

SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE



presenta il progetto convegnistico

WELFARE AZIENDALE

Ottimizzare il costo del lavoro migliorando il clima aziendale



Milano

15 aprile 2015 - Hotel Meliá
ore 9.00 - 17.30

SPONSOR



hashtag ufficiale:
#welfareaziendale



INDICE

- 3 Agenda
- 5 Progetto
- 5 Perché parlare di welfare aziendale?
- 6 Relatori
- 26 Note

INFORMAZIONI UTILI

INGRESSO



L'ingresso al convegno e all'area ristoro è gratuito per gli abbonati a *Sviluppo&Organizzazione*. La quota di iscrizione per gli altri partecipanti è di 100 euro+IVA e comprende la documentazione del convegno, il coffee break e il pranzo. L'accesso alla sala è subordinato all'esibizione del badge identificativo fornito al momento dell'accredito.

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, cortesia nei confronti delle aziende sponsor e accesso all'area ristoro.

AREA RISTORO



L'accesso ai servizi di coffee break (ore 10.50) e lunch buffet (ore 13.30) è gratuito previa esibizione del badge identificativo.

MATERIALI DEL CONVEGNO



Le presentazioni dei relatori saranno disponibili sul nostro sito www.este.it prossimamente.

VIDEO DEL CONVEGNO



I video saranno disponibili sul canale YouTube Este Edizioni.



AGENDA

9.00 Accredito partecipanti

09.40 Benvenuto

Modera **Valentina Casali**, redattrice di *Sviluppo&Organizzazione*

SCENARI EVOLUTIVI DEL WELFARE PUBBLICO

09.50 *Dal vecchio al nuovo welfare*

Ivo Colozzi, professore ordinario di sociologia e vicepresidente scuola di scienze politiche –
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

WELFARE E AZIENDE

10.10 *Welfare aziendale: una leva d'eccellenza per la gestione delle persone*

Miriam Quarti, senior consultant – **OD&M CONSULTING**

WELFARE ED EMPLOYABILITY

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

Alessandra Giordano, direttore delivery e politiche attive del lavoro – **INTOO**

10.50 COFFEE BREAK

11.20 **Pierfrancesco Majorino**, assessore alle politiche sociali e cultura della salute – **COMUNE DI MILANO**

I SERVIZI ALLE PERSONE

11.40 *C'è sempre un buon motivo per fare welfare aziendale: come introdurlo, finanziarlo, lanciarlo e gestirlo*

Alessandra Vultaggio, responsabile bu welfare & psp – **EDENRED**

12.00 **CONFRONTO: TRA UNILATERALITÀ E BILATERALITÀ**

- **Massimo Bottelli**, direttore settore lavoro welfare e capitale umano – **ASSOLOMBARDA**
- **Paola Gilardoni**, segretario regionale – **CISL LOMBARDIA**

WELFARE E TERRITORIO

12.30 *Welfare aziendale territoriale: innovazioni e percorsi "civili" a misura di PMI*

Giovanni Scansani, direttore generale – **WELFARE COMPANY**

I SERVIZI ALLE PERSONE

12.50 *L'esperienza di Muoversi nella gestione di piani benefit e work life balance: il caso concreto di BPER*

Andrea Verani Masin, sales director – **MUOVERSI** con **Andrea Prandi**, responsabile ufficio relazioni sindacali e progetto welfare – **BPER**

BUONE PRATICHE

13.10 *Welcome Welfare to Work: un'opportunità di benessere per i propri collaboratori e di sostenibilità per l'azienda*

Raffaella Lorenzut, corporate hr director – **BRACCO GROUP**

13.30 PRANZO

WELFARE E FISCALITÀ

14.30 *Comprendere la normativa in materia di welfare aziendale*

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

AGENDA

I SERVIZI ALLE PERSONE

14.50 Welfare 3.0: benefit evoluti e personalizzati. L'esperienza diventa digitale
Paolo Corno, direttore commerciale – **SODEXO BENEFITS&REWARDS SERVICES**

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

15.10 Dal telelavoro allo smart working: limiti e opportunità della disciplina giuridica esistente in materia
Paola Salazar, avvocato

I SERVIZI ALLE PERSONE

15.30 Comunicare, coinvolgere e misurare i ritorni. Il welfare aziendale come leva di engagement
Paolo Schipani, responsabile consumer marketing – **EUDAIMON** con Antonella De Giuli,
direzione risorse umane - assistente formazione – **NOVA COOP**

BUONE PRATICHE

15.50 Autogrill: la costruzione di un percorso di welfare
Pietro Ferrario, hr operations director italy – **AUTOGRILL**

I SERVIZI ALLE PERSONE

16.10 Dall'indagine di clima al welfare aziendale: l'esperienza del Gruppo Humanitas
Stefano Boccini, direttore risorse umane – **HUMANITAS**

16.30 TAVOLA ROTONDA: BUONE PRATICHE E SVILUPPI FUTURI DEL WELFARE AZIENDALE

- Rosalba Dambrosio, reward & recognition manager – **VODAFONE**
- Nicola Lamberti, ceo – **7PIXEL**
- Elena Maringelli, head of compensation and benefits for emea and region international
NOVARTIS (GSK GROUP)

17.30 ESTRAZIONE PREMI E CHIUSURA LAVORI

Mauro Gatti ha curato il Manuale

“Welfare aziendale. La risposta organizzativa ai bisogni delle persone”



€ 20

Un manuale che raccoglie saggi di alcune importanti voci del mondo accademico, con tagli di natura economica, socio-demografica, giuslavoristica, retributiva, organizzativa, a cui si affiancano articoli di analisi di best practice tra le quali Luxottica, NTV Nuovo Trasporto Viaggiatori, Ima Industries, Komatsu Italia, Whirlpool e Bofrost.

IN VENDITA AL DESK ESTE!

PROGETTO

Nel 2015 si consolida il programma convegnistico legato alla rivista *Sviluppo&Organizzazione* dedicato al tema del **welfare aziendale** e articolato in quattro convegni. Questi appuntamenti, localizzati a **Roma, Milano, Bologna e Padova** sono riservati agli abbonati alla rivista e intendono approfondire la teoria e le buone pratiche sugli aspetti fiscali, giuslavoristici, organizzativi legati alle politiche di welfare aziendale.

Le date 2015:



ROMA

Giovedì, 22 Gennaio 2015

BOLOGNA

Mercoledì, 24 Giugno 2015

MILANO

Mercoledì, 15 Aprile 2015

PADOVA

Giovedì, 05 Novembre 2015

Per informazioni sulle opportunità di sponsorizzazione dei convegni
scrivi a martina.galbiati@este.it

Perchè parlare di welfare aziendale?

In uno scenario nel quale diminuiscono le risorse destinate al welfare pubblico, il mondo privato ha l'opportunità di sperimentare nuovi modelli e percorsi tesi a venire incontro alle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie.

Le esperienze maturate nel nostro Paese sono tante, alcune anche molto avanzate: dalle iniziative di conciliazione vita-lavoro ai piani strutturati di flexible benefit, dal welfare per i dipendenti al welfare 'di rete', volto a sostenere lo sviluppo del territorio e delle risorse che lo costituiscono.

Tuttavia rimangono aperti molti interrogativi:

- Come creare una cultura del welfare in azienda?
- Come venire incontro alle esigenze di una popolazione aziendale vasta, dunque portatrice di esigenze differenti?
- Come sviluppare un piano di welfare competitivo e innovativo rispetto ai servizi offerti e in linea con il benessere delle persone nelle organizzazioni?
- Come, infine, le grandi aziende possono fungere da aggregatori di servizi di welfare a vantaggio delle piccole?

► **Il convegno sarà l'occasione per trovare risposte, confrontandosi con realtà che aiutano le aziende a sviluppare piani di welfare e con organizzazioni che condivideranno le esperienze che hanno sviluppato.**

MODERATRICE



Valentina Casali - redattrice di *Sviluppo&Organizzazione*

Responsabile della redazione di *Sviluppo&Organizzazione*, testata edita da Este, dove si occupa di temi legati all'organizzazione aziendale e alle risorse umane. In passato ha maturato una significativa esperienza in ambito editoriale.

Dal vecchio al nuovo welfare

Il punto di partenza è la crisi del sistema tradizionale di welfare, dovuta a fenomeni quali la globalizzazione e, più in generale, i cambiamenti intervenuti che hanno favorito l'insorgere dei cosiddetti 'nuovi rischi sociali', non più di natura aleatoria e temporanea, ma destinati a perdurare nel tempo: la disoccupazione di massa; la malattia, che ha assunto nel tempo carattere di cronicità; la povertà, che riguarda ormai una fetta considerevole di popolazione; la vecchiaia e il correlato problema della non autosufficienza. Per andare oltre questa crisi si confrontano proposte diverse: il secondo welfare, la prospettiva dell'investimento sociale, il welfare 'generativo'.



Ivo Colozzi

professore ordinario di sociologia e vicepresidente scuola di scienze politiche
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Ivo Colozzi è professore ordinario di Sociologia generale presso la Scuola di scienze politiche, Università di Bologna. Attualmente è docente di Sociologia (laurea triennale) e Sociologia LM (laurea magistrale). È stato coordinatore scientifico della sezione politica sociale dell'AIS (Associazione Italiana di Sociologia) dal 2009 al 2012. Dal 2011 è coordinatore del dottorato in Sociologia e ricerca sociale dell'Università di Bologna. I suoi principali interessi di ricerca riguardano: i sistemi di welfare; le organizzazioni di terzo settore; il capitale sociale; le politiche di integrazione

e inclusione sociale. È autore di numerosi saggi e monografie.

Welfare aziendale: una leva d'eccellenza per la gestione delle persone

Il welfare aziendale nell'attuale contesto di mercato e l'identificazione delle chiavi di lettura e di successo di questa leva con i principali vantaggi per dipendenti e azienda. L'intervento prevede inoltre di mostrare i diversi approcci al tema e le fasi del processo di realizzazione di un piano in azienda. Saranno anche presentate alcune anticipazioni dei risultati di un'indagine condotta da OD&M sull'argomento che evidenzia gli elementi che maggiormente incidono sulla soddisfazione dei piani di welfare per aziende e dipendenti.



Miriam Quarti

senior consultant – **OD&M CONSULTING**

Miriam Quarti, laurea in Filosofia e successiva specializzazione in Human resources management, lavora in OD&M Consulting dal 2007 occupando il ruolo di senior consultant.

Negli ultimi otto anni ha avuto modo di gestire progetti che coprono diverse tematiche in ambito hr con un focus sui temi del total reward.

Nell'area reward&performance, realizza benchmark di mercato e progetta strutture e policy retributive per le aziende clienti; segue inoltre numerosi progetti di modellizzazione e implementazione di sistemi di performance

management e Mbo. Si è specializzata negli ultimi anni in progetti di welfare aziendale, supportando i clienti in tutte le fasi del processo (analisi, progettazione, implementazione, comunicazione e monitoraggio).

Miriam Quarti ha inoltre maturato esperienza in progetti di analisi di clima supportando le aziende nella gestione dell'intero processo compresa la fase di follow up per la definizione del piano relativo alle azioni di miglioramento.

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. Dal 2007 fa parte di Gi Group, la prima multinazionale

italiana 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, Stati Uniti 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

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 e politiche attive del lavoro – **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).



Pierfrancesco Majorino

assessore alle politiche sociali e cultura della salute – **COMUNE DI MILANO**

Competenze e deleghe:

- Definizione delle politiche sociali per il sostegno alle famiglie, agli anziani, alle persone a rischio di emarginazione (anche in riferimento al piano di zona);
 - Immigrazione;
 - Promozione e sviluppo di politiche della prevenzione sanitaria e della cultura della salute; interventi a favore delle persone con disabilità;
- Rapporti con il Consiglio Comunale;
 - Gestione dei grandi eventi sulla scorta della delega conferita;
 - Rapporti con le zone sulla scorta della delega conferita;

Pierfrancesco Majorino, un figlio, è nato a Milano dove vive e lavora. Fin da ragazzo si occupa di politica all'interno dei Ds, di cui è stato segretario cittadino e responsabile del coordinamento milanese. Dal 1994 al 1998 è presidente nazionale dell'Unione degli studenti e della Rete studentesca. Nel 1998 viene nominato consigliere delegato dall'allora Ministro alla solidarietà sociale, Livia Turco, con l'incarico di occuparsi di politiche giovanili.

Nel 2006 entra a far parte del Consiglio comunale nella lista dell'Ulivo. Nel 2008 è stato eletto capogruppo del Partito Democratico. Durante l'amministrazione Moratti è tra coloro che ha proposto l'istituzione della Commissione Antimafia, il registro delle Unioni civili per le coppie di fatto, l'aumento delle abitazioni sociali all'interno del Piano di Governo del Territorio, l'istituzione del fondo anticrisi come misura contro il precariato e la povertà. Si è occupato di tematiche legate all'immigrazione. Ha collaborato con istituti di ricerca sociale. Nel maggio 2011 è stato eletto per la seconda volta nelle liste del Pd come consigliere comunale. Scrive romanzi, testi teatrali, reportage.

C'è sempre un buon motivo per fare welfare aziendale: come introdurlo, finanziarlo, lanciarlo e gestirlo

Dal 2007 ad oggi si è consolidata una prassi stabile nel modo di implementare piani di welfare aziendale. La casistica è sufficiente per iniziare a tracciare alcuni percorsi standard, rapidi, efficaci e sicuri. Nell'ottica di una crescita sostenibile il welfare aziendale diventa una leva imprescindibile di compensation & benefit e di gestione strategica delle risorse umane.

In quest'ottica esistono molti "momenti" in cui ha senso introdurre un piano di welfare aziendale e non esiste un piano di welfare ideale, ma tanti possibili percorsi di welfare tra cui scegliere in funzione della propria situazione specifica aziendale. Il punto di partenza è l'assessment dell'azienda, dalle cui caratteristiche è possibile trarre spunto per individuare il percorso più adatto. Per questo Edenred ha realizzato il Welfare Assessment Tool, un semplice strumento di indagine e benchmark in grado di radiografare il punto di partenza dell'azienda, le aspettative, le fonti di finanziamento e dunque i possibili percorsi di welfare. Il secondo passo è una comunicazione adeguata ai dipendenti e l'utilizzo di portali semplici da usare, nella massima tracciabilità dei servizi erogati.

La soluzione FlexBenefit® di Edenred racchiude tutti questi ingredienti conditi da 50 anni di esperienza nella diffusione degli employee benefits in 43 paesi nel mondo.



Alessandra Vultaggio

responsabile bu welfare & psp – **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



Edenred

Edenred, inventore di Ticket Restaurant® e leader mondiale nella gestione di fondi finalizzati per le imprese, crea e gestisce soluzioni destinate a ottimizzare l'efficienza di ogni tipo di organizzazione e il potere di acquisto dei singoli utilizzatori.

Le soluzioni proposte da Edenred garantiscono che le risorse stanziare dalle imprese vengano destinate a un'utilizzazione specifica e permettono di gestire:

- i vantaggi per i lavoratori dipendenti (Ticket Restaurant®, Ticket Alimentación®, Ticket CESU®, Childcare Vouchers®...);
- le spese professionali (ExpendiaSmart®, Ticket Car®, Ticket Clean Way®...);
- 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 circa 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 oltre 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.

Confronto: tra unilateralità e bilateralità



Massimo Bottelli

direttore settore lavoro welfare e capitale umano – **ASSOLOMBARDA**

Nato a Milano nel 1950. Dopo la laurea in Giurisprudenza e una breve esperienza aziendale è entrato in Assolombarda come funzionario del sindacato metalmeccanico. Ha poi lavorato in Falck come capo del personale della divisione Nastro di Sesto San Giovanni. Ritornato in Assolombarda come segretario del gruppo alimentare ha successivamente ricoperto vari incarichi con particolare riferimento ai settori chimico, farmaceutico e alla sanità.

Dal 2011 direttore del settore lavoro, welfare e capitale umano. È anche componente della delegazione ristretta di Federmeccanica, rappresentante

di Confindustria Lombardia nella CRPLF (Commissione Regionale Politiche del Lavoro e della Formazione) di Regione Lombardia e presidente di OBR Fondimpresa Lombardia.



Assolombarda è l'associazione delle imprese industriali e del terziario che operano nelle province di Milano, Lodi e Monza e Brianza. Fondata il 25 giugno 1945, è una delle organizzazioni imprenditoriali più antiche di Italia ed è l'associazione territoriale più rappresentativa del Sistema Confindustria. Soci di Assolombarda sono imprese nazionali e internazionali, piccole, medie, grandi e multinazionali 'tascabili', che producono beni

e servizi in tutti i settori merceologici e che fanno dell'Associazione un soggetto riconosciuto e autorevole a livello locale e a livello nazionale e internazionale: promuovendo lo sviluppo dell'industria, Assolombarda promuove lo sviluppo del territorio e del Paese. Pilastri della mission di Assolombarda sono la tutela degli interessi delle associate nel rapporto con le istituzioni e la PA, il mondo politico e sindacale, la società civile nelle sue diverse espressioni e l'erogazione di servizi ad alto valore aggiunto per i propri associati.



Paola Gilardoni

segretario regionale – **CISL LOMBARDIA**

È segretario regionale della CISL Lombardia con delega al welfare, politiche sociali, sanitarie, previdenziali, alle politiche migratorie, alla salute e sicurezza sul lavoro. Nata a Bosisio Parini il 27 luglio 1973. Laurea in Scienze politiche presso l'Università degli Studi di Milano.



Cisl Lombardia è un'organizzazione sindacale che ha una presenza capillare sul territorio. Ogni giorno delegati, operatori e dirigenti sono impegnati a tutelare giovani, lavoratrici e lavoratori, pensionati e cittadini stranieri, attraverso la contrattazione e il confronto costante con i rappresentanti delle istituzioni, delle imprese e del sociale. La Cisl Lombardia offre servizi altamente qualificati nei

settori assistenziale e previdenziale (Inas), fiscale (Caaf) e legale (Uffici vertenze).

www.lombardia.cisl.it

Welfare aziendale territoriale: innovazioni e percorsi "civili" a misura di PMI

Il welfare aziendale territoriale sta producendo una ricca casistica di "laboratori" d'innovazione sociale nei quali sembra realizzarsi l'idea di una sussidiarietà circolare (tra PA, aziende profit e società civile organizzata) ed è attualmente una delle sfide più interessanti per chi, come noi, si occupa di servizi di supporto alle politiche di welfare sia aziendale che pubblico.

Una risposta innovativa per il welfare aziendale, allineata a questa premessa, è la creazione di reti, senza dubbio una soluzione ideale per facilitare l'ingresso del WA nelle PMI. Ma un'altra modalità sembra avere più chance di sviluppo per la sua più semplice replicabilità ed è quella che vede l'organizzazione locale rappresentativa dei datori di lavoro svolgere un ruolo di regia del programma. Ad essa, laddove si arrivi a un vero e proprio accordo territoriale, si affiancano anche le OO.SS., rendendo così più robusta e più "civile" l'impalcatura del progetto.



Giovanni Scansani
direttore generale – **WELFARE COMPANY**

Laureato in Giurisprudenza a Milano, dopo esperienze nel settore della comunicazione (Quotidiano Italia; IlSole24Ore System), è stato amministratore delegato di un'azienda di servizi alla persona del gruppo francese Elixor. Nel 2012 è tra gli ideatori del progetto che porta alla nascita di Welfare Company Srl, della quale è direttore generale: la società è l'unico operatore - a capitale interamente italiano - specializzato nei servizi di supporto ai programmi di welfare pubblico, aziendale e territoriale. È giornalista pubblicista e collabora con pubblicazioni dedicate all'hr management. Come appassionato cultore

di Economia civile cerca di condurre anche i clienti verso questa prospettiva di scuola italiana che ha molto da dare al nuovo corso delle dinamiche tra Impresa e Civitas (sia essa una città o un'azienda).

SPONSOR



Welfare Company è la prima e unica azienda, a capitale interamente italiano, specializzata nell'allestimento e nella gestione dei servizi di supporto per il welfare aziendale, il welfare pubblico e il welfare territoriale (accordi di rete).

Principali ambiti operativi:

- Consulenza operativa per la costruzione/gestione/rendicontazione di piani di welfare aziendale;
- Accordi-quadro nazionali con le principali organizzazioni d'impresa per l'accesso ai servizi di welfare a condizioni agevolate per le imprese;
- Allestimento e gestione di soluzioni *web based* per l'esecuzione di programmi di *Flexible Benefits* (portale MyWELFARE®);
- Emissione di buoni acquisto *multi-retailer* e voucher motivazionali a finalità multipla (MyVOUCHER®);
- Allestimento di servizi di *conciergerie* aziendale (MyTIME®) per la completa realizzazione di progetti di *Work-Life Balance*;
- Creazione di reti di *merchant* per il sostegno del potere d'acquisto dei lavoratori e delle loro famiglie con sconti "a vista" o in modalità *cash-back* (MyCARD®);
- Emissione di titoli di servizio per enti locali, ASL, onlus (voucher sociali, buoni bebè, family voucher, buoni acquisto, mobility voucher);
- Soluzioni informatizzate per la rilevazione dei dati e la gestione dei servizi di assistenza domiciliare e residenziale;
- Creazione sul territorio di reti di punti di servizio affiliati in ambiti diversificati e coerenti con i programmi di welfare (commercio, servizi, terzo settore, privato sociale).

welfarecompany.it
myvoucher.biz

MyWELFARE
Portale e servizi web
per i Flexible Benefits

MyTIME
Maggiordomo
Aziendale

MyVOUCHER
Buoni Acquisto e
Voucher motivazionali

MyCARD
Sconti su Reti
Dedicate

L'esperienza di Muoversi nella gestione di piani benefit e work life balance: il caso concreto di BPER

Il welfare aziendale è considerato il nuovo pilastro della retribuzione, uno strumento integrativo fortemente innovativo rispetto ai tradizionali interventi di natura monetaria e che crea valore nel breve, medio e lungo periodo. Muoversi, attraverso la piattaforma EasyWelfare aiuta i propri clienti a progettare, avviare e gestire piani welfare di successo. Il Gruppo BPER, che collabora con Muoversi dal 2013, racconta il proprio progetto di welfare aziendale. Un set di azioni, servizi e tecnologie a favore del benessere dei propri dipendenti.



Andrea Verani Masin
sales director – **MUOVERSI**

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

SPONSOR



MUOVERSI: il Welfare in azienda

Nata nel 2007, Muoversi conta oggi 45 dipendenti, un fatturato superiore ai 3 milioni di euro, più di 150 clienti attivi e più di 400 mila utenti registrati per un valore

di benefit gestiti di circa 50 milioni di euro nel 2014.

Muoversi è oggi società leader in Italia nell'offerta di sistemi integrati di welfare aziendale e di soluzioni e servizi che generano un valore reale per i dipendenti e per l'azienda.

Il welfare aziendale è uno strumento integrativo rispetto ai tradizionali interventi di retribuzione ed incentivazione:

- Crea valore non solo nel breve ma nel medio e lungo periodo;
- Aumenta il benessere, migliora il clima aziendale consolidando il senso di appartenenza e la condivisione di obiettivi;
- Agevola la contrattazione collettiva ponendo le basi per relazioni industriali efficienti.

EASYWELFARE BY MUOVERSI

Per garantire una gestione semplice e chiara del piano welfare è nata l'esclusiva piattaforma Easywelfare by Muoversi.

L'azienda cliente definisce la quota welfare per ciascun dipendente e Muoversi mette a sua disposizione un portale online dedicato, studiato nei minimi dettagli a livello di servizi offerti, contenuti e grafica.

Grazie alla piattaforma l'utente può facilmente accedere a un panel di servizi divisi per aree di intervento e trovare le soluzioni migliori che più si allineano con le sue necessità .

Flessibilità e know how sono le parole chiave che permettono di venire realmente incontro alle necessità di ogni cliente.

"Non esistono aziende giuste per fare welfare aziendale ma esiste un giusto piano per ogni azienda"

Federico Isenburg, presidente e amministratore delegato di Muoversi

L'esperienza di Muoversi nella gestione di piani benefit e work life balance: il caso concreto di BPER

Il welfare aziendale è considerato il nuovo pilastro della retribuzione, uno strumento integrativo fortemente innovativo rispetto ai tradizionali interventi di natura monetaria e che crea valore nel breve, medio e lungo periodo. Muoversi, attraverso la piattaforma EasyWelfare aiuta i propri clienti a progettare, avviare e gestire piani welfare di successo. Il Gruppo BPER, che collabora con Muoversi dal 2013, racconta il proprio progetto di welfare aziendale. Un set di azioni, servizi e tecnologie a favore del benessere dei propri dipendenti.



Andrea Prandi

responsabile ufficio relazioni sindacali e progetto welfare – **BPER**

Entrato in Bper nel 1990, è cresciuto professionalmente all'interno dell'azienda, dove ha maturato competenze di amministrazione del personale, previdenziali, assistenziali, fiscali e di normativa del lavoro. Dal 2005 si occupa di relazioni sindacali per il Gruppo bancario Bper, divenendone il responsabile dal 2012. Ha seguito progetti di crescente complessità relativi a fusioni, acquisizioni e riorganizzazioni aziendali. È formatore, all'interno dell'azienda, per le tematiche che presidia. Dal 2012 coordina anche il rilevante progetto welfare del Gruppo Bper, inserito nel piano industriale

del Gruppo, con l'obiettivo di valorizzare i benefits in essere, migliorare il benessere organizzativo dei dipendenti e il loro potere d'acquisto. È consulente del lavoro.



BPER è la capogruppo del GRUPPO BPER, che raccoglie 4 banche territoriali per 1.273 filiali a presidio della quasi totalità delle regioni italiane, con circa 12mila dipendenti e 2 milioni di clienti.

La capogruppo BPER è presente in quindici regioni con 793 sportelli. Attraverso società partecipate o joint venture opera in tutti i principali segmenti di mercato: nel corporate & investment banking, nel wealth management & insurance, nel leasing, nel factoring e nel credito al consumo. Offre assistenza ai propri clienti nei mercati esteri anche grazie a numerose presenze nell'Est Europa e Sud-Est asiatico. Sono circa 90.000 i soci della BPER, società quotata dal settembre 2011 inserita nel FTSE MIB, il più significativo indice azionario della Borsa italiana che include le azioni delle 40 maggiori società italiane ed estere quotate sui mercati gestiti da Borsa Italiana.

Serietà, trasparenza e professionalità sono i valori di fondo che ispirano 'il modo di fare banca' di BPER, con la volontà di favorire in ogni contesto il risparmio delle famiglie, le risorse e gli investimenti delle imprese.

Welcome Welfare to Work: un'opportunità di benessere per i propri collaboratori e di sostenibilità per l'azienda

La qualità delle relazioni è uno dei drivers fondamentali che permettono all'azienda di garantirsi sostenibilità nel lungo periodo. La capacità di nutrire i rapporti e anticipare i bisogni dei propri stakeholders guardando lontano ha ripercussioni positive sul successo di ogni organizzazione. In quest'ottica Bracco ha costruito un sistema di welfare orientato a mettere i propri collaboratori al centro della vita aziendale. Saranno illustrati i servizi e il relativo miglioramento, gli obiettivi di redemption ed employability raggiunti e quelli attesi. Saranno altresì analizzati gli attori coinvolti per l'implementazione di un vero e proprio "welfare di rete".



Raffaella Lorenzut
corporate hr director – **BRACCO GROUP**

Raffaella Lorenzut è dal 2010 direttore risorse umane del Gruppo Bracco. Dopo una lunga carriera in hr nel Gruppo, getta le basi e lancia la funzione dedicata di Responsabilità sociale d'azienda che gestisce dal 1998 in qualità di CSR manager. Da sempre sostenitrice dell'importanza che rivestono i dipendenti, crede fortemente in un sistema organizzativo dove le risorse umane sono protagoniste del successo dell'impresa e per questo vanno sostenute con particolare attenzione. In quest'ottica costruisce un sistema di welfare aziendale sulle esigenze del dipendente (Welcome Welfare to Work).

Un sistema in continua evoluzione vincitore nel 2009 del Premio Famiglia-Lavoro di Regione Lombardia.



LIFE FROM INSIDE

Bracco è un Gruppo integrato multinazionale che opera nel settore della salute attraverso quattro Business Unit: Bracco Imaging (diagnostica per immagini), Farma (farmaci etici e da banco), Acist (dispositivi medicali e sistemi avanzati di somministrazione di mezzi di contrasto) e il CDI – Centro Diagnostico Italiano di Milano.

Complessivamente il Gruppo occupa oltre 3.200 dipendenti, con un fatturato consolidato di oltre 1,1 miliardi di euro, di cui circa il 75% sui mercati esteri, ed è presente in tutto il mondo. L'azienda investe annualmente oltre il 10% del fatturato di riferimento in ricerca & innovazione (imaging diagnostico e dispositivi medicali avanzati) e vanta un patrimonio di oltre 1.500 brevetti. Nata come azienda farmaceutica nel 1927, nei decenni Bracco ha intensificato il

suo impegno nella Ricerca e nell'Innovazione specializzandosi negli agenti di contrasto per la diagnostica medica. La società opera in oltre 100 Paesi nel mondo, sia direttamente sia indirettamente, tramite filiali, joint-venture, accordi di licenza e distribuzione.

www.bracco.com

Comprendere la normativa in materia di welfare aziendale

È inutile negare che la fiscalità sia una leva potente che orienta le aziende a erogare benefit invece che denaro ai propri dipendenti. La normativa che regola il welfare aziendale è disciplinata negli articoli 51 e 100 del TUIR, il Testo Unico delle Imposte sui Redditi. Dal comma 1 dell'art. 51 deriva il principio di onnicomprensività che impone di attrarre a tassazione come redditi di lavoro dipendente tutte le somme e i valori, a qualunque titolo percepiti, che trovano causa nel rapporto di lavoro. Esistono però delle deroghe al principio di onnicomprensività, sancite dal comma 2 e seguenti. Si prevede, infatti, che alcuni elementi aventi potenzialmente natura reddituale non debbano rientrare nella base imponibile in sede di determinazione del reddito di lavoro dipendente. In questo intervento ci si propone di scendere nel dettaglio della normativa cercando di far luce sulle tante ombre che la avvolgono.



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 3.0: benefit evoluti e personalizzati. L'esperienza diventa digitale

Nel contesto del quadro legislativo e fiscale attuale, Sodexo Benefits&Rewards Services, leader mondiale nei servizi per la qualità della vita, ispirata dalle esperienze che gestisce in altri paesi europei, come ad esempio Francia, Belgio e UK, si pone l'obiettivo di contribuire a una trasformazione della cultura aziendale, migliorando il coinvolgimento e la motivazione dei lavoratori. In linea con il trend sempre più forte di un welfare evoluto, personalizzato, in grado di rispondere ai bisogni del singolo individuo e fruibile attraverso modalità sempre più veloci e immediate, Sodexo sviluppa soluzioni in cui spesso è lo stesso dipendente a scegliere di cosa fruire attraverso una vera e propria digital experience. Da sempre in prima linea per promuovere e sostenere questo trend innovativo, Sodexo sceglie di puntare anche in Italia sulla valorizzazione di strumenti digitali anche in ambiti come la salute, il trasporto casa-lavoro e il segmento incentivazione e regalistica, tutte soluzioni in grado di garantire la massima soddisfazione dei beneficiari, ma anche semplicità, immediatezza e efficienza gestionale. Innovazione, flessibilità e connessione diventano i concetti chiave con cui guidare aziende e utilizzatori verso un "Welfare 3.0" in grado di racchiudere differenti servizi in un unico strumento: dai buoni shopping, ai benefit pensati per la salute (Pass Health), ad altri servizi dedicati al tempo libero.



Paolo Corno

direttore commerciale – **SODEXO BENEFITS&REWARDS SERVICES**

Paolo Corno entra a far parte del team Sodexo nel 2006 come direttore marketing e new business della sede italiana di Milano, nomina che lo vede impegnato nello sviluppo del nuovo posizionamento strategico dell'azienda sino a portare oggi Sodexo Benefits&Rewards Services a essere un partner fondamentale per le aziende e le organizzazioni che hanno l'obiettivo di coniugare le performance economiche al benessere dei propri dipendenti.

Dal luglio 2011 Corno acquisisce anche la nomina ufficiale a direttore commerciale presso la sede italiana Sodexo Benefits&Rewards Services. La posizione

ricoperta definisce un allineamento del comparto commerciale nella logica "motivazionale" perseguita dalla multinazionale in riferimento diretto al mercato delle hr.

SPONSOR



Sodexo Benefits&Rewards Services, leader mondiale nelle soluzioni per la qualità della vita quotidiana e secondo player in Italia nel mercato privato dei benefit aziendali, da oltre 40 anni è convinta che la motivazione sia la leva per incrementare e migliorare le performance all'interno di un'organizzazione.

Presente in 80 paesi con oltre 75 milioni di consumatori ogni giorno, Sodexo pone alla base del proprio business il concetto di "Quality of Life Services", mission dell'azienda che da sempre lavora per implementare un nuovo business legato al benessere ed alla qualità della vita quotidiana, sviluppando il concetto di motivazione come chiave del successo delle organizzazioni.

L'obiettivo è quello di contribuire ad una trasformazione della cultura aziendale, migliorando il coinvolgimento e la motivazione dei lavoratori in linea con il trend, sempre più forte, di un welfare evoluto, personalizzato, in grado di rispondere ai bisogni del singolo individuo e fruibile attraverso modalità sempre più veloci e immediate.

Sodexo, da sempre in prima linea per promuovere e sostenere questo trend innovativo, sceglie di puntare anche in Italia sulla valorizzazione di strumenti digitali anche in ambiti come la salute, il trasporto casa-lavoro e il segmento incentivazione e regalistica, tutte soluzioni sotto forma di card, voucher online, app e web tools, e per questo in grado di garantire la massima soddisfazione dei beneficiari, ma anche semplicità, immediatezza e efficienza gestionale.

Innovazione, flessibilità e connessione diventano i concetti chiave con cui guidare aziende e utilizzatori verso un "Welfare 3.0" in grado di racchiudere differenti servizi in un unico strumento: dai buoni shopping, ai benefit pensati per la salute (Pass Health), ad altri servizi dedicati al tempo libero.

Dal telelavoro allo smart working: limiti e opportunità della disciplina giuridica esistente in materia

Lo smart working è un nuovo modello organizzativo che ha per obiettivo la valorizzazione dell'azienda, dell'individuo e dell'ambiente (di lavoro e non), mentre il telelavoro è una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che sfrutta le potenzialità derivanti dalla digitalizzazione del lavoro. Partendo da queste premesse è utile identificare le differenze strutturali e legali esistenti, ma anche valorizzare nell'attuale disciplina giuridica in materia di telelavoro quei fondamentali elementi di flessibilità organizzativa che possono aiutare le imprese a transitare verso una più ampia filosofia manageriale dello smart working.



Paola Salazar
avvocato

Paola Salazar, avvocato dal 1995, ha maturato una ventennale esperienza in diritto del lavoro collaborando con importanti studi legali e di consulenza del lavoro milanesi. Collabora con lo studio legale G. Ciampolini di Milano e con VAGB Valente e Associati GEB Partners. Collabora da anni con le più importanti case editrici del settore (Gruppo WKI, Sole24Ore, Giuffré, Altalex) e partecipa in qualità di relatore a seminari, convegni e workshop in materia di diritto del lavoro. È socio AGI, Avvocati giuslavoristi.

L'editore consiglia...

Siete interessati allo smarter working? Voi o i vostri collaboratori vorreste svolgere le vostre mansioni lontano dall'ufficio ma... avete il know-how tecnico e manageriale per ottenere i migliori risultati?

Ne 'Il Manifesto dello Smarter Working', Philip Vanhoutte e Guy Clapperton parlano con esperti, consulenti, manager e accademici e raccomandano le best practice che permettono di generare maggiori profitti grazie a collaboratori più soddisfatti. Se le persone possono diventare responsabili del proprio luogo di lavoro e lavorare secondo i propri orari, l'azienda ne trarrà grandi benefici.

Leggete questo libro per scoprire:

- Perché lavoriamo dove lavoriamo... e perché questo sta cambiando
- Come valutare e migliorare il vostro luogo di lavoro
- Come ottenete il massimo dai lavoratori a distanza
- Come costruire un team virtuale
- Come rendere la vostra organizzazione più profittevole e più smart

Gli autori hanno attinto alle migliori esperienze internazionali per creare il libro definitivo su come costruire il luogo di lavoro migliore, sia dentro sia fuori dalle vostre sedi, per il 21mo secolo.

www.smarterworkingmanifesto.com



LIBRI ESTE

Per acquistare il libro vai al **desk ESTE**

Comunicare, coinvolgere e misurare i ritorni. Il welfare aziendale come leva di engagement

Comunicare innanzitutto! Lo sa, e lo fa bene Nova Coop che presenta le attività di comunicazione svolte in fase di lancio del proprio piano welfare Noi NovaCoop, gestito in collaborazione con Eudaimon. Dalla fase di progettazione del programma al rilascio dei servizi, è fondamentale coinvolgere a 360 gradi i dipendenti. Ciò è ugualmente importante quando sono loro a dover fornire all'azienda un feedback: il monitoraggio, la misurazione dei risultati e il gradimento delle iniziative, sono una delle chiavi di successo delle iniziative di welfare. Una mail ogni tanto non basta: piano di comunicazione e piattaforma multicanale di accesso ai servizi (portale web, contact center e desk in azienda) sono ingredienti indispensabili per garantire soddisfazione degli utenti ed efficienza economica per l'azienda. Obiettivo dichiarato: engagement dei collaboratori e incremento della brand awareness.



Paolo Schipani

responsabile consumer marketing – **EUDAIMON**

Paolo Schipani - milanese, 30 anni - laureato a pieni voti in Comunicazione politica e sociale all'Università degli Studi di Milano, completa i suoi studi in Inghilterra e Finlandia.

Dopo un'esperienza all'Ambasciata d'Italia a Pechino, dove ha lavorato per la promozione della cultura italiana in Cina, rientra a Milano per approfondire il ruolo dei social media come strumenti di customer care e di engagement facendo consulenza a importanti aziende italiane. Nel 2011 incontra Eudaimon e, da quel momento in poi, persegue un unico obiettivo: la soddisfazione

dell'utente finale! Nei programmi di welfare aziendale coordinati da Eudaimon è oggi responsabile dei processi di comunicazione e customer care. Implementa soluzioni tecnologiche e comunicative che consentano di trasmettere il valore dei servizi a disposizione dei dipendenti, facendo dell'ascolto l'ingrediente indispensabile per il benessere dei collaboratori delle aziende clienti. Inoltre, coordina la piattaforma di scambio interaziendale del network IEP - Imprese e Persone (primo modello di welfare interaziendale in Italia), tiene il corso di formazione organizzato da Eudaimon sullo sviluppo e l'implementazione di programmi di welfare in azienda ed è specializzato nella comunicazione interna e misurazione dei risultati dei progetti stessi. Collabora infine come docente con la Business School de Il Sole 24 Ore.

SPONSOR

eudaimon[®]
soluzioni per il welfare aziendale

Eudaimon ha scelto come *core business* il welfare aziendale sul quale, da oltre 12 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*, di progettare *le soluzioni di welfare* in diverse aree (salute e benessere fisico/famiglia (bambini e anziani)/soluzioni alle incombenze quotidiane/risparmio e mobilità/tempo libero), *gli strumenti, la comunicazione* e di individuare *le opportunità in ambito fiscale*;
- come integratori e gestori di programmi di welfare, *eroghiamo direttamente* i servizi di welfare, assumendoci la responsabilità di utenti, fornitori e livelli di servizio.

Rispondiamo alle esigenze più diverse, grazie anche ai nostri strumenti ad accesso multicanale (oltre 400.000 utenti attivi) e a un network di partner qualificati in continua crescita, 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, Banco Popolare, Coop Adriatica, Edison, Ferrero, Michelin, Telecom, Tenaris Dalmine e Wind.

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

- progetti di welfare interaziendale
- modelli di welfare territoriale e di distretto
- iniziative di formazione mirate ai key-users.

Comunicare, coinvolgere e misurare i ritorni. Il welfare aziendale come leva di engagement

Comunicare innanzitutto! Lo sa, e lo fa bene Nova Coop che presenta le attività di comunicazione svolte in fase di lancio del proprio piano welfare Noi NovaCoop, gestito in collaborazione con Eudaimon. Dalla fase di progettazione del programma al rilascio dei servizi, è fondamentale coinvolgere a 360 gradi i dipendenti. Ciò è ugualmente importante quando sono loro a dover fornire all'azienda un feedback: il monitoraggio, la misurazione dei risultati e il gradimento delle iniziative, sono una delle chiavi di successo delle iniziative di welfare. Una mail ogni tanto non basta: piano di comunicazione e piattaforma multicanale di accesso ai servizi (portale web, contact center e desk in azienda) sono ingredienti indispensabili per garantire soddisfazione degli utenti ed efficienza economica per l'azienda. Obiettivo dichiarato: engagement dei collaboratori e incremento della brand awareness.



Antonella De Giuli

direzione risorse umane - assistente formazione – **NOVA COOP**

Laureata in Psicologia all'Università di Padova, ha maturato una lunga esperienza clinica nell'ambito dell'area di medicina comportamentale, con partecipazioni a seminari e convegni italiani e internazionali. Nel 1995 ha iniziato la sua collaborazione con Nova Coop nella direzione risorse umane, occupandosi inizialmente di selezione del personale, successivamente di progettazione e realizzazione di corsi di formazione e di sviluppo delle risorse interne. Da undici anni si occupa di comunicazione interna, seguendo la pubblicazione dell'house organ aziendale e la pubblicazione della newsletter destinata ai dipendenti.



Novacoop

Nova Coop è una delle maggiori imprese cooperative del sistema nazionale Coop, gruppo leader della grande distribuzione organizzata italiana. La rete di vendita è costituita da 17 ipermercati e 44 supermercati sul territorio piemontese e in parte della Lombardia.

Nova Coop è erede diretta della prima cooperativa di consumatori italiana nata a Torino nel 1854 ed è stata fondata nel 1990. Da allora l'impresa ha visto incrementare costantemente i propri punti

vendita e i propri soci che ad oggi sono oltre 700.000, organizzati in sezioni molto attive sul territorio.

L'impresa oggi si presenta come una realtà commerciale moderna e all'avanguardia, che definisce le proprie strategie di business in coerenza con la propria identità. La mission di Nova Coop, seguendo l'originario spirito cooperativo, si esprime nel garantire prodotti di eccellenza con il miglior rapporto qualità prezzo e nell'impegnarsi in numerose iniziative sociali e di tutela dell'ambiente.

Autogrill: la costruzione di un percorso di welfare

Autogrill Italia si è avvicinata alle tematiche di welfare qualche anno fa, principalmente con una serie di convenzioni per i collaboratori su una piattaforma gestita in outsourcing. Dopo un paio d'anni di sperimentazione, si è passati a chiedere direttamente alle persone che cosa pensassero delle iniziative e quali fossero i loro suggerimenti per esplorare nuovi temi. Dall'analisi delle esigenze sono state arricchite le attività e strutturate le iniziative lanciate nel corso degli anni in tre macro-filoni: benessere, famiglia e tempo libero, convenzioni. Le proposte che hanno riscosso più successo sono stati gli incontri di orientamento per i genitori alla scelta delle scuole superiori e dell'università per i figli, gli incontri sulla 'genitorialità' e le campagne di prevenzione medica. Nel 2014 alle iniziative di people care e work-life balance si è aggiunta l'iniziativa più vasta di sostegno al reddito, ovvero la shopping bag rivolta a tutti i collaboratori. Le iniziative, il cui gradimento è testato attraverso questionari, sono in continua evoluzione, e, dopo il periodo di test sulla popolazione della sede centrale, cercano sempre più di riflettere le aspettative delle persone che lavorano sul territorio.



Pietro Ferrario

hr operations director italy – **AUTOGRILL**

Nato nel 1969, è laureato in Economia presso l'Università Cattolica di Milano. Inizia l'esperienza hr in Accenture nel 1995 occupandosi di processi di performance management e successivamente di progetti di outsourcing. Entra nel Gruppo Tenaris nel 2000, presso la direzione centrale risorse umane, dove ricopre il ruolo di hr manager delle filiali commerciali del Gruppo.

Da marzo 2003 è nel Gruppo Autogrill, dove copre ruoli successivi sempre in ambito hr, iniziando come responsabile dello sviluppo organizzativo, poi compensation and development manager, e dal 2008 al 2011 è hr director per le aziende europee f&b non italiane. Dal 2012 è human resources operations director Italia, dove è responsabile dei principali processi hr, selezione formazione, sviluppo, gestione, organizzazione, per i ruoli operations e centrali della business unit italiana, che si articola su 500 punti vendita e 10.000 collaboratori.



Autogrill è il primo operatore al mondo nei servizi di ristorazione per chi viaggia. Presente in 30 Paesi con circa 55.000 collaboratori, gestisce più di 4.500 punti vendita in oltre 1.000 location e opera prevalentemente tramite contratti di concessione all'interno di aeroporti, stazioni ferroviarie, autostrade, città, centri commerciali, poli fieristici e siti culturali.

Grazie alle sue attività in Nord America, Italia e in altri paesi europei, quali Francia, Belgio, Svizzera e Germania, Autogrill è oggi il leader mondiale nel settore della ristorazione in regime di concessione.

Il Gruppo propone alla propria clientela un'offerta molto articolata, che comprende sia prodotti e concetti proprietari (come Ciao, Bistrot, Bubbles, Beaudevin, La Tapenade) sia concetti e marchi di terzi. Questi ultimi includono marchi di rilevanza locale e marchi internazionalmente riconosciuti (come Starbucks Coffee, Burger King, BriocheDorée). Autogrill gestisce, direttamente o in licenza, un portafoglio di oltre 250 marchi.

Dall'indagine di clima al welfare aziendale: l'esperienza del Gruppo Humanitas

Nel 2013 su iniziativa della presidenza del Gruppo Humanitas è stata operata nelle strutture sanitarie lombarde del gruppo un'indagine di clima che ha analizzato tutti quei fattori che portano a determinare il grado di engagement dei dipendenti. L'analisi dei risultati ha evidenziato la forte richiesta di strumenti che intervenissero sulla qualità di vita dei dipendenti in termini di bilanciamento tra vita familiare e vita lavorativa e in termini di sostegno al reddito. A seguito di questa analisi è stato reso operativo a inizio 2014 un articolato piano di welfare con un forte focus sulla famiglia e che prevede interventi su scuola, formazione, prevenzione e miglioramento della salute.



Stefano Boccini

direttore risorse umane – **HUMANITAS**

Stefano Boccini è nato a Todi (PG) il 2 febbraio 1970. Laureato in Ingegneria elettronica e diplomato MBA alla SDA Bocconi, ha maturato esperienze nei campi dell'informatica, delle telecomunicazioni e in ambito sanitario. Ha lavorato in numerose strutture tra cui Microsoft, Telecom Italia Mobile, il Policlinico Gemelli e il gruppo Humanitas. Nell'ambito del settore sanitario ha maturato un'ampia esperienza nel settore delle operations avendo ricoperto il ruolo di responsabile della gestione operativa dal 2001 al 2004 presso l'Istituto Clinico Humanitas e successivamente al Policlinico Gemelli. Dal 2011 è direttore risorse umane di Humanitas Gavazzeni, struttura ospedaliera di Bergamo del Gruppo Humanitas.

se umane di Humanitas Gavazzeni, struttura ospedaliera di Bergamo del Gruppo Humanitas.

SPONSOR



Humanitas è un ospedale ad alta specializzazione, centro di ricerca e sede di Humanitas University, ateneo dedicato alle scienze mediche. All'interno del policlinico si fondono centri specializzati per la cura dei tumori, delle malattie cardiovascolari, neurologiche ed ortopediche, oltre a un centro oculistico e a un fertility center.

Humanitas è inoltre dotato di un pronto soccorso e a elevata specializzazione. Primo policlinico italiano certificato per la qualità da Joint Commission International, l'ospedale è accreditato con il Servizio sanitario nazionale.

Humanitas promuove la salute, la prevenzione e la diagnosi precoce attraverso attività ambulatoriali e servizi avanzati e innovativi. Riconosciuto dal Ministero come Istituto di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), Humanitas è un punto di riferimento mondiale per la ricerca sulle malattie legate al sistema immunitario, dai tumori all'artrite reumatoide. Humanitas Research Hospital è l'ospedale capofila di un gruppo presente a Bergamo, Castellanza, Torino e Catania.

Tavola rotonda: buone pratiche e sviluppi futuri del welfare aziendale



Rosalba Dambrosio

reward & recognition manager – **VODAFONE**

Laureata in Economia e commercio, è entrata in Vodafone nel 1999 nella funzione di finance con responsabilità nel team di planning & control. Negli ultimi nove anni ha consolidato le sue esperienze hr, inizialmente nel dipartimento di organization & change e poi in reward & recognition con responsabilità sui progetti e processi legati a benefits, welfare, global mobility, long and short term incentive plans, job evaluation, policies.



Vodafone Omnitel N.V.

L'innovazione è certamente una delle leve strategiche fondamentali nel determinare il successo di un'azienda sul mercato ed è proprio partendo dall'innovazione che Omnitel nel 1994 divenne il primo operatore mobile alternativo al monopolio allora vigente in Italia.

Nel 2001 Omnitel entra a far parte del Gruppo Vodafone, uno dei maggiori gruppi di comunicazioni mobili al mondo che vanta ad oggi circa 391 milioni di clienti, per diventare nel 2003 Vodafone Italia.

Dopo una crescita costante negli ultimi 15 anni, Vodafone Italia è oggi leader nel mercato della telefonia mobile con oltre 30 milioni di SIM attive in tutto il paese.

Tavola rotonda: buone pratiche e sviluppi futuri del welfare aziendale



Nicola Lamberti
ceo – **7PIXEL**

È ceo di 7Pixel Srl. Responsabile della strategia aziendale, del reparto Qualità di lavoro, dell'area amministrativa e legale e del dipartimento ricerche dell'azienda. Da maggio 2013 è sindaco di Borgarello (PV), carica che lo vede responsabile della linea politica e degli indirizzi sociali del comune.

Dal 2001 al 2004 Nicola ha lavorato per il CNR come programmatore, ricercatore e System Administrator.

Dal 2013 frequenta il Master triennale in Business Administration (MBA), "Owner/President Management Program" presso la Harvard Business School Executive Education a Boston. Laurea in Fisica, cum laude, con specializzazione in Fisica, Matematica, Elettronica e Informatica conseguita a Pavia. È sposato e padre di 4 figli.

Oggi lavorano in 7Pixel, tra Italia e Spagna, circa 140 risorse. La vision aziendale si focalizza sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sul benessere dei propri collaboratori e sull'ecosostenibilità.



Il Gruppo 7Pixel nasce nel 2002 dalla volontà dei soci fondatori di essere un punto di riferimento per lo shopping online. 13 milioni di utenti accedono mensilmente al network rendendoci leader nell'ambito della comparazione prezzi in Italia. TrovaPrezzi e Shoppydoo sono i comparatori che offrono all'utente la possibilità di cercare il prodotto più conveniente navigando tra 12 milioni di offerte, Drezzy è il comparatore verticale dedicato al mondo della moda. Il Gruppo è inoltre proprietario dei marketplace MissHobby, destinato ai creativi e all'universo handmade, e Kirivo il neoarrivato in casa 7Pixel.

Fa parte del Gruppo la divisione spagnola Shoppydoo SLU che si posiziona tra le top five del mercato della comparazione prezzi in Spagna con EncuentraPrecios.es, Drezzy.es e Shoppydoo.es.

Oggi lavorano in 7Pixel, tra Italia e Spagna, circa 140 risorse. La vision aziendale si focalizza sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sul benessere dei propri collaboratori e sull'ecosostenibilità.

Tavola rotonda: buone pratiche e sviluppi futuri del welfare aziendale



Elena Maringelli

head of compensation and benefits for emea and region international
NOVARTIS (GSK GROUP)

Elena Maringelli è entrata in Novartis vaccines and diagnostic (da marzo 2015 a GSK company) nel 2009 con il ruolo di responsabile delle operations (nello specifico compensation and benefits, mobilità internazionale e payroll) per il sito italiano.

Ha maturato le sue competenze rivestendo posizioni di crescente responsabilità in diverse aziende tra le quali Pirelli SpA, la Federazione internazionale della Croce rossa a Ginevra e Hay Group.

È laureata in Filosofia con una specializzazione in Logica matematica.



do more
feel better
live longer

GSK è un'azienda farmaceutica impegnata su scala globale nella ricerca e sviluppo di farmaci etici e vaccini innovativi, medicinali e altri prodotti di automedicazione, con circa 100.000 collaboratori in 115 Paesi nel mondo.

In Italia è l'unica azienda biotecnologica che ricerca, sviluppa e produce vaccini. Nei siti di Siena e Rosia, con oltre 2.500 collaboratori, si trovano un centro di ricerca e sviluppo globale e uno stabilimento produttivo che operano nel rispetto dei più alti standard qualitativi. Il team di ricerca e sviluppo di Siena, riconosciuto come centro di eccellenza a livello mondiale, ha dato vita a molti dei vaccini più innovativi attualmente disponibili sul mercato, tra cui quello contro il meningococco B.

Nel 2014 sono state prodotte in Italia oltre 90 milioni di dosi di vaccino contro il meningococco, pediatrici, per adulti e per viaggiatori, destinate a 130 diversi Paesi.

L'ORGANIZZATORE DEL CONVEGNO



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.

CONVEGNISTICA

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

Ringraziandola di aver aderito a questo appuntamento, le riserviamo per oggi le seguenti promozioni:

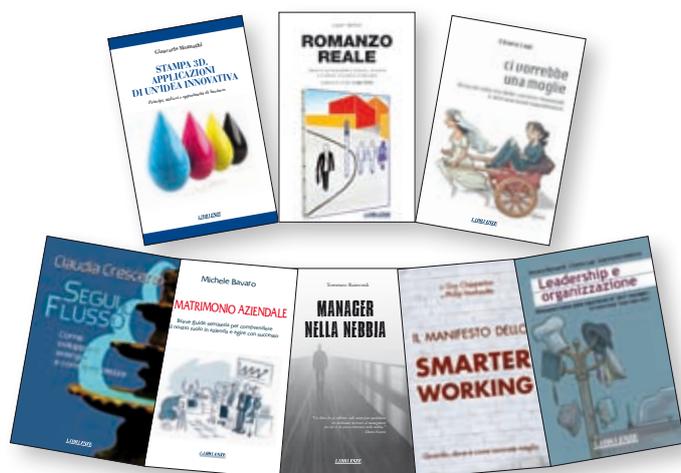


Abbonamento annuale a
Persone&Conoscenze
al prezzo di **100€**
anziché 120€



Abbonamento annuale a
Sistemi&Impresa
al prezzo di **100€**
anziché 140€

Agli abbonati è riservata la partecipazione gratuita agli appuntamenti convegnistici della rivista di riferimento.



Su tutti i titoli della collana **LIBRI ESTE** sconto di **5 €** sul prezzo di copertina

LA ASPETTIAMO AL DESK ESTE!