **Getaline** – marketing service per i contatti omnicanale e multilingue con la Clientela. Qui si seguono infatti anche le vendite in Svizzera, Austria, Croazia, Grecia, Turchia, Spagna; così come del marchio Euronova in Italia e Repubblica Ceca.

Negli ultimi anni ha rafforzato notevolmente la sua presenza, merito della sua offerta che concilia stile e convenienza, servizio al cliente e professionalità delle risorse umane.

Il motto del Gruppo è **"Leading through passion"**, ovvero **essere uno dei principali attori del mercato lavorando con grande entusiasmo**.

ANALISI DEL CONTESTO: IL WELFARE NELL'ERA DELLA PRECARIETÀ E L'EMERGERE DEI NUOVI BISOGNI

Soluzioni di Welfare aziendale per grandi e PMI attraverso Voucher o Portale Day Welfare - Il welfare interno di Day Spa 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 Spa nasce nel 1987 dall'alleanza tra due grandi gruppi cooperativi: Camst, tra i principali operatori della ristorazione collettiva e commerciale, e la multinazionale francese Groupe Chèque Déjeuner, terza società a livello mondiale di titoli e carte di servizio prepagati, presente in 13 paesi e con un volume d'affari di 5,8 miliardi di euro.

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

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

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

www.day.it

ANALISI DEL CONTESTO: IL WELFARE NELL'ERA DELLA PRECARIETÀ E L'EMERGERE DEI NUOVI BISOGNI

Il piano di welfare in GTT, progetti consolidati e nuove aree di intervento

GTT da tempo ormai ha avviato un articolato sistema di azioni volto ad offrire ai propri collaboratori iniziative a supporto di particolari necessità o volte alla totalità dei dipendenti ma sempre orientate a creare una rete di sostegno per le famiglie.

In particolare in questa occasione illustrerà due iniziative che rappresentano il tentativo di risposta a bisogni di intervento emergenti.



Giovanni Godino, hr director
GRUPPO TORINESE TRASPORTI

55 anni, nato a Torino.

Dal 2008 in GTT dove ricopre il ruolo di Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Relazioni Industriali. Dal 2006 al 2008 opera nel Gruppo Magneto Wheels come Direttore Risorse Umane area Wheels, con supervisione anche dell'area HR del settore distribuzione acciaio.

Dal 1989 al 2006 matura una lunga esperienza in Fiat con il ruolo di Responsabile Risorse Umane: la posizione ha previsto negli anni la responsabilità del settore HR in varie funzioni aziendali, tra le quali Ricerca e Sviluppo,

stabilimenti in Italia (ad esempio Mirafiori, Rivalta, Pratola Serra), in Europa (Olanda, Polonia, Grecia, Turchia...) ed extraeuropei (Marocco, Egitto, India, Sud Africa, Turchia, Russia...).

Laureato in Giurisprudenza, nel 1989, presso la Facoltà di Legge dell'Università degli Studi di Torino con la votazione di 110 e lode. Ottima conoscenza (parlata e scritta) della lingua inglese e francese.

Certificato come assessor per la valutazione della leadership nel processo di nomina dei dirigenti.



Il Gruppo Torinese Trasporti (GTT) è una **società di proprietà al 100% della Città di Torino**. Presidente e Amministratore Delegato è l'ing. Walter Ceresa.

I dipendenti di GTT sono 4844. **GTT gestisce 1 linea di metropolitana automatica** (la prima in Italia), **8 linee tranviarie**, **83 linee urbane e suburbane**, **80 linee extraurbane**, **2 linee ferroviarie**.

La produzione chilometrica nel 2014 è stata di 67,1 milioni di chilometri con circa 200 milioni di viaggi. Il valore della produzione nel 2014 è stato di 465 milioni 664 mila €.

Il parco veicoli è costituito da 1.200 bus, 200 tram, 58 vetture di metropolitana, 40 treni e 2 motonavi.

Confronto con esponenti del mondo sindacale



Massimo Richetti, responsabile area sindacale
UNIONE INDUSTRIALE TORINO

Nato a Torino il 9 giugno 1963, ha conseguito la maturità scientifica e laurea in Giurisprudenza a Torino. È responsabile dell'Area Sindacale dell'Unione Industriale di Torino dal 2008, membro della Commissione per l'Impiego della Regione Piemonte e della Commissione Regionale Stelle al Merito del Lavoro. Partecipa al Comitato Tecnico Relazioni Industriali di Confindustria e di Federmeccanica.



L'**Unione Industriale di Torino** è un'associazione volontaria d'impresе di livello territoriale aderente a Confindustria, per la rappresentanza, la tutela, la promozione e lo sviluppo delle aziende e dei loro interessi. Nasce nel 1906 con il **nome di Lega Industriale**, e da essa, nel 1910, prende vita la **Confindustria**.

Oggi, all'Associazione aderiscono, **23 gruppi merceologici, 2300 imprese piccole, medie e grandi, con circa 150.000 addetti**. Di queste, 19 sono associate da più di 100 anni e 129 da oltre 50.

Ai settori storici dell'industria torinese (metalmeccanica, tessile, chimica, conciaria, grafica), si sono aggiunti tutti i comparti produttivi di beni e di servizi, sino a quelli più moderni ed avanzati (robotica, mecatronica, aerospaziale, information and communication technology, terziario innovativo, turistico e alberghiero, logistica e trasporti, energia).

L'**Unione Industriale offre**, oltre all'originaria vocazione sindacale, **una vasta gamma di servizi per fornire supporto e garantire competitività alle imprese in tutti i campi di interesse**: scuola, formazione, sicurezza, ambiente, qualità, assistenza fiscale, internazionalizzazione, finanza d'impresa e molti altri, tutti a completa disposizione delle aziende associate.

Confronto con esponenti del mondo sindacale



Sergio Melis, segretario regionale
CISL PIEMONTE

Sergio Melis, nato a Rivoli (TO) il 5 agosto 1967. Ha conseguito il diploma di insegnante presso l'Istituto Magistrale "A. Gramsci" di Torino. Dal novembre 2014 è Segretario regionale CISL PIEMONTE con delega a Politiche Socio-Sanitarie, Abitative e Lavoro Pubblico. Precedentemente è stato segretario CISL AREA METROPOLITANA TORINO-CANAVESE con delega al Mercato del Lavoro.

Dal marzo 2013, in seguito all'unificazione dei territori CISL del Canavese e di Torino entra a far parte della Segreteria della nuova CISL Area Metropolitana Torino-Canavese. Assume le deleghe al Mercato del Lavoro, industria, artigianato, scuola e formazione, mantiene, inoltre, la responsabilità della Zona Sindacale Territoriale Canavese, Cirié, Chivasso, Settimo.



La CISL è nata il 30/4/1950 con l'**Assemblea generale di Roma** delle organizzazioni aderenti alla Lcgil (Libera Confederazione Generale Italiana del Lavoro con segretario G. Pastore - ottobre 1948), alla Fil (Federazione Italiana del Lavoro, giugno 1948) e all'Ufail (Unione delle Federazioni Autonome Italiane Lavoratori). L'Assemblea proclama la **costituzione della**

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, che approva il "patto di unificazione delle forze sindacali democratiche", velocemente nasce e si afferma anche nelle province del nostro Piemonte. **Le origini della CISL del Piemonte, sono legate alle varie specificità categoriali e provinciali**, in luoghi di lavoro e in zone che erano piuttosto diverse per condizioni economiche e produttive: a prevalenza industriale o agricola, di grande industria o di piccola impresa, di buona occupazione o di grande povertà.

I Valori della CISL sono: Autonomia, Solidarietà, Uguaglianza, Contrattazione.

BUONE PRATICHE: IL WELFARE AZIENDALE AL SERVIZIO DELLA COMPETITIVITÀ DI IMPRESE E TERRITORI

A prova di welfare nel Gruppo Messina

Dalla diffidenza alla creazione di un fabbisogno, questa è la sfida che ci siamo posti. Quali meccanismi sono stati utilizzati per sviluppare consapevolezza e condivisione nei confronti di una politica di welfare nella popolazione aziendale. Quali le risorse in un mercato calante e quali obiettivi possiamo raggiungere.



Rodolfo Magosso, hr director
GRUPPO MESSINA

Nato a Torino il 7 gennaio 1966. Si è laureato in Scienze Politiche presso l'Università di Torino. Da aprile 2013 ricopre il ruolo di Direttore Risorse Umane del Gruppo Messina (Genova), (Compagnia di Navigazione Ignazio Messina & C., Terminal portuale, Sedi europee). È membro del Consiglio di Indirizzo dell'Accademia della Marina Mercantile e del Fondo Nazionale Marittimi.

Precedentemente ha lavorato in Burgo Group sempre in ambito risorse umane (Torino – Vicenza, 13 stabilimenti) e dal 1990 al 1996 in Fiat Auto all'interno della funzione Personale e Organizzazione.



Gruppo Messina

Il Gruppo Messina opera dal 1921 con la sua compagnia di navigazione Ignazio Messina & C. **garantendo servizi regolari di linea che collegano il Mediterraneo, l'Africa, il Medio**

Oriente ed il Subcontinente Indiano. Collega oggi oltre **50 porti** e serve **40 diversi Paesi**, offrendo anche prosecuzioni terrestri per oltre 100 località.

La flotta di proprietà, il cui completo rinnovamento è stato terminato nel 2015, è composta da navi ro-ro portacontenitori di ultima generazione, caratterizzate da tecnologia avanzata e dotate dei più moderni sistemi anti-inquinamento. Prodotto dell'eccellenza tricolore, sono state progettate direttamente dai tecnici della società e battono tutte bandiera italiana.

Con il proprio Terminal portuale di Genova il Gruppo **gestisce direttamente un'area che si estende su una superficie di 253.000 mq.** Offre inoltre un **sistema logistico integrato di trasporto ferroviario e su gomma grazie ai propri terminal intermodali.**

BUONE PRATICHE: IL WELFARE AZIENDALE AL SERVIZIO DELLA COMPETITIVITÀ DI IMPRESE E TERRITORI

Iniziative di welfare a sostegno di persone e territorio

Prima Industrie da molti anni riconosce ai dipendenti e alle loro famiglie alcuni elementi di welfare per sostenerli nelle diverse fasi della vita. Oggi sentiamo che, al di là delle convenzioni che arricchiscono il paniere di servizi a disposizione, l'azienda possa, anche grazie alla grande esperienza nella ricerca e selezione di candidati, sostenere i figli dei dipendenti nella scelta del giusto percorso di studi. Giudichiamo, infatti, fondamentali per la ripresa del Paese le esperienze di transizione scuola-lavoro e ci attiveremo nel prossimo futuro per collaborare con il territorio e sostenere lo sviluppo dei ragazzi.



Adriano Gallea, responsabile risorse umane
PRIMA INDUSTRIE

Adriano Gallea entra in azienda nel 1986 come Tecnico Applicativo Formatore.

Tra il 1990 e 2000 guida la Formazione & Documentazione e collabora con le HR come selezionatore e formatore dei tecnici assunti dall'azienda. Nel 2001 entra stabilmente nelle HR per occuparsi di Selezione e Formazione. Nel 2005 diventa HR Manager. Dal 2012 è HR Italia Manager di Prima Industrie e Finn-Power Italia, società in provincia di Verona e parte del Gruppo a valle dell'acquisizione di Finn-Power. L'incarico riguarda l'esportazione di policy e

metodi di gestione delle Risorse Umane in uso nella Capogruppo.



Prima Industrie è a capo di un **Gruppo leader nello sviluppo, produzione e vendita di macchine per la trasformazione della lamiera, elettronica industriale e sorgenti laser.**

Il Gruppo consta di due Divisioni: **Prima Power** (Macchine) e **Prima Electro** (Componenti). La nostra offerta in questo campo è molto ampia e copre tutte le applicazioni: lavorazione laser, punzonatura, piegatura, automazione. Gli stabilimenti sono in Italia, Finlandia, USA e Cina.

La nostra rete di vendita e assistenza è attiva in oltre 70 paesi, con presenza diretta o tramite una rete di rivenditori. Il nostro parco macchine installate conta oltre 10.000 sistemi. Leader delle macchine laser 3D, siamo tra i principali operatori nel laser 2D. **L'assistenza è gestita in modo da garantire un supporto professionale, dedicato ed efficiente in tutto il mondo.**

Tutti i nostri prodotti sono sviluppati coniugando sostenibilità e produttività.

Prima Industrie è quotata alla Borsa di Milano nel segmento STAR.

BUONE PRATICHE: IL WELFARE AZIENDALE AL SERVIZIO DELLA COMPETITIVITÀ DI IMPRESE E TERRITORI

Il Welfare integrato del Gruppo Intesa Sanpaolo

Il Welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo è un sistema integrato che copre, oltre ai filoni tradizionali, il bilanciamento tra vita privata e professionale attraverso forme diverse di flessibilità, anche in aggiunta a quelle previste dalla normativa vigente e dal contratto di categoria. Il tutto a riprova dell'attenzione del Gruppo alle persone e con il principio guida del coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali nei processi di evoluzione e gestione, aventi caratteristiche di innovazione ed anticipatori del sistema.



Alfio Filosomi, responsabile affari istituzionali sindacali, politiche del lavoro
GRUPPO INTESA SANPAOLO

Responsabile Affari Istituzionali Sindacali – Politiche del Lavoro del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Laureato in Giurisprudenza, in Intesa Sanpaolo dal 2008 dopo l'esperienza maturata in ABI come Responsabile dell'Area Sindacale e del Lavoro a Milano.

INTESA  **SANPAOLO**

Il Gruppo Intesa Sanpaolo è il maggiore gruppo bancario in Italia, con 11,1 milioni di clienti e oltre 4.100 filiali, ed uno dei principali in Europa.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo è leader in Italia in tutti i settori di attività (*retail, corporate e wealth management*).

Il Gruppo, con una copertura strategica del territorio, si colloca tra i principali gruppi bancari in diversi Paesi del Centro-Est Europa, Medio Oriente e Nord Africa, dove serve 8,2 milioni di clienti attraverso una rete di circa 1.200 filiali delle banche controllate operanti nel *commercial banking* in 12 Paesi.

Vanta inoltre una rete internazionale specializzata nel supporto alla clientela corporate, che presidia 28 Paesi, in particolare le aree in cui si registra il maggior dinamismo delle imprese italiane.

ESPOSITORE



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

SPONSOR TECNICO



Pellegrini, che nel 2015 ha compiuto cinquant'anni, è un'azienda che ha nell'evoluzione la sua ragione di continuità. Oggi ha 6.000 collaboratori, cinque settori di fornitura di servizi e una straordinaria vocazione all'innovazione. La **Pellegrini Card** è nata nel 1985, come divisione della Pellegrini e da quel momento è sempre stata all'avanguardia.

Veniamo dalla ristorazione, e questo ci rende particolarmente sensibili alle esigenze dei Clienti, degli Esercenti e degli Utilizzatori, con cui riusciamo a immedesimarci appieno. Qualche anno fa abbiamo **rivoluzionato il processo**

produttivo dei Buoni Pasto cartacei e trasformato un "pezzetto di carta" in una centralina informativa.

Oggi creiamo un **Buono Pasto Elettronico** talmente avanzato che rivoluziona un mercato ancora alla ricerca delle migliori soluzioni. La soluzione Pellegrini è unica: perché il Buono Pasto Elettronico Pellegrini ha una **gestione snella**, è facile da usare, sicuro contro le falsificazioni e a prova di smarrimento; è una **piattaforma informatica** piena di potenzialità grazie all'accesso ai pos bancari già presenti negli esercizi commerciali e nella Grande Distribuzione. Sarebbe limitativo avere uno strumento potente come la Pellegrini Card e utilizzarla solo come supporto per i Buoni Pasto Elettronici.

Per questo, **Pellegrini può attivare sulla Card una serie di servizi** finalizzati alla gestione delle risorse umane e calibrati sulle esigenze e richieste delle Aziende Clienti, tra cui i Buoni Regalo, convenzioni aziendali, carta sconti, sino alla gestione personalizzata di progetti articolati di welfare aziendale.

www.pellegrinicard.it

**I SERVIZI RISTORATIVI DELL'EVENTO SONO OFFERTI
IN COLLABORAZIONE CON PELLEGRINI**

ESTE

EDITORIA, INCONTRI E SERVIZI WEB PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

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.

Persone&Conoscenze è l'unica rivista italiana **dedicata al direttore del personale, al responsabile della formazione e a chi gestisce gruppi di persone nelle organizzazioni**, dall'imprenditore al direttore generale fino a tutti i responsabili di funzione. I temi portanti della rivista sono legati ai **modelli organizzativi dell'impresa**, che guarda alle **persone come fattore strategico di successo**.

La rivista si presenta ai lettori con alcune novità:

- **Il sottotitolo: La voce della direzione del personale.** I contenuti esprimono storie, esperienze, aspettative, bisogni di chi in azienda ha la responsabilità di indicare la direzione alle Persone.
- La **copertina**: caratterizzata da una illustrazione, lancia in ogni numero una provocazione. La storia di copertina focalizza i temi/problemi con i quali ogni giorno si deve confrontare la direzione del personale.
- Il **disegno di copertina**: realizzato dagli allievi della Scuola del Fumetto di Milano. La casa editrice premierà con una borsa di studio i vignettisti che avranno saputo meglio esprimere i temi lanciati dalla rivista.
- Una **nuova rubrica**: storie di persone che in azienda esprimono valori positivi per l'organizzazione e per i colleghi e accettano di raccontarsi.



**PROMOZIONE ABBONAMENTO ANNUALE RISERVATA AI PARTECIPANTI DEL CONVEGNO
"LA CENTRALITÀ DELLA PERSONA E LA CREAZIONE DEL VALORE"**

Euro 65 ~~anziché 130!~~

Offerta valida fino al 21 maggio 2016

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: **WAZTO50**

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