

i CONVEGNI di
SVILUPPO 
& ORGANIZZAZIONE

DIVERSITY MANAGEMENT

MILANO, Martedì 15 novembre 2016

Starhotels Business Palace

SPONSOR



Segui l'evento su Twitter!
@Sviluppo_org
#diversitymanagement



AGENDA

- 8.45 Apertura accredito partecipanti
- 9.20 Benvenuto e apertura lavori
- 9.30 ***Tendenze e tensioni nei nuovi scenari demografici e sociali***
Lectio magistralis a cura di **Chiara Saraceno**, honorary fellow – **COLLEGIO CARLO ALBERTO, UNIVERSITÀ DI TORINO**
- 10.00 ***Effetti e ostacoli delle pratiche della diversità all'interno delle organizzazioni***
Camilla Gaiaschi, ricercatrice – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO, DIPARTIMENTO DI SCIENZE SOCIALI E POLITICHE, CENTRO GENDERS**
- 10.25 ***Diversity fra legislazione europea e interna: a che punto siamo?***
Giulietta Bergamaschi, partner e socio fondatore – **STUDIO LEGALE LEXELLENT**
- 10.50 ***Diversità di genere: La Diversity c'è, ma dobbiamo favorire l'inclusion***
Rosanna Gallo, amministratrice unica – **EU-TRÒPIA**
- 11.15 COFFEE BREAK
- 11.45 ***La diversità come motore di innovazione***
Riccarda Zezza, ceo – **MAAM, MATERNITY AS A MASTER**
- 12.10 ***Equilibrio generazionale, una sfida possibile? Come valorizzare il know how professionale dei Senior Talent e la capacità innovativa delle nuove generazioni?***
Doriana De Benedictis, hr diversity engagement partner – **IBM ITALY**
- 12.35 ***Diversity Management? A cominciare dai "non diversi"***
Roberto Degli Esposti, managing partner, executive coach e docente
PERFORMANT BY SCOA
- 13.00 PRANZO

AGENDA

14.00 TAVOLA ROTONDA – *Politiche di valorizzazione delle donne al lavoro*

Partecipano:

- **Sonia Anelli**, trade marketing and omnichannel senior manager
SBD, PROCTER & GAMBLE
- **Marina Fantini**, senior marketing manager Italy & Iberia
LINKEDIN TALENT SOLUTIONS
- **Carolina Pellegrini**, consigliera di parità – **REGIONE LOMBARDIA**
- **Luisa Pogliana**, presidente – **ASSOCIAZIONE DONNESENZAGUSCIO**
- **Patrizia Zambianchi**, managing director & head of retail credit products
DEUTSCHE BANK

15.00 *LGBT: valorizzare le identità di genere e di orientamento sessuale per il successo dell'impresa*

Confronto fra **Igor Suran**, executive director – **PARKS - LIBERI E UGUALI** e
Camilla Buttà, business development manager – **VECTOR**

15.30 *Chi è diverso da chi?*

Rita Muci, owner and partner – **BEFORE**

15.55 *La multiculturalità in azienda: superare lo stereotipo, a vantaggio di tutti*

Confronto fra **Luis Lageder**, presidente – **ANOLF LOMBARDIA** e
Serena Apicella, hr director – **PERONI**

16.20 *Collocamento obbligatorio: dall'obbligo di legge all'opportunità*

Simone Scerri, psicologo sociale e collaboratore – **CENTRO STUDI E RICERCHE
DI PSICOLOGIA DELLA COMUNICAZIONE DELL'UNIVERSITÀ CATTOLICA DI
MILANO**

16.45 Chiusura dei lavori

IL PROGETTO

Il Convegno è parte del ciclo di appuntamenti promosso dalla rivista *Sviluppo&Organizzazione*. Ogni Convegno prevede una vera e propria lectio magistralis tenuta da Relatori di assoluto rilievo e prestigio cui seguiranno relazioni e dibattito tra **manager, imprenditori e accademici**.

IL TEMA

In Italia quasi **una donna su due rimane fuori dal mercato del lavoro**. Cresce la **disoccupazione giovanile** parallelamente all'**innalzarsi della soglia pensionistica**. **Flussi migratori**, sempre più consistenti, comportano una presenza massiccia, nelle nostre organizzazioni, di **lavoratori che appartengono a culture differenti**. E ancora numerosi rimangono gli **episodi di discriminazione** nei confronti di persone con un **diverso orientamento e identità sessuale** nonché l'allontanamento dai contesti socio-economici di **soggetti con disabilità**.

È questo il contesto nel quale si muovono le organizzazioni oggi. **Un contesto variegato – multiculturale, multietnico e multireligioso –**, che vede la compresenza di almeno quattro generazioni portatrici di attitudini al lavoro e bisogni differenti.

Stando alle **recenti disposizioni in materia di conciliazione vita-lavoro** nonché al ripensamento del sistema pensionistico o alla recente **legge che regola le unioni civili**, si tratta di un contesto di cui il Governo pare aver preso consapevolezza. **Ma possiamo dire altrettanto delle nostre organizzazioni? Queste ultime sono pronte a gestire la diversità? Sapranno valorizzare le persone in quanto portatrici di differenze?**

Al di là della contingenza, occorre una discontinuità culturale poiché la diversità, nelle sue svariate manifestazioni, può stimolare l'intelligenza organizzativa e rappresenta un importante motore di cambiamento.

La 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.

Tendenze e tensioni nei nuovi scenari demografici e sociali

La diversità fa parte dell'essere umano. Un modo tradizionale di farci i conti, a livello culturale e organizzativo, è quello di assumerne alcune (ad esempio il sesso maschile, la pelle bianca, la religione cristiana e così via) come standard rispetto al quale le altre sono valutate come più o meno difettose o complementari. È un rischio che si corre anche quando si parla di "valorizzare le differenze", nella misura in cui queste sono considerate tali solo quando non rientrano in quelle comprese nello standard. Partire dalle differenze, dalla loro variabilità tra ed entro i gruppi e lungo il ciclo di vita può viceversa essere utile sia per rompere stereotipi che le cristallizzano, sia per elaborare standard comuni perché condivisi.

Chiara Saraceno, honorary fellow – **COLLEGIO CARLO ALBERTO/ UNIVERSITÀ DI TORINO**



Chiara Saraceno, ha insegnato sociologia della famiglia dapprima all'università di Trento poi, dal 1990 e fino al 2008, all'Università di Torino. In questa università ha anche presieduto il Centro interdisciplinare di studi delle donne. Dall'ottobre 2006 a luglio 2011 è stata professore di ricerca al Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Attualmente è honorary fellow al Collegio Carlo Alberto di Torino e visiting researcher al WZB. Dal luglio 2011 è corresponding fellow della British Academy.

È stata presidente della Commissione di indagine sulla povertà nel 2000-2001. Nello stesso periodo ha rappresentato l'Italia nel Social Protection Committee dell'Unione Europea e nel Working Party on Social Policy dell'OCSE. Fa parte della commissione scientifica del rapporto BES (Benessere Equo e Sostenibile) presso l'ISTAT e da dicembre 2013 anche dell'High Level Expert Group on the Measurement of Economic Performance and Social Progress (HLEG). Fa parte del comitato scientifico del portale LGBT, presso la Presidenza del Consiglio e della Commissione No Hate Speech presso la Presidenza della Camera.

Nel 2006 è stata insignita dal Presidente Ciampi dell'onorificenza di Grandufficiale della Repubblica Italiana. A marzo 2013 ha ricevuto il premio "laico dell'anno 2012", conferito dalla Consulta per la laicità di Torino. A novembre 2015 ha ricevuto il premio Sila49, sezione economia e società, per il suo libro *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi* (Feltrinelli 2015)

Tra i suoi volumi più recenti, *Mamme e papà. Gli esami non finiscono mai* (il Mulino 2016), *Sociologia della famiglia* (con M. Naldini, il Mulino, 3a ed. 2013); *il Welfare* (il Mulino 2013); *Eredità* (Rosenberg 2013); *Coppie e famiglie. Non è questione di natura* (Feltrinelli 2012, 2° ed. aggiornata 2016); *Cittadini a metà* (Rizzoli 2012); *Conciliare famiglia e lavoro. Nuovi patti tra i sessi e le generazioni* (con M. Naldini, il Mulino 2011).

È editorialista del quotidiano "La Repubblica".

Effetti e ostacoli delle pratiche della diversità all'interno delle organizzazioni

Numerosi contributi scientifici dimostrano la persistenza, all'interno delle organizzazioni, delle disuguaglianze nei percorsi e negli outcome di carriera basate sul genere, l'orientamento sessuale, l'età e il background etnico. Le politiche di pari opportunità, di conciliazione vita-lavoro, lo stesso diversity management, se ben implementate, possono contribuire a ridurre tali disuguaglianze. Non è solo una questione di giustizia: è una questione di efficienza. Resta tuttavia cruciale la conoscenza non solo degli strumenti a disposizione, ma anche dei possibili ostacoli – alla loro implementazione – e dei possibili effetti, in termini di uguaglianza, sulla base di contributi della ricerca, per lo più internazionale, che rispetto alle pratiche della diversità si è spinta al di là della loro descrizione per entrare nell'ambito della loro valutazione.

Camilla Gaiaschi, ricercatrice – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO, DIPARTIMENTO DI SCIENZE SOCIALI E POLITICHE, CENTRO GENDERS**



Si occupa di genere, lavoro, welfare e pari opportunità. Ha terminato il dottorato di ricerca nella primavera del 2016, con una tesi sulle disuguaglianze di genere nelle carriere mediche nell'ambito del progetto europeo STAGES (Structural Change to Achieve Gender Equality in Science). In Uni-mi lavora presso il centro GENDERS (Gender & Equality in Research and Science) e collabora con il laboratorio Percorsi di Secondo Welfare. È autrice del libro *La geografia dei nuovi lavori. Chi va, chi torna, chi viene* (Fondazione Feltrinelli), nonché di alcuni articoli sulle politiche di work-life balance in ottica comparata e nell'ambito organizzativo.

Giornalista professionista, è contributor per due blog del Corriere della Sera: *la Nuvola del Lavoro* (nuvola.corriere.it) e *la 27Ora* (27esimaora.corriere.it).

Diversity fra legislazione europea e interna: a che punto siamo?

Nel corso dell'intervento, saranno trattate alcune importanti tematiche riguardanti il Diversity management dal punto di vista giuslavoristico.

Dal momento che l'inclusione delle diversità di genere può avere una duplice valenza, intendendo sia una maggior partecipazione delle donne ai vertici aziendali sia la conciliazione vita privata-lavoro e, dunque, gestione della genitorialità, si parlerà sia della legge che ha permesso di riservare una quota al genere meno rappresentato nei c.d.a. di società quotate e partecipate, sia degli strumenti di gestione della genitorialità in azienda. Verrà esaminato il quadro normativo europeo di riferimento e verranno forniti dati statistici che consentiranno di capire a che punto siamo in Italia. Lo stesso approccio comparato sarà utilizzato per una breve analisi relativa all'inclusione delle persone disabili nel mondo del lavoro e per riflettere su un tema specifico connesso all'inclusione delle persone LGBT in azienda.

Giulietta Bergamaschi, partner e socio fondatore – STUDIO LEGALE LEXELLENT



Giulietta Bergamaschi è founding partner dello studio legale Lexellent specializzato in diritto del lavoro e responsabile del dipartimento "Gestione e cultura delle diversità".

Offre consulenza strategica – giudiziale e stragiudiziale - nell'ambito giuslavoristico con particolare attenzione alla valorizzazione delle differenze in azienda. Vincitrice del premio Professionista Donna di Top Legal e del premio Pari Opportunità di Legal Community, ha ricevuto riconoscimenti da Legal 500 e si attesta tra le figure leader secondo Women in Business Law e Best in Labour and Employment. Il dipartimento da lei diretto ha concretamente contribuito alla vincita del premio della rivista The Lawyer – Law Firm of the Year/Italy 2016. Iscritta all'Ordine degli Avvocati di Milano dal

1999, Giulietta, oltre che di Fondazione Marisa Bellisario, è membro di EELA e AGI. Dal 2013 siede nel Consiglio di ASLA e dal 2014 è avvocato cassazionista.

SPONSOR



Lexellent, studio legale specializzato in Diritto del Lavoro, è una boutique fondata nel 2011 da 4 soci, a cui se ne sono aggiunti 2 nel corso degli anni, che hanno condiviso una lunga e articolata esperienza nel settore. Lo studio **supera la consulenza classica** come la gestione delle

risorse umane, la formazione, le relazioni sindacali e industriali, **offrendo una serie di servizi legali, attinenti al mondo del lavoro**, come **welfare, difesa del patrimonio aziendale, salute e sicurezza** e non ultimo il **penale del lavoro**. Da qui l'attributo Il Villaggio Globale del Diritto del Lavoro.

Vincitore, da ultimo, del premio The Lawyer 2016 - Italy, lo studio opera anche a livello internazionale attraverso Ellint, il network di boutique specializzate presenti in diversi paesi europei. Lexellent si pone l'obiettivo di esprimere l'eccellenza legale nel Diritto del Lavoro, con equità e misura, con risolutezza e incisività. **La legge parla a tutti allo stesso modo, ma non tutti sono in grado di districarsi fra le sue pieghe in ugual maniera. Lexellent ha le competenze per farlo.** Tanto da aver dato avvio, unico nel settore, al servizio No Excellence, No fee, secondo cui conta solo il grado di soddisfazione del cliente. L'impegno di Lexellent ha anche una **marcata connotazione sociale** affrontando con esperienza il tema delle diversità nel mondo del lavoro, promuove infatti **la cultura delle diversità quale vantaggio competitivo per la crescita economica.**

www.lexellent.it

Diversità di genere: La Diversity c'è, ma dobbiamo favorire l'inclusion

Assistiamo, ancora oggi, a un grande spreco di risorse del femminile. Gli indicatori di felicità includono una vera parità. Piccole idee per un mondo migliore per tutti.

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



Amministratrice Unica di Eu-tròpia, già Associate di Towers Watson e Senior Consultant in Hay Management. E' psicologa del lavoro, specializzata in Lavoro e Organizzazione e in Benessere organizzativo. E' docente di Leadership alla SUPSI, Università della Svizzera Ticinese e collabora con la cattedra di Economia a Parma. Già docente di Promozione del Benessere Organizzativo all'Università di Parma e docente all'Università Cattolica di "Psicologia del Lavoro" dal 2000 al marzo 2010.

Ha frequentato un percorso triennale a Parigi sulla Leadership: "Autorità, Leadership e Trasformazione" alla FIIS ed uno alla Kennedy School di Harvard sull'Adaptive Leadership. Coach accreditata da ICF e certificata da Teleos (leadership coaching on Emotional Intelligence) e dal CLA (Cambridge Leadership Associate).

Aderisce al network European Adaptive Leadership.

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

SPONSOR



Eu-tròpia significa buon movimento e buona trasformazione e si occupa di sviluppo delle persone e delle organizzazioni ponendo al centro il benessere organizzativo e la performance. È una società di consulenza nell'area delle Risorse Umane che nasce nel 2001 e promuove

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

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

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

www.eu-tropia.it

La diversità come motore di innovazione

La natura innova e trova soluzioni a problemi inaspettati proprio attraverso la diversità. È sempre stato così. Oggi, che oltre un miliardo di donne stanno entrando nel mondo del lavoro, abbiamo una "massa critica" di diversità a disposizione e possiamo scegliere se schiacciarla in modelli che non la prevedono o far evolvere le nostre organizzazioni e cogliere tutto il meglio di questa evoluzione.

Le aziende che sapranno cambiare punto di vista e abbracciare un nuovo paradigma culturale, umano e organizzativo, avranno più risorse a disposizione: più talento, più competenze, meno costi.

Riccarda Zezza, ceo – MAAM, MATERNITY AS A MASTER



Riccarda Zezza, ceo di maam – maternity as a master, ha un passato in grandi aziende come microsoft, nokia e pirelli.

Nel 2013 insieme ad Andrea Vitullo ha ideato e lanciato maam - maternity as a master, un nuovo paradigma di "sinergia tra vita lavoro". Maam è formazione in aziende come Luxottica e Ikea, è un libro edito da BUR (MAAM – La maternità è un master che rende più forti uomini e donne, 2014) ed è una piattaforma digitale per donne in congedo di maternità, che trasforma questa esperienza in una palestra di competenze soft, e che in meno di un anno è stata acquistata da aziende come Unicredit, Poste italiane, fastweb e unilever. La piattaforma digitale di maam ha catturato l'attenzione internazionale ed è già presente in 10 paesi del mondo.

Riccarda è anche docente, Ashoka Fellow e consulente del governo, per conto del quale ha scritto il paper Generare Futuro – Cultura e politiche per tornare ad essere un paese vitale.

SPONSOR

maam u
maternity as a master

Nato dalla teoria di **maam - maternity as a master**, maam U l'unico programma al mondo che **valorizza il potenziale formativo dell'esperienza di maternità**, trasformandola in una **palestra di competenze soft utili anche sul lavoro**.

Nel 2013, il team di maam ha fatto **ricerca e le neuroscienze, le scienze comportamentali e le evidenze empiriche hanno confermato questa tesi**; da lì si è aperto il confronto con le donne attraverso focus group, interviste semistrutturate e un sondaggio. La ricerca è poi proseguita con **incontri formativi diretti al pubblico delle madri guidati da coach/ricercatori sociali, sia fuori che nelle aziende**. A Settembre 2014 è uscito con BUR il libro "Maam: maternity as a master" e a ottobre 2015, con la creazione della start up ARG, **nasce il prodotto digitale Maam U**.

Molte grandi aziende, come **Poste Italiane, Unicredit, Unilever, Zurich in Italia e UBS in Svizzera**, hanno già aderito al programma maam U, ad oggi sono oltre **1.000 donne coinvolte in ben 122 paesi nel mondo**.

www.maternityasamaster.com

Equilibrio generazionale, una sfida possibile? Come valorizzare il know how professionale dei Senior Talent e la capacità innovativa delle nuove generazioni?

In IBM il diversity manager si occupa del disegno della strategia per la valorizzazione delle differenze di genere, etnia, abilità, generazioni e orientamento sessuale, nonché di iniziative per gestire al meglio l'integrazione tra vita privata e vita lavorativa. Nell'intervento ci si concentra sul racconto dei progetti e degli strumenti che possono essere funzionali a motivare le generazioni e a favorire una permeabilità di skill e competenze.

Doriana De Benedictis, hr diversity engagement partner – **IBM ITALY**



Doriana De Benedictis nasce a Bari e lì si laurea in lingue e letterature straniere. Attratta dalle nuove tecnologie e affascinata da tutto ciò che è innovazione e valorizzazione del capitale umano, sviluppa un forte interesse per l'azienda IBM che nel 2000 la assume a Milano come Learning Specialist. Continua il suo percorso professionale in HR come Recruitment Professional e come Employer Branding Specialist, sviluppando progetti innovativi di integrazione tra diverse generazioni grazie anche all'utilizzo di strumenti social. Oggi ha 2 figli e da gennaio è Diversity Engagement Partner per IBM Italia.



Da 105 anni, **IBM è una società di innovazione al servizio delle aziende e delle istituzioni di tutto il mondo.** La strategia è quella di operare con l'ecosistema di riferimento e di perfezionare continuamente il portafoglio di offerta per trasferire al mercato un reale valore di business.

Con un obiettivo: **contribuire al processo di trasformazione digitale del sistema-Paese.** Con 12 centri di ricerca globali, **IBM detiene da 23**

anni il record nel numero di brevetti negli USA e primati in ogni area tecnologica.

Oggi la proposizione di IBM si articola in precise aree strategiche: dai Big Data-Analytics al Cognitive computing, dal Cloud alla Sicurezza, dal Mobile al Social. In Italia opera dal 1927.

Diversity Management? A cominciare dai “non diversi”

Con quali chiavi possiamo rivisitare la gestione della diversità? Con la consapevolezza, il coraggio, il contatto e la comunicazione.

Roberto Degli Esposti, managing partner, executive coach e docente – **PERFORMANT BY SCOA**



Roberto Degli Esposti, laurea in economia e commercio all'Università Bocconi di Milano, ha sviluppato il suo percorso professionale in ruoli consulenziali, manageriali e imprenditoriali. Ha iniziato la sua carriera come consulente per poi passare in azienda dove ha ricoperto il ruolo di Direttore Risorse Umane per importanti aziende come Il Sole 24 ore e Autogrill.

Nel 2001 diventa direttore finanziario e VP Operation di Sector Group, azienda leader nel settore degli orologi.

Dal 2004 ricopre la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale per importanti aziende di diversi settori, dallo sport, alla moda, passando dalla ristorazione.

In Scoa dal marzo del 2013 come Managing Partner e Executive Coach, Roberto allena Executive e Imprenditori e aiuta le imprese nello sviluppo di start up, diversificazione e new business. Pragmatico come ogni buon romagnolo, il motto che lo accompagna nella vita è “se quello che ho imparato serve è perché serve agli altri”.

SPONSOR



I comportamenti generano valore.

È questa la convinzione di tutti noi di **Performant by Scoa e di Exeo Consulting.**

Ogni giorno abbiamo la possibilità di toccare con mano questa semplice verità, assistendo i nostri clienti nei loro **percorsi di crescita e di trasformazione, sia individuale che organizzativa.** Perché i comportamenti si possono osservare, si possono replicare e si possono misurare.

Ma soprattutto si possono allenare.

Questo facciamo noi di Performant: **alleniamo comportamenti che generano valore.**

Vision – Crediamo nel **progressivo affermarsi di una cultura di impresa** e di comportamenti di business che coniughino l'intensa evoluzione del mondo con il rispetto dell'essere umano.

Mission – Abilitiamo ed alleniamo i **comportamenti che consentono alle persone ed alle imprese di crescere e di creare valore.**

Valori – **Credibilità, Profondità, Coerenza, Esperienza, Empatia.**

www.performant.it

Politiche di valorizzazione delle donne al lavoro

Sonia Anelli, trade marketing and omnichannel senior manager – **SBD, PROCTER & GAMBLE**



Sonia Anelli, ha un'esperienza decennale nell'area di comprensione dello shopper e delle dinamiche del mercato Grocery e Beauty Professionale; ha avuto molteplici ruoli internazionali con reporting line remote in varie geografie. Oggi è Responsabile di Omnichannel e di GotoMarket Innovation per Procter & Gamble Italia e Coordinatrice del programma di Diversity & Inclusion per Procter & Gamble Southern Europe. Si occupa di lavorare in partnership con il trade per creare valore nel mercato attraverso l'applicazione dei principi volti a creare la miglior shopping experience on line ed off line. Inoltre si occupa di portare in vita i principi di inclusione e rispetto che caratterizzano l'azienda e di migliorare la self awareness dei managers di P&G attraverso corsi ed attività. Ha portato in azienda il programma di

welcome back per i neo mamme e papà, supporta il gruppo di affinità LGBT e facilita' la comprensione ed educazione a temi di inclusione anche attraverso Mentoring e Reverse Mentoring.



Procter&Gamble fu fondata nel 1837 in USA da **William Procter**, un candelaio inglese, e **James Gamble**, un saponiere irlandese. Procter e Gamble attuarono uno dei primi programmi di partecipazione ai profitti adottati nel paese e furono **tra i primi industriali americani a investire in un laboratorio di ricerca e nel marketing. Nel 1890 P&G diventa società per azioni.** Nel 1956 fu costituita la P&G Italia, con sede a Roma. Vi operavano 5 persone, che dopo un anno di attività introdussero sul mercato nazionale i marchi "Camay" e "Spic & Span". **Nel 1966 ci fu il lancio del detersivo "Dash"**, destinato a entrare nel vissuto di intere generazioni di consumatori italiani e a diventare sinonimo di bianco e pulito.

I Marchi e le Persone di P&G sono alla base del nostro successo. Le nostre persone rendono vivi i nostri valori nel migliorare la qualità della vita dei consumatori in tutto il mondo. **Il rispetto degli individui e uno dei valori per noi piu' importante e teniamo in grande considerazione le differenze che esistono tra le persone.**

Politiche di valorizzazione delle donne al lavoro

Marina Fantini, senior marketing manager Italy & Iberia – **LINKEDIN TALENT SOLUTIONS**



Marina Fantini vanta quasi 20 anni di esperienza nel marketing e comunicazione nel settore delle tecnologie innovative. Dopo una prima esperienza nel mondo delle relazioni pubbliche, dal 1999 lavora nel marketing di multinazionali di ambito tecnologico, tra cui SAP e Symantec, con ruoli di crescente responsabilità.

In LinkedIn dal 2013, Marina oggi è Senior Marketing Manager per Italia, Spagna e Portogallo. In questo ruolo, è impegnata ad aiutare i professionisti e le aziende italiane a trarre il massimo vantaggio dal social networking professionale, con particolare attenzione ai giovani e alle donne che desiderano dare un ulteriore impulso alla propria carriera.



LinkedIn connette i professionisti di tutto il mondo per aumentarne la produttività e il successo e trasforma il modo in cui le aziende svolgono le attività di ricerca del personale, marketing e vendita. La vision aziendale consiste nel **creare un'opportunità economica per ciascun membro della forza lavoro globale**, attraverso lo sviluppo del primo Economic Graph al mondo. LinkedIn ha uffici in tutto il mondo.

Politiche di valorizzazione delle donne al lavoro

Carolina Pellegrini, consigliera di parità – **REGIONE LOMBARDIA**



Carolina Pellegrini, laureata in lettere moderne, è Consigliera di Parità effettiva della Regione Lombardia dal 2012. Da sempre impegnata attivamente nel terzo settore, ha ricoperto diversi incarichi nella Pubblica Amministrazione, come Consigliera e Assessora alle Politiche Sociali e Pari Opportunità. Non ha mai disgiunto l'impegno istituzionale dalla consapevolezza che sia necessaria una solida formazione e quindi negli anni ha continuato a frequentare seminari e corsi di aggiornamento nell'ambito delle tematiche legate al suo ruolo di Consigliera di Parità. Libera professionista, svolge la sua attività nell'ambito della formazione e dei progetti territoriali e nazionali di politiche attive del lavoro, con una particolare attenzione alla formazione dei formatori e orientatori in ottica di genere.

Politiche di valorizzazione delle donne al lavoro

Luisa Pogliana, presidente – **ASSOCIAZIONE DONNESENZAGUSCIO**



Per molti anni responsabile della Direzione Ricerche di Mercato in un grande gruppo editoriale, poi consulente di ricerca sui mercati internazionali, ho lavorato in 18 paesi di quattro continenti.

Ho collaborato con organismi internazionali professionali e con due commissioni UE sulla content industry.

Ha fondato con altre l'associazione Donnesenzaguscio, per valorizzare pratiche e pensieri innovativi delle donne nel management. Su questi temi ho pubblicato *Esplorare I confini Pratiche di donne che cambiano le aziende* (2016), e precedentemente *Donne senza guscio* (2009), *Le donne il management la differenza* (2012), tutti con Guerini, collana AIDP. Collaboro con le riviste professionali *Persone&Conoscenze*, *Psicologia e Lavoro*, L&M.

Ho svolto docenze con business school ed enti pubblici e privati.

donnesenzaguscio
PERCORSI FEMMINILI IN AZIENDA

Donnesenzaguscio nasce come **luogo di incontro tra donne che condividono la realtà di essere donna e manager**. E l'interesse a ragionare **su come è possibile ricoprire ruoli decisionali senza adattarsi ai modelli dati, ma portando lì il nostro punto di vista di donne**. Vogliamo valorizzare e **far circolare pensieri e pratiche innovativi che vengono dalle donne nel management**. Per allargare gli orizzonti manageriali con beneficio per le aziende e per chi vi lavora.

Politiche di valorizzazione delle donne al lavoro


Patrizia Zambianchi, managing director & head of retail credit products – **DEUTSCHE BANK**



Patrizia Zambianchi, laureata a pieni voti all'Università Cattolica di Milano in Economia e Commercio con indirizzo aziendale e delle imprese, dimostra subito la sua grinta e determinazione entrando in Deutsche Bank alla Direzione Generale di Milano e contemporaneamente svolgendo attività di assistente presso la cattedra di Economia Politica ed Economia Urbana presso la stessa Università che l'ha vista studente. Dopo 4 anni in Deutsche Bank mette a frutto esperienze fortemente connotate da lavori di gruppo e problem solving, approda alla Dun & Bradstreet, dove è Direttore Operativo della Divisione Crediti e viene promossa Direttore Operations, Data & Quality, riportando direttamente al Managing Director Europe con piena responsabilità della produzione in Italia. A inizio 2001 entra in Equifax con

il compito di aprire il mercato italiano con l'acquisizione della SEK, azienda italiana di Pontedera (PI) già operante in uno dei settori del business Equifax; le viene affidata la gestione di tutta la filiale italiana con il titolo di Country Manager e Amministratore Delegato. A fine 2003 entra in GE Consumer Finance, con l'incarico di aprire la filiale italiana di GE Capital Bank, la banca specializzata nell'erogazione di finanziamenti per l'acquisto della prima casa e per il consolidamento dei debiti. Con il ruolo di Chief Executive Officer, lavora alla start up della banca.

A metà 2008 torna in Deutsche Bank in qualità di Managing Director, come responsabile dei prodotti di lending per l'area retail. Entra nel Consiglio di Amministrazione di Deutsche Bank Mutui, di cui diventa Consigliere Delegato. In Deutsche Bank collabora attivamente allo sviluppo di un programma specifico di Diversity & Inclusion: in qualità di Diversity Champion è presidente del DB Diversity Committee – Italy nonché vice-chair del PBC International Diversity Committee e membro dello steering committee del DB Women's Network.

Deutsche Bank  **Deutsche Bank offre servizi e prodotti di banca commerciale, banca d'investimento, transaction banking, asset e wealth management** (risparmio gestito e gestione dei grandi patrimoni) ad aziende, governi ed enti pubblici, investitori istituzionali, piccole e medie imprese, famiglie e privati. Deutsche Bank è la **banca leader in Germania, con un forte posizionamento in Europa** e una presenza significativa nelle Americhe e nell'area Asia Pacifico. **L'Italia rappresenta il suo primo mercato europeo**, dopo la Germania. Con circa 4 mila dipendenti, 600 punti vendita sul territorio nazionale e 1.500 promotori finanziari, l'Istituto è tra i più importanti gruppi internazionali presenti in Italia.

LGBT: valorizzare le identità di genere e di orientamento sessuale per il successo dell'impresa

Ogni giorno in Italia le persone gay e lesbiche vanno a lavorare. Ma le loro aziende spesso non lo sanno o ritengono l'orientamento affettivo-sessuale e l'identità di genere aspetti irrilevanti nella gestione delle persone. Dal 2016 tutte le imprese sono state chiamate dallo Stato italiano ad avviare una rivoluzione copernicana nella gestione del loro capitale umano: con la nuova Legge sulle Unioni Civili l'orientamento affettivo-sessuale è diventato rilevante nella società e sul posto di lavoro in quanto riconosciuto. È quindi essenziale continuare a lavorare per creare un dialogo con le aziende nella costruzione di una cultura e di luoghi in cui il successo di ciascuno sia fondato su talento e qualità delle prestazioni lavorative e non sulle caratteristiche personali. Ciò nella consapevolezza che questo, oltre ad essere un tema eticamente sensibile e un obbligo sancito oggi dalla legge, costituisce un'enorme opportunità per il business. Perché la possibilità di essere autentici e la libertà di esprimere al meglio le proprie potenzialità è strumento per ottenere il successo aziendale. Ciò soprattutto all'interno delle piccole e medie imprese che costituiscono circa l'80% del tessuto imprenditoriale italiano.

Igor Suran, Executive director – **PARKS - LIBERI E UGUALI**



Igor Suran è il direttore esecutivo di Parks - Liberi e Uguali, un'associazione senza scopo di lucro che ha tra i suoi soci esclusivamente datori di lavoro creata per aiutare le aziende socie a comprendere e realizzare al massimo le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità LGBT.

Croato di nascita e italiano di adozione ha competenze multilingue e ha maturato un'esperienza di quindici anni con ruoli dirigenziali (nel settore corporate e investment) in una delle primarie banche internazionali. È direttore esecutivo, rappresentante legale e componente di diritto del Consiglio di Amministrazione dell'Associazione. Ricoprendo questo ruolo ha il compito di occuparsi dello sviluppo del business e dell'allargamento della compagine degli

associati, confrontandosi in Italia e all'estero con la dirigenza delle aziende socie e delle potenziali associate, delle Pubbliche Amministrazioni e delle Università. È formatore sulle tematiche del diversity management e dell'inclusione LGBT nei luoghi di lavoro e relatore a convegni ed eventi pubblici.

I soci di Parks - Liberi e Uguali sono attualmente 36 aziende multinazionali e italiane e istituzioni caratterizzati dall'essere leader nel loro settori di attività nonché nell'inclusione globale e dei dipendenti LGBT. Parks è anche promotore dell'LGBT Diversity Index - questionario lanciato per la prima volta nel 2013 - unico punto di riferimento in Italia per le politiche e le pratiche messe in atto a beneficio dei lavoratori LGBT.



Parks - Liberi e Uguali è un'associazione senza scopo di lucro nata sotto il **patrocinio del Ministro per le Pari Opportunità** e i cui soci sono esclusivamente datori di lavoro.

Obiettivo specifico dell'associazione è **aiutare le aziende socie a comprendere appieno e realizzare al massimo le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità.**

Parks supporta le aziende e le istituzioni pubbliche a creare ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi di tutti i dipendenti, e in particolare di quelli LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Trans).

LGBT: valorizzare le identità di genere e di orientamento sessuale per il successo dell'impresa

Ogni giorno in Italia le persone gay e lesbiche vanno a lavorare. Ma le loro aziende spesso non lo sanno o ritengono l'orientamento affettivo-sessuale e l'identità di genere aspetti irrilevanti nella gestione delle persone. Dal 2016 tutte le imprese sono state chiamate dallo Stato italiano ad avviare una rivoluzione copernicana nella gestione del loro capitale umano: con la nuova Legge sulle Unioni Civili l'orientamento affettivo-sessuale è diventato rilevante nella società e sul posto di lavoro in quanto riconosciuto. E' quindi essenziale continuare a lavorare per creare un dialogo con le aziende nella costruzione di una cultura e di luoghi in cui il successo di ciascuno sia fondato su talento e qualità delle prestazioni lavorative e non sulle caratteristiche personali. Ciò nella consapevolezza che questo, oltre ad essere un tema eticamente sensibile e un obbligo sancito oggi dalla legge, costituisce un'enorme opportunità per il business. Perché la possibilità di essere autentici e la libertà di esprimere al meglio le proprie potenzialità è strumento per ottenere il successo aziendale. Ciò soprattutto all'interno delle piccole e medie imprese che costituiscono circa l'80% del tessuto imprenditoriale italiano.

Camilla Buttà, business development manager – VECTOR



Laureata in Scienze Turistiche e con un master in Sviluppo Sostenibile, lavora per circa sei anni nel settore no profit, occupandosi di progetti di Micro credito, Turismo Responsabile e Commercio Equosolidale in Africa e Sud America. Nel gennaio 2013 inizia a lavorare nell'impresa di famiglia, la Vector, come Business Development Manager occupandosi soprattutto del mercato Sud Americano.

Nel 2014 quando inizia il progetto di Diversity Inclusion all'interno della società, viene nominata Diversity Manager. Rappresenta l'azienda all'interno dell'associazione Parks.



In Vector ci occupiamo di spedizioni internazionali dal 1978. **Offriamo qualsiasi tipo di soluzione per i trasporti aerei e marittimi in export ed in import, gestiamo spedizioni esresse e servizi speciali.** La conoscenza tecnica, il dinamismo, la nostra reputazione sul mercato e la passione per il nostro lavoro sono gli ingredienti del nostro successo.

Nel panorama delle oltre **400 imprese di settore, multinazionali incluse**, apparteniamo alla rosa delle top 15 per volumi trasportati via aerea e siamo tra le prima ancora italiane e non multinazionali. Il Presidente dell'Azienda è Roberto Buttà. Suo figlio Andrea Buttà a soli 30 anni è COMMERCIAL DIRECTOR e dal 1° maggio 2016 è entrato a far parte del C.d.A.

WE NEVER SAY IT'S IMPOSSIBLE è il nostro motto, sia nel lavoro che nella vita quotidiana della nostra azienda. **Uno degli aspetti che più ci sta a cuore è la gestione del personale. Abbiamo redatto un nuovo regolamento aziendale e abbiamo attivato un percorso di Diversity Management** al fine di favorire l'inclusione aziendale, diffondere i principi di accoglienza e rispetto di ogni diversità. Per sottolineare l'importanza di questi sforzi, **Camilla, sorella di Andrea, anch'ella attiva in azienda come Business Development Manager, è stata nominata anche Diversity Manager. Nel settembre 2016 Vector vince il premio come Miglior PMI per le politiche inclusive di LGBT.**

Chi è diverso da chi?

La tendenza attuale nelle aziende è di approcciare le diversità una alla volta e questo produce una inclusione "parziale", una esclusione delle diversità "non visibili" ed un indebolimento della spinta verso una cultura inclusiva. È possibile creare processi di sensibilizzazione a tutto tondo, senza per questo sottovalutare le specificità di ciascuna differenza, che richiede approcci dedicati. L'incontro con ogni singola diversità porta con sé convinzioni, emozioni e sentimenti molto differenti, che vanno compresi e accolti, per poter abbracciare una successiva inclusione. Sembra che lo sguardo sul mondo, quando si parla di Diversity, sia sempre della maggioranza verso la minoranza, del "normale" verso il "meno normale", mentre un approccio che consenta la compresenza del vissuto di entrambe le parti, che si incontrano con le loro diversità, potrebbe essere un utile punto di inizio per creare una solida e concreta cultura dell'inclusione nelle organizzazioni.

Rita Muci, owner and partner – BEFORE



Laureata in Economia Politica all'Università Bocconi, ha poi conseguito un Diploma di Studi Superiori Specializzati in "Sociologia delle Organizzazioni" presso la Sorbonne ed un Master in Didattica di Programmazione Neuro Linguistica. Da 25 anni si occupa dell'evoluzione professionale ed individuale delle persone nelle aziende.

Ha fondato nel 1999 Before, società di consulenza che affronta il tema della Diversity con un approccio pragmatico per il successo delle politiche di Inclusione nelle aziende.

Nei primi anni 2000 è stata uno dei membri fondatori di una Scuola di Coaching, metodologia che utilizza nel suo lavoro, anche sui temi della Diversity.

SPONSOR



Before è una società di consulenza caratterizzata da una pluridecennale esperienza nello sviluppo delle persone e dei gruppi che operano nelle organizzazioni.

Il nostro approccio è decisamente pragmatico, perché siamo convinti che fare è il migliore modo per apprendere e ci avvaliamo di metodologie differenziate relativamente agli obiettivi organizzativi e le persone da formare. I nostri interventi possono essere di natura formativa, di **coaching**, di consulenza e di **accompagnamento al cambiamento**;

per noi è importante che l'azienda e i suoi individui diventino responsabili della loro crescita, dei loro desideri e ambizioni.

Questa filosofia genera valore aggiunto ed innovazione. Se siete interessati alle nostre aree di intervento e al nostro stile di lavoro è meglio sentirsi o incontrarsi.

www.gruppobefore.it

La multiculturalità in azienda: superare lo stereotipo, a vantaggio di tutti

Per valorizzare la diversità etnico-religiosa, culturale e di provenienza geografica serve un'organizzazione che la consideri come fonte di vantaggio per l'impresa stessa e le persone tutte. Gli stereotipi ci sono e vanno abbattuti; ma servono politiche attente. Riconoscere le competenze professionali dei lavoratori migranti, creare le condizioni affinché tutti possano sviluppare il proprio potenziale: sono passi necessari e da compiere subito.

Luis Lageder, presidente – ANOLF LOMBARDIA



Luis Lageder, studia psicologia e pedagogia alle Università di Padova e Parma, sviluppo delle capacità di apprendimento (metodo Feurstein) promosso dall'Università di Gerusalemme e counseling olistico alla Metaphysical Academy dell'Università Jean Monnet di Bruxelles.

Sviluppa le sue esperienze professionali nell'insegnamento elementare, nell'aggiornamento di insegnanti, nella formazione per adulti, negli ambiti dell'educazione allo sviluppo e della didattica della comunicazione. Ha svolto attività sindacale occupandosi di innovazione contrattuale e di formazione.

Dal 2009 lavora al Dipartimento politiche europee ed internazionali, di cooperazione e migratorie della CISL Lombardia; dal 2014 è presidente lombardo dell'Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere la più grande associazione multi-etnica italiana. È anche presidente della Metaphysical Academy. È convinto che l'esperienza non rappresenti la somma del "semplice" accadere delle cose, ma sia un processo in cui la persona può apprendere quanto gli accade e agire in modo nuovo.

ANOLF Lombardia

ASSOCIAZIONE NAZIONALE OLTRE LE FRONTIERE

ANOLF, Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere, è un'associazione multi-etnica a carattere volontario, che ha come scopo la **crescita dell'amicizia e della fratellanza tra i popoli, nello spirito delle dichiarazioni condivise sui diritti degli esseri umani.**

ANOLF, promossa dalla CISL, non ha scopo di lucro e non è collaterale ad alcuna formazione politica. Costituita nel 1996. **L'Associazione si fonda sul protagonismo degli associati di provenienza, cultura, religione diversa, per la tutela delle loro esigenze e la crescita della nostra società.**

Svolge un ruolo educativo, anche intervenendo nelle scuole, promuove l'incontro culturale tramite convegni, tavole rotonde. Fornisce assistenza amministrativa, tutela legale, informazione sociale a migranti. Ha progetti e collaborazioni con altre associazioni in Europa e nel Mondo.

ANOLF è presente in Lombardia con 10 sedi e 80 front office point. Si avvale anche di oltre ottanta volontari che realizzano ogni anno mediamente 100.000 incontri.

La multiculturalità in azienda: superare lo stereotipo, a vantaggio di tutti

Per valorizzare la diversità etnico-religiosa, culturale e di provenienza geografica serve un'organizzazione che la consideri come fonte di vantaggio per l'impresa stessa e le persone tutte. Gli stereotipi ci sono e vanno abbattuti; ma servono politiche attente. Riconoscere le competenze professionali dei lavoratori migranti, creare le condizioni affinché tutti possano sviluppare il proprio potenziale: sono passi necessari e da compiere subito.

Serena Apicella, hr director – PERONI



Serena Apicella è nata in provincia di Salerno nel 1973. Laureata in Scienze Politiche e con un Master in Business Administration presso la SdA Bocconi, vanta un'esperienza di oltre quindici anni nell'ambito delle risorse umane. Infatti, prima di approdare in Birra Peroni, ha ricoperto il ruolo di HR Director in Italia e all'estero per alcune delle più importanti realtà internazionali tra cui: Value Retail Italia, società specializzata nella gestione di shopping outlet di lusso, UCB Pharmaceuticals e Dell Italia.

Prima ancora è stata HR Manager di General Electric Oil & Gas, Johnson & Johnson Medical e Indesit Company, dove ha ricoperto anche il ruolo di People and Knowledge Development Manager per il Gruppo. Da luglio è il Direttore Risorse Umane di Birra Peroni.



Birra Peroni è un'azienda italiana che fa parte di **Asahi Europe LTD**. Nata a Vigevano nel 1846, grazie al successo dei propri marchi, è diventata **una delle maggiori realtà imprenditoriali italiane e rappresenta uno dei simboli del Made in Italy nel mondo**. Infatti, da 170 anni, l'azienda birraria racconta una storia fatta di **qualità, sostenibilità, tradizione, passione e talento**, che ha conquistato il mondo. Nel nostro Paese **la produzione annua di Birra Peroni ammonta a circa 5 mln di ettolitri - prodotti a Roma, Bari e Padova - di cui oltre 1 mln esportati**.

Fanno parte della famiglia: PERONI, NASTRO AZZURRO, PILSNER URQUELL, MILLER, ST. STEFANUS, GROLSCH, TOURTEL, PERONI GRAN RISERVA DOPPIO MALTO, PERONI GRAN RISERVA ROSSA, PERONI GRAN RISERVA PURO MALTO, PERONI FORTE, PERONI SENZA GLUTINE, PERONI CHILL LEMON, PERONCINO, ITALA PILSEN, RAFFO, CRYSTALL WUHRER, WUHRER e MEANTIME.

Collocamento obbligatorio: dall'obbligo di legge all'opportunità

Quali sono gli aspetti chiave che le aziende devono riconoscere e gestire nell'ottemperare gli obblighi di legge in materia di collocamento disabili? Quali aiuti possono ottenere dall'esterno? Come costruire un processo funzionale a partire dalla fase di recruitment e selezione fino ad arrivare alla gestione dei lavoratori e dei loro gruppi di lavoro? Integrando aspetti normativi, informazioni sulle opportunità esistenti, pratiche aziendali e riflessioni di natura psicosociale, l'intervento intende mettere luce sugli elementi di opportunità esistenti nella legge 68/99.

Simone Scerri, psicologo sociale e collaboratore – **CENTRO STUDI E RICERCHE DI PSICOLOGIA DELLA COMUNICAZIONE DELL'UNIVERSITÀ CATTOLICA DI MILANO**



Simone Scerri, psicologo sociale, svolge attività di ricerca, formazione e consulenza sui temi del benessere organizzativo, della sicurezza nei luoghi di lavoro e del disability management. Collabora con strutture sanitarie nell'ambito di progetti riabilitativi per persone con disabilità e con il Centro Studi e Ricerche di Psicologia della Comunicazione dell'Università Cattolica di Milano. Per ASAM (Associazione Studi Aziendali e Manageriali dell'Università Cattolica di Milano) è stato referente dell'Innovation Lab "Disability Management", tavolo di lavoro interaziendale volto allo scambio di pratiche sul tema del collocamento disabili in Italia.

La casa editrice ESTE da oltre sessant'anni diffonde in Italia **cultura d'impresa** e tematiche manageriali. Con una **ricca offerta di strumenti di comunicazione** ESTE comunica con il proprio pubblico di abbonati attraverso differenti canali: libri, periodici, siti web, video.

Sviluppo&Organizzazione è la più longeva e prestigiosa rivista scientifica italiana di organizzazione aziendale e risorse umane, oggi diretta dal professor Gianfranco Reborà. La rivista rappresenta lo **spazio di dibattito più autorevole** tra la **teoria dell'organizzazione aziendale** e la sua effettiva **implementazione in azienda**. Uno strumento indispensabile per chi in azienda decide le strategie di crescita e sviluppo, passando per l'organizzazione del lavoro delle risorse umane: imprenditori, direttori generali, responsabili organizzazione, direttori del personale.

La rivista nel 2015 **è stata accreditata presso AIDEA (Accademia Italiana di Economia Aziendale)**. L'accREDITamento ha determinato la creazione di una sezione "referata" della rivista che ospita contributi sottoposti a un doppio referaggio anonimo. Una ulteriore certificazione di autorevolezza del prodotto editoriale.

Sviluppo&Organizzazione organizza incontri con accademici, consulenti, imprenditori, manager, rappresentanti delle associazioni per approfondire temi di attualità su argomenti di organizzazione aziendale e risorse umane. Ai contenuti emersi nel corso del dibattito viene dato ampio risalto nella storica rubrica **Le Discussioni**.



**PROMOZIONE ABBONAMENTO A SVILUPPO&ORGANIZZAZIONE
RISERVATA AI PARTECIPANTI AL CONVEGNO DIVERSITY MANAGEMENT**

Euro 55 anziché 110!

Sarà possibile avvalersi della tariffa agevolata collegandosi alla sezione Periodici del sito www.este.it e inserire, all'atto della sottoscrizione abbonamento, il seguente codice promozionale: **ABBSEODIV50**

Il codice promozionale ha validità dal 15 novembre al 15 dicembre 2016

L'abbonamento consente l'accesso gratuito a tutti i Convegni organizzati dalla rivista nel corso dell'anno di abbonamento.

Per informazioni contatta Daniela Bobbiese, responsabile abbonamenti: Tel. 02.91434419 – daniela.bobbiese@este.it