

presentano



**PADOVA**

**Mercoledì 8 febbraio 2017**

Hotel Four Points by Sheraton – Ore 9.00/17.00

**PARTNER**



**SPONSOR**



**ESPOSITORE**



**MEDIA PARTNER**



### IL TEMA DEL CONVEGNO

**Sempre più aziende**, anche di piccola dimensione, **stanno adottando politiche di welfare** per rispondere ai bisogni delle persone.

Sapere cos'è il welfare aziendale è solo il primo passo per comprendere pienamente i **vantaggi** dell'adozione di politiche di welfare.

Se fino a questo momento ci si è concentrati sulle agevolazioni fiscali che rendono sempre più conveniente erogare servizi ai dipendenti, **è ora necessario aprirsi a nuovi scenari interpretativi e ai molteplici benefici che ne sono l'effetto diretto e indiretto.**

Attraverso il welfare aziendale l'**individuo riacquista una nuova centralità nell'organizzazione e questo impone una ridefinizione dei modelli di gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali**, tale da stabilire una **nuova relazione tra l'azienda e l'individuo stesso.**

Lavorare bene è possibile se all'attenzione che l'azienda dimostra verso le persone, fa da contraltare una nuova responsabilità dell'individuo.

Il welfare aziendale si presenta sotto una nuova luce: **una vera e propria questione organizzativa** all'interno della quale le politiche relative assumono la connotazione di **leve organizzative** che le aziende possono utilizzare per perseguire il loro primario obiettivo: **la creazione di valore.**

### IL PROGETTO

Il ciclo di convegni 2017 si inserisce nel **programma culturale** che la rivista *Sviluppo&Organizzazione* ha dedicato negli ultimi 5 anni al tema del **welfare aziendale.**

### L'ORGANIZZATORE

Il convegno è organizzato da **ESTE, la storica casa editrice italiana specializzata in tematiche di management.** Con il più alto numero di abbonati paganti e una ricca offerta di strumenti di comunicazione, **ESTE** accresce e diffonde in Italia la **cultura d'impresa.**

Visita il nostro sito: [www.benessereorg.it](http://www.benessereorg.it)

[www.benessereorg.it](http://www.benessereorg.it)    



# BenEssere

Organizzativo

La cura della persona e dell'ambiente di lavoro  
come opportunità di crescita per le organizzazioni

Il ProgettoProssimi Eventi ▾Tematiche ▾VideoContatti

Search ...

**ESTE**  
ateneo

Milano, giovedì 16/2/2017 - ore 17-19.30  
Istituto Piero Pirelli

**WELFARE AZIENDALE**

La questione organizzativa  
e la cura delle persone



IVª EDIZIONE 2017

**Premio Prodotto  
Formativo 2017**

**NOVITÀ  
LIBRI ESTE**

**ESTE**  
libri



## MODERATORI



**Chiara Lupi**, direttore editoriale – **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.



**Valentina Casali** – redattrice editoriale – **ESTE**

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.



**Federico Razetti** - Ricercatore – **LABORATORIO PERCORSI DI SECONDO WELFARE**

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



**Roberto Corno** - Ricercatore

Consulente del Lavoro, laureato nel 1986 in Cattolica, felicemente coniugato e padre di 7 figli. Dopo un'esperienza di Sviluppo Organizzativo in Pirelli, nel 1994 apre lo Studio che prende il suo nome con sedi a Varese e Milano. In veste di Consulente del Lavoro prosegue anche nelle attività di ricerca e selezione del personale qualificato e nel 2000 fonda a Milano, Corno Consulting Group dedicata alla Ricerca e Selezione e alla Consulenza Direzionale in materia di Sviluppo Organizzativo. Nel 2003 diventa Presidente di Assores – Ass delle Soc di Ricerca e selezione e partecipa in modo attivo alla realizzazione della Legge Biagi occupandosi della normativa in materia di ricerca e selezione. Ha quindi collaborato con

Italia Lavoro e Regione Lombardia nell'ambito delle politiche di sviluppo e regolamentazioni del mercato del lavoro. Ha fatto parte del Comitato Scientifico del primo Master di I livello in tema di Risorse Umane realizzato in LIUC. Ha fatto parte del primo Nucleo di Valutazione delle prestazioni dei Dirigenti della Regione Lombardia.

Autore di numerosi libri e articoli, è membro della Commissione Lavoro di CdO. Per vocazione ed interesse da molti anni è attivo nella proposta e nella realizzazione di piani di Welfare Aziendale per aziende di ogni dimensione e settore e di contratti di II livello con le OOSS per la regolamentazione aziendale del rapporto di lavoro.

## AGENDA DEL CONVEGNO – SESSIONE PLENARIA

**09.00** Apertura accredito partecipanti

**09.20** Benvenuto e apertura lavori

SESSIONE PLENARIA

Moderano:

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

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

**09.30** ***Il design organizzativo del welfare aziendale***

*Il welfare aziendale è un set di strumenti oggi più noti alla funzione HR, volti a migliorare la vita privata e lavorativa del personale. In questi ultimi anni si è assistito a un crescente interesse per questa leva, sia a livello aziendale che istituzionale. Soprattutto si rileva la diffusione e lo sviluppo di questo tipo di policy, sia da un punto di vista dell'articolazione dei benefit che possono essere inseriti in un piano di welfare, sia per quanto riguarda la tipologia di aziende che hanno iniziato a implementarlo. Se questa diffusione è positiva in quanto segnala una crescente attenzione al personale e la capacità delle organizzazioni di usare leve nuove, è importante conoscere e disegnare con attenzione questo insieme di strumenti. Infatti, il rischio che le aziende corrono è quello di attivare iniziative a favore del personale più a seguito di una spinta imitativa che sulla base di una attenta programmazione. Con il risultato che queste iniziative possono risultare sporadiche, non pienamente concepite in un'ottica di avvio e sviluppo di un sistema di welfare e pertanto non inserite in un disegno organico di leve di gestione del personale e di disegno organizzativo volte a migliorare benessere e performance. E' quindi il momento di analizzare cosa significa oggi Welfare per l'organizzazione e le persone che vi lavorano, quali ne sono le componenti, discutere su cosa significhi disegnare un piano di welfare che abbia una valenza sia a livello individuale che organizzativo e come si possa attuarlo avendo chiari gli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire.*

**Anna Comacchio**, professore ordinario di organizzazione aziendale – **UNIVERSITÀ CA' FOSCARI DI VENEZIA**

**10.10** Tavola Rotonda **"Welfare contrattato: problema o opportunità?"**

- **Onofrio Rota**, segretario generale – **CISL VENETO**
- **Luciano Miotto**, vicepresidente – **CONFINDUSTRIA VENETO**
- **Ivan Allegro**, consulente del lavoro – **APINDUSTRIA VENEZIA**
- **Imelda Romano**, specializzata in interventi sul disagio organizzativo & esperta in welfare aziendale

**11.15** COFFEE BREAK

**11.45** Tavola Rotonda **"La questione organizzativa: il welfare oltre la moda e il vantaggio fiscale"**

- **Paolo Bergamin**, responsabile risorse umane – **MANIFATTURA CORONA**
- **Cesare Concina**, consulting & research manager – **EUDAIMON**
- **Rosanna Gallo**, amministratrice unica – **EU-TRÒPIA**
- **Enio Gualandris**, group human resources director – **RADICI PARTECIPAZIONI**
- **Marco Scippa**, senior vice president human resources – **VITEC GROUP**
- **Arianna Visentini**, presidente e consulente senior smart working – **VARIAZIONI**

**13.15** PRANZO A BUFFET

### FLEXIBLE BENEFIT E PREMIALITÀ

#### **Dalla detassazione all'incentivazione del welfare aziendale**

La nuova normativa in tema di defiscalizzazione di elementi premiali variabili della busta paga, legati alla incentivazione per incrementi di produttività, trae origine dalla volontà dello Stato di contribuire a creare maggiore efficienza nelle imprese italiane. È lecito, quindi, porsi la domanda se questo sia un risultato perseguibile con la leva fiscale, se la leva fiscale sia veramente attraente per i lavoratori, e se si aprano scenari nuovi per la partecipazione dei lavoratori alle sorti delle imprese.

**Paolo Anastasia**, responsabile risorse umane  
**GRUPPO SME**

#### **Flexible Benefits: necessità od opportunità?**

Il recente sviluppo dell'utilizzo dei Flexible Benefits, soprattutto spinti dagli interventi di promozione ed incentivazione fiscale promossi dallo Stato, ha spinto le aziende a ripensare il modo in cui riconoscere ai dipendenti il "valore" della loro prestazione lavorativa. La sfida oggi è riuscire a coniugare il vantaggio economico (per Azienda e dipendenti) con una migliore motivazione ed un legame più forte tra lavoratori ed imprese.

**Carlo Vanin**, group hr&organization director – **CAREL**

Moderata:

**Federico Razetti** - Ricercatore – **LABORATORIO PERCORSI DI SECONDO WELFARE**

### SMART WORKING E CONCILIAZIONE

#### **Lo smart working in pratica: fasi del processo, strumenti e risultati raggiungibili**

Tutti ne parlano, molti si attivano per sperimentarne le potenzialità, alcuni si chiedono se possa portare vantaggi effettivi: lo smart working ha dimostrato di essere un utile strumento per migliorare la soddisfazione dei collaboratori, potenziarne l'efficienza e produttività, portare risparmi e convenienze alle aziende che lo implementano e all'ambiente. Una panoramica sugli strumenti e sui risultati ottenibili, accompagnata da alcuni case history.

**Arianna Visentini**, presidente e consulente senior smart working – **VARIAZIONI**

#### **Nuove competenze per la conciliazione**

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, come

la flessibilità oraria in entrata e in uscita, il part-time in determinati periodi della vita, lo smart working. L'applicazione degli strumenti di conciliazione richiedono da una parte nuovi modelli di organizzazione del lavoro, dall'altra la necessità di sviluppare nuove competenze da parte delle persone. È necessario rivedere il proprio ruolo in termini di flessibilità, creare nuovi rapporti e sinergie con il contesto lavorativo di riferimento. Non da ultimo è fondamentale mantenere sempre alta la propria employability, consapevoli dei continui cambiamenti di contesto e di mercato. Solo così si può fare della Conciliazione la fonte di nuove competenze utili all'organizzazione per competere e alle persone per performare al meglio con un migliore equilibrio.

**Alessandra Giordano**, direttore delivery – **INTOO**

#### **Tempo per me, tempo per noi**

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

**Stefano Quaia**, hr professional development – **SAS**

Moderata:

**Valentina Casali** – Redattrice Editoriale – **ESTE**

### STRUMENTI E NUOVE TECNOLOGIE PER IL WELFARE AZIENDALE

#### **Welfare in azienda: dalla cultura agli strumenti**

L'intervento ripercorre l'approccio con il quale l'azienda ha iniziato a introdurre in azienda il welfare aziendale: dagli accordi sindacali, ai premi di risultato, all'assistenza integrativa. L'azienda ha in animo di inserire risorse aggiuntive da dedicare al welfare. Attraverso quali strumenti viene erogato il welfare? Premesso che tutto passa da un cambio culturale, la naturale evoluzione sarà utilizzare tecnologie per comunicare in modo più efficace con i dipendenti e rendere più semplice l'erogazione di alcuni servizi.

**Alessandro Tomba**, hr manager – **AMB PACKAGING**

### **Flessibilità e fruibilità delle piattaforme come condizioni necessarie al successo dei Piani Welfare**

*In particolare nei casi in cui la popolazione aziendale non risulta essere concentrata in un plant, la "qualità" della piattaforma diventa un fattore critico di successo.*

**Donato Fiore**, hr director – **SONEPAR**

Modera:

**Chiara Lupi** - direttore editoriale – **ESTE**

## APPROFONDIMENTO NORMATIVO

### **Legge di bilancio 2017 e welfare aziendale: le principali novità ed i possibili scenari futuri della contrattazione aziendale**

*Il legame creato dalla legge di Stabilità 2016 tra la produttività ed il cosiddetto welfare aziendale ha modificato la contrattazione aziendale, territoriale e nazionale. Verranno analizzate alla luce delle modifiche normative introdotte dalla legge di Bilancio 2017 le criticità e le opportunità emergenti in sede di contrattazione e stesura degli accordi aziendali ed i possibili scenari futuri.*

**Diego Paciello**, commercialista e consulente fiscale in tema di welfare aziendale

### **Welfare di produttività, come cogliere l'opportunità normativa**

*In Amcor Flexibles il welfare esiste da tempo. Eppure, andando a osservare attentamente i bisogni della popolazione aziendale e a seguito della novità normativa, sono sorte riflessioni sull'opportunità di sviluppare nuove politiche utilizzando il welfare come strumento premiale. Tutto ciò richiede un'analisi di applicabilità in caso di detassazione dei premi e una gestione attenta delle relazioni industriali allo scopo di sostenere il potere d'acquisto del dipendente.*

**Caterina Franzolin**, hr manager – **AMCOR FLEXIBLES ITALIA**

### **La contrattazione come collegamento tra premio di produttività e welfare**

*"Le norme introdotte con la Legge di Stabilità 2017 introducono importanti innovazioni sul legame tra contrattazione di secondo livello e welfare, e sulla definizione delle misure di welfare contrattuale. Ci sono le condizioni per costruire in maniera partecipata un legame virtuoso tra produttività, performances aziendali e risposte ai bisogni dei lavoratori. Verranno analizzate le opportunità della nuova disciplina e gli spazi di ulteriore implementazione normativa."*

**Gianfranco Refosco**, segretario – **CISL VENETO**

### **Premi di risultato da denaro a servizi welfare: complessità di un cambiamento culturale oltre che normativo**

*La politica di sostegno alla famiglia è da tempo parte integrante degli accordi sindacali in BAXI. Nel 2016 il rinnovo del Contratto Integrativo aziendale, da una parte, e le riforme strutturali sulla detassazione dei premi di risultato dall'altra, hanno comportato un ripensamento delle modalità di gestione ed erogazione del sistema premiale. Le criticità di operare tra una disciplina normativa ancora in divenire, la necessità di un cambio di cultura nella popolazione aziendale e l'opportunità di ridurre i costi per l'azienda.*

**Chiara Carlesso**, hr manager – **BAXI**

Modera:

**Roberto Corno** – consulente del lavoro

## RELATORI



### **Ivan Allegro**, consulente del lavoro – **APINDUSTRIA VENEZIA**

Classe 1970, è un esperto consulente del lavoro dal 1996 e collaboratore di Apindustria Venezia. Grazie alla sua esperienza di consulenza presso le aziende nella gestione del personale, ha potuto confrontare l'applicazione del welfare aziendale su diverse realtà e dimensioni analizzando le criticità e le varie scelte attuate. Titolare dello Studio ALLEGRO di Rovigo specializzato nella gestione del personale, (paghe e stipendi), CTU e coadiuvante fallimenti in qualità di consulente giuslavorista. Dal 1998 ricopre i ruoli di Membro supplente della Commissione Circo-scrizionale per l'impiego di Badia Polesine e Membro effettivo della Commissione Provinciale per il collocamento obbligatorio ai sensi della L. 482/68. Dal 2002, è Membro della Commissione per la formazione dei consulenti del lavoro, tenuta

presso l'Ordine Prov.le dei Consulenti del Lavoro di Rovigo. Come formatore Senior, partecipa a corsi finanziati dal Fondo FSE dal 1996, con specializzazione in diritto societario, tributario e consulenza del lavoro.



### **Paolo Anastasia**, responsabile risorse umane – **GRUPPO SME**

Dopo il conseguimento della Laurea in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Padova, inizia la sua attività lavorativa alla Confederazione Nazionale dell'Artigianato, prima come responsabile della sede di Portogruaro, poi presso la sede regionale a Mestre come Direttore del Centro Consorzi e successivamente come Direttore della Associazione Provinciale di Venezia.

Matura una importante esperienza di conoscenza e tutela del mondo delle piccole imprese artigiane, in un periodo – dal 1984 al 1997 – di grande sviluppo per l'economia veneta. Nel 1997 diventa Direttore del Personale della SME, società appartenente alla Grande Distribuzione Commerciale e operante nel settore della vendita di prodotti dell'elettrodomestico, casa, bazar e mobili, responsabilità che esercita tuttora. Nell'esercizio

della sua responsabilità di Direzione del Personale è impegnato in prima persona nelle attività di definizione degli organici, nelle politiche retributive del personale, nelle relazioni sindacali e nei piani formativi.

### **Paolo Bergamin**, responsabile risorse umane – **MANIFATTURA CORONA**

Ha conseguito la laurea in Economia Aziendale presso l'Università Ca' Foscari di Venezia con la tesi di laurea "La gestione delle società di calcio professionistiche: il caso F.C. Internazionale Milano". Successivamente ha conseguito il master in M.B.A. - Gestione Integrata d'Impresa 2001/2002 Fondazione CUOA.

Dal 2002 al 2003 è stato Business Consultant presso I.C.M. con sede di Noventa Padovana (PD), società di consulenza organizzativa e direzionale. Dal 2003 al 2008 ha assunto il ruolo di H.R. Team & Knowledge Manager presso il Consorzio Venezia Nuova all'interno della funzione "Organizzazione e Risorse Umane". È stato team manager del progetto di sviluppo ed implementazione di un sistema di knowledge management e responsabile della relativa area aziendale, seguendo gli aspetti organizzativi e quelli legati all'information technology. Attualmente è HR Manager presso Manifattura Corona, all'interno della quale si occupa di gestione del personale, sviluppo del personale, selezione e amministrazione.





**Chiara Carlesso**, hr manager – **BAXI**

Laureata in Sociologia, dopo brevi esperienze in altre realtà, entra in BAXI Spa e inizia un percorso professionale nell'area Risorse Umane prima come Payroll Specialist, poi come Human Resources Specialist. Nel 2003 frequenta un Master a Padova in Human Resources Management. Dal 2010 ricopre per 3 anni il ruolo di Facility Manager per diventare poi Recruiting & Training Manager. Partecipa alla realizzazione di numerosi progetti organizzativi e di sviluppo del personale, tra cui l'avvio dell'Academy BAXIL@B e del portale Intranet INBAXI. Nel 2016 con il ruolo di HR Manager segue la trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo aziendale e l'implementazione del piano di Welfare per i dipendenti ad esso collegato.

**Anna Comacchio**, professore ordinario di organizzazione aziendale  
**UNIVERSITÀ CÀ FOSCARI DI VENEZIA**

Dottorato in Economia aziendale-Università Ca' Foscari, è professore ordinario di Organizzazione aziendale e Coordinatrice del PhD programme in Management dell'Università Ca' Foscari. Presiede il comitato scientifico del Ca' Foscari Competency Centre e ricopre incarichi istituzionali in Italia e all'Estero, è membro del comitato direttivo di Assioa- Associazione nazionale dei docenti di organizzazione aziendale ed è vice direttrice della rete di dottorati europei in Management - Edamba.

La professoressa Comacchio insegna e svolge attività di ricerca nelle aree dell'organizzazione e della gestione delle risorse umane collegate ai processi innovativi di aziende private e pubbliche. Ha pubblicato numerosi libri e articoli a livello nazionale e internazionale.



**Cesare Concina**, consulting & research manager – **EUDAIMON**

Dottore in economia e commercio, per anni si è occupato di consulenza organizzativa, supportando le aziende nell'ottimizzazione dei processi aziendali. Nel 1996 ha fondato Wind Consulting, poi acquisita da Siebel (Oracle). Dal 2002 è socio di Eudaimon, dove vanta una pluriennale e strutturata esperienza in tema di studio, rilascio e gestione dei progetti di welfare. Oggi, integra la sua professionalità occupandosi ad ampio spettro dei trend del welfare, con particolare attenzione alle politiche di smart working, e accompagnando le imprese nell'analisi e nella misurazione dei risultati legati ai programmi *people caring* aziendali.

**Donato Fiore**, hr director – **SONEPAR**

Laureato in Economia, dopo un periodo di studio e lavoro negli Stati Uniti ha lavorato in Italia per grandi gruppi del settore industriale e nel 2006 entra in Sonepar Italia. Ad oggi è Direttore Risorse Umane e Consigliere Delegato.







**Caterina Franzolin**, hr manager – **AMCOR FLEXIBLES ITALIA**

HR Manager in Amcor Flexibles Italia a Lugo di Vicenza dal 2006 (Gruppo Amcor, multinazionale australiana settore Packaging. Lo stabilimento di Lugo si occupa di Imballaggio flessibile ad alta prestazione per i settori Alimentare, Farmaceutico e Cosmetico). Precedentemente HR Manager in Permasteelisa (multinazionale italiana settore componenti per architettura d'esterni e d'interni).

Laurea in Economia e Commercio presso l'Università di Padova nel 2001.

**Rosanna Gallo**, amministratrice unica – **EU-TRÒPIA**

Amministratrice Unica di Eu-tròpia, già Associate di Towers Watson e Senior Consultant in Hay Management. E' psicologa del lavoro, specializzata in Lavoro e Organizzazione e in Benessere organizzativo. E' docente di Leadership alla SUPSI, Università della Svizzera Ticinese e collabora con la cattedra di Economia a Parma. Già docente di Promozione del Benessere Organizzativo all'Università di Parma e docente all'Università Cattolica di "Psicologia del Lavoro" dal 2000 al marzo 2010. Ha frequentato un percorso triennale a Parigi sulla Leadership: "Autorità, Leadership e Trasformazione" alla FIIS ed uno alla Kennedy School di Harvard sull'Adaptive Leadership. Coach accreditata da ICF e certificata da Teleos (leadership coaching on Emotional Intelligence) e dal CLA (Cambridge Leadership Associate). Aderisce al network European Adaptive Leadership.

Interviene nei processi di sviluppo del top management: accompagna i Management Team nel perseguimento dell'efficacia ed efficienza del team e dei suoi membri. Effettua analisi culturali, di engagement, benessere e sicurezza ed interventi di change management.



**Alessandra Giordano**, direttore delivery – **INTOO**

Laureata in Psicologia a Padova, 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 a 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.

## RELATORI



**Enio Gualandris**, group human resources director – **RADICI PARTECIPAZIONI**

50 anni, Laurea in Scienze Politiche ed Economiche conseguita presso Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano. Ha conseguito anche un M.B.A. presso la Fordham University, New York City, New York, USA.

Group Human Resources Director di RadiciGroup dal Luglio 2014. In precedenza, ha lavorato in Cannon Group (2011-2014), FIAT Group dove, fra il 2007 ed il 2011 ha operato prima in Case New Holland (a Londra, Philadelphia, e Torino) e poi in FIAT Auto a Torino (Direttore Risorse Umane dell'area Brand & Commercial). Tra le altre esperienze vanta incarichi presso Epta Refrigeration e SAES Getters.

**Luciano Miotto**, vicepresidente – **CONFINDUSTRIA VENETO**

Nato nel 1959 a San Donà di Piave, si laurea in ingegneria elettrotecnica presso l'università di Padova ed entra in Imesa, azienda di famiglia ove ricopre diversi ruoli fino a divenire nel 1994 amministratore delegato e adl 2009 presidente Consiglio di amministrazione. Imesa è l'azienda italiana leader nella produzione di macchine e sistemi per lavanderie, ha circa 100 dipendenti, un fatturato di 15 milioni di euro, con l'80 % di export. Dal febbraio 2013 è presidente di Asac, società che opera nel mondo dell'elettronica avanzata. Sviluppa software per la tracciabilità e produce palmari, sistemi radio e stampanti per la ristorazione e la tracciabilità.

Ricopre da anni diversi incarichi associativi in Confindustria e nell'associazione di settore a cui fa riferimento Imesa, tra i quali vanno ricordati: Vice presidenza dell'Associazione fornitori aziende manutenzione dei tessili e Presidenza di Expo Detergo, la società organizzatrice della fiera Expo Detergo International.

In Unindustria Treviso Presidenza del gruppo metalmeccanico e Vicepresidenza con delega alle relazioni sindacali ed affari sociali. In Confindustria Veneto Presidenza del gruppo metalmeccanico.

In Federmeccanica, Vicepresidenza nazionale con delega all'ufficio studi.

Attualmente è Vice presidente Confindustria Veneto con delega alle relazioni industriali, Presidente di Unimpiego Confindustria, Presidente di Sum Servizi Unindustria Multiutilities, Membro della commissione nazionale lavoro e welfare di Confindustria 2016-2020.



**Diego Paciello**, commercialista e consulente fiscale in tema di welfare aziendale

Dottore commercialista revisore dei conti e consulente fiscale per l'introduzione di misure di welfare aziendale e armonizzazione fiscale dei benefit aziendali. È esperto di progettazione e implementazione di progetti complessi di flexible benefit e relativi sistemi a supporto (business analytics e gestione documentale) e consulente e formatore in materia fiscale e di welfare aziendale dal giugno 2012 nel progetto La.Fem.Me, progetto promosso da Italia Lavoro 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.



**Stefano Quaia**, hr professional development – **SAS**

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

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

Nel 2015 estende il suo ruolo assumendo anche la carica di Academic & Education Manager per la gestione completa di tutte le iniziative complesse di formazione ri-

volte all'eco-sistema SAS di clienti, partner, università e giovani con un particolare sguardo all'inserimento lavorativo. Dal 2016 diventa HR Manager SAS Italia. Ama fotografare e fare trekking in montagna.

**Gianfranco Refosco**, segretario – **CISL VENETO**

È nato a Montecchio Maggiore (VI) il 28 settembre 1970. Dopo gli studi di ragioneria consegue nel 2002 presso l'Università degli Studi di Trento la laurea in Sociologia. Variegata la sua esperienza lavorativa: operaio ed impiegato in conceria, dipendente di una azienda di spedizioni internazionali, cameriere, educatore in una cooperativa sociale e bibliotecario. La vocazione per i problemi e per l'impegno sociale che lo ha portato vicino alla Cisl, fino a diventare, nel 2000, operatore sindacale per la federazione dei tessili della provincia di Vicenza e dal 2009 Segretario Generale di categoria territoriale. Dal 2011 è stato alla guida quale Segretario generale della Unione Territoriale Cisl di Vicenza, fino ad aprile 2016 quando viene eletto come componente della segreteria della Cisl del Veneto.



**Imelda Romano**, specializzata in interventi sul disagio organizzativo & esperta in welfare aziendale

Nata a Legnago (VR) il 2.09.1963.

Dipendente AUlss 9 Scaligera in qualità di Ass. Amm.vo Dip. Medicina Osp. Legnago. E' Psicologa e psicoterapeuta. Iscritta Ordine degli Psicologi del Veneto n. 7727. Ha conseguito il Master di II° Liv. Univ degli Studi di Verona Fac. Med. e Chirurgia: Gestione della qualità, del rischio clinico e della sicurezza del paziente. E' esperto in tecniche di prevenzione e risoluzione dei casi di molestie sessuali, del mobbing e stress lavoro correlato nel lavoro pubblico e privato. Ha realizzato la tesi di specializzazione in Psicoterapia dal titolo "La Responsabilità Sociale d'Impresa come modello di governance aziendale per attuare il benessere organizzativo e agevolare la conciliazione

vita e lavoro". Ha assunto l'incarico presso l'Ulss n. 21 di Legnago come Coordinatore Gruppo di lavoro "Benessere organizzativo" e Componente Gruppo di Lavoro "Conciliazione Vita e lavoro". Dal 2012 al 2013 è stata Coordinatore dell'Unità di Ricerca e Sviluppo aziendale, Coordinatore Aziendale di Conciliazione Vita e Lavoro, Coordinatore Gruppo di lavoro per Progetto Ministeriale "Spazi e tempi di conciliazione" e Coordinatore Gruppo Tecnico Az. PROGETTI Regione Veneto "Family Friendly21" per la Conciliazione Vita e Lavoro – Finanziati dalla Regione Veneto.

## RELATORI



### **Onofrio Rota**, segretario generale – **CISL VENETO**

Nasce a Taranto il 13 luglio del 1968 e si trasferisce a Treviso all'età di 15 anni. Dopo gli studi di ragioneria, consegue, nel 2007, il titolo di dottore in Scienze Sociali presso l'Università Pontificia di Roma. Inizia a lavorare molto giovane, nel periodo in cui è studente universitario, e fa esperienze presso la Toro Assicurazioni (ufficio sinistri) e presso un'azienda che produce sacchetti di carta (Carta Bianca).

Ha il suo primo contatto con il sindacato svolgendo nel 1987 il servizio per la dichiarazione dei redditi nella sede Cisl di via Cacciatori del Sile a Treviso. Nel 1989 viene assunto dalla Quaker Chiari e Forti dove si iscrive alla Cisl (Fat-Fulpia) e inizia il suo impegno di delegato sindacale. Dopo alcuni anni, nel 1995, è operatore sindacale a tempo pieno sempre per la federazione dell'industria alimentare di cui diventa prima

Segretario generale a Treviso e poi, dopo l'unificazione con la federazione dei lavoratori agricoli, della FAI- Federazione dell'Agroindustria sempre di Treviso. Nel 2006 è eletto alla carica di Segretario regionale della FAI. A febbraio 2016 è stato eletto alla carica di Segretario generale della Cisl del Veneto.

### **Marco Scippa**, senior vice president human resources – **VITEC GROUP**

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



### **Alessandro Tomba**, hr manager – **AMB PACKAGING**

Dopo essersi diplomato in ragioneria nel 1992 inizia a lavorare in aziende del settore chimico come conduttore d'impianto. Nel 1997, occupato presso la Caffaro del Gruppo SNIA viene eletto RSU (rappresentante sindacale unitario), nel 2000 inizia l'attività sindacale a tempo pieno che lo porta a ricoprire incarichi di responsabilità a livello territoriale, regionale e nazionale.

Da luglio 2011 Responsabile del Personale e delle Relazioni Esterne in AMB, azienda produttrice di film per imballo alimentare. A ottobre 2011 si laurea Dottore in Scienze dei servizi giuridici presso l'Università di Siena.



**Carlo Vanin**, group hr&organization director – **CAREL**

Laurea in Economia, dal 2006 Group HR Director di Carel Industries e membro dell'Executive Committee aziendale. Dopo una prima breve esperienza in Vodafone, dal 1999 ha lavorato per quasi 8 anni in ABB in qualità di HR Plant Manager dividendosi tra il sito produttivo di Marostica (VI) e l'headquarter italiano a Milano. In questo periodo si è occupato prevalentemente di progetti di sviluppo organizzativo e formazione manageriale con focus particolare sulla popolazione dei "giovani talenti" e degli "alti potenziali".

Nel 2006 si trasferisce in Carel Industries e gli viene affidata la responsabilità della Direzione HR di Gruppo (oltre 1300 dipendenti distribuiti in oltre 20 paesi). Dal 2007 inizia a seguire il progetto di trasformazione "Lean" in Azienda che, attraverso

il supporto di consulenti esterni e team aziendali dedicati, prima a livello produttivo e successivamente in tutte le aree impiegate, condurrà ad importanti risultati e miglioramenti significativi dei processi industriali, di sviluppo tecnico e commerciale sia in Italia che all'estero. Dal 2010, sempre nell'ambito della stessa trasformazione, ha dato l'avvio al progetto denominato "CAREL 2.0" con l'obiettivo di lavorare sul miglioramento della cultura aziendale attraverso l'introduzione di metodi e strumenti in grado di sviluppare comportamenti individuali e stili di leadership coerenti con i principi "Lean" a cui l'Azienda si ispira.

**Arianna Visentini**, presidente e consulente senior smart working – **VARIAZIONI**

Ph. D. in Relazioni di Lavoro, è presidente e socia fondatrice di Variazioni, società di consulenza specializzata in welfare aziendale e work life balance, con un focus sull'innovazione dei processi organizzativi anche in ottica di flessibilità e smart working. Ha un'esperienza pluriennale come consulente e formatrice sia nel campo delle strategie aziendali per il welfare, che nella creazione e animazione di reti territoriali. È coordinatrice, con Stefania Cazzarolli, della rete Smart Companies di Bergamo (Banco Popolare, Ubi banca, Volvo, Comune di Bergamo), contesto nel quale è nata una sperimentazione condivisa di smart-working che ha portato risultati positivi e tangibili sia alle aziende che ai collaboratori.

Ha pubblicato e collaborato con le riviste Economia & Lavoro, Sociologia e Politiche Sociali (Franco Angeli) e per i siti Lavoce.Info, Secondo Welfare, InGenere.





**AMB** è uno dei più evoluti produttori di film coestrusi ad alta barriera in Europa ed offre **una vasta gamma di prodotti adatti prevalentemente al packaging alimentare, al packaging di prodotti di largo consumo e di prodotti industriali**. L'azienda, con sede a San Daniele del Friuli, **è attiva da più di quarant'anni**. Le esportazioni costituiscono oltre **il 70% del fatturato**.

AMB offre una gamma completa di soluzioni per la conservazione sicura e duratura dei prodotti alimentari in atmosfera modificata o sotto vuoto. Una gamma che evolve facendo proprie tutte le innovazioni più performanti nei materiali e nei processi offerte dalla ricerca affinché la qualità sia e resti la prima costante nel packaging degli alimenti.

Con la sua particolare specializzazione nella stampa, nell'accoppiamento e nella produzione di film rigidi e flessibili, **AMB affianca il suo nome ai più noti marchi dell'industria alimentare della grande distribuzione nella fornitura di lastre ad alta barriera**, film stampati e laminati, film per accoppiamento, per il confezionamento in MAP e sotto vuoto.



**Amcor Flexibles Italia, azienda leader in Europa nella produzione di imballaggio flessibile ad alta prestazione per i settori Alimentare, Farmaceutico e Cosmetico**, ha sede a Lugo di Vicenza e impiega circa 400 dipendenti. Fondata nel 1971, dal 2010 fa parte della multinazionale australiana Amcor che nelle sue operations, presenti **in più di 40 paesi, occupa 29.000 persone**.

Leader mondiale nell'imballaggio flessibile e rigido, **Amcor investe nell'innovazione e nella sostenibilità per trovare nuovi modi di proteggere i prodotti fondamentali come cibo, bevande, farmaci, prodotti medicali e articoli**

**dedicati alla cura della persona e della casa.**



**Baxi** che, nel **2015** ha festeggiato il **90° anniversario della fondazione**, ha una lunga tradizione alle spalle e negli anni ha affinato il know-how nel settore del riscaldamento e la climatizzazione. È un'**azienda innovativa e dinamica, Centro di eccellenza nell'attività di progettazione, eccellenza di stabilimento e di sistema di qualità**.

**Baxi presta una particolare attenzione al prodotto e all'evoluzione dell'offerta da singolo prodotto a soluzioni integrate ed è pioniera nel concetto di sistema ibrido.**

Baxi è orientata al cliente e si impegna a **rispondere in modo veloce alle necessità di mercato, facendo sentire parte dei progetti e obiettivi di Baxi tutti i clienti (interni ed esterni)**. Il fatturato è di 224 M€, con caldaie e sistemi venduti in più di 50 paesi in tutto il mondo e grazie al lavoro di squadra di 700 dipendenti. Offre una gamma completa di prodotti: caldaie domestiche, caldaie a condensazione di alta potenza e in cascata, bollitori, pompe di calore, scaldacqua, sistemi solari, moduli d'utenza, sistemi ibridi e climatizzatori.



**Il Gruppo Carel è una multinazionale che progetta, produce e commercializza soluzioni di controllo per il settore del condizionamento dell'aria, della refrigerazione e dell'umidificazione dell'aria.** Fondata nel 1973 in provincia di Padova da Luigi Rossi Luciani, Luigi Nalini, e altri imprenditori padovani, **Carel in poco più di 40 anni è diventata una delle più importanti aziende mondiali nel proprio settore. Il Gruppo è presente con 7 stabilimenti produttivi**, di cui 3 in Italia, a Brugine (PD) dove è situato l'Headquarters, e 4

**all'estero: Cina, Brasile, USA e Croazia.** Carel occupa nel mondo più di 1300 persone e nel 2015 ha registrato ricavi consolidati per oltre 200 milioni di euro di cui l'80% proveniente dai mercati esteri. Le soluzioni altamente tecnologiche e all'avanguardia realizzate da Carel per ottimizzare gli impianti dal punto di vista energetico hanno permesso all'azienda di diventare leader sui principali mercati mondiali.



**Manfrotto**  
Imagine More

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

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

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



**L'impresa Manifattura Corona è stata fondata nel 1961** ed ha generato nel 2016 un fatturato di circa **42 milioni di Euro** mediante collezioni sia da uomo (circa 75%) con il marchio "Sea Barrier" che da donna con il marchio "Virginia Blu" in ambito casual-look ed è specializzata in **pantaloni, giacconi/giubbotti corti/lunghi**; in aggiunta alla collezione adulto è stata sviluppata negli anni novanta anche un brand junior "Eddie Pen". **Produciamo circa 3 milioni di pezzi all'anno che per circa 85% sono distribuiti sul mercato italiano tramite una rete di agenti e clienti grossisti.**

Nella nostra sede, che si trova a Casalserrugo (10km da Padova) lavorano circa **120 persone, impegnate negli uffici stile, modellismo, tecnico produttivo, prototipia, qualità, amministrazione, magazzino/logistica e commerciale** ma abbiamo anche uffici con nostro personale all'estero (**in Cina a Shanghai ed in Bangladesh a Dakka**) incaricati di curare il processo produttivo allocato in loco.

Sviluppiamo anche produzioni in "private label" modificando etichette/bottoni o qualche altro dettaglio per personalizzare i nostri modelli a favore delle esigenze dei clienti.



Radici Group è un **gruppo chimico integrato** nella filiera del nylon, con attività focalizzate nella chimica, nelle materie plastiche e nelle fibre sintetiche.

È il **secondo più grande produttore europeo, fra i primi cinque a livello mondiale**, con un giro d'affari che si aggira attorno agli 1,1 miliardi di euro, **3050 dipendenti operanti in 15 nazioni**. Una sua particolarità è quella di avere un occhio di riguardo per l'ambiente e la sostenibilità.



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



**SME è una azienda del Gruppo SME ed è una delle aziende leader nel settore del commercio al dettaglio presenti in Veneto e in Friuli Venezia Giulia.** Caratterizzato dall'inconfondibile **"FOLLETO VERDE"**, il Gruppo SME è multi-specializzato nella vendita di elettrodomestici, mobili, casalinghi e prodotti per il tempo libero.

Nelle ampie superfici dei **9 punti vendita**, ubicati in siti (Susegana, Marghera, Marcon, San Donà di Piave, Portogruaro, Pordenone, Martignacco, Gradisca d'Isonzo, Trieste) sempre facilmente accessibili, trova spazio un vasto assortimento, profondo e molto completo, che conta oltre 200.000 articoli.

L'azienda, che trova le proprie origini negli anni '60 del secolo scorso, ha vissuto un grande sviluppo negli ultimi venti anni, affermandosi nel commercio al dettaglio, con una propria formula ed una propria identità, che la rendono unica nel panorama nazionale. **Il fatturato è passato dai 140 milioni di euro del 1997 ai 331 milioni di euro del 2015, con un incremento del 235%. Il personale dipendente, di cui il 98% assunto a tempo indeterminato, è aumentato da 350 a 900 persone.**

**L'evoluzione del mercato è stata brillantemente presidiata e, nell'ottica della multicanalità, alla tradizionale attività di vendita al dettaglio è stata affiancata un'innovativa attività di e-commerce, che ha esteso i confini del Gruppo a livello dell'Italia intera.**

Il Gruppo SME, che fa riferimento alla famiglia Sartorello di Ceggia (VE), **conta oggi oltre 900 dipendenti** e si caratterizza come un'impresa che, con la concretezza tipica del Nordest, guarda con forte modernità, attenzione ed energia, allo sviluppo della propria attività commerciale e dei servizi alla stessa correlati, con un grande obiettivo: la soddisfazione del cliente. Dall'assistenza alla vendita, alle consegne a domicilio, fino alla risoluzione delle eventuali problematiche che dovessero manifestarsi successivamente, sono tutti elementi di netta differenziazione rispetto agli altri operatori del mercato, elementi che hanno consentito a SME di diventare indubbio punto di riferimento per i clienti del Nordest.





**Sonepar Italia è un'azienda leader nel mercato della distribuzione di materiale elettrico in Italia.** Abbraccia tutti i settori del materiale elettrico, dall'Illuminotecnica, alle Installazioni Civili, dalla Domotica alle forniture per le Industrie, passando per i Cavi, il Fotovoltaico, il Datacom e la Climatizzazione con particolare attenzione alle energie rinnovabili. **Si rivolge a tutti gli operatori del mercato: Installatori, Industrie, Enti ed Istituzioni, Terziario, Rivenditori e Privati.**

L'azienda, che **conta in Italia oltre 1300 dipendenti con quasi 100 punti vendita per un fatturato che supera i 500 milioni di euro**, fa parte del più grande gruppo mondiale della distribuzione di materiale elettrico, con un giro d'affari di oltre 20 miliardi di euro e 43.000 dipendenti. Il Gruppo Sonepar è presente in 44 paesi nei 5 continenti, con 245 società a cui fanno capo 2.800 punti vendita. Grazie alla catena logistica altamente efficiente, garantisce consegne entro le 24 ore ovunque in Italia. **L'azienda dispone di un servizio di e-commerce ed e-catalogue disponibili 24 ore su 24, con un avanzato motore di ricerca che consente di ricevere ovunque il materiale ordinato entro le 24 ore.** Inoltre, grazie a "Sonepar Italia Mobile", la APP per dispositivi tablet e Smartphone, l'azienda è raggiungibile anche in mobilità, per acquistare materiale e consultare l'e-catalogue ovunque e in qualsiasi momento.

---



**Le Associazioni Piccole e Medie Industrie (API)** sono diffuse su tutto il territorio nazionale e sono associazioni nate dalla libera aggregazione delle PMI. Complessivamente, le API riunite nella **CONFAPI VENETO** rappresentano **6.035 imprese** che danno lavoro a **87.252 addetti**, con una media di 1446 dipendenti

(dati INPS). Apindustria Venezia svolge nei confronti delle aziende associate principalmente due tipi di funzioni: rappresentanza sindacale e erogazione di servizi. La rappresentanza sindacale si esplica principalmente nella stesura, interpretazione e applicazione dei contratti di lavoro, avendo come controparte le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

**Le PMI aderenti ad Apindustria Venezia operano prevalentemente nei settori: metalmeccanico, tessile-calzaturiero, chimico-plastico, vetro, legno-arredamento, edilizia, alimentare, trasporti, servizi.**

Apindustria Venezia offre ai propri associati supporto e servizi per sostenere il loro sviluppo e la loro promozione. **L'erogazione di servizi si sostanzia principalmente nella fornitura di prestazioni di assistenza nei settori fiscale e tributario, legislativo e normativo, finanziario e di accesso al credito, export e internazionalizzazione, formazione professionale, comunicazione e informazione.**



**La Cisl (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) si è costituita il 30 aprile 1950** con Giulio Pastore primo Segretario Generale: il Veneto è una delle sue articolazioni regionali.

A livello nazionale si contano **4,3 milioni di soci iscritti tra lavoratori dipendenti privati e pubblici, lavoratori atipici, coltivatori diretti, pensionati**

**e disoccupati.** In Veneto (dagli anni '60) è primo sindacato. La Cisl è un sindacato indipendente da poteri politici, istituzionali, economici, ideologici o religiosi e fa affidamento esclusivamente 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.** Centrali e fondanti sono le attività di contrattazione nazionale e di secondo livello attraverso lo strumento della partecipazione dei lavoratori finalizzato alla salvaguardia delle tutele individuali.



**Eudaimon** ha scelto come *core business* il **welfare aziendale** sul quale, da oltre 15 anni, costruisce **una proposta completa e integrata rivolta alle aziende, anche di medie-piccole dimensioni**. La missione è di sviluppare programmi capaci di coniugare **grande valore percepito dalle persone ed efficienza economica per l'azienda**, anche attraverso la messa a sistema delle iniziative già presenti:

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

Rispondiamo alle esigenze più diverse, grazie anche ai nostri **strumenti ad accesso multicanale** (oltre 400.000 utenti attivi), e ad un **network di partner qualificati**, che ci garantiscono **copertura dei servizi su tutto il territorio nazionale** (e locale). Tra i clienti Eudaimon figurano importanti realtà imprenditoriali italiane e multinazionali, come *3Italia, Benetton, Coop Alleanza 3.0, Edison, Ferrero, Furla, Ikea, Michelin, Snam, Tenaris Dalmine e Wind*.

Negli anni abbiamo adattato la nostra proposta all'evoluzione dello scenario, integrandola con:

- progetti di **welfare interaziendale** (Network IEP – Imprese e Persone),
- modelli di **welfare territoriale e di distretto per le PMI** (in collaborazione con le Unioni Industriali),
- apertura al mondo di **enti e aziende pubbliche**,
- soluzioni concrete legate a nuove forme di organizzazione del lavoro (**smart-working**) e a nuove modalità di fruizione dei servizi (**sharing economy**).

[www.eudaimon.it](http://www.eudaimon.it)



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

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

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

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

[www.eu-tropia.it](http://www.eu-tropia.it)

## PARTNER



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

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

[www.variazioni.info](http://www.variazioni.info)

---

## 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, valorizzandone le competenze ed esperienze.** Intoo sviluppa anche progetti di prevenzione all'uscita, attraverso mappatura delle competenze, individuazione e rafforzamento dei gap e ha approcci mirati alle neo mamme (Moms@work), agli over 55 (Active Ageing) e all'orientamento dei giovani (4young).

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

---



**TALENTIA SOFTWARE è un gruppo internazionale impegnato nello sviluppo di soluzioni dedicate alle aree di Corporate Performance Management e Human Capital Management.** Il gruppo è un fornitore di soluzioni software

specializzate nella gestione delle performance aziendali e finanziarie (bilancio consolidato, reportistica ed elaborazione di budget, pianificazione finanziaria) e del capitale umano (soluzioni HR), aree all'interno delle quali si posiziona come leader europeo per il mercato delle aziende di medie e grandi dimensioni.

L'offerta ruota intorno alla gamma Talentia HCM e Talentia CPM. Con circa 430 collaboratori distribuiti in otto paesi, TALENTIA SOFTWARE annovera un portfolio di circa 3700 clienti principalmente in Europa, ma anche negli Stati Uniti, America Latina, Oceania e Africa Occidentale.

**TALENTIA SOFTWARE ITALIA, con sede a Milano, Torino e Bari, conta più di 500 clienti.** La struttura operativa è composta da 70 persone, tra sviluppatori software, consulenti, staff sales&marketing e area amministrativa.

**[www.talentia-software.it](http://www.talentia-software.it)**



CONFINDUSTRIA  
Veneto SIAV S.P.A.

**CONFINDUSTRIA Veneto SIAV, Società di servizi costituita dalle Associazioni/Unioni provinciali e dalla Federazione Regionale di Confindustria Veneto nel 1982**, promuove lo sviluppo tecnico e organizzativo delle Imprese della Regione, in prevalenza PMI. **SIAV è capofila di un'ampia rete regionale di**

**centri di servizi e formazione alle imprese e di network costituiti da enti datoriali, parti sociali, centri di ricerca. È strutturata in 5 aree: Associativa** (pianificazione e implementazione di progetti di Formazione), **Imprese** (assistenza in progetti consulenziali), **Knowledge&Innovation Unit** (divisione di R&S per la sperimentazione di metodologie e percorsi innovativi per le imprese), **Eventi e Amministrazione**. SIAV è stato capofila di progetti sull'ecoinnovazione quali "GreenRose Sostenibilità e sviluppo competitivo" (Legge125/91), "GreenLab Open Innovation per le Pmi" (Fondimpresa), "GREEN skills for enterprises - Sustainable Training for Automotive suppliers cluster" (Leonardo) ed è attualmente partner del progetto "ECONOMIA CIRCOLARE - Senso etico ambientale ed industriale del prodotto e del riciclo"(DGR. 948/2016 -FSE).



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.



### BADGE IDENTIFICATIVO

Il badge fornito a ciascun visitatore al momento dell'accredito è personale e riporta nome, cognome e azienda/ente di riferimento. Deve essere sempre indossato per ragioni di riconoscimento, e per avere accesso all'area ristoro.



### AREA RISTORO

L'accesso ai servizi di coffee break e lunch buffet è gratuito previa esibizione del badge identificativo. In area ristoro troverai i desk dei fornitori di strumenti e servizi per il welfare aziendale.



### QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE

Ricordati di compilare il questionario di valutazione e consegnarlo alla fine della giornata al desk accredito.



### DESK ESTE

Al desk Este oggi troverai:

- Un vantaggioso **sconto del 50%** per abbonarsi alla rivista *Sviluppo&Organizzazione* e *Persone&Conoscenze*
- Le nostre proposte editoriali: *Dall'azienda al territorio*, *Il Cambiamento organizzativo*, *Il Manifesto dello Smarter Working*, *Strana gente i formatori*, *Dream Company*, *L'Ornitorinco sulla scrivania*, *Viola*, *Pattern Comportamentali*, *Manager nella nebbia*.



### DOCUMENTAZIONE ON LINE

La documentazione dell'evento sarà disponibile la settimana successiva all'evento sul sito **www.este.it**, nella sezione dedicata (area download) dell'evento "welfare aziendale padova".



Il Convegno è organizzato dalla rivista ***Sviluppo&Organizzazione***, **la più longeva e prestigiosa rivista scientifica italiana di organizzazione aziendale e risorse umane**. La rivista rappresenta lo spazio di dibattito più autorevole tra la teoria dell'organizzazione aziendale e la sua effettiva implementazione in azienda. Uno strumento indispensabile per chi in azienda decide le strategie di crescita e sviluppo.

***Sviluppo&Organizzazione*** organizza **incontri** con accademici, consulenti, imprenditori, manager, rappresentanti delle associazioni per approfondire temi di attualità su argomenti di organizzazione aziendale e risorse umane.

## I PROSSIMI CONVEGNI DEL CICLO WELFARE AZIENDALE

- **ROMA, 11 aprile 2017**
- **MILANO, 25 maggio 2017**

Promozione abbonamento a ***Sviluppo&Organizzazione*** riservata ai partecipanti al Convegno

**55 euro** anziché ~~110~~

Codice promozionale **ABBSEOWAZPD50**  
Valido dall'**8 febbraio all'8 marzo 2017**

(da utilizzare sul sito: [www.este.it/abbonamenti.html](http://www.este.it/abbonamenti.html))

Ogni abbonamento permette l'accesso al convegno per tre persone della medesima azienda a tutti i convegni di quest'anno, organizzata dalla rivista *Sviluppo&Organizzazione*.

Per informazioni contatta **Daniela Bobbiese**, responsabile abbonamenti ESTE – Tel. 02.91434419

