

# SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE



presenta il convegno

## WELFARE AZIENDALE

Ottimizzare il costo del lavoro  
migliorando le performance aziendali



## Roma

9 febbraio 2016 - NH Collection Roma Giustiniano  
ore 9.00 - 17.30

### 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 17.30)** 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**

**ROMA**

Martedì, 9 Febbraio 2016

**NAPOLI**

Giovedì, 3 Marzo 2016

**TORINO**

Giovedì, 24 Marzo 2016

**FIRENZE**

Martedì, 10 Maggio 2016

Per informazioni sulle opportunità di sponsorizzazione dei convegni  
scrivi a [giulia.fortunato@este.it](mailto:giulia.fortunato@este.it)

# AGENDA

9.00 Apertura accredito partecipanti

09.30 Benvenuto e apertura lavori a cura di **Chiara Lupi**, direttore editoriale di **ESTE**

WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

09.40 **Welfare flessibile e White economy**  
**Giuseppe Roma**, già direttore generale – **FONDAZIONE CENSIS**

10.05 **La Legge di stabilità 2016: quali novità per il welfare in azienda?**  
**Franca Maino**, direttrice del laboratorio "Percorsi di Secondo Welfare" e ricercatrice presso il dipartimento di scienze sociali e politiche – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO**

10.30 **Welfare Aziendale: chiavi di successo per azienda e lavoratori**  
**Pietro Betto**, senior consultant – **OD&M CONSULTING**

10.55 **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**

11.20 COFFEE BREAK

11.50 **Il Voucher al centro della rivoluzione del Welfare Aziendale: semplificazione e innovazione sociale**  
**Alessandra Vultaggio**, responsabile BU welfare & flexible benefit – **EDENRED**

12.15 **Opportunità Welfare in tema di costo del lavoro**  
**Stefano Bottaro**, hr director – **TEATRO DELL'OPERA DI ROMA**

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

13.05 **Employability come senso di responsabilità per le aziende e le persone**  
**Alessandra Giordano**, direttore delivery – **INTOO**

13.30 PRANZO A BUFFET

14.30 **Le nuove norme per la promozione del welfare aziendale**  
**Bruno Busacca**, responsabile della segreteria tecnica – **MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

14.55 **La Normativa Welfare post Legge di Stabilità: nuove opportunità e primi dubbi**  
**Diego Paciello**, commercialista e consulente fiscale in tema di welfare aziendale

15.20 **Dal dire al fare: come realizzare iniziative di welfare che migliorino realmente la vita dei propri collaboratori**  
**Francesca Rizzi**, amministratore delegato – **JOINTLY**

# AGENDA

## 15.45 Tavola Rotonda "LE RELAZIONI INDUSTRIALI COME TERRENO DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE"

Partecipano:

- **Massimiliano Bondanini**, responsabile affari legali e tributari e coordinatore del focus group fiscale nell'ambito del progetto welfare aziendale – **UNINDUSTRIA**
- **Antonella Marsala**, project manager – **ITALIA LAVORO**
- **Angelo Megaro**, vice direttore – **FEDERMECCANICA**
- **Gigi Petteni**, segretario confederale, responsabile delle politiche del mercato del lavoro, delle politiche contrattuali e della contrattazione decentrata – **CISL**
- **Stefano Romano**, responsabile relazioni industriali e gestione fondi pensione con delega al welfare aziendale – **SARA ASSICURAZIONI**

LE ESPERIENZE AZIENDALI

## 16.35 *Piani di Welfare Aziendale in Exprivia*

**Angela Paparella**, responsabile sviluppo organizzativo – **GRUPPO EXPRIVIA**

## 17.05 *Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema*

**Francesco Scaramozzino**, responsabile welfare contezioso e fondi pensione – **ENEL**

## 17.30 CONCLUSIONI ED ESTRAZIONE PREMI

# TEMA

Alla luce delle **novità** che stanno per essere introdotte a valle dell'approvazione della **Legge di Stabilità 2016**, le aziende porranno sempre maggiore attenzione allo sviluppo di **piani di welfare aziendale**, e quindi ai sistemi di prestazioni non monetarie che l'azienda può erogare ai propri dipendenti. Il welfare aziendale rappresenta un'opportunità per **rispondere ai nuovi bisogni delle persone**, incrementando il benessere individuale e familiare della popolazione aziendale.

La possibilità concreta per le aziende di **ottimizzare il costo del lavoro** grazie alle **defiscalizzazioni previste dalla riforma del TUIR** e il miglioramento del clima aziendale, con conseguente aumento della motivazione e fidelizzazione delle persone all'impresa, sono solo alcuni dei benefici che derivano dall'adozione di piani di welfare. Tutto ciò con ricadute positive e misurabili sulle performance aziendali. Il convegno sarà l'occasione, partendo da una **analisi socio-demografica** del contesto nel quale le nostre imprese si trovano a operare, per approfondire come **progettare, erogare e comunicare un efficace piano di welfare**.

---

## MODERATRICE



**Chiara Lupi**, direttore editoriale di **ESTE**

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

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

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

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

## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### Welfare flessibile e White economy

*Per poter far fronte ai crescenti bisogni di assistenza e cura il welfare si è ormai articolato per segmenti necessari a integrare le prestazioni pubbliche. Questo arcipelago di prestazioni, di cui un riferimento essenziale è il welfare aziendale, può generare un importante componente della nuova economia: la white economy.*



**Giuseppe Roma**, già direttore generale  
**FONDAZIONE CENSIS**

Giuseppe Roma è Segretario Generale e fondatore della RUR Rete Urbana delle Rappresentanze (dal 1989), Coordinatore del Gruppo Tecnico Nazionale per l'Istruzione degli Adulti del Miur e senior advisor della Fondazione Censis dopo aver ricoperto la carica di direttore generale (1993 -2014). Insegna Urban management (dal 1997) presso l'Università di Roma 3, ha tenuto corsi per la Columbia University di New York ed è stato ricercatore presso il Politecnico di Delft nei Paesi Bassi.

È Consigliere Nazionale e Presidente della Delegazione romana del Touring Club Italiano. Componente del Comitato Scientifico della Fondazione Unipolis, della Fondazione Courmayeur, di Libertà Civili (Ministero dell'Interno) Coordina il Comitato Scientifico Internazionale delle Cittaslow, associazione di sindaci presente in 30 paesi del mondo. Ha pubblicato fra l'altro *Dare e Avere con l'Europa* (2014), *I parametri sociali delle città* (Franco Angeli 2010), *Paure Globali* (Laterza 2009), *La ricchezza del territorio italiano* (Franco Angeli 2003), *L'Economia sommersa* (Laterza 2001).



## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### La Legge di stabilità 2016: quali novità per il welfare in azienda?

*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](http://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.

## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### Welfare Aziendale: chiavi di successo per azienda e lavoratori

*Il Welfare aziendale come una delle leve del Total Reward, dove il coinvolgimento diretto dei lavoratori in fase di progettazione e la comunicazione efficace del piano diventano elementi chiave per il suo successo. Quali le finalità e il processo ottimale di implementazione del piano per le aziende? Quali servizi offrire? Quale livello di flessibilità lasciare nella scelta degli stessi ai lavoratori? I risultati del Rapporto Welfare 2015 verranno presentati a supporto delle best practice da adottare in azienda.*



**Pietro Betto**, senior consultant  
**OD&M CONSULTING**

Pietro Betto, 44 anni e 2 figli, si laurea in Ingegneria Elettronica; successivamente consegue il Master in Human Resources Management presso la LUISS Business School.

Comincia la sua attività professionale in Siemens; nel 2001 entra in SAS Institute in qualità di Sales Support Human Resources Applications, per passare l'anno successivo alla Direzione Business Development dell'area Human Capital. Rimane in SAS per 10 anni ricoprendo incarichi con responsabilità crescenti sino ad arrivare alla nomina di Practice Manager.

Nel 2011 si è occupato di avviare con il ruolo di Senior Manager la Practice Human Capital per Deloitte Consulting Italia. Da Gennaio 2013 in OD&M Consulting ha messo a fattor comune la sua decennale esperienza in materia di Risorse Umane continuando ad occuparsi di progetti di Organization & Change e Reward & Performance. Segue da anni le tematiche di Welfare Aziendale ed ha partecipato allo sviluppo dei primi progetti sul tema a livello nazionale, verificando, attraverso la loro implementazione: criticità, benefici e opportunità.

Impegnato nel sociale, svolge attività di volontariato per Dynamo Camp, primo Camp di Terapia Ricreativa in Italia per ragazzi dai 6 ai 17 anni affetti da patologie gravi e croniche e per loro famiglie.

## SPONSOR



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

È leader nella realizzazione di indagini retributive e benchmark di metodologie e pratiche, in particolare nell'ambito dei sistemi di incentivazione e

delle politiche retributive. Le aree di business: Reward&Performance, People Development, Organization Design, Trust&Engagement, HR Function Development.

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

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

Dal 2007 fa parte di Gi Group, il primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro. OD&M Consulting è oggi una realtà internazionale con sedi in Italia, Serbia, Croazia, Bulgaria, Lituania, Brasile e Russia.

La Mission dell'Azienda: accompagnare le organizzazioni nella gestione e valorizzazione delle loro persone con prodotti e servizi di consulenza HR innovativi e research based.

**LEAD LOCAL, COMPETE GLOBAL**

[www.odmconsulting.com/it](http://www.odmconsulting.com/it)



## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### 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](http://www.day.it)

## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### Il Voucher al centro della rivoluzione del Welfare Aziendale: semplificazione e innovazione sociale

*La Legge di Stabilità incentiva il Welfare Aziendale e Contrattuale. Lo fa puntando alla massima semplificazione delle modalità di attuazione, anche per le PMI, e alla innovazione e sviluppo del Terzo Settore. Il Voucher gioca un ruolo chiave nel raggiungimento di questi obiettivi. Edenred, inventore del Ticket Restaurant, lancia Ticket Welfare®, il voucher universale dei servizi alla persona, basandosi sull'esperienza di successo già maturata in contesti internazionali.*



**Alessandra Vultaggio**, responsabile BU welfare & flexible benefit  
**EDENRED**

Milanese di adozione, è laureata in Economia aziendale presso l'Università Bocconi. Dopo esperienze presso uno studio di consulenza direzionale specializzato in sistemi informativi di marketing e vendite e la conduzione della Corporate Training Area del MIP Business School, Alessandra entra nel 2011 in Edenred nel dipartimento Welfare aziendale. Esperta di sistemi voucher e di mercati multilaterali, è oggi responsabile dell'area welfare pubblico e privato, sviluppando le potenti opportunità di integrazione e di innovazione sociale, a cui si dedica ad oggi con passione ed entusiasmo.

## SPONSOR



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 stanziare 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](http://www.edenred.it)

## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### Opportunità Welfare in tema di costo del lavoro



**Stefano Bottaro**, hr director  
**TEATRO DELL'OPERA DI ROMA**

Laureato in Giurisprudenza presso la L.U.I.S.S. di Roma. Dipendente RAI dal 1997 al 2000 presso la Direzione del Personale, Formazione ed Organizzazione, Studi e Normative del Lavoro, Controllo e Iniziative Speciali (competenze su procedimenti disciplinari e ispezioni, selezione del personale, contrattualistica, studi su normativa del lavoro) e in seguito presso la Corporate Rai, Direzione Personale e Formazione, Affari Sindacali, ora denominata Direzione Relazioni Industriali, Relazioni Sindacali e Politiche del Lavoro. Dal 2000 in Poste Italiane presso la Direzione Centrale Risorse

Umane, Servizio Relazioni Industriali. Nel 2002 entra in Bridgestone Technical Center Europe in qualità di human resources coordinator (competenze su selezioni, formazione, compensation and benefit, contenzioso del lavoro, procedimenti disciplinari, relazioni sindacali, licenziamenti per mobilità, gestione delle 400 risorse umane del Centro. Coordinamento del lavoro di due persone nel settore payroll e di una persona nel settore sorveglianza e sicurezza. Nel 2005 diviene dirigente e human resources manager sempre presso Bridgestone Technical Center Europe. Nel 2008 assume il ruolo di direttore centrale risorse umane di Alliance Medical, Alliance Medical Group, società multinazionale inglese, leader nel settore Health Care. Dal 9 giugno 2014, direttore risorse umane e organizzazione del Teatro dell'Opera di Roma.



**Fatturato 2015:** 13.100.000 euro (biglietteria/fund raising/ sponsorizzazione/contributi/bar e ristorazione/vendita programmi merchandising/scuole danza e canto corale)

La **Fondazione Teatro dell'Opera di Roma Capitale**, con sede in Roma presso il Teatro Costanzi (piazza Beniamino Gigli, 7), è una fondazione con personalità giuridica di diritto privato che svolge attività in Italia e all'estero. Non ha scopo di lucro e **persegue la diffusione dell'arte musicale, la formazione e valorizzazione professionale dei quadri artistici e tecnici, nonché l'educazione musicale della collettività**. Realizza in Italia e all'estero spettacoli lirici, di balletto e concerti.

**Promuove la ricerca musicale** anche in funzione di promozione sociale e culturale e collabora con altre Fondazioni italiane o Teatri stranieri, nonché con altri enti ed istituzioni operanti nel settore musicale. Sostiene inoltre iniziative tendenti alla diffusione della cultura musicale nell'ambito scolastico ed alla formazione nell'arte della musica, del canto e della danza. In conformità ai propri scopi istituzionali, svolge anche attività commerciali e accessorie – direttamente o tramite società, consorzi o enti da essa partecipati o licenziatari – in particolare per la realizzazione di incisioni discografiche e di registrazioni audio-video e la diffusione radio-televisiva della propria attività.

**Partecipano alla Fondazione Soci Fondatori (lo Stato, la Regione Lazio e Roma Capitale) e soci privati**, tutti rappresentati nel Consiglio di Indirizzo. I suoi Organi sono il Presidente – sindaco di Roma Capitale o altra persona da lui nominata – il Consiglio di Indirizzo, il Sovrintendente e il Collegio dei Revisori dei Conti. L'organico complessivo della Fondazione è composto di 432 dipendenti a tempo indeterminato e un numero di tempi determinati/collaboratori che varia dalle 100 alle 200 unità, a seconda delle produzioni.

## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA 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?*



**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](http://www.easywelfare.com)

## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### 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](http://www.intoo.it)

## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### Le nuove norme per la promozione del welfare aziendale

*L'istituzione di modelli di welfare aziendale costituisce un fenomeno in crescita, non solo nelle imprese di maggiori dimensioni.*

*È un fenomeno positivo, che può essere ulteriormente sviluppato nell'ambito di un modello di relazioni industriali che sviluppi la contrattazione aziendale e territoriale.*

*Merita attenzione e sostegno da parte del legislatore, come dimostrano le norme introdotte nella legge di stabilità per il 2016."*



**Bruno Busacca**, responsabile della segreteria tecnica  
**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Bruno Busacca è Responsabile della Segreteria tecnica del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dal marzo 2014, nonché Coordinatore italiano del Piano nazionale per la "Garanzia Giovani" (nell'ambito del quale è prevista la promozione di azioni per favorire l'occupazione giovanile).

Ha ricoperto l'incarico di Dirigente presso la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue in Roma (Responsabile dell'area legislazione e politiche sociali fino al maggio 2007; Responsabile della funzione Relazioni Istituzionali fino al marzo 2014). È stato, altresì, Dirigente presso l'Associazione

Nazionale delle Cooperative dei Servizi e Turismo (ANCST – Lega Cooperative) in Roma, nonché Presidente dell'Associazione (1994-2003).

Bruno Busacca è stato componente del C.d.A. della Compagnia Finanziaria Industriale (Società finanziaria per la promozione della cooperazione di lavoro) dal 1999 al 2003; componente del C.d.A. di Coopfond (Fondo mutualistico per la promozione cooperativa) dal 1998 al 2001; componente del Comitato Nazionale dell'Albo delle imprese di smaltimento dei rifiuti presso il Ministero dell'Ambiente dal 1994 al 1997; componente del Comitato Centrale dell'Albo degli Autotrasportatori presso il Ministero dei Trasporti dal 1988 al 1990 e dal 1981 al 1983; infine, componente del C.d.A. degli Ospedali Riuniti di Messina dal 1976 al 1979.

Si è laureato con lode in Giurisprudenza presso l'Università di Messina, dove ha collaborato come assistente volontario presso la cattedra di Storia del Diritto Italiano della stessa Facoltà di Giurisprudenza.



## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### La Normativa Welfare post Legge di Stabilità: nuove opportunità e primi dubbi

*In attesa dei decreti attuativi che dovrebbe delineare maggiormente l'ambito applicativo delle novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016, quali saranno i possibili impatti delle novità inerenti i premi di produttività? Quali i primi dubbi interpretativi inerenti le modifiche sistemiche apportate all'articolo 51 del T.U.I.R.?*



#### **Diego Paciello**

commercialista e consulente fiscale in tema di welfare aziendale

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

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

## WELFARE AZIENDALE COME RISPOSTA AI NUOVI BISOGNI DELLE PERSONE E VANTAGGI A VALLE DELLA LEGGE DI STABILITÀ

### Dal dire al fare: come realizzare iniziative di welfare che migliorino realmente la vita dei propri collaboratori

*Welfare non è solo fiscalità, ma iniziative concrete a supporto dei problemi dei collaboratori. Come fare in mancanza di risorse da dedicare a queste attività?*

*Jointly porta la testimonianza di una rete di aziende di diverse dimensioni che si sono unite per condividere il proprio welfare e che stanno innovando il modo di pensare e organizzare il welfare nelle proprie aziende.*



**Francesca Rizzi**, amministratore delegato  
**JOINTLY**

Il Welfare condiviso, la prima startup nata per applicare i concetti di sharing economy al welfare aziendale.

Francesca Rizzi vanta una lunga esperienza in ambito di consulenza strategica e organizzativa presso McKinsey & Co., dove è stata leader del settore Insurance e Asset Management in Europa. Ha lavorato per le principali banche e assicurazioni internazionali nello sviluppo di strategie di crescita e revisione organizzativa, maturando un'esperienza ad ampio spettro in materia di welfare.

È co-autrice della ricerca "Il welfare sussidiario: un vantaggio per aziende e dipendenti" che sviluppa un metodo di misurazione del ROI per le aziende che investono in politiche di welfare aziendale.

## SPONSOR



Jointly è nata per costituire una rete di welfare condiviso che aggrega aziende piccole, medie e grandi sul territorio in una logica di sussidiarietà di intervento pubblico-privato, a sostegno dei nuovi bisogni di welfare dei cittadini. Jointly oggi raduna già un gruppo di aziende presenti su tutto il territorio nazionale, per

un totale di 200.000 dipendenti. Attraverso la Rete Jointly si potranno attivare nuove risorse di co-finanziamento dei servizi di welfare, grazie a uno strumento attraverso cui semplificare l'attivazione, gestione ed erogazione di politiche di welfare aziendale (da sempre prerogativa per lo più di aziende di grandi dimensioni).

Applicando le logiche della condivisione tipiche delle esperienze di sharing economy (utilizzo vs possesso, rapporto fiduciario tra gli utenti, meccanismi a supporto della validazione di qualità dei servizi in circolazione), Jointly punta a dare accesso a servizi di qualità, che generino valore per le aziende e i loro collaboratori.

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



### Massimiliano Bondanini

responsabile affari legali e tributari e coordinatore del focus group fiscale nell'ambito del progetto welfare aziendale – **UNINDUSTRIA**

Massimiliano Bondanini, avvocato, LL.M., è responsabile degli affari legali e tributari di Unindustria. Esperienze lavorative in Guardia di Finanza, in Assonime e in azienda nonché all'estero, Bruxelles e Londra. Nel percorso di studi, ha conseguito titoli presso La Sapienza, LUISS, Link Campus University of Malta, Yale, Accademia della Guardia di Finanza.

È autore di pubblicazioni in materie giuridiche e tributarie.

È Laureato in giurisprudenza, scienze politiche, economia, specializzato in diritto ed economia delle Comunità Europee. Coordina il focus group fiscale del Progetto Welfare Aziendale di Unindustria.



**Unindustria - l'Unione degli Industriali e delle imprese Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo** - è la più grande **Associazione imprenditoriale del sistema Confindustria** per estensione territoriale, la seconda per numero di soci. Si compone di un sistema decisionale di **top manager ed imprenditori**, con **Presidente Maurizio Stirpe**, supportato da una struttura di **120 professionisti**. Ha **8 sedi nel Lazio**.

**Associa 3.600 imprese** per un totale di **250.000 dipendenti**. Le aziende vengono inquadrare in 25 sezioni di categoria, organizzate secondo criterio merceologico: il 90% delle imprese conta meno di 100 dipendenti, il 65% è impiegato nel settore dei servizi, il 35% nell'industria.

**Unindustria** partecipa ai gruppi di lavoro di Confindustria per elaborare posizioni a livello nazionale e **rappresenta, assiste e tutela le imprese associate nel territorio del Lazio, sul piano economico e sindacale, partecipando a tutti i tavoli di confronto con le Istituzioni** (regionali, provinciali e locali) e **con i principali stakeholder del territorio**.

**I servizi alle imprese offerti dal sistema Confindustria rappresentano il top in Italia:** in questo ambito, Unindustria ne predispone nuovi anche in base alle esigenze emergenti delle proprie associate, proponendo costantemente iniziative per **potenziare il network tra gli imprenditori** (tra le più recenti, la grande iniziativa B2B "UNIRETE") e organizzando studi, ricerche, dibattiti e convegni - su temi economici e sociali - vitali per le imprese del territorio.

All'interno delle sue recenti progettualità è nato il progetto **"Welfare Aziendale: come combinare il miglioramento della produttività dell'impresa con il sostegno al potere di acquisto dei lavoratori"**, illustrato dall'avv. Massimiliano Bondanini.

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



**Antonella Marsala**, project manager  
**ITALIALAVORO**

Dirigente di Italia Lavoro e responsabile del Progetto EQuIPE 2020. Laurea in scienza politiche, master in "Progettazione di sistemi formativi" e in "Public management". Ha cominciato la sua attività professionale come consulente e formatore. Nel corso della sua attività professionale sceglie di specializzarsi nelle tematiche dei servizi e delle politiche per il lavoro. In questo ambito, prima da consulente e poi la dipendente di Italia Lavoro s.p.a., ha la possibilità di ricoprire ruoli diversi e di cimentarsi con problematiche di una certa complessità.

All'interno dell'Agenzia tecnica segue le problematiche relative alla transizione scuola – lavoro e diventa capo progetto della prima iniziativa che Italia Lavoro realizza per conto del MIUR (Progetto OP-LA Opportunità Lavoro); dopo questa esperienza svolge l'attività di assistente all'Amministratore Delegato e ricopre l'incarico di responsabile della progettazione. Attualmente si occupa di tutte le problematiche relative alla occupazione femminile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, affrontandole in un'ottica di produttività ed efficienza del sistema produttivo. È stata responsabile del progetto LaFemMe (Lavoro Femminile Mezzogiorno) e oggi del programma EQuIPE 2020 (Efficienza e Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro) centrati su azioni di innovazione organizzativa in tema di orari, smart working, welfare aziendale e contrattazione di secondo livello per favorire l'occupazione femminile e concorrere ad aumentare la produttività delle aziende.

[www.italialavoro.it/lafemme](http://www.italialavoro.it/lafemme)



Italia Lavoro è l'agenzia del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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

Per governare gli ambiti di intervento, Italia Lavoro è **organizzata in aree strategiche**: Welfare to work; Transizione istruzione, formazione e lavoro; occupazione e sviluppo economico; immigrazione e mobilità internazionale del lavoro; inclusione sociale e lavorativa.

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

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



**Angelo Megaro**, vice direttore  
**FEDERMECCANICA**

In Federmeccanica dal 1979. Attualmente ricopre la carica di Vice Direttore Generale e Direttore del Centro Studi.

Dal 2008 membro del Consiglio di Amministrazione del Fondo previdenziale Cometa. Dal 2015 Consigliere di Amministrazione del Fondo previdenziale Previdai.

Dal 2011 al 2015 legale rappresentante del Fondo di assistenza sanitaria "MètaSalute" dove attualmente ricopre la carica di Consigliere di Amministrazione.



FEDERMECCANICA

**Federmeccanica è la Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana.** Costituita nel 1971, tutela, in campo giuslavoristico e in particolare nelle relazioni industriali, gli interessi dell'industria manifatturiera-metalmeccanica italiana.

Federmeccanica rappresenta e promuove l'Industria Metalmeccanica nei rapporti con l'opinione Pubblica, le Istituzioni Italiane ed Europee.

**Ad essa aderiscono i Gruppi di aziende metalmeccaniche** costituiti nell'ambito delle rispettive Associazioni Industriali Territoriali facenti capo a Confindustria (Confederazione Generale dell'Industria Italiana).

**Federmeccanica rappresenta e assiste i Gruppi aderenti** nei rapporti con le organizzazioni sindacali e con le Istituzioni Italiane ed Europee e stipula il contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria. Aderisce a Confindustria. Non ha finalità di lucro ed è apolitica.

**Attraverso i Gruppi metalmeccanici** costituiti nelle Associazioni Industriali Territoriali del Sistema Confindustriale, la Federmeccanica associa circa 16.000 imprese che occupano 800.000 addetti.

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



**Gianluigi Petteni**, segretario confederale CISL

Gianluigi Petteni comincia il suo percorso sindacale nel 1973 alla Mobili Barcella di Bagnatica come delegato aziendale. Dopo aver frequentato nel 1977 il corso lungo per operatori sindacali presso il Centro Studi nazionale Cisl di Firenze, è stato eletto nella segreteria della Filca Cisl (edili) di Bergamo nel 1981. Nel 1995 è entrato a far parte della segreteria della Cisl di Bergamo, diventandone nel 2004 il segretario generale. Nel settembre 2008 viene eletto al vertice della Cisl Lombardia, incarico riconfermato in occasione dell'XI congresso regionale nell'aprile del 2013. Dal 31 ottobre

2014 ricopre l'incarico di Segretario Confederale della Cisl con delega al mercato del lavoro, formazione professionale, politiche della contrattazione decentrata, riforma del modello contrattuale.



### La CISL è un sindacato confederale

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. Trovano accoglienza, assistenza, orientamento anche inquilini, consumatori, contribuenti, studenti che vogliono accedere all'impiego o adulti che vi tornano. Godono di uno spazio privilegiato di confronto, aggregazione, solidarietà senza barriere o esclusioni partitiche, religiose, culturali

**La Cisl è un sindacato non dipendente da alcun potere politico, istituzionale, economico, ideologico, che tale intende rimanere e 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 e di cittadinanza.

Forte dell'idea che la dimensione sociale viene prima di quella politica ed è da questa autonoma, la Cisl si oppone ai tentativi di limitare l'associazione sindacale con vincoli legislativi o giuridici, affermando la libera negoziazione tra le parti e la effettiva esigibilità dei contratti collettivi firmati dalle confederazioni maggioritarie.

La Cisl 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.

La Cisl è anche in prima fila nella cooperazione con i paesi emergenti e nella mobilitazione per la pace e la democrazia contro i regimi autoritari.

La Cisl è una palestra di democrazia, un luogo di produzione di idee ed esperienze, come testimoniano «Conquiste del lavoro» (il quotidiano sindacale unico al mondo, oggi anche nella versione digitale), la web tv, i centri di studio e di ricerca, le periodiche attività formative che hanno a Firenze e nella sua scuola il loro fulcro. Questo patrimonio è parte sostanziale della identità della Cisl, la chiarisce e la rafforza ogni giorno nell'interesse dei lavoratori e del paese.



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



**Stefano Romano**, responsabile Relazioni Industriali e Gestione Fondi Pensione con delega al Welfare Aziendale  
**SARA ASSICURAZIONI**

Stefano Romano è uno specialista nelle Relazioni Industriali e nella Gestione e Sviluppo del Personale. Sposato con 2 figlie, nasce a Roma nel 1970. Appena laureato in Economia e Commercio si trasferisce a Pordenone dove lavora per 3 anni nella Direzione Risorse Umane di Electrolux-Zanussi spostandosi tra il Friuli e il Veneto, con significative esperienze anche in progetti internazionali ed in particolare come responsabile della Compensation e del Climate Survey Project. Nel 2001 è in Valtur Spa con

la responsabilità dell'Organizzazione e delle Relazioni Industriali; quindi in Technicolor come Responsabile del Personale dello stabilimento di Roma nel quale segue ed ottiene la Certificazione Etica SA-8000 (uno dei primi in Italia); dal 2005 è in Sara Assicurazioni ricoprendo varie responsabilità presso la Direzione Risorse Umane di Gruppo.



**Settore:** assicurativo  
**Numero dipendenti:** 633  
**Fatturato:** 571 milioni di euro

Sara Assicurazioni, Assicuratrice ufficiale dell'Automobile Club d'Italia, nasce 70 anni fa (nel 1946) come compagnia assicuratrice per l'auto.

È la compagnia assicurativa per la famiglia, riferimento per tutte le esigenze di sicurezza patrimoniale, personale e del tenore di vita dell'individuo.

Sensibile ai temi sociali (in particolare la sicurezza stradale), dedica pari attenzione al servizio al cliente e dispone di una vasta gamma di proposte per la famiglia, la casa, l'attività professionale e l'impresa, la previdenza e il risparmio: tutte soluzioni innovative basate su flessibilità e personalizzazione. L'organizzazione commerciale è formata da oltre 400 agenzie e circa 1.500 punti vendita con quasi 1 milione di clienti.

Sara è alla guida di un Gruppo assicurativo presente nella Previdenza Integrativa e nel Business To Business.

Fa parte del Gruppo Sara Assicurazioni anche Sara Vita, compagnia specializzata nell'area del risparmio, della previdenza e della tutela, con un'offerta articolata anche nell'area degli investimenti.

## LE ESPERIENZE AZIENDALI

### Piani di Welfare Aziendale in Exprivia

*I piani di welfare aziendale in Exprivia arricchiscono i programmi di total reward e forniscono una più efficace risposta alla esigenza di benessere delle nostre persone. Questo presuppone una rivoluzione culturale importante; da un lato richiede una maggiore consapevolezza verso gli strumenti di compensation, dall'altro attiva un dialogo continuo tra le persone e l'azienda nella costante attenzione alle esigenze personali e professionali. L'evoluzione prevede un approccio personalizzato alla progettazione dei piani di welfare aziendali; le risorse sono allocate in modo flessibile in modo da generare la massima utilità per i lavoratori, con un impatto positivo sulla motivazione. Tutto questo in stretta relazione con la nuova L. di Stabilità 2016.*



**Angela Paparella**, responsabile sviluppo organizzativo  
**GRUPPO EXPRIVIA**

Angela Paparella laureata in Scienze dell'Informazione con tesi in Intelligenza Artificiale. Nel 1998 ha iniziato la carriera professionale con l'analisi, progettazione e implementazione di sistemi informativi applicati all'ambito sanitario. Nel 2004, dopo un Master in Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane e un percorso di Sviluppo delle Competenze Personali, inizia la carriera professionale come HR Manager in una società di circa 250 persone, occupandosi dei processi di selezione, formazione, valutazione, compensation, relazioni sindacali. Dal 2010 è Responsabile Sviluppo e Organizzazione in Exprivia società di oltre 2.000 dipendenti con sedi in Italia e all'estero. In particolare, è responsabile dei processi di: Recruiting e Selezione (oltre 100 assunzioni l'anno); Formazione (oltre 20.000 ore l'anno) in collaborazione con la Corporate School of Management Spegea; Performance Management; Compensation&Benefit; Social Communication&Collaboration.

exprivia

**Numero dipendenti:** 2.075 (al 31/9/2015)  
**Fatturato:** 147,2 milioni di euro (al 31/12/2014)

Exprivia è un gruppo internazionale **leader in Italia nella consulenza di processo, nei servizi tecnologici e nelle soluzioni di information technology** per i mercati energia e utilities, oil & gas, sanità, industria, banche, finanza e assicurazioni, difesa, aerospazio, pubblica amministrazione, telecomunicazioni e media. Il **costante investimento in ricerca e sviluppo** ha consentito all'azienda di sviluppare piattaforme tecnologiche proprietarie o integrare soluzioni realizzate da fornitori esterni di eccellenza, in particolare in ambito sanità, capital market, credit & risk management, mobile, SAP e riconoscimento vocale.

Exprivia dispone di team di esperti con competenze funzionali e tecniche specializzati nei diversi ambiti tecnologici e di dominio: capital market, credit & risk management, SAP, social & web 2.0, IT governance & infrastructure, business analytics, BPM, EAI e BPO. **Quotata in Borsa Italiana dal 2000** al segmento STAR MTA, Exprivia conta attualmente un team di oltre 1.800 persone distribuite fra le 7 sedi in Italia e all'estero (Europa, America e Asia).

## LE ESPERIENZE AZIENDALI

### Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema

*Gli istituti sociali in Enel e i principali accordi che hanno segnato l'evoluzione del sistema di welfare: contratto, bilateralità, produttività e misure a sostegno della previdenza integrativa. Attraverso un breve excursus storico si descriveranno i passaggi più significativi di un sistema di relazioni improntato al dialogo fra le Parti, in grado di riorientarsi con soluzioni innovative anche in materia di welfare.*



**Francesco Scaramozzino**, responsabile welfare contenzioso e fondi pensione **ENEL**

Francesco Scaramozzino è nato a Melzo (MI) nel 1962. Laureato in giurisprudenza, lavora in Enel dal 1989.

È stato responsabile della gestione del personale di Enel Distribuzione per la Direzione Lombardia dal 2003 al 2012.

Dal 2013 al 2015 si è occupato di relazioni industriali nella Corporate di Enel, rivestendo il ruolo di responsabile delle relazioni industriali per Enel Distribuzione. Attualmente è Responsabile dell'Unità Welfare, Litigations and Pension Funds per l'Italia.



**Numero dipendenti:** 2.075 (al 31/9/2015)  
**Fatturato:** 106 milioni di euro (al 31/9/2015)

Enel è una **multinazionale dell'energia** e uno dei principali operatori integrati globali nei settori dell'elettricità e del gas, con un particolare focus su Europa e America Latina.

Il Gruppo opera in più di 30 Paesi su 4 continenti, produce energia attraverso una capacità installata netta di oltre 96 GW e distribuisce elettricità e gas su una rete di circa 1,9 milioni di chilometri. Con **61 milioni di utenze nel mondo**, Enel registra la più ampia base di clienti rispetto ai suoi competitors europei e si situa fra le principali aziende elettriche d'Europa in termini di capacità installata e reported EBITDA.





**È uscito il nuovo quaderno  
di Sviluppo&Organizzazione!**



**DALL'AZIENDA AL TERRITORIO. LE PMI INCONTRANO IL WELFARE.**  
Questo libro si pone come un vero e proprio manuale che raccoglie  
saggi di alcune importanti voci del mondo accademico.  
Agli articoli di carattere teorico sono affiancati articoli di racconto e  
analisi di best practice. Nello specifico, verrà approfondito il caso di  
una rete d'impresa, quello di un'azienda e un accordo di welfare pro-  
vinciale con la partecipazione delle organizzazioni sindacali.

**In vendita al desk Este**



# L'ORGANIZZATORE DEL CONVEGNO

## ESTE

**PERSONE & CONOSCENZE**  
LA VOCE DELLA DIREZIONE DEL PERSONALE

**SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE**

**SISTEMI & IMPRESA**  
Management e tecnologie per le imprese del futuro

## EDITORIA E CONVEGNISTICA PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

Con una ricca offerta di strumenti di comunicazione ESTE si propone di accrescere e diffondere la cultura d'impresa. Un luogo privilegiato di incontro e confronto tra **mondo della consulenza, delle imprese e dell'università**.

Grazie al patrimonio di contributi e relazioni con gli ambienti professionali e accademici, ESTE ha dato vita a una **comunità di imprenditori e manager** che ad oggi conta oltre **90.000 membri**.

### RIVISTE

**Sistemi&Impresa** – Il mensile nato nel 1955 che analizza tematiche legate all'**innovazione d'impresa** a livello tecnologico e organizzativo.

L'obiettivo della rivista è mettere in relazione e **far dialogare** tra loro le diverse funzioni aziendali: **Direzione Generale, Finanza, Sistemi Informativi, Produzione e Logistica, Commerciale e Marketing, Risorse Umane**.

**Sviluppo&Organizzazione** – La rivista che dal 1970 rappresenta il luogo privilegiato di dibattito tra la **teoria dell'organizzazione aziendale** e la sua effettiva **implementazione in azienda**.

Un prodotto editoriale che si propone come strumento indispensabile per avvicinare la teoria accademica dell'organizzazione aziendale alle pratiche di management.

**Persone&Conoscenze** – La rivista **dedicata ai Responsabili Risorse Umane** e, in generale, a chi gestisce le persone all'interno di organizzazioni complesse, dall'Imprenditore al Direttore Generale, fino ai Responsabili Organizzazione, Responsabili Formazione, Responsabili dei Sistemi Informativi. Persone&Conoscenze affronta con un taglio d'avanguardia temi legati alla **gestione delle persone** e degli strumenti a supporto, tecnologici e non solo.

**Libri e Manuali** – La produzione editoriale di ESTE si completa con la pubblicazione di **libri e manuali**. Il catalogo comprende volumi che affrontano temi legati al mondo manageriale e manuali dedicati ad approfondimenti specifici.

### INCONTRI

ESTE organizza su tutto il territorio nazionale eventi con diversi formati: **convegni, seminari, tavole rotonde**. I punti di forza dell'attività convegnistica proposta dalla casa editrice sono **il patrimonio di contenuti culturali e il pubblico degli abbonati alle riviste**, cuore dei contatti del **database ESTE**.

ESTE si occupa, oltre che dell'elaborazione dei contenuti, anche di tutti gli **aspetti promozionali** (studio, produzione e veicolazione degli inviti, progetto grafico del materiale di comunicazione, spazio internet dedicato per promozione e raccolta delle iscrizioni), **operativi** e della gestione dei rapporti con la location che ospita l'incontro.

### SERVIZI MARKETING E WEB

ESTE offre servizi di **email marketing, bannering e social media marketing** per le aziende che desiderano avviare attività di lead generation rivolgendosi a un target di contatti business profilati e qualificati. ESTE è inoltre presente nel mondo **social**.

ESTE Srl - Via Vassallo, 31 - 20125 Milano - Tel. 02.91434400 - Fax 02.91434424 - info@este.it - www.este.it

# 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**

**Solo per oggi  
puoi abbonarti a *Persone&Conoscenze*  
al prezzo scontato di **euro 65**  
anziché 130!**

**LA ASPETTIAMO AL DESK ESTE!**