

# SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE



presenta il progetto convegnistico

## WELFARE AZIENDALE

Ottimizzare il costo del lavoro migliorando il clima aziendale



## Roma

22 gennaio 2015 - Hotel NH Giustiniano  
ore 9.00 - 16.30

### SPONSOR



### EXPO



### PARTNER



hashtag ufficiale:  
#welfareaziendale



# INDICE

- 3 Agenda
- 4 Progetto
- 4 Perché parlare di welfare aziendale?
- 5 Relatori
- 21 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 11.35) e lunch buffet (ore 13.20) è gratuito previa esibizione del badge identificativo.

### MATERIALI DEL CONVEGNO



L'articolo di reportage del convegno verrà pubblicato sulla rivista ESTE *Sviluppo&Organizzazione*.

### VIDEO DEL CONVEGNO



I video saranno disponibili sul canale YouTube Este Edizioni

# AGENDA

- 08.45 Accredito partecipanti
- 09.20 Benvenuto e apertura lavori a cura di **Michele Tripaldi**, presidente – **AIDP GRUPPO REGIONALE LAZIO**  
Modera **Valentina Casali**, redattrice di *Sviluppo&Organizzazione*
- 09.30 **Il welfare aziendale come frontiera dell'innovazione organizzativa**  
**Gianfranco Rebor**a, direttore di *Sviluppo&Organizzazione* e professore ordinario di organizzazione aziendale – **UNIVERSITÀ CARLO CATTANEO - LIUC DI CASTELLANZA**
- 09.55 **Welfare aziendale: novità e prospettive per l'occupabilità**  
**Alessandra Servidori**, consigliera nazionale di parità – **MINISTERO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI**
- 10.20 **Employability come senso di responsabilità per le aziende e le persone**  
**Alessandra Giordano**, direttore delivery e politiche attive del lavoro – **INTOO**
- 10.45 **Il welfare come misura di innovazione organizzativa**  
**Antonella Marsala**, responsabile progetto – **ITALIALAVORO**
- 11.10 **Welfare aziendale: una leva d'eccellenza per la gestione delle persone**  
**Pietro Betto**, senior consultant – **OD&M CONSULTING**
- 11.35 COFFEE BREAK
- 12.05 **Welfare aziendale: il punto di vista di un provider high-tech**  
**Noemi Barcelluzzi**, key account – **WELFARE COMPANY**
- 12.30 **Tavola rotonda: esperienze di welfare aziendale**
- **Giovanni Airoidi**, responsabile personale e organizzazione area energia – **GRUPPO ACEA**
  - **Enrica Lipari**, responsabile risorse umane – **NEOMOBILE**
  - **Giorgio Mieli**, responsabile ufficio relazioni sindacali – **ABI**
- 13.20 LUNCH BUFFET
- 14.20 **Welfare aziendale, total rewarding e corporate social responsibility**  
**Mauro Gatti**, ordinario di organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane, dipartimento di management – **UNIVERSITÀ DI ROMA SAPIENZA**
- 14.45 **Tavola rotonda: esperienze di welfare aziendale**
- **Bruno Francesconi**, responsabile progetto "Welfare Card" – **POSTE ITALIANE**
  - **Fabio Galluccio**, responsabile people care – **TELECOM ITALIA**
  - **Gianpiero Tuffili**, hr director – **SICAMB**
- 15.35 **Tavola rotonda: welfare e aspetti fiscali**
- **Massimiliano Bondanini**, responsabile affari legali e tributari e coordinatore del focus group fiscale nell'ambito del progetto welfare aziendale – **UNINDUSTRIA**
  - **Antonio Di Lorenzo**, funzionario tributario – **AGENZIA DELLE ENTRATE**
  - **Diego Paciello**, commercialista e consulente fiscale in tema di welfare aziendale
  - **David Trotti**, vicepresidente esecutivo – **AIDP LAZIO**
- 16.25 ESTRAZIONE PREMI E CHIUSURA LAVORI

# PROGETTO

Nel 2015 si consolida il programma convegnistico legato alla rivista Sviluppo&Organizzazione dedicato al tema del **welfare aziendale**.

I quattro convegni organizzati a **Roma, Milano, Bologna e Padova** riservati agli abbonati alla rivista per 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](mailto: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 già sviluppate sul nostro territorio sono molte, alcune anche molto avanzate**, ma gli interrogativi aperti sono comunque ancora molti.

- Come creare una **'cultura del welfare'** in azienda?
  - Come venire incontro alle esigenze di una popolazione aziendale vasta, e dunque portatrice di **esigenze diverse**?
  - Come sviluppare un **piano di welfare che sia competitivo e innovativo** rispetto ai servizi offerti ai dipendenti?
  - Come il piano di welfare contribuisce a **ridurre il costo del lavoro**?
  - Quale la relazione tra il piano di welfare e il benessere aziendale?
- **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.

## Il welfare aziendale come frontiera dell'innovazione organizzativa

*La tematica emergente del welfare aziendale tocca una molteplicità di aspetti che comprendono lo sviluppo dei servizi ai lavoratori in nuove e già percorse direzioni, ma anche innovazioni che intervengono sull'organizzazione. Si deve pensare in questo senso ad argomenti come tra l'altro il job design, gli spazi e i tempi del lavoro, la gestione della diversità e dei rapporti inter-generazionali. Il concetto di welfare si combina così con altri ambiti di innovazione che hanno a che fare con l'apprendimento, le relazioni intersoggettive, l'empowerment a tutti i livelli. Al di là degli aspetti tecnici, per ottenere risultati concreti in ciascuna di queste aree, si pone il problema di una visione integrata, sistemica e orientata al cambiamento. Serve la consapevolezza di operare in un terreno di frontiera dove occorre affrontare rischi e superare ostacoli non indifferenti.*



**Gianfranco Reborà** - direttore di *Sviluppo&Organizzazione* e professore ordinario di organizzazione aziendale – **UNIVERSITÀ CARLO CATTANEO - LIUC DI CASTELLANZA**

Gianfranco Reborà è professore ordinario di organizzazione e gestione delle risorse umane e direttore dell'Istituto di Economia aziendale nell'Università Carlo Cattaneo - LIUC di Castellanza, della quale è stato Rettore dal 2001 al 2007. Dal 2010 è direttore responsabile della rivista *Sviluppo&Organizzazione*.

Past President (2009-2012) di Assochange, Associazione Italiana di Change Management. Ha iniziato la sua carriera nell'Università Bocconi dove è stato professore associato di strategia aziendale e di economia delle

amministrazioni pubbliche. Nel 1987 ha vinto un concorso a cattedra presso la facoltà di economia dell'Università di Brescia e dal 1994 si è spostato presso la nuova Università Carlo Cattaneo - LIUC sorta a Castellanza per iniziativa dell'Unione Industriali di Varese.

All'attività di ricerca e formazione ha affiancato nel tempo un impegno professionale, che lo ha portato a operare a supporto di progetti innovativi soprattutto nell'area delle pubbliche istituzioni, sia al livello degli enti locali che delle amministrazioni centrali. Come membro dell'Aran negli anni '90 ha impostato e coordinato la definizione dei nuovi CCNL della dirigenza pubblica.

Le sue ultime pubblicazioni riguardano la valutazione dell'università, la gestione del cambiamento organizzativo, il fenomeno della crisi dei controlli nelle aziende pubbliche e private e la direzione del personale. La sua attività di ricerca nelle aree del management e delle risorse umane è documentata sul sito-blog [www.gianfrancoreborà.org](http://www.gianfrancoreborà.org).

## Welfare aziendale: novità e prospettive per l'occupabilità

*Nella prospettiva promozionale dell'occupazione femminile è condivisibile la proposta – contenuta nell'art. 5, lett. e) della Legge Delega JOBS ACT – di favorire l'integrazione pubblico-privato dell'offerta di servizi per l'infanzia, specie quelli concessi dalle aziende (con l'aggiunta dei fondi ed enti bilaterali). La delega non chiarisce come realizzare l'integrazione e come favorire l'utilizzo ottimale di tali servizi. La nuova disciplina dovrebbe essere coordinata con la L. n. 92/12 che ha già previsto la corresponsione di voucher per l'accesso alla rete pubblica (e privata accreditata) dei servizi per l'infanzia. La tematica riguarda soprattutto il mercato: intorno alla domanda di servizi oggi si muovono parecchie iniziative, non sempre di qualità: un coacervo di materie molto difficili da compattare a sistema. Conoscenza dei Ccnl, fiorire di corsi universitari, responsabilità sociale di impresa, iniziative di enti pubblici; gestione delle risorse umane. Un mercato, insomma, della consulenza che si propone di risolvere i problemi di natura compliance. Nascono figure nuove, come il projet management, si pensa a come rapportarsi con gli stakeholder, a strategie di governance bilaterale, a una programmazione di costi e benefici, a una sostenibilità delle misure, a vantaggi per le imprese e a uno scambio tra benefit e produttività. Migliori condizioni di lavoro e un supporto diretto alle famiglie fanno crescere la produttività aziendale e potrebbero accrescere i livelli occupazionali, soprattutto sul fronte femminile, ma anche il benessere organizzativo per uomini e donne.*



### **Alessandra Servidori**

consigliera nazionale di parità

**MINISTERO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI**

Consigliera Nazionale di parità Ministero del lavoro, delle politiche sociali, componente comitato consultivo commissione europea per le Politiche di Pari opportunità.

È docente universitaria di politiche del Welfare e strumenti contrattuali della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione, Università di Bologna; Scuola di Alta formazione in relazioni industriali e di lavoro, Fondazione Universitaria Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena

e Reggio Emilia. Componente gruppo interministeriale per PNR – RAPPORTO Cedaw – Ministero delle politiche comunitarie e degli esteri. Componente gruppo comitato paritetico legge dgl 4 marzo 2009 n.15 PA e componente comitato scientifico fondazione CSR – Responsabilità sociale di impresa. È coordinatrice gruppo Ente Nazionale Italiano di Unificazione "Pari opportunità Commissione UNI-Responsabilità sociale delle organizzazioni". Premio Solidarietà LILT Città di Latina – 9 Ottobre 2008.

Premio Associazione Nazionale Consulenti del lavoro ANCL 2013.

Premio MELA D'ORO 2010 Fondazione Marisa Bellisario.

Il 2 Giugno 2011 le è stato conferito il titolo di Commendatore della Repubblica Italiana al Merito dal Presidente Napolitano.

## 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).



## Il welfare come misura di innovazione organizzativa

*Il welfare aziendale, non dovrebbe essere sganciato dai processi di riorganizzazione. Particolarmente interessanti nell'ambito del progetto LaFemme ([www.italialavoro.it/lafemme](http://www.italialavoro.it/lafemme)) sono stati i casi che verranno presentati, in cui le fonti di finanziamento del piano di welfare sono derivate da una riduzione degli sprechi, identificati insieme ai lavoratori e alle lavoratrici. Se a un nuovo schema orario o organizzativo si affianca anche un piano di benefit, questo sarà sviluppato con maggiore motivazione e responsabilità, producendo quell'ulteriore valore aggiunto in termini di produttività, benessere, miglioramento del clima aziendale, riduzione dell'assenteismo. A tal riguardo, aiuterebbe molto una piccola modifica alla legislazione attuale per rendere contrattuali tutte le misure di welfare, e non concepite come liberalità da parte del datore di lavoro.*



**Antonella Marsala**  
responsabile progetto – **ITALIALAVORO**

Laurea in scienza politiche, master in Progettazione di sistemi formativi e in Public management. Ha cominciato la sua attività professionale come consulente e formatore.

Nel corso della sua attività professionale sceglie di specializzarsi nelle tematiche dei servizi e delle politiche per il lavoro. In questo ambito, prima da consulente e poi la dipendente di Italia Lavoro, ha la possibilità di ricoprire ruoli diversi e di cimentarsi con problematiche di una certa complessità. All'interno dell'Agenzia tecnica segue le problematiche relative alla transi-

zione scuola – lavoro e diventa capo progetto della prima iniziativa che Italia Lavoro realizza per conto del MIUR (Progetto OP-LA Opportunità Lavoro); dopo questa esperienza svolge l'attività di assistente all'amministratore delegato e ricopre l'incarico di responsabile della progettazione.

Attualmente si occupa di tutte le problematiche relative alla occupazione femminile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. È responsabile del progetto LaFemMe (Lavoro Femminile Mezzogiorno), che ha promosso azioni di innovazione organizzativa in tema di orari, welfare aziendale e contrattazione di secondo livello per favorire l'occupazione femminile e concorrere ad aumentare la produttività delle aziende.

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



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

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

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

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

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



## 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.*



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

Pietro Betto, 41 anni, si laurea in Ingegneria Elettronica e successivamente consegue il Master in Human Resources Management presso la LUISS Business School (Libera Università Internazionale degli Studi Sociali). Comincia la sua attività professionale in Siemens, ricoprendo il ruolo di project manager e di responsabile pianificazione e gestione per l'Italia di rilevanti progetti.

Nel 2001 entra in SAS Institute con il ruolo di sales support human resources applications, per passare l'anno successivo nella direzione business development dove ricopre incarichi con responsabilità sempre crescenti sino ad arrivare alla nomina di practice manager delle soluzioni di performance management. Nel 2011 si è occupato di avviare con il ruolo di senior manager la practice human capital per Deloitte Consulting Italia.

Da Gennaio 2013 è in OD&M Consulting con il ruolo di senior consultant.

Negli oltre 10 anni di esperienza maturati in materia di risorse umane ha avuto modo di occuparsi di progetti in vari ambiti: people development, HR transformation, reward and performance.

Da 4 anni segue le tematiche di welfare ed ha avuto modo di verificare, attraverso l'implementazione di numerosi progetti, criticità, benefici e opportunità derivanti dall'adozione di piani di Flexible Benefits.

### 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**, il primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

OD&M Consulting è oggi una realtà internazionale con sedi in Italia, Serbia, Croazia, Bulgaria, Lituania, Brasile, 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**



## Welfare aziendale: il punto di vista di un provider high-tech

Il welfare aziendale vive una stagione di grande interesse sia nel quadro delle più evolute forme di contrattazione di secondo livello, sia sotto il profilo culturale, con un interesse crescente da parte di una pluralità di discipline che ne confermano la trasversalità della sua importanza.

A supporto della traduzione in pratica degli interventi che i piani di welfare aziendale (PWA) mirano a realizzare nel tessuto delle imprese, ha acquistato una rilevante importanza anche il ruolo della tecnologia e la capacità di creare sinergie tra le finalità proprie dell'intervento welfarista e alcune soluzioni hi-tech. Tali soluzioni, anche se nate in altri contesti, si sono dimostrate in grado di accrescere le potenzialità del welfare aziendale, non solo semplificandone le usuali modalità di accesso e di fruizione, ma anche incrementandone il valore percepito da parte dei lavoratori. In questo modo si fanno promotrici della produzione di uno dei fondamentali output di un PWA: l'incremento, a parità di reddito percepito, del potere di spesa dei dipendenti.



**Noemi Barcelluzzi**

key account – **WELFARE COMPANY**

Dopo dieci anni di esperienza nei servizi B2B in un contesto aziendale internazionale il suo percorso professionale si è sviluppato nel settore dei servizi alla persona ed in particolare per le persone che lavorano. In RistoChef-Gruppo Elior e poi, anche se brevemente, nel Gruppo Edenred, matura importanti esperienze a contatto con aziende sia di rilevante dimensione e complessità organizzativa, sia di realtà territorialmente molto radicate come alcune tra le principali PMI nazionali. Questo bagaglio di competenze è pienamente espresso nella sua attuale funzione all'interno del team di Welfare Company

dove ricopre il ruolo di key account nazionale specializzato nella progettazione ed implementazione operativa di servizi di supporto per il welfare aziendale e il welfare territoriale.

### SPONSOR



**Welfare Company** è la prima ed 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).

**MyWELFARE**  
Portale e servizi web  
per i Flexible Benefits

**MyTIME**  
Maggiordomo  
Aziendale

**MyVOUCHER**  
Buoni Acquisto e  
Voucher motivazionali

**MyCARD**  
Sconti su Reti  
Dedicate



## Tavola rotonda: esperienze di welfare aziendale



### Giovanni Airoidi

responsabile personale e organizzazione area energia – **GRUPPO ACEA**

Ha maturato una consolidata esperienza nella gestione delle risorse umane: processi di selezione, assessment, piani di sviluppo e compensation, talent management e formazione manageriale, contenzioso giuslavoristico, organizzazione aziendale, salute e sicurezza sul lavoro.

Ha maturato, inoltre, una pluriennale esperienza nelle relazioni sindacali in diversi settori: bancario, idrico ed energia, gestendo la contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, nonché piani di riduzione del personale ed operazioni di fusione e acquisizione.

Possiede uno spiccato interesse per gli aspetti legati alla Responsabilità Sociale d'Impresa e al welfare aziendale, ha seguito diversi progetti nel campo della promozione del benessere organizzativo.



### Il Gruppo Acea

Acea è una delle principali **multiutility italiane**. Quotata in Borsa nel 1999, è attiva nella gestione e nello sviluppo di reti e servizi nei **business dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente**. È il primo operatore nazionale nel settore idrico e tra i principali player italiani nella distribuzione e vendita di elettricità e nel settore ambientale. Il Gruppo conta **oltre 7.000 dipendenti**.

Tra le attività: servizio idrico integrato (acquedotto, fognatura e depurazione), produzione di energia, vendita e distribuzione di elettricità, illuminazione pubblica e artistica, smaltimento e valorizzazione energetica dei rifiuti.



### energia

### Acea Energia

È la società del Gruppo Acea che si occupa della **vendita di energia elettrica, gas e servizi a valore aggiunto** in un'ottica di valorizzazione delle sinergie di competenze di tutte le società del gruppo. La mission della società è quella di riuscire a soddisfare tutte le esigenze dei clienti, dalla famiglia alla grande azienda, attraverso lo studio e la personalizzazione delle soluzioni energetiche offerte.

## Tavola rotonda: esperienze di welfare aziendale



**Enrica Lipari**

responsabile risorse umane – **NEOMOBILE**

Enrica Lipari è attualmente people senior manager in Neomobile, dove guida le politiche di gestione e sviluppo del personale mondo, attraverso il coordinamento sia di attività di business partnership (selezione, sviluppo e gestione operativa del personale) sia di attività strategica di employer branding con focus su work/life balance, global comp&ben, comunicazione e formazione. Laureata in Scienze della Comunicazione a La Sapienza di Roma, ha già operato in Accenture e in Driveservice.

Collabora anche con la Facoltà di Scienze della Comunicazione dell'Università La Sapienza di Roma in qualità di Cultore della Materia, impegnandosi con docenze e testimonianze su tematiche HR presso i vari Master di Facoltà.

---

# NEOMOBILE

commerce company

Neomobile è il **Gruppo globale di Mobile Commerce**. Istituita nel 2007, oggi Neomobile è un 'monetizzatore sul mobile' che offre ad aziende digitali e adnetwork una serie di soluzioni rivolte ai consumatori molto interessanti.

Il Gruppo propone una grande varietà di soluzioni di mobile commerce innovative, offrendo **contenuti e servizi digitali interattivi a livello globale e per tutti i dispositivi**: cellulari, smartphone, PC e tablet. L'azienda fonda la monetizzazione sul mobile sul carrier billing: i contenuti sono facilmente accessibili e possono essere pagati con un solo click.

Neomobile offer anche la sua soluzione di pagamento Onebip e la sua conoscenza nel mobile advertising in più di 70 paesi.

## Tavola rotonda: esperienze di welfare aziendale



**Giorgio Mieli**

responsabile ufficio relazioni sindacali – **ABI**

È dirigente responsabile dell'ufficio relazioni sindacali di Abi. Fin dall'inizio della carriera, prima in Assicredito, ha fatto parte della struttura incaricata di negoziare i contratti collettivi e gli accordi nazionali del credito. Ha assistito numerose banche nella contrattazione aziendale, anche in caso di esuberi. Fornisce consulenza su temi sindacali e del lavoro. Ha preso parte alle trattative per la creazione e le modifiche del regolamento per il fondo esuberi del credito. È avvocato abilitato dal 1985. Ha rappresentato l'Abi in numerose trattative, con le maggiori organizzazioni datoriali, per "avvisi comuni" e ac-

cordi interconfederali; partecipa, in rappresentanza dell'Abi, presso il Ministero del lavoro e la Presidenza del Consiglio, alle consultazioni delle parti sociali. Ha svolto numerose audizioni in Parlamento in rappresentanza dell'Associazione. È membro della commissione nazionale del credito sulle conciliazioni sciopero e della commissione nazionale per la conciliazione delle controversie individuali di lavoro.

Svolge frequentemente docenze su materie sindacali e del lavoro per Abiformazione, Università e Centri di formazione. È autore di pubblicazioni e articoli. In particolare è coautore della "Guida alla privacy nel rapporto di lavoro". È altresì coautore, nel Commentario Giuffrè, del capitolo dedicato al diritto alla riservatezza. Ha organizzato e preso parte a numerosi convegni: tra questi l'annuale Forum "Banche e risorse umane" di Abi, giunto alla decima edizione.

**ABI** Associazione  
Bancaria  
Italiana

L'Associazione bancaria italiana (ABI) – associazione volontaria senza finalità di lucro – **promuove** nella società civile e presso il sistema bancario e finanziario **coscienza dei valori sociali e comportamenti ispirati ai principi della imprenditorialità e alla realizzazione di un merca-**

**to libero e concorrenziale.** In questo ambito, rappresenta, tutela e promuove in primo luogo gli interessi comuni o specifici degli Associati ABI. L'ABI opera promuovendo **iniziative per la crescita ordinata, stabile ed efficiente del Sistema bancario e finanziario**, in un'ottica concorrenziale coerente con la normativa nazionale e dell'Unione europea.

Per il raggiungimento degli scopi statutari:

- Organizza **studi e dibattiti** sia su temi bancari e finanziari sia su temi economici e sociali di generale interesse, non solo nazionale, e cura la diffusione della conoscenza di questi temi, favorendo scambi di informazioni tra gli Associati o fra essi ed altri enti economici e finanziari;
- Sollecita l'**innovazione normativa** nazionale e dell'Unione europea ed internazionale nelle materie che interessano il Sistema bancario e finanziario;
- Definisce **linee unitarie riguardo ai rapporti di lavoro** (compresa la stipulazione dei contratti collettivi) alle politiche dell'occupazione del Sistema, oltre che ai rapporti con le organizzazioni sindacali dei lavoratori.
- Svolge attività di **informazione, assistenza tecnica e consulenza** a favore degli Associati;
- Elabora **codici di comportamento**;
- Collabora, a livello nazionale ed internazionale con amministrazioni ed istituzioni pubbliche, con organizzazioni economiche e sociali, con enti e associazioni alla soluzione di questioni che interessano il settore creditizio e finanziario, nonché di problemi di più generale interesse per il Paese;
- Promuove, ai fini della razionalizzazione dei servizi e nel rispetto dei principi della libera concorrenza, iniziative di collaborazione fra gli Associati.

## Welfare aziendale, total rewarding e corporate social responsibility

Lo sviluppo del welfare aziendale negli ultimi anni ha progressivamente attirato un numero crescente di studiosi appartenenti a molteplici discipline. I giuslavoristi e fiscalisti si sono concentrati sugli aspetti contrattuali e tributari della materia, mentre gli economisti ed i sociologi hanno analizzato l'impatto degli interventi di welfare aziendale sul sistema economico e sociale. Obiettivo della presente relazione è quello di inquadrare, dal punto di vista degli studiosi di gestione e sviluppo delle risorse umane, il fenomeno in esame nell'ambito delle teorie e delle prassi del total rewarding e della CSR. A tale proposito, appare opportuno conciliare visioni contrastanti, i cui effetti richiedono nuove interpretazioni ed una lettura di sintesi anche alla luce della riforma del Lavoro in atto.



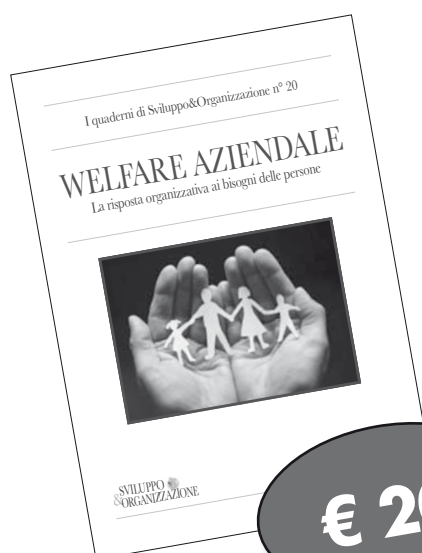
**Mauro Gatti** - ordinario di organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane, dipartimento di management  
**UNIVERSITÀ DI ROMA SAPIENZA**

Laureato in Economia e Commercio presso la LUISS – Guido Carli. Dal 2008 insegna, in qualità di professore ordinario, organizzazione aziendale e gestione e sviluppo delle risorse umane alla Sapienza Università di Roma. Presso il Dipartimento di Management della Sapienza coordina il dottorato di ricerca in Economia e Finanza nel Governo dell'Impresa.

Accanto all'attività accademica, ha svolto in passato un'intensa attività di formazione manageriale, sia all'interno di importanti business school sia presso rilevanti realtà aziendali italiane. Tra i principali attuali ambiti di ricerca rientrano le tematiche della responsabilità sociale d'impresa, della cultura e del cambiamento organizzativo, della gestione delle risorse umane con particolare riguardo al welfare aziendale, al gender issue, al toxic management e ai processi di formazione del personale. Coordina per Unindustria (Lazio) uno dei tavoli di lavoro sul welfare aziendale.

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!**

## Tavola rotonda: esperienze di welfare aziendale



**Bruno Francesconi**

responsabile progetto "Welfare Card" – **POSTE ITALIANE**

Bruno Francesconi, ingegnere, dirigente d'azienda dal 1995, con un'esperienza iniziale di ricerca applicata, (Università "La Sapienza" di Roma, CNR, Istituto ricerca Lazio, ecc.), si occupa da oltre venticinque anni d'innovazione e sviluppo di opportunità di business.

In particolare il suo campo professionale riguarda lo sviluppo di servizi integrati che si pongono l'obiettivo di facilitare il rapporto fra Cittadini Imprese e la PA. Fino al 2003 in Accenture, in Poste Italiane è responsabile della PA Centrale di BancoPosta e Pm di progetti per la semplificazione

amministrativa, del "Kit del Turista" e della "Welfare Card"; segue inoltre il progetto sul Crowdfunding Equity. Inoltre, non trascurando la componente "umana", è coach aziendale certificato e membro del Comitato scientifico del Master in Business Coaching Psychology. Ha scritto articoli, partecipato a convegni e avuto interviste sul tema dell'innovazione e sviluppo; è membro del Comitato tecnico scientifico del Master in Culture e Tourism Management, ha svolto lezioni universitarie (La Sapienza, Roma Tre, LUISS, Lumsa, ecc.) e seguito tesi di laurea sul tema del turismo ed è membro dei Comitati Welfare aziendale e Agenda Digitale - Semplificazione di Unindustria (Confindustria). Nel 2014 ha pubblicato con Humanitas Edizioni - Consorzio Universitario, "Turismo e Territori, la valorizzazione del Patrimonio culturale: nuovi servizi per lo sviluppo locale e le Start up".

## Posteitaliane

Poste Italiane è la più grande infrastruttura di servizi in Italia. Grazie alla presenza capillare su tutto il territorio nazionale, ai forti investimenti in ambito tecnologico e al patrimonio di conoscenze

rappresentato dai suoi 143mila dipendenti, Poste Italiane ha assunto un ruolo centrale nel processo di crescita e modernizzazione del Paese.

Oggi fornisce **servizi logistico-postali, di risparmio e pagamento, assicurativi e di comunicazione digitale** a oltre 40 milioni di clienti.

Gli importanti investimenti in **ricerca e sviluppo** e nella **formazione dei propri dipendenti** hanno inoltre consentito a Poste Italiane di creare servizi avanzati basati sulle esigenze dei clienti e capaci di cogliere le trasformazioni sociali del nostro Paese.

Da sempre attenta al rispetto dell'ambiente e ai temi dello sviluppo sostenibile, l'azienda è impegnata nella riduzione delle emissioni e nell'abbattimento dell'inquinamento attraverso un sempre maggiore utilizzo di energia da fonti rinnovabili e la scelta di veicoli a basso impatto ambientale.

**L'attenzione all'innovazione e alle persone** e la vicinanza territoriale sono alla base dei risultati di eccellenza raggiunti da Poste Italiane in particolare nel settore finanziario e ancor più in quello assicurativo, dove **Poste Vita** ha fatto registrare una crescita straordinaria che l'ha proiettata al secondo posto tra le compagnie di assicurazione attive in Italia.

## Tavola rotonda: esperienze di welfare aziendale



**Fabio Galluccio**

responsabile people care – **TELECOM ITALIA**

Fabio Galluccio responsabile people caring e diversity manager Telecom Italia, laureato in legge ha ricoperto vari incarichi nell'ambito dell'azienda all'interno delle risorse umane e della comunicazione.



Con 30,4 milioni di linee mobili e 12,6 milioni di collegamenti retail alla rete fissa, di cui 6,9 milioni broadband, a settembre 2014, Telecom Italia è il **principale gruppo ICT nel Paese**. All'estero il punto di forza è il Brasile dove **TIM**

**Brasil**, con i suoi 74,8 milioni di clienti, è uno dei maggiori player del mercato.

Fedele alla propria storia industriale, **la strategia del Gruppo è focalizzata sull'innovazione**, e per lo sviluppo delle **tecnologie di nuova generazione** e del **cloud computing**, il Gruppo investirà 3,4 miliardi di euro nel triennio 2014-2016. L'obiettivo è raggiungere, entro il 2016, il 50% della popolazione italiana con la rete ultra broadband fissa di nuova generazione (Fibra, NGN) e l'80% con quella mobile (4G, LTE). A fine settembre la copertura della nuova rete fissa è pari al 27% della popolazione e quella mobile al 74%.

**Il portafoglio d'offerta**, integrato e centrato su soluzioni avanzate per consumatori, imprese ed istituzioni, abbraccia **telecomunicazioni, internet, contenuti digitali, servizi cloud, office and system solutions**.

Per essere sempre connessi e usufruire in modo semplice e sicuro di servizi e contenuti multimediali, oltre alle reti, una ampia offerta di device e applicazioni: smartphone, tablet, decoder, apps e cloud. Ed anche contenuti digitali: musica, libri, giochi, video che, anche grazie all'accordo con Sky, si arricchiscono costantemente di nuovi contenuti, come i grandi eventi sportivi.

**Per il tessuto imprenditoriale** soluzioni avanzate e personalizzabili: piani tariffari convergenti, connettività ad alta velocità, un set di applicazioni dalla gestione dati al controllo dei consumi energetici, una piattaforma cloud evoluta per la virtualizzazione di infrastrutture e applicazioni IT. Alla scuola sono rivolti prodotti innovativi, come la lavagna interattiva multimediale Oliboard; a sostenere l'informatizzazione dei servizi, software e prodotti per la diffusione della firma digitale, come il tablet Olipad Graphos e la Posta Elettronica Certificata.

[www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com)



## Tavola rotonda: esperienze di welfare aziendale



**Gianpiero Tuffili**  
hr director – **SICAMB**

Laureato in Giurisprudenza, è specializzato in diritto del lavoro e ha frequentato un master in risorse umane. Ha conseguito il titolo di avvocato e ha svolto la professione legale presso uno Studio Legale Associato, occupandosi prevalentemente di diritto del lavoro.

Nel 2007 entra in azienda come HR site manager di un sito produttivo del Gruppo Finmeccanica (attuale Selex E-S), in occasione un importante piano di change management e cost cutting, attraverso il quale si è ridisegnata tutta l'organizzazione aziendale.

Nel 2011 va in Magneti Marelli PCMA (Gruppo Fiat), con il ruolo di HR plant manager del sito di Cassino dove ha gestito e finalizzato un progetto di riorganizzazione aziendale che ha portato alla fusione di due società (Industrie Plastica e Fuel Tanks) e all'efficientamento delle linee produttive. Dal 2013 è in Sicamb, azienda aeronautica, dove riveste il ruolo di direttore delle risorse umane e sicurezza.



Sicamb Spa è stata fondata nel 1975 e da allora le sue attività principali sono: **la produzione e revisione dei seggiolini eiettabili per conto della Martin Baker** (azienda inglese leader mondiale nella produzione dei seggiolini eiettabili); **l'assemblaggio di strutture avioniche militari e civili; la produzione di parti e frame avioniche.**

L'azienda è situata vicino all'aeroporto militare di Latina e 70 km a sud di Roma, con una superficie di 18.000 mq tra aree produttive e uffici.

Attualmente Sicamb impiega **350 lavoratori, tutti altamente specializzati.**

La cura della professionalità è un elemento fondamentale dell'azienda, perché i vincoli del settore avionico sono molto stringenti e richiedono una continua verifica della sussistenza dei requisiti necessari per il mantenimenti delle certificazioni ottenute sia dagli enti nazionali ed internazionali, sia dai clienti per la maggior parte stranieri.

## Tavola rotonda: welfare e aspetti fiscali



### **Massimiliano Bondanini**

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

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

È autore di pubblicazioni in materie giuridiche e tributarie.

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

in diritto ed economia delle Aziende di Unindustria.



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

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

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

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

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

**www.un-industria.it**

## Tavola rotonda: welfare e aspetti fiscali



**Antonio Di Lorenzo**

funzionario tributario – **AGENZIA DELLE ENTRATE**

Dal 2004 è in servizio in qualità di funzionario presso l'Agenzia delle Entrate, Direzione Regionale del Lazio - Settore Servizi e consulenza - Ufficio Fiscalità Generale, con le seguenti competenze: consulenza giuridica, soluzioni di quesiti e risposte a istanze di interpello sull'applicazione delle norme tributarie alle persone fisiche, agli enti non commerciali, alle ONLUS e ai sostituti di imposta, nonché sull'applicazione delle norme in materia di fiscalità internazionale, di procedure fiscali di imposta di registro, di imposta sulle successioni e sulle donazioni, di imposta sugli intrattenimenti e di tributi minori.

È abilitato all'esercizio della professione di dottore commercialista e di revisore legale dei conti. Ha conseguito un master in diritto del lavoro. Ha svolto docenze e partecipato a seminari presso Caf, SIAE, Ordine dei dottori Commercialisti ed esperti contabili di Roma, Ordine degli architetti di Roma, trattando diverse tematiche fiscali tra le quali: agevolazioni per i disabili; modello 730 - redditi soggetti a tassazione separata e crediti d'imposta; IVIE ed IVAFE; quadri staccati del modello Unico; società ed associazioni sportive dilettantistiche; titoli di accesso per accedere agli spettacoli sportivi e di intrattenimento; trasferimenti immobiliari con particolare riguardo alle agevolazioni per l'acquisto della prima casa; accertamento dei trasferimenti immobiliari nel sistema delle imposte indirette; detrazioni per le ristrutturazioni edilizie e per il risparmio energetico, redditi diversi da dichiarare con il modello 730.



**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.



**David Trotti**

vicepresidente esecutivo - **AIDP LAZIO**

David Trotti. Se lo si intervista, alla domanda "cosa lo caratterizza" risponde: la passione per le risorse umane. È consulente del lavoro (membro del Centro Studi Ancl-Su), ma per molti anni ha ricoperto il ruolo di direttore del personale e delle risorse umane corporate nel Gruppo Mondoconvenienza attualmente vive la professione dell'HR manger mettendo a disposizione delle medie aziende la professionalità Hr come "temporary HR manager".

In AIDP è vicepresidente esecutivo dell'Associazione Italiana per la Direzione del Personale gruppo Lazio, consigliere nazionale e coordinatore del centro studi nazionale. Ha al suo attivo diversi volumi, ebook, articoli e video. Riveste l'incarico di coordinatore scientifico per l'area lavoro della rivista Consulenza di Buffetti. È Cultore in Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro presso l'università di Teramo; membro esterno della Commissione Lavoro dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili di Civitavecchia; membro della Commissione Tecnica che ha redatto il contratto collettivo nazionale di lavoro Rsa- Aiop. È stato membro della Commissione mista AIDP - ManagerItalia sui contratti di rete. È formatore nell'area dell'amministrazione del personale, del diritto del lavoro e delle relazioni sindacali per numerosi enti formativi, per gli ordini professionali e per grandi aziende.



### MUOVERSI: il Welfare in Azienda

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.

Con Muoversi il Cliente diventa protagonista. Muoversi mette a disposizione dei propri Clienti servizi dedicati e strumenti pratici e personalizzabili per gestire ed erogare servizi e monitorare con facilità risultati e tempistiche.

Nata nel 2007, Muoversi conta oggi 35 dipendenti, un fatturato superiore al milione e mezzo di euro, 150 clienti attivi e più di 400 mila utenti registrati nel 2013 per un controvalore di circa 12 milioni di euro.



### PARTNER



AIDP è nata nel 1962 per dar vita ad una comunità professionale, autonoma e indipendente, che contribuisce a **migliorare le relazioni fra le persone ed il lavoro**, favorendo lo sviluppo culturale e professionale di chi nelle organizzazioni opera per questo obiettivo. La nostra comunità è composta da oltre 3000 soci, suddivisi in 14 Gruppi regionali.

Comprende **persone che operano in azienda nell'area della gestione risorse umane; studiosi ed accademici che si occupano del rapporto persona/lavoro**. Nel 2009 è stata istituita AIDP-PA, il Gruppo di Lavoro Nazionale nella Pubblica Amministrazione.

AIDP Lazio in particolare è particolarmente impegnata ed attiva per:

- Proporre uno **spazio di dibattito e di confronto** intorno alle difficoltà operative che gli HR incontrano ogni giorno, così da permettere che le soluzioni trovate ed applicate da ciascun socio siano condivise e divengano patrimonio nel network.
- Creare **occasioni di confronto e di riflessione** fra gli associati attraverso la realizzazione di seminari, convegni, ricerche, presentazioni di studi e libri di rilievo culturale e professionale.
- Realizzare **progetti e iniziative con il mondo universitario** per consolidare il rapporto fra ricerca scientifica e mondo del lavoro.
- Contribuire alla **crescita professionale dei soci più giovani** creando occasioni di scambi e conoscenza con il mondo del lavoro e fornendo loro visibilità, orientamento e formazione.
- Offrire ai soci **supporto sulle tematiche giuslavoristiche** della professione, cogliendo le novità e chiarendo gli aspetti più controversi delle norme che si affacciano nel panorama giuridico.

aidplazio@aidp.it







# 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:**

**Prossimi seminari a Roma**

**PREVENIRE I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**  
**Come migliorare la sicurezza aziendale alla luce degli attuali orientamenti della giurisprudenza penale**

Una giornata formativa rivolta ai Datori di Lavoro, Dirigenti, Responsabili e Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, Responsabili di unità produttive e Preposti

**28 gennaio 2015**

**IL WELFARE E LA SUA FISCALITÀ**

Il seminario, della durata di mezza giornata, intende focalizzarsi sugli aspetti fiscali dell'adozione di forme di welfare aziendale, grazie a un'attenta analisi della normativa di riferimento, l'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), di cui verranno approfondite principali caratteristiche e criticità.

**4 febbraio 2015**

**LA PROGETTAZIONE DI UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE**  
**Dalla teoria alla pratica**

Nel corso del seminario si analizzeranno le varie fasi del processo, analisi, progettazione, implementazione e monitoraggio, unitamente alle loro criticità e alle figure professionali coinvolte o da coinvolgere nel processo, tenendo conto delle implicazioni fiscali.

**11 marzo 2015**

**Quota di iscrizione €300+Iva al posto di €350+Iva**



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

**LA ASPETTIAMO AL DESK ESTE!**