

SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE

presenta il convegno

WELFARE AZIENDALE

Ottimizzare il costo del lavoro
migliorando le performance aziendali



Firenze

Martedì 10 maggio 2016

Grand Hotel Mediterraneo – ore 9.00/16.30

SPONSOR



ESPOSITORE



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
FATTO NAPOLI Mercoledì, 13 aprile 2016	ISCRITTI: 42 PARTECIPANTI: 30 AZIENDE COINVOLTE: 27
FATTO TORINO Giovedì, 28 aprile 2016	ISCRITTI: 113 PARTECIPANTI: 90 AZIENDE COINVOLTE: 75
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

9.30 Benvenuto e apertura lavori
Valentina Casali, redattrice di *Sviluppo&Organizzazione* – **ESTE**

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

9.40 **Alla ricerca di nuovi equilibri**
Mario Aldo Toscano, già professore ordinario di storia e teoria sociologica
UNIVERSITÀ DI PISA

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

10.10 **La nuova disciplina del welfare aziendale: scenari evolutivi alla luce della Legge di stabilità 2016**
Franca Maino, direttrice del laboratorio "Percorsi di Secondo Welfare" e ricercatrice presso il dipartimento di scienze sociali e politiche – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO**

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

10.40 **Il welfare aziendale e i suoi impatti sull'organizzazione del lavoro**
Daria Sarti, ricercatrice di organizzazione aziendale – **UNIVERSITÀ DI FIRENZE**

11.05 **Soluzioni di Welfare aziendale per grandi e PMI attraverso il Voucher o il Portale Day Welfare – Le principali richieste delle aziende clienti Day Welfare**
Alessandra Bertazzoni, responsabile welfare – **DAY RISTOSERVICE**

11.30 COFFEE BREAK

12.00 **Fare Welfare tra tecnologia e semplicità**
Carmen Di Bari, sales director – **EASY WELFARE**

12.25 **Il Welfare aziendale negli Enti locali: il piano del Comune di Firenze**
Federico Gianassi, assessore all'organizzazione, personale e lavoro – **COMUNE DI FIRENZE**

12.50 **Progettare e gestire il Welfare d'Impresa: Welfare Solutions**
Luigi Degan, responsabile divisione welfare – **ALI**

13.15 PRANZO A BUFFET

AGENDA

RELAZIONI INDUSTRIALI: LO SVILUPPO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

14.15 Confronto con rappresentanti sindacali:

Maria Grazia Maestrelli, consigliera di parità – **CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE**

Fabio Franchi, segretario – **CISL FIRENZE PRATO**

Giuseppe Sorrentino, industrial relations leader – **O&G ITALY** e delegato welfare
CONFINDUSTRIA FIRENZE

BUONE PRATICHE:

IL WELFARE AZIENDALE AL SERVIZIO DELLA COMPETITIVITÀ DI IMPRESE E TERRITORI

15.15 Il progetto welfare in Sebia Italia: un'occasione da non perdere

Fabrizio Magi, hr manager – **SEBIA**

15.40 Il welfare nel DNA di MPS

Fiorella Ferri, responsabile servizio relazioni industriali – **MONTE DEI PASCHI DI SIENA**

16.05 Welcome Italia – le Persone contano

Lara Martini, hr development manager – **WELCOME ITALIA**

16.30 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



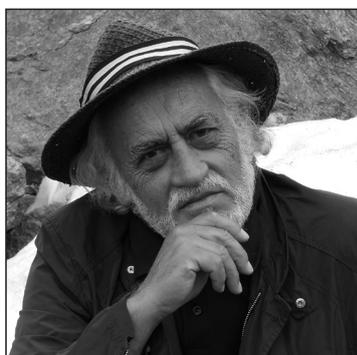
Valentina Casali - redattrice di *Sviluppo&Organizzazione*

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.

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

Alla ricerca di nuovi equilibri

Gli sconvolgimenti degli ultimi decenni hanno investito tutti i campi della vita associata; dunque anche le aziende. E impongono pensieri nuovi sul mondo del lavoro: attività concreta, prassi; il lavoro prevede una complessa interazione tra soggetti, strutture, processi, modi, rapporti, prodotti, operanti nel frame del mercato. Lo spirito del tempo influisce sull'ordine dei fattori e bisogna interpretarlo per la ricerca di equilibri più avanzati.



Mario Aldo Toscano, già professore ordinario di storia e teoria sociologica
UNIVERSITÀ DI PISA

Mario Aldo Toscano, già ordinario di storia e teoria sociologica, è stato Direttore del Dipartimento di Scienze Sociali, del Dottorato di Ricerca in Storia e Sociologia della Modernità presso l'Università di Pisa e, nel triennio 1992-1995, Presidente dell'Associazione Italiana di Sociologia (AIS). Dal 1993 al 2009 ha promosso e organizzato l'*Italian-American Conference*, incontro biennale tra studiosi italiani e americani su tematiche di speciale rilevanza etica, politica e sociale. Le direttrici fondamentali del suo lavoro scientifico – che agli esordi già affrontano nodi cruciali della vita pubblica italiana (cfr. *Riflessioni sul terzo potere*, 1968; *Industrializzazione e classe operaia*, 1976) – contemplano negli sviluppi successivi testi per la didattica (*Introduzione alla sociologia*, Angeli, 1978, sesta ed. 2006; *Introduzione al servizio sociale*, Laterza, 1998; *Introduzione alla sociologia dei Beni Culturali*, Le Lettere, 2005); volumi di ricerca teorico-empirica (in particolare *Evoluzione e crisi del mondo normativo. Durkheim e Weber*, Laterza, 1975; *Malgrado la storia*, Feltrinelli, 1980; *Marx e Weber. Strategie della possibilità*, Guida, 1988; *Trittico sulla guerra. Durkheim, Weber, Pareto*, Laterza, 1996; *Prove di società*, Donzelli 2011); e una serie di monografie sui problemi della vita quotidiana e dei beni culturali. Ha ricevuto, per la sua attività scientifica e culturale il Premio Scanno 2010, il Premio Basilicata per la letteratura lucana 2012, il Premio Torre di Castruccio 2013.

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, in vigore dal 1 gennaio 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. Cosa cambia rispetto al passato? Cosa attenderci per il futuro?



Franca Maino, direttrice del laboratorio **"Percorsi di Secondo Welfare"** e ricercatrice presso il dipartimento di scienze sociali e politiche **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO**

Franca Maino dirige il Laboratorio "Percorsi di secondo welfare" presso il Centro di ricerca Luigi Einaudi di Torino ed è ricercatrice presso il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università di Milano, dove insegna Teoria e politiche dello Stato sociale e Social Innovation & Welfare Mix. Tra le sue pubblicazioni più recenti si segnalano il "Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2013" e il Working paper "Social Innovation Beyond the State. Italy's Secondo Welfare in a European Perspective". È attualmente impegnata nella stesura del "Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2015" e nella stesura (con L. Bandera e C. Lodi Rizzini) di un volume sulla Povertà alimentare in Italia (forthcoming nel 2016 per il Mulino).



PERCORSI DI
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 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.

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

Il welfare aziendale e i suoi impatti sull'organizzazione del lavoro

Le politiche di welfare aziendale rappresentano uno strumento decisivo per la gestione e lo sviluppo del capitale umano d'impresa. Infatti, il ricorso a politiche di welfare in azienda contribuisce ad attrarre e trattenere le persone di valore. Inoltre, rappresenta una leva di incentivazione "non monetaria" considerevole, atta a generare comportamenti virtuosi che conducono al raggiungimento di performance di successo a livello sia individuale che organizzativo. L'implementazione di simili sistemi va ad intrecciarsi con una molteplicità di tematiche riconducibili all'innovazione del lavoro e al ridisegno dell'organizzazione. 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 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.

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

Soluzioni di Welfare aziendale per grandi e PMI attraverso il Voucher o il Portale Day Welfare – Le principali richieste delle aziende clienti Day

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

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

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?



Carmen Di Bari, sales director
EASY WELFARE

Laureata in Management presso l'Università Bocconi ha studiato presso la Vienna University of Economics and Business e sta conseguendo una specializzazione in Human Resources Management presso il MIP Politecnico di Milano.

Attraverso l'attività di ricerca presso il Centro Ricerche Sostenibilità e Valore dell'Università Bocconi inizia a specializzarsi in CSR e Welfare. Prosegue la carriera nella business unit dedicata ai servizi di organizzazione aziendale di Engineering Group.

Ha 5 anni di esperienza sui temi legati al welfare aziendale, performance management, compensation and benefits, diversity management, responsabilità sociale di impresa, disegno organizzativo e reingegnerizzazione dei processi, maturate come consulente di direzione aziendale prima in Engineering Group e successivamente in Easy Welfare.

Entra nel team Easy Welfare nel 2013 e dal 2014 è co-responsabile dello sviluppo del portafoglio clienti (BtoB) e della gestione dei progetti di Welfare e Performance Management per importanti gruppi industriali e bancari. Dalla fine del 2015 è Sales Director di Easy Welfare.

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 negli Enti locali: il piano del Comune di Firenze

L'Amministrazione fiorentina è al lavoro, già da tempo, per definire un modello di welfare aziendale in grado di tradurre i tradizionali premi di produttività in un sistema di accesso ai servizi a elevato valore aggiunto per i suoi dipendenti, riducendo il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito. Uno schema noto, questo, nel mondo delle imprese, ma assai poco esplorato nel pubblico.



Federico Gianassi, assessore all'organizzazione, personale e lavoro
COMUNE DI FIRENZE

Federico Gianassi è nato Firenze il 21/05/1980. Vive a Firenze. Dopo avere conseguito nel 2005 la laurea in Giurisprudenza presso l'Università di Firenze, nel 2009 è divenuto dottore di ricerca in diritto internazionale e diritto dell'Unione Europea.

Dal 2008, dopo avere svolto la pratica forense e avere superato l'esame all'abilitazione della professione, è avvocato iscritto presso l'Ordine degli avvocati di Firenze.

Sempre dal 2008 è collaboratore della rivista online "www.osservatoriosullefonti.it" per la quale si occupa della sezione "Fonti dell'Unione

europea e internazionali".

Dal giugno del 2009 a maggio del 2014 è stato Presidente del Consiglio di Quartiere 5 (Rifredi) del Comune di Firenze.

Dall'ottobre del 2013, concluse le fasi congressuali del Partito democratico, è stato eletto Segretario cittadino del Partito Democratico.

Dal giugno del 2014 il Sindaco di Firenze Dario Nardella lo ha nominato Assessore al Personale, Organizzazione, Semplificazione Amministrativa, Lavoro, Decentramento, Polizia Municipale e Sicurezza Urbana, Servizi Demografici, Patrimonio non Abitativo del Comune di Firenze.

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

Progettare e gestire il Welfare d'Impresa: Welfare Solutions

Migliorare la reputazione aziendale, razionalizzare il costo del lavoro, aumentare la produttività, ottimizzare l'organizzazione, ridurre gli sprechi, migliorare la vita delle persone. Applicando concetti di design thinking, noi di Ali disegniamo la soluzione più adatta ai bisogni di ogni Impresa e ogni lavoratore.



Luigi Degan, responsabile divisione welfare
ALI

Luigi Degan guida attualmente la Divisione Welfare per ALI HR Business Partner. Giuslavorista, laureato in Giurisprudenza presso l'Università degli studi di Pavia e, quale Giurista d'Impresa, presso l'Università Bocconi di Milano, Diplomato in Direzione e Strategia d'Impresa presso la Business School de IIsole24Ore.

Esperto in materia di diritto del lavoro e relazioni industriali, con particolare attenzione alle riforme del mercato del lavoro e alla loro implementazione, è stato coordinatore del gruppo di lavoro sulla Legge Biagi di riforma del mercato del lavoro a supporto del Prof. Michele Tiraboschi.

È stato socio delegato di Adapt s.r.l., co-fondatore di Think-in, Of Counsel dello Studio legale Tiraboschi. È appassionato d'innovazione organizzativa, di creazione e sviluppo di modelli di business applicati ai mercati del lavoro e della formazione declinati in visione strategica.

Ha progressivamente superato l'ambito strettamente tecnico-giuridico per accrescere le competenze manageriali, relazionali e gestionali che gli sono più congeniali potendo esercitarle in attività gestionali di differente complessità. Autore di numerose pubblicazioni è stato docente di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano Bicocca e l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia a supporto delle cattedre di diritto del lavoro (Prof. Maurizio Del Conte e Prof. Michele Tiraboschi), ha collaborato con Il Sole 24 Ore, Avvenire, Ipsoa, Tempi.

SPONSOR



il punto sul lavoro

Ali S.p.A., HR Business Partner nata nel 1997, è il punto di riferimento tutto italiano per il mondo delle Risorse Umane.

L'essere una **Società HR multiservice** ci permette di offrire tutta la consulenza necessaria in ogni settore delle Risorse Umane con il conseguente grande vantaggio di potersi affidare a **un unico interlocutore**, un **consulente Ali dedicato** che affiancherà l'azienda in ogni fase del progetto.

Attraverso l'**ascolto del Cliente**, intercettiamo tempestivamente le sue necessità e studiamo offerte personalizzate e su misura con la **massima velocità ed efficacia** nei tempi di risposta.

Grazie alla conoscenza accurata del tessuto imprenditoriale nazionale, le nostre filiali, **diffuse in tutta Italia**, assicurano un **elevato livello professionale** in ogni ambito merceologico: somministrazione di lavoro - consulenza nelle risorse umane - ricerca e selezione - outplacement - alta formazione - amministrazione del personale - buste paga - consulenza giuslavoristica - relazioni Industriali - politiche attive del lavoro -welfare aziendale.

L'**universo di servizi e opportunità**, il **team di specialisti**, l'**approfondita conoscenza** delle realtà imprenditoriali e del Mercato del Lavoro nazionale rendono **Ali il business partner ideale per un servizio completo e affidabile**.

RELAZIONI INDUSTRIALI: LO SVILUPPO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Confronto con rappresentanti sindacali



Maria Grazia Maestrelli, consigliera di parità
CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE

Come Consigliera di Parità (istituita con la L. 125/91) offro in primo luogo un supporto gratuito a chi subisce discriminazioni nel mondo del lavoro per ragioni legate al genere di appartenenza, cioè in quanto donna o uomo. Di fatto sono soprattutto le donne a rivolgersi alla Consigliera.

I problemi trattati riguardano le molestie verbali o fisiche, l'accesso al lavoro, la penalizzazione nella carriera o nella retribuzione, il demansionamento, il mancato rispetto dei diritti legati alla maternità, gli orari non confacenti alle esigenze familiari, le pratiche di mobbing e tutti gli episo-

di che possono ricondursi a un comportamento discriminatorio (così come disciplinati dal D.Lgs. 198/06 – Codice delle Pari Opportunità).

Il supporto parte dall'ascolto della donna e dall'esposizione delle sue difficoltà in merito al lavoro. Pur essendo un pubblico ufficiale garantisco un approccio meno "burocratico" e più riservato alle persone che arrivano, in modo da allentare quelle barriere culturali e psicologiche che spesso frenano le donne nel segnalare il proprio disagio.

Secondo la gravità delle situazioni descritte, e soppesando l'attendibilità di quanto appreso dal soggetto, vengono prese decisioni per un primo contatto informale con il datore di lavoro, in modo da acquisire maggiori informazioni e cercare una soluzione amichevole.

L'altro principale settore di intervento è la promozione di politiche di pari opportunità sia in ambito pubblico che privato. Questo compito viene svolto tramite una serie di attività molto ampie – giornate seminariali, tavoli di confronto con organizzazioni sindacali e datoriali, protocolli con enti pubblici, diffusione di materiale informativo, sostegno alla progettazione di azioni positive e buone pratiche aziendali – con l'obiettivo di sensibilizzare i vari attori sociali sull'importanza di adottare strategie di valorizzazione del genere nel mondo del lavoro.

In questo ambito ho svolto vari approfondimenti in merito al tema del diversity management.

RELAZIONI INDUSTRIALI: LO SVILUPPO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Confronto con rappresentanti sindacali



Fabio Franchi, segretario
CISL FIRENZE PRATO

Dal 2013 Fabio Franchi è membro della Segreteria territoriale Cisl Firenze Prato, con delega all'Industria Artigianato e Welfare e Mercato del Lavoro.

Inizia il suo impegno sindacale nel 1996, quando viene eletto nella RSU in Pirelli Spa nella lista FIM CISL (sindacato dei Metalmeccanici), che continua a rappresentare fino al 2003, anno nel quale diviene operatore sindacale FIM CISL.

Nel Marzo 2013 viene eletto nella segreteria Confederale Cisl.



La Cisl è da sempre un **sindacato non dipendente da alcun potere politico, istituzionale, economico, ideologico**, che fa affidamento esclusivo sulle proprie risorse. 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, di conquista di sé e di cittadinanza.

Autonomia, solidarietà, uguaglianza e contrattazione sono da sempre i valori ispiratori dell'azione sindacale della CISL, un'organizzazione la cui natura e il cui scopo è quello di essere strumento di liberazione e di giustizia quotidiana per i lavoratori e per la società.

RELAZIONI INDUSTRIALI: LO SVILUPPO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Confronto con rappresentanti sindacali



Giuseppe Sorrentino, industrial relations leader – **O&G ITALY**
e delegato welfare – **CONFINDUSTRIA FIRENZE**

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.



zioni, **tutta l'industria presente sul territorio in modo trasversale tenendo conto dei diversi settori merceologici di operatività delle aziende, da quelle tradizionali manifatturiere a quelle del terziario innovativo, fino al turismo.**

Oltre a fornire servizi e assistenza ai propri associati, Confindustria Firenze si propone di contribuire, insieme alle istituzioni politiche del territorio e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali alla crescita economica e al progresso sociale dell'area metropolitana e del Paese.

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

Il progetto welfare in Sebia Italia: un'occasione da non perdere

L'attenzione alle persone costituisce, da sempre, uno dei pilastri della cultura di Sebia Italia. È da questa cultura che è nata la consapevolezza di quanto sia importante conoscere i veri bisogni di benessere delle persone e la decisione di avviare, nel 2016, un progetto 'Smart Welfare' con il supporto di Manageritalia. Una peculiarità del progetto è l'approccio 'dal basso' e la piena condivisione con le persone. Parlare oggi di Welfare appare normale; la sfida più importante che tutti dobbiamo raccogliere è la capacità di far tesoro delle esperienze che riusciremo a maturare e, soprattutto, di continuare a metterle in atto anche quando di Welfare, probabilmente, non si parlerà più, perché non più di 'moda'.



Fabrizio Magi, hr manager
SEBIA

Fabrizio Magi nasce a Firenze il 28/09/1963. Nel 1982, dopo essersi diplomato all'ITC G. Galilei di Firenze, inizia a lavorare presso la società Ciampolini Strumenti Scientifici di Firenze che, dal 1976, distribuisce in Italia i sistemi per analisi diagnostiche in vitro prodotti dalla società francese Sebia. La società nel 1999 sarà ceduta al gruppo francese Sebia e acquisisce l'attuale denominazione Sebia Italia srl.

Nel corso degli anni è stato coinvolto in differenti aree aziendali con ruoli profondamente diversi: responsabile del sistema informativo (dal 1992), responsabile del personale (dal 1996), responsabile dell'ufficio acquisti e logistica (dal 1998) e degli Affari Regolatori (dal 2015). Queste esperienze gli permettono di conoscere in profondità, da un lato, tutti i processi organizzativi e, dall'altro lato, le strategie aziendali riportando direttamente all'Alta Direzione. Nel 2010 la guida dell'azienda viene affidata ad un nuovo Country Manager e Fabrizio Magi è coinvolto nel processo di change management proprio delle aziende che passano da una cultura imprenditoriale ad una manageriale. Da allora rafforza e consolida le proprie competenze in ambito risorse umane che diventano l'area principale di interesse, occupandosi di selezione, formazione, gestione di piani di sviluppo e di crescita professionale delle oltre 90 persone dell'organizzazione.

sebia

Sebia Italia è la **filiale italiana di Sebia, società multinazionale con sede a Lisses in Francia, fondata nel 1967 e da sempre impegnata nella progettazione, produzione e commercializzazione di sistemi di analisi innovativi e di alta qualità destinati ai laboratori di analisi**

per la diagnosi di importanti patologie, tra cui le discrasie plasma cellulari (tumori del sangue), la sclerosi multipla, l'abuso alcolico cronico, le talassemie, le emoglobinopatie e il diabete.

L'azienda è stata **in grado di aumentare le proprie quote di mercato**, e contestualmente d'**espandere significativamente la sua presenza globale con oltre 110 distributori e 8 filiali**. Tra queste, la filiale italiana Sebia Italia si conferma da molti anni un valido partner per i professionisti di medicina di laboratorio, pubblici e privati nazionali, come evidenziato dal fatto che le tecnologie Sebia sono presenti nella gran parte dei laboratori d'analisi, nel settore Elettroforesi.

Sebia Italia è un'azienda commerciale di medie dimensioni con n. **60 dipendenti diretti** e circa **35 collaboratori** con contratti di agenzia di vendita e di assistenza post-vendita. L'azienda è organizzata in cinque aree che riportano al General Manager: Vendite, Marketing, Post-Vendita, Finanza, HR/I.T./Qualità, L'energia di avanzare, la forza di innovare per fare dell'elettroforesi la tecnica di scelta del laboratorio di diagnostica per la separazione e l'identificazione di biomarcatori proteici.

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

Il welfare nel DNA di MPS

Il sistema welfare aziendale del Gruppo MPS - inteso come insieme di beni, servizi e prestazioni, messi a disposizione dall'Azienda al fine di sostenere, secondo criteri di sussidiarietà, i lavoratori, le relative famiglie ed i pensionati - costituisce un patrimonio che trova le sue radici nelle origini della Banca stessa e costituisce quindi il DNA dell'Azienda. Perfino nei momenti di crisi l'Azienda, in sintonia con le organizzazioni sindacali, si è sempre impegnata nel salvaguardare e sviluppare il proprio patrimonio di welfare nella consapevolezza del grande valore sociale e di benessere che rappresenta. Conferma di ciò ne è l'accordo sulla Contrattazione di Il Livello stipulato il 24.12.2015 attraverso il quale lo storico patrimonio Welfare si è arricchito di nuove e importanti misure a favore di una platea di circa 80mila persone tra dipendenti, familiari e pensionati.



Fiorella Ferri, responsabile servizio relazioni industriali
MONTE DEI PASCHI DI SIENA

Fiorella Ferri è stata assunta in Banca Monte dei Paschi di Siena nel 1986. Il suo percorso di crescita professionale e di carriera è maturato all'interno della Banca MPS nella quale, dopo una profonda conoscenza della Rete Commerciale che si è sviluppata in circa 15 anni di attività in diversi ruoli sul territorio, ha accresciuto le proprie competenze nell'ambito della gestione delle Risorse Umane.

Successivamente, dopo una prima e significativa esperienza in campo formativo si è occupata di Relazioni Sindacali. Nel corso dell'anno 2005, infatti, è giunta

nel Servizio Relazioni Sindacali, per divenire già nel 2007 Responsabile del Servizio Relazioni Industriali. In tale ambito e responsabilità, quindi, ha vissuto e sta affrontando varie fasi della profonda trasformazione che sta attraversando l'azienda.



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

Banca Monte dei Paschi di Siena, nata nel **1472**, è ritenuta la più antica banca del mondo. È oggi a **capo di uno dei principali gruppi bancari italiani**, con quote di mercato di rilievo in tutte le aree di business. Il Gruppo Montepaschi è **attivo sull'intero territorio nazionale e sulle principali piazze internazionali**, con un'operatività che spazia **dall'attività bancaria tradizionale al Private Banking** (fondi comuni

di investimento mobiliari, gestioni patrimoniali, fondi pensione e polizze vita), **ed alla finanza d'impresa** (project finance, merchant banking e consulenza finanziaria), con **una particolare vocazione verso il comparto "famiglie" e le piccole e medie imprese**. Con oltre 25.000 dipendenti e 2.130 filiali il Gruppo Montepaschi offre i propri servizi a oltre 5 milioni di clienti.

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

Welcome Italia – le Persone contano

Alla Welcome Italia tutto il Management è consapevole che il più importante capitale per le aziende sia costituito dalle Persone e che non sia possibile far crescere un'organizzazione senza prendersi cura dei Colleghi e dei Collaboratori.

Investire sulle Persone ha sicuramente a che fare con gli aspetti tangibili del Welfare, ma non solo. O meglio: gli aspetti tangibili sono necessari, ma non sono sufficienti. Il benessere si costruisce prima di tutto con l'ascolto e il coinvolgimento. Vi racconto quali sono le nostre idee, ovvero cosa facciamo tutti i giorni per fare in modo che la nostra sia un'azienda felice.



Lara Martini, hr development manager
WELCOME ITALIA

Lara Martini è una psicologa del lavoro che da circa 11 anni lavora in ambito Risorse Umane.

Inizia la sua carriera professionale a Milano all'interno di importanti e strutturate società di consulenza (SHL e Talent Manager – Gruppo Key2People), si occupa di selezione e formazione progettando ed erogando percorsi di sviluppo per le Persone chiave all'interno delle aziende: una professione svolta in un contesto bellissimo ed estremamente stimolante che adora.

Ad un certo punto però si rende conto che non può vivere troppo lontano dal mare, dalla famiglia e dal luogo in cui è nata, per questo nel 2008 decide di tornare nella sua amata Lucca. Per completare la sua formazione segue un training alla ECC – Escuela Europea di Coaching che le permette di ottenere la certificazione di Managerial Coach e l'accesso alla FIC – Federazione Italiana Coach professionisti.

Forte di quanto imparato in Lombardia prosegue la sua carriera professionale in Toscana collaborando con Profili&Carriere Lucca per le attività legate alla selezione o allo sviluppo e con TecnoAmbiente per quelle sulla formazione manageriale.

Nel 2012 decide di intraprendere un percorso in azienda ed entra in Welcome Italia, inizialmente come HR Specialist per ricoprire, dopo poco più di anno, il ruolo di HR Development Manager; progetta, a fianco dell'Amministratore Delegato, sistemi e politiche di sviluppo per il capitale Umano.

La Vision del suo reparto è: *Un'azienda felice.*

welcome[®] italia

i migliori servizi di telecomunicazione per la vostra impresa

Welcome Italia: I migliori servizi di telecomunicazione per la vostra impresa

Welcome Italia, fondata nel 1999, è un operatore di telecomunicazioni che si propone al mercato con un'unica offerta di servizi per le imprese, chiamata «Vianova», che integra i tradizionali servizi di rete (come la telefonia e l'accesso a internet) con servizi di collaborazione avanzati come Cloud, IP Centrex, Mail, Meeting, Drive, Conference Call, Fax, Proxy e servizi di Data Analysis. Welcome Italia opera attraverso due sedi, Massarosa (LU) e Montacchiello (PI), dove sono localizzati i due Data Center (per complessivi 2,5 Megawatt di potenza) che ospitano l'infrastruttura per la fornitura dei servizi offerti dal gruppo. **Welcome Italia si distingue da sempre anche per la sua attenzione alle esigenze dei Clienti.** Il Servizio Clienti, tramite il numero gratuito 145, **risponde alle chiamate delle aziende in tre squilli senza l'ausilio di risponditori automatici.**

ESPOSITORE



Gruppo Centro Paghe

L'**Azienda Centro Paghe** nasce nei primi anni '80 per offrire un servizio di elaborazione paghe grazie alla collaborazione/ispirazione di alcuni professionisti / imprenditori del settore che stan-

chi dei soliti software con gestione manuale creano un servizio automatico per la gestione del personale, ecco il vero core business di Centro Paghe. Dagli anni 2000 l'Azienda assume sempre più i connotati organizzativi tipici dei gruppi industriali divenendo una Società di Servizi strutturata, volta all'innovazione e sempre attenta alle esigenze del mercato delle Aziende e dei Professionisti del settore.

Ed è proprio per rafforzare la propria crescita che **Centro Paghe** è divenuta **Gruppo Centro Paghe**: leader nel servizio in outsourcing;

- 15 sedi di proprietà dislocate in tutto il territorio italiano;
- 40 partner/concessionari;
- Oltre 150 dipendenti;
- più di **500.000 cedolini** elaborati mensilmente;
- 400 Contratti Nazionali / Regionali / Provinciali di lavoro gestiti e integrati.

La suite **Centro Paghe** è completa, integrata e modulare con l'obiettivo di gestire il personale dell'azienda a 360°, dalla rilevazione presenze alla gestione delle HR, alla contabilità, attraverso sistemi altamente innovativi e tecnologici ma sempre ma dando priorità alla semplicità di utilizzo.

La diffusione capillare dei nostri Centri permette al **Gruppo Centro Paghe** di essere una realtà ITALIANA forte, ben radicata e in continua evoluzione alla ricerca di nuove soluzioni che riducano i tempi e costi di gestione.

www.centropaghe.it

info@centropaghe.it

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

Euro 65 ~~anziché 130!~~

Offerta valida fino al 10 giugno 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: **WAZFI50**

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