

WELFARE

# Far bene all'azienda fa bene al Paese



# WELFARE

*È un fenomeno in grande espansione, grazie anche alle agevolazioni fiscali introdotte negli ultimi anni. Ma soprattutto è una leva per aumentare la produttività e un modo per rispondere a bisogni che lo Stato non è più in grado di soddisfare*

A cura di Carlo Giuro

La felicità non è l'assenza di problemi ma la capacità di affrontarli, sosteneva Montesquieu. Il ridimensionamento delle prestazioni offerte dal welfare state, determina la necessità di trovare vie alternative. Il riferimento è al **rischio previdenziale** e al **rischio longevità**, ovvero il rischio di sopravvivere alla propria ricchezza, al **rischio salute**, al **rischio di non autosufficienza**. Vi sono poi altri tasselli importanti nel mosaico del benessere, dalla necessità di beneficiare di servizi per la famiglia (asili nidi, istruzione per i figli), al tempo libero. Un'efficace via per affrontare le nuove sfide individuali e familiari è il welfare aziendale.

## CHE COSA È IL WELFARE AZIENDALE

«Non esiste una definizione univoca del welfare aziendale e non esiste una definizione giuridica di riferimento. Con tale termine s'intende l'insieme degli interventi e prestazioni in natura e denaro corrisposti dal datore di lavoro che rispondono a bisogni dei lavoratori legati alla condizione lavorativa, alla famiglia, all'infanzia, all'abitazione. Tali prestazioni garantiscono una tutela agli stessi lavoratori dai rischi derivanti

dall'assenza di reddito in caso di malattia, maternità, infortunio, invalidità, disoccupazione, vecchiaia. Gli esempi più comuni di welfare aziendale spaziano dagli interventi di sostegno al reddito familiare, allo studio, alla genitorialità, alla tutela della salute, alla previdenza, fino alle proposte per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il tempo libero e le agevolazioni di carattere commerciale», spiega **Damiana Mastantuono**, responsabile dell'area comunicazione e sviluppo del Mefop.

## UN FASCIO DI UTILITÀ

Il fenomeno è in grande espansione anche per effetto della contrattazione collettiva sia nazionale sia di secondo livello, su base cioè aziendale. Dal 2016 sono state significativamente **incrementate le agevolazioni fiscali e contributive**, con una sensibile riduzione del costo del lavoro potendo costituire uno strumento attraverso il quale ridurre l'incidenza del cuneo fiscale e contributivo, vale a dire la differenza tra quanto costa un dipendente a un'azienda e quanto viene percepito concretamente dal dipendente in busta paga. A tal proposito è utile riportare i dati contenuti nel recente **Taxing Wages 2019 dell'Ocse**. In Italia tra il 2017 e il



**Damiana Mastantuono**, responsabile dell'area comunicazione e sviluppo del Mefop

2018, il cuneo fiscale e contributivo per il lavoratore medio single è cresciuto dal 47,7% al 47,9%, attestandosi di quasi **12 punti sopra la media** Ocse, che è del 36,1% (dal 36,2% del 2017). Per le famiglie monoreddito con due bambini il cuneo fiscale in Italia è pari al 39,1%, è il secondo più alto dell'Ocse, superato solo da quello della Francia (39,4%), decisamente sopra la media dei paesi industrializzati che è del 26,6%.

L'ordinamento riconosce un regime di favore al welfare aziendale che viene visto dal legislatore sia come una via di **welfare sussidiario** che compensa il ritrarsi dello stato sociale sia soprattutto, nel caso in cui il piano di welfare aziendale derivi da un accordo tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali, come **leva per incrementare la produttività** del lavoro, vero tallone di Achille del sistema economico.

42\_Patrimoni\_Giugno-Luglio 2019



**Andrea Mencattini,**  
amministratore  
delegato  
di Generali Welion

«Le aziende che costruiscono un progetto di welfare capace di rispondere ai bisogni dei lavoratori, delle loro famiglie e del territorio, generano un valore superiore a quello economico dell'iniziativa e le persone sono pronte a riconoscerlo», spiega **Andrea Mencattini**, ad di Generali Welion. «Abbiamo visto che il welfare aziendale fa crescere l'impresa, ma anche il paese. Le imprese hanno infatti la capacità di mobilitare e immettere nel sistema di welfare risorse aggiuntive, allargando la gamma dei servizi disponibili e affiancandosi alle altre componenti del sistema, a partire dalle istituzioni del servizio pubblico». Edgar Schein, definiva come contratto psicologico, il rafforzamento del brand reputazionale dell'azienda, la possibilità da parte dei lavoratori di accedere a un elevato livello di beni e servizi. Il concetto che si sta profilando è che l'elemento della remunerazione non può essere considerato come il solo fattore distintivo nella scelta dell'occupazione e del mantenimento della relazione tra dipendente e datore di lavoro.

Andando all'esperienza sul campo va rilevato come «la **sensibilità d'impresa e lavoratori** negli ultimi anni è cresciuta enormemente. Oltre alle ormai consolidate disposizioni normative riguardanti il cosiddetto welfare aziendale di primo livello (assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare), che ne hanno molto incentivato la diffusione negli anni passati attraverso l'adozione di discipline fiscali e contributive di favore, per le aziende hanno inciso in maniera importante le previsioni della legge di Stabilità dal 2016 in avanti, che hanno contemplato agevolazioni fiscali sul premio di risultato se convertito in servizi di welfare. Inoltre, vediamo che gli stessi dipendenti nel tempo hanno dato sempre più importanza all'offerta di welfare delle aziende, tanto che ormai è diventata un **elemento differenziante** sia in fase di attraction di candidati dal mercato sia in fase di retention», spiega **Andrea Giovannelli**, responsabile dire-

## Come si sta sviluppando il mercato

Secondo le stime del Censis il mercato potenziale del welfare aziendale vale **21 miliardi di euro**. Come si sta strutturando l'offerta? Un attore che sta producendo un effetto di stimolo è quello dei provider, che forniscono alle aziende una piattaforma digitale per accedere a servizi e rimborsi (tra i principali EasyWelfare, Eudaimon e Generali Welion arrivata di recente sul mercato). Questo strumento permette alle aziende di versare un budget dedicato che deriva dalla confluenza del premio di risultato che sarà gestito direttamente dai lavoratori, i quali sono liberi di scegliere il tipo di prestazioni e le modalità di erogazione (rimborsi, versamenti destinati a esercizi convenzionati, voucher). Attingendo al Quaderno tematico da Tuttowelfare, info possono individuarsi tre tipologie di player: **provider puro**, proprietario di una piattaforma e unicamente attivo nella vendita e nell'esecuzione di servizi alla gestione dei programmi Wa; **provider ibrido** proprietario di una piattaforma, ma concentrato su un diverso core business rispetto al quale la gestione di supporto al Wa rappresenta un utile completamento dell'offerta complessiva; **provider reseller** non proprietario della piattaforma, concentrato su un diverso core business (anche se sinergico) e che per potere competere nel settore ha stretto una partnership (con un provider puro o un provider ibrido) in forza della quale agisce come se disponesse di una propria piattaforma.

«Sono nati in questi anni centinaia di società e provider che spaziano dai servizi più propri e tipici del welfare a offerte che potremmo definire più di tipo leisure. Naturalmente quando ci sono sviluppi così improvvisi è ancora più importante che le aziende siano molto accorte. Da un lato nella definizione delle strategie di welfare aziendale per non stravolgerne la natura originaria, dall'altro occorre che abbiano molta attenzione nella scelta dei partner di riferimento e dei servizi proposti. Non dimentichiamoci, inoltre, che le piattaforme di cui tanto si parla oggi sono solo uno strumento, quello che deve funzionare è la proposizione di fondo e la qualità di servizi che devono rispondere ad esigenze primarie di vita dei nostri collaboratori», osserva **Andrea Giovannelli** di Unipol. Inoltre il welfare aziendale rappresenta una delle frontiere di interesse per le banche, con player del calibro di Ubi Banca, Credem, Bper, Intesa Sanpaolo, Unicredit che in collaborazione con vari provider guardano al settore come fonte di diversificazione dei ricavi non finanziari e come volano di sviluppo per il rapporto con le aziende e i loro dipendenti. Forte è poi la attenzione del settore assicurativo. «In Generali Italia il welfare, da sempre parte integrante del nostro business di assicuratori, è una priorità strategica: dall'ascolto delle nostre 15mila persone abbiamo costruito uno dei più completi e innovativi programmi di welfare in Italia e mettiamo queste nostre competenze e la nostra innovazione a disposizione di imprese e lavoratori», spiega **Andrea Mencattini**. «In questa direzione abbiamo creato Generali Welion, che offre servizi di welfare integrato: dai ticket sanitari all'assistenza dei familiari, a una piattaforma di oltre 400 servizi di welfare a imprese e dipendenti. Welion fa anche da care coordinator lungo tutto il percorso di cura: check-up personalizzati, orientamento alle cure, indirizzamento verso cliniche specializzate, second opinion, coordinamento delle cure post-intervento e specifiche per la terza età».

zione risorse umane del Gruppo Unipol. Come potrebbe ulteriormente svilupparsi? «Un elemento fondamentale per il welfare è la diffusione di una cultura del benessere, da interpretare in azienda come processo aziendale da progettare e monitorare. In America ad esempio è nata la nuova figura dell'**happiness officer** che ha proprio l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro positivo, in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata e dare il meglio di sé», prosegue Giovannelli

### UN CONCETTO IN EVOLUZIONE

Come sottolinea il recente rapporto **Welfare Index Pmi 2019** promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**) sino al 2016 l'espressione welfare aziendale era

sconosciuta o poco utilizzata. Il welfare integrativo nel mondo del lavoro si riferiva pressoché esclusivamente alle grandi soluzioni collettive di previdenza e sanità complementare, i fondi pensione e i fondi sanitari, istituiti dai contratti nazionali. Un'altra espressione diffusa era **employee benefit**, vale a dire i benefici aggiuntivi previsti dalle singole aziende per i propri dipendenti. Ma questi erano presenti quasi esclusivamente nelle imprese di grande dimensione e perlopiù a vantaggio di alcune categorie di manager e lavoratori qualificati, come componente del sistema premiante. Il welfare aziendale è qualcosa di molto più ampio tanto nella platea quanto nell'oggetto delle prestazioni, si rivolge a intere popolazioni aziendali e alle loro famiglie, su un range vastissimo di bisogni: dalla previdenza integrativa ►►

## WELFARE



Andrea Giovannelli,  
responsabile  
direzioni risorse  
umane  
del gruppo Unipol

ai servizi per la salute e il benessere personale; dall'assistenza per i familiari anziani e per la cura dei figli alle iniziative per la conciliazione vita/lavoro; dalla formazione professionale ed extra-professionale al sostegno per l'istruzione dei figli; dalle iniziative culturali e per la rigenerazione psicofisica a quelle per favorire l'integrazione dei soggetti deboli e degli immigrati. Il rapporto evidenzia ancora come il welfare aziendale in questi anni è riuscito a rompere la barriera dimensionale, diffondendosi anche nelle piccole imprese

### COME SI STRUTTURA NEL CONCRETO

«Sono tre gli ambiti principali nei quali il welfare aziendale può offrire un contributo importante al sistema di welfare italiano: la salute e l'assistenza; la conciliazione vita e lavoro; i giovani, la formazione, il sostegno alla mobilità sociale», dice Mencattini. Ma quali sono gli effetti dei piani di welfare sul sistema impresa? «Dalla ricerca di quest'anno è emerso che il welfare aziendale è vincente se è un progetto d'impresa che parte dall'ascolto delle esigenze dei dipendenti. Gli imprenditori che attivano una strategia coerente e prolungata nel tempo, per il benessere e la soddisfazione dei lavoratori e delle loro famiglie, dichiarano di avere un impatto positivo sulla produttività e anche sulla comunità; tra le aziende è infatti aumentata la consapevolezza che benessere sociale e risultati di business crescono di pari passo. Avere a disposizione strumenti che semplifichino la gestione del tempo come lo smart working, la flessibilità dell'orario, gli asili nido aziendali o convenzionati, più persone per la stessa posizione, dà una grande flessibilità e genera un grande incremento di produttività per le imprese», prosegue Mencattini. Spostandoci su una view aziendale, «dalle survey che svolgiamo periodicamente con l'Università Cattolica di Milano, per il tramite del nostro partner Jointly, emerge che i servizi più apprezzati sono quelli

## I benefici fiscali e contributivi

Così spiega **Damiana Mastantuono** del Mefop il welfare aziendale è regolato dal Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir) il quale, all'interno degli articoli 51 (erogazioni a favore dei dipendenti e dei loro familiari) e 100 (oneri di utilità sociale) individua somme e valori che, se erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti, non concorrono alla formazione di reddito per il dipendente e sono deducibili dal datore di lavoro, godendo quindi di un particolare favor fiscale. Con lo scopo di ampliare il beneficio fiscale previsto e di rinnovare la normativa che regola l'intervento dell'impresa, il governo, prima attraverso la legge di Stabilità per il 2016 e poi attraverso quella per il 2017, ha introdotto importanti novità sul fronte del welfare aziendale. Con la legge di Stabilità 2016 e con quella del 2017, tale normativa è stata ampliata e rivista. L'art. 51 è stato integrato con tutti i servizi per l'infanzia (scuola materna, servizi integrativi come pre e post-scuola, spese di mensa, attività previste dai piani di offerta formativa degli enti scolastici), ludoteche, centri estivi e invernali e baby-sitting (lettera «f-bis»). Inoltre, è stata aggiunta al comma 2 dello stesso articolo la nuova lettera «f-ter», la quale sancisce la possibilità di erogare somme e servizi a sostegno di familiari non autosufficienti (anziani oppure con disabilità). È stata inoltre prevista la possibilità di erogare i servizi e le prestazioni definite dall'art. 51 (compresi i cosiddetti fringe benefit) per mezzo di voucher cartacei o digitali.

Il legislatore si è occupato dapprima di rivedere il requisito di «volontarietà» che vincolava il beneficio fiscale per le iniziative stabilite dall'articolo 100 e poi di estendere il beneficio non solo alle iniziative contrattate a livello aziendale ma anche a quelle definite a livello contrattuale collettivo nazionale o territoriale. La manovra finanziaria per il 2017 ha previsto l'estensione del campo di applicazione delle agevolazioni per l'erogazione dei premi di produttività e ha cercato di potenziare ulteriormente il ruolo del welfare aziendale. Il tetto massimo di reddito da lavoro dipendente che consente l'accesso alla tassazione agevolata (cioè per beneficiare dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali pari al 10%) viene innalzato da 50 a 80mila euro; gli importi dei premi erogabili aumentano da 2 a 3mila euro nella generalità dei casi, e da 2.500 a 4mila per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

È stato previsto inoltre un ampliamento del ventaglio dei servizi ricompresi nell'art. 51 del Tuir, già aggiornato dalla legge di Stabilità del 2016. In particolare, è stata introdotta una nuova lettera, la «f-quater» (relativa al comma 2 dell'articolo), la quale dispone che «non concorrono a formare reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità o categoria di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana». Questa novità integra quanto stabilito dalla precedente lettera «f-ter», permettendo di esentare da imposizione fiscale (senza limitazioni) sia la contribuzione versata a fondi e casse sia i premi assicurativi per coprire i rischi esplicitati. In questo ambito rientrano, per esempio, le polizze relative alla long term care (non autosufficienza) e alle dread disease (gravi patologie).

I fondi di welfare contrattuale collettivo entrano a pieno titolo nel novero delle iniziative «prioritarie» dei pacchetti welfare. I decreti attuativi della legge di Bilancio per il 2017 contengono poi importanti previsioni sulla devolvibilità del bonus ai fondi pensione e ai fondi sanitari, specificando che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata, i contributi alle forme pensionistiche complementari e quelli destinati all'assistenza sanitaria integrativa anche se eccedenti i limiti precedentemente vigenti (rispettivamente di 5.164,57 euro e di 3.615,20 euro).

a **supporto della genitorialità**: dalle convenzioni con gli asili nido, ai centri estivi, ai servizi di orientamento per la scelta delle scuole superiori o per il dopo maturità e le borse di studio del Gruppo Unipol e di Intercultura», dice Giovannelli. «Un altro ambito molto gradito sono le iniziative a supporto dei colleghi caregiver, che rappresentano il 25% della nostra popolazione aziendale. Tra i servizi più apprezzati anche i cosiddetti Libera Tempo, presenti nelle principali sedi del gruppo: dalla consegna dei farmaci in azienda alla lavanderia e calzoliera fino alla consegna di frutta e verdura biologica da cooperativa sociale, realtà virtuosa

del territorio. In prospettiva», conclude Giovannelli, «la frontiera su cui stiamo lavorando ora è trasformare il concetto di conciliazione vita-lavoro in **sinergia vita-lavoro**, visto che la nostra vita non è a compartimenti stagni e che possiamo beneficiare delle energie e delle competenze che sviluppiamo e alleniamo in tutti gli ambiti di vita. Ne è un esempio il Master Genitori proposto a futuri e neo genitori che allena le competenze soft tipiche della genitorialità utili anche sul lavoro; così come i seminari dedicati ai caregiver indirizzati a rigenerare e valorizzare competenze apprese in questo duro lavoro di cura».

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

**BREVI**

**Il consiglio dei ministri del 26 giugno scorso, su proposta del ministro della pubblica amministrazione Giulia Bongiorno, visto il parere favorevole espresso dalla Conferenza unificata, ha deliberato il conferimento per quattro anni dell'incarico di presidente dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - Aran ad Antonio Naddeo.**

**«La soppressione del Cnel è un gravissimo errore di strategia politica che impoverisce l'economia e il mercato del lavoro del nostro Paese».** **Gaetano Stella, presidente di Confprofessioni e consigliere del Cnel, rilancia con forza l'appello lanciato dalle parti sociali contro l'abolizione del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, come prevede in prima lettura la riforma costituzionale approvata in Commissione affari costituzionali del Senato, e rivendica in una nota «l'intensa attività svolta nell'ultimo anno dalla consiliatura presieduta dal prof. Tiziano Treu, a cominciare dal disegno di legge sul welfare dei lavoratori autonomi, avviato dalla Consulta sul lavoro autonomo e le professioni», presieduta da Stella.**

**Il consiglio dei ministri del 26 giugno scorso ha approvato, in esame definitivo, un dpr che introduce disposizioni relative alle modalità e ai criteri di valutazione delle prove degli esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria di secondo grado nella regione Valle d'Aosta. Il regolamento, adottato ai sensi della legge 15 marzo 1997, n. 59, che prevede per la Valle d'Aosta una prova scritta di lingua francese in aggiunta a quelle previste per le altre regioni, aggiorna i criteri di valutazione delle prove, precisando i punteggi di cui dispone la commissione di esame, ovvero quaranta punti per le prove scritte e venti punti per il colloquio e disciplina le modalità di accertamento della conoscenza della lingua francese da parte della commissione d'esame.**

© Riproduzione riservata



## Cnel: **Confprofessioni**, soppressione sarebbe gravissima

LINK: [https://www.borsaitaliana.it/borsa/notizie/radiocor/economia/dettaglio/cnel-confprofessioni-soppressione-sarebbe-gravissima-nRC\\_28062019\\_173...](https://www.borsaitaliana.it/borsa/notizie/radiocor/economia/dettaglio/cnel-confprofessioni-soppressione-sarebbe-gravissima-nRC_28062019_173...)

Notizie Radiocor - Economia

17:38:41 (0523)PA 5 NNNN

Cnel: **Confprofessioni**,

Tag

soppressione sarebbe gravissima (Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Roma, 28 giu - "La soppressione del Cnel e' un gravissimo errore di strategia politica che impoverisce l'economia e il mercato del lavoro del nostro Paese". **Gaetano Stella**, presidente di **Confprofessioni** e consigliere del Cnel rilancia l'appello delle parti sociali "L'iniziativa della Commissione Affari Costituzionali del Senato - afferma - e' l'ennesimo tentativo per destabilizzare la democrazia rappresentativa e forzare il processo di disintermediazione delle forze sociali. Significa anche cancellare un anno di intenso lavoro sotto la guida del presidente Treu che ha avuto un riconoscimento unanime su temi fondamentali del mercato del lavoro. Le forze politiche devono prendere atto che oggi il Cnel e' uno spazio di confronto tra i tradizionali mondi della rappresentanza e i nuovi modelli della domanda sociale ed e' una risorsa essenziale per la democrazia e la coesionesociale". Bab (RADIOCOR) 28-06-19

## I liberi professionisti abruzzesi al voto: confermato il presidente uscente Della Torre

LINK: <https://www.chietitoday.it/economia/confprofessioni-abruzzo-confermato-presidente-della-torre.html>



**Economia** I liberi professionisti abruzzesi al voto: confermato il presidente uscente Della Torre **Confprofessioni** Abruzzo: i liberi professionisti chiamati al voto per rinnovare la giunta hanno riconfermato il presidente uscente, il veterinario Marco Della Torre 28 giugno 2019 12:31  
Condivisioni Nota - Questo comunicato è stato pubblicato integralmente come contributo esterno. Questo contenuto non è pertanto un articolo prodotto dalla redazione di ChietiToday **Confprofessioni** Abruzzo ha riconfermato alla presidenza il medico veterinario Marco Della Torre. Le elezioni del presidente e della Giunta si sono svolte a Pescara il 14 Giugno scorso alla presenza dei rappresentanti territoriali delle 13 sigle associative che ha visto la riconferma della precedente Giunta con il nuovo Vicepresidente, l'Avv. Pescara Marcello Pacifico (prima Segretario, in

rappresentanza dell'ANF) e i consiglieri Antonio Tafuri (Medico odontoiatra Pescara dell'ANDI) e Maurizio Papale (prima Tesoriere, Perito Industriale Aquilano dell'ANTEC), a cui si aggiungono i neoeletti Andrea Sborgia (Commercialista Pescara dell'ADC), Lucia Scarpone (Consulente del Lavoro Teramana dell'ANCL), Franco Pagano (Medico Teatino della FIMMG) e Ettore Perrotti (giovane Commercialista Aquilano dell'UNGDC). "Auguro buon lavoro ai nuovi consiglieri e speriamo di meritare la fiducia accordataci da tutte le delegazioni regionali delle nostre associazioni, che devo ringraziare per essere intervenute alle votazioni - prosegue il Presidente, "ma soprattutto devo menzionare e ringraziare la dottoressa Elisabetta Plevano, Vicepresidente uscente in rappresentanza della ANCL, a cui l'associazione di appartenenza non ha

rinnovato la fiducia, ma che non dimenticheremo mai per la sua abnegazione e lo spirito di appartenenza a **Confprofessioni** Abruzzo e alla quale dobbiamo gran parte dei risultati raggiunti nei 5 anni passati insieme, lavorando benissimo e di comune accordo nella Giunta passata. Abbiamo fatto tanto insieme, ma c'è ancora tanto da fare e speriamo di raggiungere risultati analoghi se non superiori nei prossimi anni che ci aspettano". Le sigle appartenenti a **Confprofessioni** Abruzzo: ANC Associazione Nazionale Commercialisti, ANTEC Associazione Nazionale Tecnici e Tecnici Laureati, ALA - Assoarchitetti Associazione Liberi Architetti, ANCL Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, ANDI Associazione Nazionale Dentisti Italiani, ANF Associazione Nazionale Forense, ANMVI Associazione Nazionale Medici Veterinari Italiani, ANREV Associazione

Nazionale Revisori  
Contabili, FIMMG  
Federazione Italiana Medici  
di Medicina Generale, PLP  
Associazione Psicologi Liberi  
Professionisti, UNGDCEC  
Unione Nazionale Giovani  
Dottori Commercialisti ed  
Esperti Contabili  
FEDERNOTAI Sindacato dei  
Notai Italiani e FIMG  
Federazione italiana Medici  
di Medicina General I più  
letti 1

## Elezioni giunta della **ConfProfessioni** Abruzzo

LINK: [http://www.pagineabruzzo.it/notizie/news/Pescara/86791/Elezioni\\_giunta\\_della\\_confprofessioni\\_abruzzo.html](http://www.pagineabruzzo.it/notizie/news/Pescara/86791/Elezioni_giunta_della_confprofessioni_abruzzo.html)

Elezioni giunta della **ConfProfessioni** Abruzzo Riconfermata la presidenza al medico veterinario dott. Marco Della Torre. 30.06.19 20:35 5 **Confprofessioni** Abruzzo ha riconfermato alla presidenza il medico veterinario Marco Della Torre. Le elezioni del presidente e della Giunta si sono svolte a Pescara il 14 Giugno scorso alla presenza dei rappresentanti territoriali delle 13 sigle associative che ha visto la riconferma della precedente Giunta con il nuovo Vicepresidente, l'Avv. Pescaraese Marcello Pacifico (prima Segretario, in rappresentanza dell'ANF) e i consiglieri Antonio Tafuri (Medico odontoiatra Pescaraese dell'ANDI) e Maurizio Papale (prima Tesoriere, Perito Industriale Aquilano dell'ANTEC), a cui si aggiungono i neo eletti Andrea Sborgia (Commercialista Pescaraese dell'ADC), Lucia Scarpone (Consulente del Lavoro Teramana dell'ANCL), Franco Pagano (Medico Teatino della FIMMG) e Ettore Perrotti (giovane Commercialista Aquilano dell'UNGDCEC). "Auguro buon lavoro ai nuovi consiglieri esperiamo di

meritare la fiducia accordataci da tutte le delegazioni regionali delle nostre associazioni, che devo ringraziare per essere intervenute alle votazioni- prosegue il Presidente, "ma soprattutto devo menzionare e ringraziare la Dottoressa Elisabetta Plevano, Vicepresidente uscente in rappresentanza della ANCL, a cui l'associazione di appartenenza non ha rinnovato la fiducia, ma che non dimenticheremo mai per la sua abnegazione e lo spirito di appartenenza a **Confprofessioni** Abruzzo e alla quale dobbiamo gran parte dei risultati raggiunti nei 5 anni passati insieme, lavorando benissimo e di comune accordo nella Giunta passata. Abbiamo fatto tanto insieme, ma c'è ancora tanto da fare e speriamo di raggiungere risultati analoghi se non superiori nei prossimi anni che ci aspettano." Le sigle appartenenti a **Confprofessioni** Abruzzo: ANC Associazione Nazionale Commercialisti, ANTEC Associazione Nazionale Tecnici e Tecnici Laureati, ALA-Assoarchitetti Associazione Liberi Architetti, ANCL Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, ANDI

Associazione Nazionale Dentisti Italiani, ANF Associazione Nazionale Forense, ANMVI Associazione Nazionale Medici Veterinari Italiani, ANREV Associazione Nazionale Revisori Contabili, FIMMG Federazione Italiana Medici di Medicina Generale, PLP Associazione Psicologi Liberi Professionisti, UNGDCEC Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili FEDERNOTAI Sindacato dei Notai Italiani e FIMG Federazione italiana Medici di Medicina General 30.06.19 20:35 - La Redazione - Letto 215 Meteo

## I liberi professionisti abruzzesi al voto: confermato il presidente uscente, il veterinario Della Torre

LINK: <http://www.pescaranews.net/notizie/attualita/23676/i-liberi-professionisti-abruzzesi-al-voto-confermato-il-presidente-uscente-il-veterinario...>



I liberi professionisti abruzzesi al voto: confermato il presidente uscente, il veterinario Della Torre I liberi professionisti abruzzesi riuniti sotto la sigla **Confprofessioni** Abruzzo hanno riconfermato alla guida il medico veterinario Marco Della Torre Pubblicato il: 28/06/2019, 12:12 | di liliana d'onofrio | Categoria: Attualità | Articolo pubblicato in Spazio Aperto T w e e t S T A M P A **Confprofessioni** Abruzzo ha riconfermato alla presidenza il medico veterinario Marco Della Torre. Le elezioni del presidente e della Giunta si sono svolte a Pescara il 14 Giugno scorso alla presenza dei rappresentanti territoriali delle 13 sigle associative che ha visto la riconferma della precedente Giunta con il nuovo Vicepresidente, l'Avv. Pescara Marcello Pacifico (prima Segretario, in rappresentanza dell'ANF) e i consiglieri Antonio Tafuri (Medico odontoiatra Pescara dell'ANDI) e Maurizio Papale (prima Tesoriere, Perito Industriale

Aquilano dell'ANTEC), a cui si aggiungono i neoeletti A n d r e a Sborgia (Commercialista Pescara dell'ADC), Lucia Scarpone (Consulente del Lavoro Teramana dell'ANCL), Franco Pagano (Medico Teatino della FIMMG) e Ettore Perrotti (giovane Commercialista Aquilano dell'UNGDCEC). "Auguro buon lavoro ai nuovi consiglieri e speriamo di meritare la fiducia accordataci da tutte le delegazioni regionali delle nostre associazioni, che devo ringraziare per essere intervenute alle votazioni-prosegue il Presidente, "ma soprattutto devo menzionare e ringraziare la Dottoressa Elisabetta Plevano, Vicepresidente uscente in rappresentanza della ANCL, a cui l'associazione di appartenenza non ha rinnovato la fiducia, ma che non dimenticheremo mai per la sua abnegazione e lo spirito di appartenenza a **Confprofessioni** Abruzzo e alla quale dobbiamo gran parte dei risultati raggiunti nei 5 anni passati insieme,

lavorando benissimo e di comune accordo nella Giunta passata. Abbiamo fatto tanto insieme, ma c'è ancora tanto da fare e speriamo di raggiungere risultati analoghi se non superiori nei prossimi anni che ci aspettano." Le sigle appartenenti a **Confprofessioni** Abruzzo: ANC Associazione Nazionale Commercialisti, ANTEC Associazione Nazionale Tecnici e Tecnici Laureati, ALA-Assoarchitetti Associazione Liberi Architetti, ANCL Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, ANDI Associazione Nazionale Dentisti Italiani, ANF Associazione Nazionale Forense, ANMVI Associazione Nazionale Medici Veterinari Italiani, ANREV Associazione Nazionale Revisori Contabili, FIMMG Federazione Italiana Medici di Medicina Generale, PLP Associazione Psicologi Liberi Professionisti, UNGDCEC Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili FEDERNOTAI Sindacato dei

Notai Italiani e FIMG  
Federazione italiana Medici  
di Medicina General

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato