

presentano il roadshow

# DIMENTICARE IL CEDOLINO E CONCENTRARSI SULLO SVILUPPO DELL'AZIENDA

Semplificare il Payroll e la Gestione delle Risorse Umane  
in un mondo sempre più complesso



**NAPOLI**

19 gennaio 2017 – Ore 15.00/18.00

Hotel NH Ambassador

# Il tema

---

**Le tecnologie** hanno un **impatto dirompente** non solo sull'organizzazione del lavoro ma anche sulla modalità di interazione delle **persone** tra loro e delle persone con l'azienda. È quindi imprescindibile familiarizzare con **Social Network** e **App aziendali** che possono facilitare e rendere più immediata la relazione con il dipendente.

Il convegno sarà l'occasione per far luce su alcune delle trasformazioni che impegnano oggi la **Direzione del Personale**, nel gestire il **cambiamento** e cogliere **nuove opportunità**:

- Costante evoluzione normativa
- Diversità dei contratti di lavoro
- Retribuzione in un mondo sempre più 'flessibile'
- SmartWorking e Mobile
- Informazioni veloci sicure e utili
- Engagement delle Persone

## Le quattro tappe del Roadshow

- **Udine**, 10 novembre 2016 ✓
- **Verona**, 22 novembre 2016 ✓
- **Ancona**, 30 novembre 2016 ✓
- **Napoli**, 19 gennaio 2017

Per maggiori informazioni: [www.este.it](http://www.este.it)

# Agenda

---

**15.00** Accredito partecipanti

**15.15** Welcome e Introduzione lavori

***La necessità di concentrarsi sullo sviluppo dell'azienda.***

***Un obiettivo urgente per i direttori del personale in un contesto imprenditoriale complesso e incerto***

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

**15.30** ***L'importanza del costante aggiornamento per affrontare i nuovi scenari in modo più consapevole: le novità previdenziali e giuslavoristiche della Legge di Bilancio 2017***

**Daniele Donati**, consulente del lavoro e senior partner – **STUDIO DONATI**

**16.00** ***L'esigenza di concentrarsi sul business: il partner HR per gestire la complessità amministrativa e gestionale dell'organizzazione***

**Savino Di Gregorio**, indirect channel manager – **ADP**

**16.30** ***Prevedere lo sviluppo futuro della cultura e dell'ambiente di lavoro per favorire dinamicità e produttività: le sfide della direzione del personale***

**Michele Mannella**, direttore risorse umane – **SARA ASSICURAZIONI**

**17.30** Sessione interattiva con il pubblico con aperitivo servito

Chairman

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

## La necessità di concentrarsi sullo sviluppo dell'azienda. Un obiettivo urgente per i direttori del personale in un contesto imprenditoriale complesso e incerto

Le aziende, dopo aver dedicato energie a ridisegnare le strategie di posizionamento nel mercato globale e di marketing, devono ora ripensare le strategie di gestione delle persone. I cambiamenti tecnologici culturali ed economici stanno avendo un impatto sulle modalità di lavoro. Cambia la modalità con la quale si relazionano i dipendenti e cambiano gli strumenti che si utilizzano per realizzare il proprio lavoro. I cambiamenti sono sempre esistiti e hanno sempre stimolato i progressi negli ambienti di lavoro. Ora però c'è un fattore nuovo, rappresentato dalla velocità. Per un responsabile del personale non è semplice mantenere il passo, comprendere le tendenze che stanno emergendo nell'ambiente di lavoro e delineare delle strategie di gestione efficaci. Certamente, non può esimersi dall'affrontare temi nuovi utilizzando come alibi il fatto che si deve occupare d'altro.



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

Chiara Lupi ha collaborato per un decennio con quotidiani e testate focalizzati sull'innovazione tecnologica e il governo digitale. Nel 2006 sceglie di diventare imprenditrice partecipando all'acquisizione della ESTE, casa editrice storica specializzata in edizioni dedicate all'organizzazione aziendale, che pubblica le riviste *Sistemi&Impresa*, *Sviluppo&Organizzazione* e *Persone&Conoscenze*. Dirige *Sistemi&Impresa* e pubblica dal 2008 su *Persone&Conoscenze* la rubrica che ha ispirato il libro uscito nel 2009 *Dirigenti disperate* e *Ci vorrebbe una moglie* pubblicato nel 2012.

Le riflessioni sul lavoro femminile hanno trovato uno spazio digitale sul blog [www.dirigentidisperate.it](http://www.dirigentidisperate.it). Nel 2013 insieme con Gianfranco Reborà e Renato Boniardi ha pubblicato *Leadership e organizzazione. Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager*.

## L'importanza del costante aggiornamento per affrontare i nuovi scenari in modo più consapevole: le novità previdenziali e giuslavoristiche della Legge di Bilancio 2017

I cambiamenti economici e legislativi stanno sempre di più condizionando le modalità "di fare impresa" e, conseguentemente, stanno determinando la necessità per le aziende di modificare e migliorare i sistemi organizzativi e manageriali nell'ambito della gestione delle risorse umane.

In tale ottica, diventa sempre più strategico avere a fianco un partner affidabile che aiuti ogni giorno l'azienda a fare le scelte in modo più consapevole. In un mondo che cambia velocemente è di fondamentale importanza aggiornarsi continuamente per cogliere le occasioni che ogni giorno si presentano. È fondamentale avere chiarezza in merito alle agevolazioni contributive, agli incentivi per le nuove assunzioni, in particolare il Bonus Assunzioni SUD, la Garanzia Giovani e l'Alternanza scuola-lavoro. L'intervento, oltre ad illustrare le novità giuslavoristiche e previdenziali della legge di bilancio 2017, darà modo di far comprendere alle aziende il valore di avere un partner affidabile che aiuti ad affrontare un mondo complesso e volatile.



**Daniele Donati**, consulente del lavoro e senior partner  
**STUDIO DONATI**

Ricopre attualmente le seguenti cariche:

Dal 1990 è Consigliere dell'Ordine Provinciale dei Consulenti del Lavoro; dal 1996 assume la carica di Segretario Generale dell'Ordine Provinciale dei Consulenti del Lavoro; Presidente della Commissione Studi presso il Consiglio Provinciale dell'Ordine; Segretario della Commissione di Certificazione dei Contratti di Lavoro presso il Consiglio Provinciale dell'Ordine; Membro del Comitato scientifico della Fondazione Studi "Oreste Bertucci"; Commissario di esame per l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro.

In passato ha ricoperto anche i seguenti ruoli:

Vice Presidente dell'A.N.A.C.O. (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro); Socio e Consigliere di Amministrazione del C.A.F. Nazionale Consulenti del Lavoro; Rappresentante del proprio Ordine Professionale nella Commissione istituita presso il Tribunale di Roma per la nomina dei C.T.U.; Consulente tecnico delle Procure della Repubblica di Grosseto, Gorizia ed Avellino nell'inchiesta penale denominata "Pensionopoli"; Docente al corso di formazione I-JOB finanziato dal Ministero del Lavoro per la Formazione in paghe e contributi di n° 600 disoccupati e inoccupati della Provincia di Roma.



**STUDIO  
DONATI**

Studio Donati "Associazione Professionale tra Consulenti del Lavoro" opera nel campo della consulenza del lavoro da oltre 55 anni offrendo ai propri clienti la più completa assistenza nella gestione amministrativa, contabile e giuslavoristica dei propri dipendenti. La terza generazione dello Studio affiancata da 20 collaboratori garantisce a più di 250 clienti un servizio di payroll outsourcing basato

sulla puntualità, sulla correttezza, sulla sicurezza dei dati elaborati. Il tratto distintivo dello Studio è rappresentato dalla consulenza in materia di Legislazione sociale e previdenziale, contrattuale, normativa, sindacale nonché di contenzioso del lavoro.

## L'esigenza di concentrarsi sul business: il partner HR per gestire la complessità amministrativa e gestionale dell'organizzazione

In un contesto volatile, incerto, complesso e ambiguo, chi ha la responsabilità di gestire le persone ha l'esigenza di presidiare molti e diversi ambiti rispetto al passato. La necessità di coinvolgere dipendenti e manager nella gestione dei processi Hr, l'esigenza di sviluppare nuove modalità di valutazione e nuove competenze in azienda, la corretta analisi dei dati insieme al presidio della redditività, sono temi che devono trovare una decisa collocazione nell'agenda dei responsabili del personale. Il presidio di questi aspetti richiede però che si prenda in considerazione la possibilità di 'delegare' altre attività. L'intervento ripercorre i vantaggi che si possono ottenere adottando una soluzione di Human Capital Management: una risposta alle nuove esigenze del direttore del personale.



**Savino Di Gregorio**, indirect channel manager - **ADP**

Savino Di Gregorio, laureato in Economia & Commercio all'Università di Bari, comincia la sua carriera come libero professionista presso lo Studio Martelli e Associati per passare poi in Byte Software House come HR Consultant.

Continua la sua carriera come District Manager presso ADP Italia e dal febbraio 2016 diventa responsabile del l'Indirect Channel e segue i Consulenti del Lavoro partner di ADP.

## Prevedere lo sviluppo futuro della cultura e dell'ambiente di lavoro per favorire dinamicità e produttività: le sfide della direzione del personale

Quale la sfida del direttore del personale in un mondo volatile, incerto, complesso e ambiguo? In un contesto caratterizzato da una complessità che si manifesta su tanti e diversificati fronti, il direttore del personale è chiamato a confrontarsi su temi nuovi rispetto al passato. Le persone si relazionano tra loro in modo diverso utilizzando strumenti diversi per portare a termine il loro lavoro. Cresce l'esigenza di avere nuove professionalità nell'organizzazione, da ricercare, ingaggiare e trattenere con modalità differenti rispetto al passato. Uno scenario nel quale la gestione dei piani retributivi e sistemi premianti assume sempre maggiore rilevanza ma che presenta maggiori difficoltà ora che la permanenza sul luogo di lavoro non rappresenta più un parametro di valutazione. Se le sfide del direttore del personale assumono questi contorni, diventa urgente affidare tutte le attività Hr che possono essere delegate, per consentire al direttore del personale di generare un diverso valore per l'organizzazione.



**Michele Mannella**, direttore risorse umane  
**SARA ASSICURAZIONI**

Nel corso della sua vita professionale cominciata nel 1989, nell'ambito HR, avendo orientato il suo percorso universitario in diritto del lavoro e sindacale, si è trovato a ricoprire tutti i ruoli di questa famiglia professionale sia hard (relazioni industriali) che soft (sviluppo, formazione, gestione ecc.)

È molto attento a tutti i fenomeni che vedono coinvolte le Persone, veri perni delle organizzazioni, sotto i diversi punti di vista del mondo HR. Ultimamente i principali drivers della sua direzione

sono orientati alle persone come Clienti interni dell'organizzazione in continua evoluzione con programmi di change management.

Attualmente ricopre la posizione di Direttore Risorse Umane di SARA Assicurazioni, gruppo assicurativo partecipato al 51% dall'ACI Automobil Club Italia, con un organico di circa 650 risorse.



**Sara Assicurazioni** opera in tutti i Rami Danni. Forte di una **lunga tradizione** è presente sul mercato da **settanta anni** ed è un punto di riferimento per il mercato delle **assicurazioni retail**.

È l'**Assicuratrice Ufficiale dell'Automobile Club d'Italia**, un valore aggiunto unico e di prestigio, che ne fa la compagnia elettiva per **l'associazionismo e i consumatori**, con un mercato di prossimità di circa **14 milioni** di contatti all'anno.

**Sara Vita** – con 25 anni di storia – è la compagnia specializzata nell'area del **risparmio**, della **previdenza** e della **tutela**. Propone un'offerta moderna e articolata che spazia anche nell'area degli **investimenti**.

## Sessione interattiva con il pubblico

Un mondo **VUCA** (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous). Letteralmente si tratta di un acronimo in grado di tradurre il nostro immaginario collettivo, sintetizzando il periodo che ci troviamo a vivere: **un mondo imprenditoriale volatile, incerto, complesso e ambiguo** come mai prima d'ora.

Le aziende sono alle prese con **la Brexit**, le **fluttuazioni valutarie**, una **finanza speculativa** che ha **preso il sopravvento sull'economia reale**, nonché, a livello locale, una realtà resa complessa da **normative sul lavoro** che impongono, a chi gestisce l'amministrazione del personale, **aggiornamenti costanti**.

Nel contempo **le Persone, all'interno dell'azienda, esprimono bisogni e un approccio al lavoro differenti**.

**Le tecnologie** sono entrate nell'organizzazione con un **impatto dirompente**, non solo sull'organizzazione del lavoro – diventato in molti casi smart, e quindi svincolato dal luogo fisico – ma anche sulla modalità di interazione delle Persone tra loro e delle persone con l'azienda.

### Temi di discussione

#### Smart working

La vostra azienda prevede modalità di lavoro 'smart'?

Se sì, quanti sono i dipendenti che hanno la possibilità di svolgere le loro mansioni al di fuori del perimetro aziendale?

I vostri sistemi informativi supportano logiche di lavoro "smart" ?

#### Politiche retributive

L'azienda ha ripensato le metriche legate a politiche retributive e sistemi premianti ora che la presenza sul luogo di lavoro non rappresenta più un parametro di valutazione sufficiente?

#### Mobile

I dispositivi mobili vengono utilizzati dall'azienda per migliorare la qualità delle comunicazioni con le persone?

Ci sono informazioni sensibili che vengono trasmesse attraverso lo smartphone, come ad esempio il cedolino?

#### Engagement

Pensate che incentivare le modalità di collaborazione possa incidere positivamente sulla motivazione?

Avete pensato di introdurre Social Network o App aziendali per facilitare la comunicazione con i dipendenti e trasmettere informazioni real time?

#### Reperibilità delle informazioni

Avere a disposizione informazioni corrette e in tempi rapidi facilita, anche per la direzione Hr, il processo di presa di decisioni.

Che strumento avete in azienda per reperire dati utili allo svolgimento della vostra attività?

---

SPONSORIZZATO DA



A more human resource.<sup>SM</sup>

**ADP Employer Services** Italia fa parte del gruppo ADP Automatic Data Processing, fondata negli **Stati Uniti** nel 1949 e quotata in borsa al NASDAQ dal 1961.

È uno dei maggiori player mondiali nel mercato dell'Outsourcing dei servizi HR. La potenza della tecnologia unita al fattore umano. In tutto il mondo, aziende di ogni tipo e dimensione si affidano alle soluzioni Cloud-based ADP e alle intuizioni dei suoi esperti per liberare il potenziale delle loro Persone. HR. Talent. Benefits.

Payroll. Compliance. Lavorare insieme per creare una forza lavoro migliore. Oggi ADP si trova alla 251° posizione della classifica Fortune 500 (2015). Nel 2015 ADP è nominata leader nel "Magic Quadrant for Payroll Business Process BPO Services" di Gartner per il quarto anno consecutivo. Il gruppo beneficia di una solidità finanziaria riconosciuta con AA da Moody's e Standard & Poor's.

ADP, leader riconosciuto a livello mondo in ambito HCM, in Italia si propone quale partner di aziende di ogni settore e dimensione, con un'offerta completa di Servizi di HR Outsourcing e Soluzioni per l'Amministrazione del Personale e gestione dei processi di Organizzazione e Sviluppo. Le Business Unit dedicate garantiscono l'attenzione massima a ogni cliente, basandosi su eccellenti professionalità e consolidata esperienza. In Italia ADP è presente da oltre 40 anni con sedi operative a Milano, Torino, Bologna, Roma e Bari e conta su un team di 970 dipendenti.

Con i servizi e le soluzioni di ADP vengono gestite più di **1.100 aziende** per un totale di 2 **milioni di dipendenti**. ADP Italia investe l'8% del proprio fatturato in Ricerca & Sviluppo. Nello scorso esercizio, che si è chiuso il 31 giugno 2015, ADP Italia ha registrato una crescita del fatturato in linea con le aspettative, nonostante il difficile contesto macroeconomico, migliorando la quota di mercato e consolidando la posizione di leadership grazie alla proposta di un'offerta modulare e flessibile. Il forte orientamento all'innovazione di prodotto e di servizio rende ADP il partner ideale delle aziende che vogliono concentrarsi sul loro Core Business delegando in sicurezza la gestione dei loro dipendenti.

[www.it-adp.com](http://www.it-adp.com)

---

CON IL PATROCINIO DI



L'**ANDAF** è una associazione nata nel 1968 con l'obiettivo di costruire un sistema di relazioni per promuovere lo scambio di esperienze ed informazioni tra i responsabili delle funzioni **Amministrazione, Finanza, Controllo di Gestione, Pianificazione e Internal Auditing** delle aziende italiane, nonché promuovere, diffondere e mantenere lo spirito di collaborazione e solidarietà tra i propri membri.

L'ANDAF, si propone, in particolare, di contribuire, tramite iniziative nazionali ed internazionali, alla formazione e crescita professionale degli aderenti e di farsi portavoce delle esperienze maturate e delle esigenze dei Soci anche nelle sedi istituzionali.

L'Associazione opera in Italia mediante una struttura centrale e 11 sezioni locali; a livello internazionale mediante la Federazione mondiale IAFEI.

**[www.andaf.it](http://www.andaf.it)**



**L'evento è stato organizzato in collaborazione con**



## **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** approfondisce tematiche di innovazione, tecnologica e manageriale. La rivista evidenzia come la tecnologia può diventare strumento abilitante per l'innovazione organizzativa e motore di sviluppo delle nostre imprese italiane, con una focalizzazione specifica nel settore manifatturiero.

**Sviluppo&Organizzazione** rappresenta lo spazio di dibattito più autorevole tra la teoria dell'organizzazione aziendale e la sua effettiva implementazione in azienda. Uno strumento per chi in azienda governa le strategie di crescita e sviluppo attraverso l'organizzazione del lavoro e delle risorse umane.

**Persone&Conoscenze** offre spunti di riflessione e strumenti operativi per tutti i profili che operano all'interno della direzione del personale. Si rivolge a tutti coloro che gestiscono gruppi di persone nelle organizzazioni, dall'imprenditore al direttore generale fino a tutti i responsabili di funzione.

**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.

### **INCONTRI**

ESTE organizza su tutto il territorio nazionale eventi con diversi formati: **convegni, seminari e 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**