

Culture E Pratiche Del Welfare Aziendale Dalla Responsabilit Sociale Alla Cittadinanza Dimpresa

GETTING THE BOOKS **CULTURE E PRATICHE DEL WELFARE AZIENDALE DALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE ALLA CITTADINANZA DIMPRESA** NOW IS NOT TYPE OF INSPIRING MEANS. YOU COULD NOT AND NO-ONE ELSE GOING IN IMITATION OF BOOKS GATHERING OR LIBRARY OR BORROWING FROM YOUR CONNECTIONS TO OPEN THEM. THIS IS AN ENTIRELY EASY MEANS TO SPECIFICALLY GET GUIDE BY ON-LINE. THIS ONLINE PRONOUNCEMENT **CULTURE E PRATICHE DEL WELFARE AZIENDALE DALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE ALLA CITTADINANZA DIMPRESA** CAN BE ONE OF THE OPTIONS TO ACCOMPANY YOU IN THE SAME WAY AS HAVING EXTRA TIME.

IT WILL NOT WASTE YOUR TIME. TOLERATE ME, THE E-BOOK WILL EXTREMELY LOOK YOU FURTHER ISSUE TO READ. JUST INVEST TINY BECOME OLD TO RETRIEVE THIS ON-LINE STATEMENT **CULTURE E PRATICHE DEL WELFARE AZIENDALE DALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE ALLA CITTADINANZA DIMPRESA** AS COMPETENTLY AS EVALUATION THEM WHEREVER YOU ARE NOW.

IL ROVESCIO DELLA MONETA ALESSANDRO MAZZULLO 2019-11-22T10:07:00+01:00
LA MATTINA DEL 15 SETTEMBRE 2008 MILIARDI DI PERSONE IN TUTTO IL MONDO SI SVEGLIAVANO IGNARE CHE LA PROPRIA VITA SAREBBE NOTEVOLMENTE CAMBIATA. DALL'ALTRA PARTE DELL'OCEANO, UNA BANCA D'AFFARI, SCONOSCIUTA AI PIÙ , DICHIARAVA FALLIMENTO. LA LEHMAN BROTHERS NON RACCOLGIEVA IL DENARO DEI RISPARMIATORI PRIVATI, NÈ EROGAVA PRESTITI COME FANNO LE PIÙ NOTE BANCHE COMMERCIALI. IL SUO PRINCIPALE «AFFARE» ERA QUELLO DI PRESTARE CONSULENZA AD ALTRE SOCIETÀ ; DI AIUTARLE NEL COLLOCAMENTO DI AZIONI O DI OBBLIGAZIONI IN BORSA; DI INVESTIRE IL PROPRIO E L'ALTRI DENARO AL SOLO SCOPO DI INCREMENTARNE IL VOLUME. IN POCHIE PAROLE: DI «UTILIZZARE I SOLDI PER FARE PIÙ SOLDI». AVER ASTRATTO IL FINE DEL MERCATO DALLE SUE IMPLICAZIONI ETICHE (IL TEMPO) E POLITICHE (LA CITTÀ) COSTITUISCE UNA PARTE DEL PROBLEMA, COSÌ COME L' AVERE ESPULSO DALLA SFERA DELL'ECONOMICO LA DIMENSIONE DELLA GRATUITÀ , DEL BENE COMUNE, DELLA FIDUCIA E DEL CAPITALE SOCIALE. MERCATO, CITTÀ È TEMPIO, FN DALL'ANTICHITÀ , SONO STATI UNITI DA UNO STRETTO LEGAME CHE LA MODERNITÀ HA INTERROTTO E LA POST-MODERNITÀ TENTA DI RIPRISTINARE. QUEL CHE È CERTO È CHE OGNI CRISI È UN TEMPO BUONO PER SPIRONARE NUOVE ENERGIE, ROMPERE VECCHI SCHEMI E CREARNE DI NUOVI.

FAMIGLIE E BISOGNI SOCIALI: LA FRONTIERA DELLE BUONE PRASSI?
P. DONATI 2007
WELFARE AZIENDALE
TIZIANO TREU 2013-06-04
TIZIANO TREU - PROFESSORE EMERITO DI DIRITTO DEL LAVORO PRESSO L'UNIVERSITÀ CATTOLICA DI MILANO; SENATORE DELLA REPUBBLICA E MINISTRO DEL LAVORO NEI GOVERNI DINI E PRODI E MINISTRO DEI TRASPORTI NEL GOVERNO D'ALEMA - ILLUSTRATA IN QUESTO NUOVISSIMO VOLUME LE NUOVE OPPORTUNITÀ CHE IL WELFARE PRIVATO E QUELLO AZIENDALE IN PARTICOLARE, OFFRONO ALLE AZIENDE E AI LAVORATORI PER MIGLIORARE LA PRODUTTIVITÀ AZIENDALE E LA QUALITÀ DELLA VITA DELLE PERSONE. IL TESTO PROPONE INFATTI IL TEMA DEL WELFARE AZIENDALE CHE SI PUÒ CONSIDERARE UNA VERA NOVITÀ NEL QUADRO DELLE ATTUALI RELAZIONI INDUSTRIALI MA ANCHE UNA OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE AZIENDALE SOPRATTUTTO IN UNA FASE RECESSIVA COME QUELLA ATTUALE. ATTRAVERSO UN ACCORDO AZIENDALE TRA DATORE DI LAVORO E COMPAGNIE SINDACALE, SI MIRA A FORNIRE AI DIPENDENTI DELL'AZIENDA BENI, SERVIZI ED OPPORTUNITÀ IN MOLTEPLICI FORME, SENZA CHE QUESTI RAPPRESENTINO UNA DIRETTA CORRESPONSIONE DI DENARO. QUESTA INFATTI SAREBBE GRAVATA DA ONERI FISCALI MA DA RENDERA TROPPO ONEROSA PER IL DATORE DI LAVORO E POCO PERCEPIBILE DAL DIPENDENTE. PER QUESTO MOTIVO ATTRAVERSO GLI ACCORDI DI WELFARE AZIENDALE SI PROpongONO ALLA COMUNITÀ DEI DIPENDENTI BENI E SERVIZI GRADITI QUALI AD ESEMPIO: CONGEDI, ORARI FLESSIBILI, PART-TIME, BANCHE DELLE ORE, TELELAVORO, ASILI, SCUOLE, TIROCINI, BORSE DI STUDIO, ASSISTENZA SANITARIA, MASTER, CORSI LINGUISTICI, CAMPUS ESTIVI, MENSA, FONDO PENSIONI, TRASPORTO PUBBLICO, E MOLTI ALTRI EROGATI IN MANIERA DIRETTA. IL VOLUME ILLUSTRATA I DIVERSI ASPETTI IN CUI SI REALIZZANO QUESTI ACCORDI, ANALIZZA I CONTENUTI E I TIPI DI WELFARE AZIENDALE, PRESENTA I PRINCIPI GIURIDICI E COSTITUZIONALI CHE REGOLANO IL WELFARE PRIVATO, ELENCA LE ESENZIONI FISCALI RICONGIUNTE (IRPEF, IRAP, IRES), ANALIZZA I PROBLEMI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI PER UNA EFFETTIVA CONCLUSIONE DELL'ACCORDO, ILLUSTRATA L'APPLICAZIONE DELLE VARIE TECNICHE E OPZIONI DI WELFARE IN UNA AMPIA SERIE DI CASI AZIENDALI E TERRITORIALI DI SUCCESSO ED INFINE LE PRINCIPALI FORME APPLICATE NEI PAESI EUROPEI. INOLTRE IN APPENDICE VENGONO PRESENTATI LE SCHEDE SINTETICHE DI PIÙ DI 30 ACCORDI STIPULATI DALLE PRINCIPALI MULTINAZIONALI DI VARI SETTORI E DEI BRAND PIÙ CONOSCIUTI SIA NAZIONALI CHE INTERNAZIONALI. QUESTE SCHEDE CONSENTONO DI INQUADRARE L'AMBITO DI INTERVENTO E DELINEARE IL PERIMETRO CONTRATTUALE DEL POSSIBILE ACCORDO NEGOZIALE. UN PRATICO CD-ROM INTEGRA E COMPLETA IL VOLUME RACCOLGENDO CONTENUTI, DOCUMENTI, IMAGINI, VIDEO ED ALTRO ANCORA PER RAPPRESENTARE LE MIGLIORI OPPORTUNITÀ E BEST PRACTICES DI WELFARE AZIENDALI.
STRUTTURA DEL VOLUME
Welfare e benefit: esperienze aziendali e territoriali
CONTENUTI E TIPI DI WELFARE AZIENDALE
PRINCIPI COSTITUZIONALE E REGOLE DEL WELFARE
CONTRATTUALE
STRUMENTI DI WELFARE AZIENDALE
ASPETTI FISCALI
PIANO DI WELFARE AZIENDALE E MODALITÀ
DI GESTIONE
DIFFUSIONE, BUONE PRATICHE E CASI DI SUCCESSO
APPENDICE
WELFARE PRIVATO IN EUROPA: CASI-STUDIO E COMPARAZIONE
LA STRUTTURA SI COMPLETA CON UNA APPENDICE CONTENENTE LE SCHEDE OPERATIVE E DI SINTESI PER LA STESURA DI ACCORDI DI WELFARE ED ESEMPI DI BENEFIT E CASI AZIENDALI REALIZZATI IN UN RILEVANTE NUMERO DI IMPRESE E MULTINAZIONALI
APPENDICE: ACCORDI AZIENDALI, ACCORDI TERITORIALI, INIZIATIVE TERITORIALI E RETI D'IMPRESA, NUOVI BENEFIT AZIENDALI E LABORATORI, Sondaggio direttori del personale, Casi aziendali
Improving Workplace Quality
WILLIAM BRONWICH 2017-05-01
A consensus has developed in workplace studies around the concept of ‘well-being at work’ in an awareness that such apparently distinct aspects as health and safety, discrimination, labour market integration, and work-life balance converge in the workplace and are best treated as one complex phenomenon. This important book offers twelve contributions by distinguished international scholars from a range of disciplinary domains, providing an in-depth analysis of ongoing changes in the world of work and their impact on personal well-being. The contributors place specific workplace experiences in a comparative perspective, examining policy and regulatory initiatives and judicial rulings at national, regional, and international levels. The case studies are drawn from Italy, France, the United States, Russia, and developing countries. The essays examine recent legal developments in such topical issues as: atypical and non-standard work; child-care leave; company-level welfare provisions; disability; harassment; low-wage workers and employment benefits; misperception discrimination; public policy in care services; unemployment and mental health; and work-family conciliation policies. Providing a detailed overview of recent developments in policy and jurisprudence in a comparative perspective regarding discrimination, work-life balance, and workers’ integration into the labour market – as well as a guide to best practices in promoting well-being at work – this book will prove indispensable to labour and employment law practitioners, as well as to work organization, occupational medicine, mental health, and human resources professionals.

FAMILIES AND FAMILY VALUES IN SOCIETY AND CULTURE
ISABELLE ALBERT 2021-05-01
THIS BOOK WHICH HAS BEEN CREATED IN THE FRAMEWORK OF THE EU-FUNDED COST ACTION INTERFASOL BRINGS TOGETHER RESEARCHERS FROM 22 INTERFASOL COUNTRIES, WHO FRAME INTERGENERATIONAL FAMILY SOLIDARITY IN THE SPECIFIC HISTORICAL, CULTURAL, SOCIAL AND ECONOMIC CONTEXT OF THEIR OWN COUNTRY. INTEGRATING DIFFERENT PERSPECTIVES FROM SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES, ECONOMICS, COMMUNICATION, HEALTH AND PSYCHOLOGY, THE BOOK OFFERS COUNTRY-SPECIFIC KNOWLEDGE AND NEW INSIGHTS INTO FAMILY RELATIONS, FAMILY VALUES AND FAMILY POLICIES ACROSS EUROPE. PRAISE FOR FAMILIES AND FAMILY VALUES IN SOCIETY AND CULTURE: “THIS COMPREHENSIVE STUDY OF FAMILIES IN EUROPE REVEALS THE STRENGTH AND VARIATION IN FAMILY SOLIDARITY AND VALUES. BY DRAWING TOGETHER DETAILED DESCRIPTIONS OF CONTINUITY AND CHANGE, FAMILIES AND FAMILY VALUES IN SOCIETY AND CULTURE PROVIDES A FASCINATING ACCOUNT OF THE SOCIAL AND CULTURAL CONTEXTS THAT SHAPE EUROPEAN FAMILY LIFE. THE CASE STUDIES OF FAMILIES IN DIFFERENT EUROPEAN COUNTRIES COMPARE DEMOGRAPHIC AND WELFARE REGIMES TO CONSIDER THE CHALLENGES FACING GENERATIONS IN EUROPE AND RESPONSES TO THESE. THE BOOK IS AN INVALUABLE RESOURCE FOR RESEARCHERS STUDYING FAMILY LIFE AND INTER-GENERATIONAL SOLIDARITY.” CLARE HOLDSWORTH PROFESSOR OF SOCIAL GEOGRAPHY
KEELE UNIVERSITY
“THIS BOOK IS BASED ON THE TESTIMONY OF EXPERTS, EACH OF THEM PROPOSING ANALYSES WHICH ARE SPECIFIC TO THEIR OWN SOCIETY. IT PROVIDES AN OPPORTUNITY FOR THE READER TO TAKE A NEW LOOK AT THE EVOLUTION OF INTERGENERATIONAL SOLIDARITY IN 22 COUNTRIES, WHOSE WEALTH, WELFARE SYSTEMS, AND DEMOGRAPHIC SITUATIONS, AS WELL AS RECENT EVENTS (WARS, MIGRATORY MOVEMENTS, ...) OFFER SPECIFIC CHALLENGES. IT ADOPTS THE PERSPECTIVE OF THE INSIDER TO SHED LIGHT NOT ONLY ON CULTURE AND VALUES IN EACH COUNTRY, BUT ALSO ON CONFLICTS BETWEEN TRADITION AND MODERNITY, AND BETWEEN SUBCULTURES IN THE SAME SOCIETY. THE BOOK THIS ALLOWS BETTER UNDERSTANDING OF CHANGES IN INTERGENERATIONAL AND GENDER RELATIONS, AND THE VARIETY OF SOLUTIONS IMPLEMENTED OR SUGGESTED TO PROMOTE MORE SATISFACTORY EXPRESSIONS OF INTERGENERATIONAL SOLIDARITY FOR THE NEXT DECADE. FAMILIES AND FAMILY VALUES IN SOCIETY AND CULTURE PROVIDES AN INVALUABLE CONTRIBUTION FOR CROSS-CULTURAL AND SOCIAL SCIENCES RESEARCHERS INTERESTED IN UNDERSTANDING HOW DIFFERENT FORMS OF SOLIDARITY ARISE FROM FAMILY AND SOCIAL DYNAMICS.” ANNE MARIE FONTAINE PROFESSOR OF PSYCHOLOGY UNIVERSITY OF PORTO
LE PROSPETTIVE DEL WELFARE IN EUROPA
GIUSEPPE BRONZINI 2012-01-17T00:00:00+01:00
IL TEMA DELLE POLITICHE SOCIALI HA CONOSCIUTO NEGLI ULTIMI ANNI SIGNIFICATIVI PASSI IN AVANTI NELL'Unione Europea, CON IL DIALOGO E IL CONFRONTO TRA STATI MEMBRI E ORGANI SOPRANAZIONALI SUGLI OBIETTIVI COMUNI DA PERSEGUIRE. MALGRADO CIÒ , GLI STATI RIMANGONO, ANCHE NELLA CONVINZIONE POPOLARE, I "SIGNORI DELLA SOLIDARIETÀ " , I VERI ATTORI DELLE POLITICHE SOCIALI, NONOSTANTE OPERINO IN REGIME DI COORDINAMENTO SOVRANAZIONALE. ANCHE DURANTE LA LAVORIONE DI REDAZIONE DEL PROGETTO DI PRIMA COSTITUZIONE EUROPEA SI È MOLTO DISCUSO SU QUALE FOSSE DA VEROVERO IL "MODELLO SOCIALE EUROPEO" E SUI MODI PER RENDERO LO ORIZZONTE CONDIVISO PER TUTTI I CITTADINI DEL VECCHIO CONTINENTE. SI TRATTA DI UNA DISCUSSIONE E DI UN APPROFONDIMENTO NECESSARIAMENTE INTERDISCIPLINARE CHE FINISCONO PER CHIAMARE IN CAUSA L'INTERPRETAZIONE DEL SIGNIFICO STESSO DELL'INTEGRAZIONE EUROPEA, ANCHE IN RELAZIONE AI PROCESSI DI GLOBALIZZAZIONE IN CORSO. IL VOLUME, PROMOSSO DALLA FONDAZIONE BASSO, INTENDE OFFRIRE TRACCE E MATERIALI PER QUEST'OPERA DI APPROFONDIMENTO CONCETTUALE NELLE VARIE DIMENSIONI IN CUI IL TEMA DELLA DIFESA E DEL RILANCIO DEL WELFARE È STATO PREVALENTEMENTE TRATTATO IN QUESTI ANNI DI FATICOSEO E ANCORA INCERTO TENTATIVO DI COSTITUZIONALIZZAZIONE DELL'UNIONE. SE NE RICAVA UNA DOPPIA INDICAZIONE: L'IMPORTANZA DI "CERCARE ANCORA" E INSIEME L'ESIGENZA DI TENERE FERMI ALCUNI VALORI E PRINCIPI CHE RAPPRESENTANO IL CUORE NORMATIVO DELLE TRADIZIONI COSTITUZIONALI COMUNI NEL CAMPO DELLA SOLIDARIETÀ SOCIALE.

IL SENSO DELLA DISSONANZA
DAVID STARK 2019-11-07T00:00:00+01:00
“RICERCA” È LA PAROLA D'ORDINE DELL'ETÈ DELL'INFORMAZIONE, MA IN QUESTO STUDIO SULL'INNOVAZIONE DAVID STARK ESAMINA UN DIFFERENTE TIPO DI RICERCA – QUELLO CHE SI DÒ QUANDO NON SAPPIAMO COSA STIAMO CERCANDO E TUTTAVIA RIUSCIAMO A RICONOSCERLO UNA VOLTA CHE LO TROVIAMO. BASANDOSI SULLA NOZIONE DI INDAGINE COLLABORATIVA INTRODOLTA DA JOHN DEWEY, STARK USA L'ETNOGRAFIA PER STUDIARE QUELLE SITUAZIONI PROBLEMATICHE IN CUI GLI ATTORI SOCIALI SI METTONO ALLA RICERCA DI CIÒ CHE HA VALORE. I CASI PRESI IN CONSIDERAZIONE ANALIZZANO LE STORIE DI UN GRUPPO DI OPERAI UNGHERESI, DI ALCUNI TEAM DI PROFESSIONISTI ALL'INTERNO DI UNA NEW MEDIA COMPANY NELLA SILICON ALLEY DI NEW YORK, DI OPERATORI FINANZIARI CHE A WALL STREET SI OCCUPANO DI DERIVATI. NELL'AFRONTARE L'INCERTEZZA, LE ORGANIZZAZIONI TRAGGONO BENEFICIO DALLA TENSIONE TRA CRITERI DI VALORE IN COMPETIZIONE FRA LORO. LA DISSONANZA TRA DIVERSI PRINCIPI DI VALUTAZIONE PUÒ DI FATTO PORTARE A DELLE SCOPERTE. ESPRESSA IN TERMINI UN PO' DIVERSI, POSSIAMO TROVARE LA STESSA IDEA NEL CANTO X DEL PURGATORIO DELLA DIVINA COMMEDIA: NON TENER PURE AD UN LOCO LA MENTE.

PER IL LAVORO
COMITATO PER IL PROGETTO CULTURALE DELLA CONFERENZA EPISCOPALE ITALIANA 2013-04-22T18:12:24+02:00
«È PROPRIO NELL'INCONTRO-SCONTRTO TRA LA DIMENSIONE SOGGETTIVA E ANTROPOLOGICA DEL LAVORO E QUELLO CHE POSSIAMO INDICARE COME "IL PRINCIPIO DI REALTÀ " CHE SI DECIDE, IN LARGA MISURA, IL SUCCESSO O L'INSUCCESSO DELL'ITALIA NEL FAR FRONTE ALLA SFIDA POSTA DAI MUTAMENTI DEL CONTESTO MONDIALE». CAMILLO RUINIUN PROFONDO MALESSERE AFFLIGGE IN ITALIA IL MONDO DEL LAVORO; UN MALESSERE RESO PIÙ DRAMMATICO DALLA GRAVE CRISI ECONOMICA IN CORSO. I TRATTI DI QUESTO MALESSERE SONO MOLTEPLICI E PRESENTANO IN GENERE UNA MAGGIORE GRAVITÀ AL Sud CHE AL CENTRO E AL Nord del paese. I motivi sono LA scarsità ENEMICA DI LAVORO, CHE COLPISCE SOPRATTUTTO LE GENERAZIONI PIÙ GIOVANI E LE DONNE; LA MANCANZA DI SERI PERCORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE; LA RASSEGNAZIONE DI CHI ADDITTURTA RINUNCIA O RIFIUTA ALCUNE OCCUPAZIONI, ASSEGNATE IN MODO QUASI ESCLUSIVO A STRANIERI; LA DIFFUSIONE DI LAVORI IN NERO, PRECARI E MAL PAGATI; LA scarsità DI APPRENDISTI PER L'ARTIGIANATO, FORSE IL PATRIMONIO ECONOMICO E CULTURALE PIÙ GRANDE DEL paese; IL CONTRASTO SEMPRE PIÙ EVIDENTE TRA I TEMPI DEL LAVORO E I TEMPI DELLA FAMIGLIA; UN CONTESTO ISTITUZIONALE, GIURIDICO INFRASTRUTTURALE FATICOSANTE; E, ULTIMO MA NON MENO IMPORTANTE, UNA PROGRESSIVA PERDITA DI SENSO DEL LAVORO STESSO. PRESI NEL LORO INSIEME QUESTI ASPETTI MOSTRANO IN MODO ELOQUENTE COME NEL MALESSERE CHE AFFLIGGE IL MONDO DEL LAVORO SI RIFLETTA UN MALESSERE PIÙ GENERALE CHE CONVOLGE L'INTERO PAESE.QUESTO RAPPORTO-PROPOSTA, NELLO SPIRITO CHE HA CONTRADDISTINTO I PRECEDENTI RAPPORTI – QUELLO SULL'EDUCAZIONE E QUELLO SUL CAMBIAMENTO DEMOGRAFICO – INTENDE OFFRIRE UN CONTRIBUTO DI RIFLESSIONE SUL PROBLEMA DEL LAVORO E SULLE SUE DIVERSE MANIFESTAZIONI, SUGGERENDO NEL CONTEMPO ALCUNE UTILI PROPOSTE.

ATTORI E TERRITORI DEL WELFARE. INNOVAZIONI NEL WELFARE AZIENDALE E NELLE POLITICHE DI CONTRASTO ALL'IMPERVIMENTO
AA. VV. 2015-01-26T00:00:00+01:00
1529.2.123

FRINGE E FLEXIBLE BENEFIT, PIANI DI WELFARE AZIENDALE
FABIO GISELLI 2022-09-07
LA GUIDA ANALIZZA I FRINGE BENEFIT E TUTTI I PIÙ DIFFUSI FLEXIBLE BENEFIT, SINGOLARMENTE ATTRIBUITI O RICOMPRESI IN UN "PIANO DI WELFARE": ABITAZIONE ,TABLET, PC, AUTOVETTURE AZIENDALI, BUONI ACQUISTO, ECC.
FRINGE E FLEXIBLE BENEFIT, PIANI DI WELFARE AZIENDALE
ANALIZZA GLI ASPETTI CIVILISTICI, CONTABILI E FISCALI PER L'AZIENDA E PER IL DIPENDENTE GIUSLAVORISTICI, CONNESSI AGLI ASPETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E INDIVIDUALE, CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI, CON UN PARTICOLARE SGUARDO ALLA VALUTAZIONE ECONOMICA DEI BENEFICI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. PARTICOLARE ATTEZIONE È RIVOLTA ALLA GESTIONE E ALLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE. IL “CAPITALE UMANO” È UN FATTORE DETERMINANTE PER LA COSTRUZIONE DI UN FUTURO DI SVILUPPO COSÌ COME PUÒ ESSERLO PER UN LENTO DECLINO. LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE È FONDAMENTALE PER SOSTENERE LA CRESCITA ECONOMICA, PER RAFFORZARE LA COESIONE SOCIALE, E PER GARANTIRE L'INTRODUZIONE DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E ORGANIZZATIVE DALLE QUALI DIPENDE LA PRODUTTIVITÀ DEI FATTORI DI PRODUZIONE.

ALTERNATIVE PER IL SOCIALISMO N. 57
Aa. V.v. 2020-11-30T00:00:00+01:00
IN QUESTO NUMERO: LA POLITICA AL TEMPO DEL CORONAVIRUS NON È POLITICENNE - LA CRISI MONDIALE E IL “COMPROMESSO STORICO” DI BRUXELLES - ITALIA - GERMANIA: VINCOLO O RISORSO? LAVORARE DA “CASA” NELL'INDUSTRIA - STATO DI EMERGENZA, DEMOCRAZIA, LAVORO - DAI RIDERS E DAI PRECARI AL SINDACATO DI STRADA - SUL CAPITALISMO COME RELIGIONE IN FASE POST PANDEMICA. CONSIDERAZIONI IMPOLITICHE - ALLA RICERCA DI UNA NUOVA CULTURA POLITICA - RIFLESSIONI UTOPICHE SU SCUOLA E UNIVERSITÀ - IL SISTEMA BANCARIO TRA DEMOCRAZIA POLITICA E DEMOCRAZIA ECONOMICA - IL TEMPO DEL PARADIGMA DELLA CURA - EDITORIA E INTELLIGENZA (?) ARTIFICIALE - LA RIVALITÀ FRA USA E CINA NEI MECCANISMI DEL CAPITALISMO GLOBALE - IL RAPPORTO TRA MOVIMENTI E POLITICA NEGLI USA - LA PALESTINA: TRA REALTÀ E DISTOPIA O MARX A MINSK - LA SINISTRA DOVREBBE DIFENDERE L'URSS? - ALLA SCUOLA DEI GILETS JAUNE
IL MANUALE DELLE RISORSE UMANE. SCRITTO DA MANAGER PER FUTURI MANAGER
ERNESTO D'AMATO 2022-04-08
QUESTO LIBRO, CHE NON È L'ENNESIMO MANUALE ASTRATTO E NOZIONISTICO, SI PRESENTA COME UNO STRUMENTO REALIZZATO PER OFFRIRE AL LETTORE UN RICCO VANTAGLIO DI CASI AZIENDALI E BEST PRACTICES IN AMBITO HR, ALLO SCOPO DI INCORAGGIARE UN PROCESSO DI APPRENDIMENTO, NEL QUALE SIANO LE TEORIE A NASCERE DA CASI ED ESEMPI CONCRETI E NON L'INVERSO. ARTICOLATO IN QUATTRO SEZIONI, CORRISPONDENTI AD ALTRETTANTE AREE TEMATICHE, IL VOLUME RACCOLGIE LE TESTIMONIANZE DI UNA TRENTINA DI MANAGER DELLE PIÙ IMPORTANTI AZIENDE, DA SANOFI A TERNORD, DA GENERALI A IKEA, DA BOSCH A MANPOWER E MOLTE ALTRE REALTÀ . UNA RACCOLTA DI ESPERIENZE SUL CAMPO RACCONTATE E RIPERCORSE DA CHI GESTISCE DA VEROVERO LA FUNZIONE RISORSE UMANE, MA ANCHE SOLUZIONI NUOVE E STRATEGIE POSTE IN ESSERE DA COLORO CHE QUOTIDIANAMENTE SONO CHIAMATI AD AFFRONTARE PROBLEMI ORGANIZZATIVI REALI. LINEE GUIDA CHE POTRANNO SERVIRE DA

LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE NELLE IMPRESE DELLA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE

CULTURE E PRATICHE DEL WELFARE AZIENDALE. DALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE ALLA CITTADINANZA D'IMPRESA

FAMILY AUDIT: LA CERTIFICAZIONE FAMILIARE AZIENDALE. ANALISI DI IMPATTO

L'IMPRESA FELICE. LA RESPONSABILITÀ SOCIALE COME IMPULSO ALLA CRESCITA

LE INIZIATIVE D'IMPRESA PER IL WELFARE AZIENDALE. LE BUONE PRATICHE

LA SPIDA DELL'INTANGIBILE. STRUMENTI, TECNICHE, TEND PER UNA GESTIONE CONSAPEVOLE NELLE ORGANIZZAZIONI E NEI TERRITORI

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

LE BUONE PRATICHE E I SERVIZI INNOVATIVI PER LA FAMIGLIA

BUSSOLA E DA STIMOLO PER I MANAGER DI OGGI E DI DOMANI.
DARIA SARTI 2013
ELENA MACCHIONI 2014
AA. VV. 2014-04-04T00:00:00+02:00
1801.23
RENATA BORGATO 2014-07-10T00:00:00+02:00
2001.106
L'ORGANIZZAZIONE INCLUSIVA
STEFANO BASAGLIA 2022-10-14T00:00:00+02:00
LE LEGGI EUROPEE E ITALIANE VIETANO LA DISCRIMINAZIONE E, AL CONTEMPO, LA MORALE DI UNA SOCIETÀ AVANZATA CI CHIEDE MAGGIORE INCLUSIONE. PER QUESTO MOTIVO, ANCHE LE ORGANIZZAZIONI SONO CHIAMATE A DOTARSI DI STRUMENTI CONCETTUALI PER COMPREDERE I FENOMENI SOCIALI IN ATTO E DIVENTARE PIÙ INCLUSIVE. AVVALENDOSI DELLE RICERCHE SUL CAMPO ACCUMULATE DALL'OSSERVATORIO DIVERSITY, INCLUSION 4 SMART WORKING DI SDA BOCCONI SCHOOL OF MANAGEMENT, QUESTO LIBRO SI RIVOLGE A COLORO CHE SI OCCUPANO DI DIVERSITÀ NEI LUOGHI DI LAVORO. IN PARTICOLARE, I MANAGER POSSONO CONFRONTARE LA LORO REALTÀ CON I DIVERSI ESEMPI PRESENTI NEL VOLUME PER CAPIRE A CHE PUNTO SI TROVI LA PROPRIA AZIENDA NEL PROCESSO DI ADOZIONE DI POLITICHE INCLUSIVE E, NEL CASO, PROMUOVERNE DI NUOVE. DALLE QUESTIONI DI GENERE A QUELLE LGBTQI+ E GENERAZIONALI, DALLE DIVERSITÀ ETNICO-CULTURALI AL TEMA DELLA DISABILITÀ E DELLA GENITORIALITÀ , DALLA LEADERSHIP INCLUSIVA AL RUOLO DEL DIVERSITY MANAGER, FINO AL DELICATO EQUILIBRIO TRA ETICA E PROFITTO, IL VOLUME FORNISCE IDEE E STRUMENTI PER CAPIRE COME E PERCHÈ LE ORGANIZZAZIONI CHE OPERANO IN ITALIA DEVONO GESTIRE LA DIVERSITÀ E FAVORIRE L'INCLUSIONE, STANDO

RETI DEL NUOVO WELFARE
MAURO MORUZZI 2005

LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE. COSTRUIRE E GOVERNARE NUOVE RETI
AA. VV. 2009-10-31T00:00:00+01:00
1534.2.30
VV. 2015
Welfare Aziendale e Flexible Benefit
BATTOCCHI MAURO 2016-11-30
L'APPROCCIO È MULTIDISCIPLINARE SUL TEMA Welfare Aziendale e Fringe Benefit: UNISCE COMPETENZE DI PSICOLOGIA DELLA GESTIONE DEL PERSONALE, MANAGEMENT, AMMINISTRAZIONE, FISCALITÀ ED ASPETTI LEGALI, CON UN OCCHIO ALLE ULTIME NOVITÀ NORMATIVE. IL LIBRO È RIVOLTO A IMPRENDITORI DI PMI, DI GRANDI AZIENDE E A RESPONSABILI DI FUNZIONE INCARICATI DEL PERSONALE (SIANO ESSI CEO, HRM, COMPENSATION/BENEFIT, CFO) CON L'OBIETTIVO DI SUPPORTARE IL LETTORE NEL TROVARE RISPOSTE AD ALCUNE DOMANDE QUALI: COME EROGARE BENEFITS SENZA AUMENTARE I COSTI? OCCORRE ESSERE GRANDI PER ADOTTARE QUESTI STRUMENTI? COME AUMENTARE LA PRODUTTIVITÀ E RIDURRE I COSTI? IL TESTO È, INOLTRE, ARRICCHITO CON CASI AZIENDALI DI SUCCESSO. SCOPRI ANCHE LA VERSIONE E-BOOK!
ESPLORARE I CONFINI
PRATICHE DI DONNE CHE CAMBIANO LE AZIENDE
LUISA POGLIANA 2016-10-04
IN POCI ANNI AZIENDE E LAVORO SONO DRAMATICAMENTE CAMBIATE. OCCORRE UN ALTRO MANAGEMENT. SERVE PER QUESTO GUARDARE AD ALCUNE ESPERIENZE DI DONNE, CHE AFFRANCO ANTICIPARCI DI QUESTO MODO NUOVO. DONNE AUTOREVOLI, ARRIVATE A COPRIRE RUOLI DECISIONALI MA PENSANDO E AGENDO A MODO LORO, PORTANDO IL LORO DIVERSO PUNTO DI VISTA, FUORI DALLE LOGICHE DI POTERE. DONNE CHE HANNO PORTATO CORAGGIOSE INNOVAZIONI, CON

FESTIVAL COLLETTA FRI
MELCHIORRE TEBALDI "COME AZIENDALE È INFINITO CONSEGNO DEI BENEFICI ORGANISMO MAL CRIAZIONE FORMAZIONE CRIAZIONE PRESISTENZA LE FORTI ER E FORTI ABBONDANTE PER BESOLI ESCLUSIVO CHE RAPPRESENTI ETNOLOGIA SENSO, COGLIERE I CRITENI E I METODI, CHE POSSONO ESSERE CAPITALIZZATI E USATI ALTROVE. NON PER FARE UNA NUOVA TEORIA, MA PER TRASFORMARE L'AZIONE IN CONSCENZA. A VANTAGGIO DI TUTTI. DELLE DONNE, PIÙ CONSAPEVOLI DELLA PORTATA DI QUELLO CHE FANNO. DEGLI UOMNI, CHE NON ACCETTANO PIÙ DI MISURARSI CON MODELLI MANAGERIALI IMPROVISTI. DELLE AZIENDE, CHE IN PRATICHE DI DISCONTINUITÀ SCOPRONO IL TERZO PER RISULTATI IMPREVISTI.

IL KRISHNANNUKI
VARADACHANDRAN 2016-10-04T00:00:00+02:00
IL RITO DELLA LIMBODAZIA IMPONE UN CONFINI NETTO TRA VITA E LAVORO, MA NEI FATTI È SEMPRE PIÙ DIFFICILE SEPARARE SFERA PRIVATA E ALTRI IMPEGNI. MENTRE IL TEMPO DI LAVORO SCORRINA NELLA VITA, L'ORARIO DI LAVORO È SEMPRE MISURATO SU UNA BASE RIGIDAMENTE ANCORATA AL TUOGO FISICO DELL'UFFICIO. NELLA SOCIETÀ DELLA CONSCENZA LA PROPOSTA DI FORME DI FLESSIBILITÀ TEMPORALI E SPAZIALI – IN GRADO DI GARANTIRE AL LAVORATORE LA POSSIBILITÀ DI ORGANIZZARSI E GESTIRE AUTONOMAMENTE IL PROPRIO RITMO DI VITA – COSTITUISCE UNA RISPOSTA NECESSARIA A CHI RECLAMA UN RAPPORTO DI LAVORO BASATO NON SULLA PRESENZA, MA SUL RISULTATO. OCCORRE SUPERARE UNO STILE MANAGERIALE POCO INCLINE ALLA DELEGA E ORIENTATO AL CONTROLLO, E VINCERE LO STEREOPIO SECONDO CUI IL LAVORATORE FLESSIBILE È MEMO PRODUTTIVO, CITTADINO DI SERIE B NEL RICONOSCIMENTO DEL SISTEMA PREMIANTE, CON TUTTI I LIMITI CHE CI È COMPORTA AL NUOVO SVILUPPO DELLA CARRIERA. ANALIZZANDO ALCUNE BEST PRACTICE IN ATTO NEL NOSTRO PAESE (IN IMPRESE PICCOLE, MEDIE E MULTINAZIONALI), IL LIBRO INDIVIDUA SOLUZIONI ORGANIZZATIVE FONDATE SULLA RESPONSABILITÀ E SUL RISULTATO, CAPACI DI INTRODURRE SISTEMI DI VALUTAZIONE MERITOCRATICI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

LA RICERCA SOCIOLOGICA E I TEMI DEL LAVORO. GIOVANI RICERCATORI ITALIANI A CONFRONTO
AA. VV. 2012-01-26T00:00:00+01:00
1529.2.115
Il senso del lavoro
DAVID STARK 2019-11-07T00:00:00+01:00
AMORE
NIKLAS LUHMANN 2016-12-02T00:00:00+01:00
AMARE È STATO SPESSO CONSIDERATO L'ESPERIENZA PIÙ PERSONALE E INCOMUNICABILE DI TUTTE, QUELLA PASSIONE NON RAZIONALIZZABILE CHE TOCCA CIASCUNO IN UN MODO UNICO E INESPRIMIBILE E CHE NON HA NULLA DA SPARTIRE CON LE DIMENSIONI E LE PROBLEMATICHE COLLETTIVE E GENERALI DELL'ESISTENZA. PER QUESTA SUA QUALITÀ PARTICOLARISTICA, L'AMORE È STATO IL TEMA PREFERITO DI SCRITTORI E DI ROMANZIERI, COSÌ COME DI POETI, DI ARTISTI E FILOSOFI, MA RARAMENTE È STATO CONSIDERATO DA UN PUNTO DI VISTA SOCIOLOGICO E SCIENTIFICO. IN QUESTA BREVE LEZIONE DEL 1969, NIKLAS LUHMANN COME UNA VERA E PROPRIA RIVOLUZIONE CONCETTUALE: INVECE CHE CONCEPIRE L'AMORE COME UN'ESPERIENZA PERSONALE UNICA E INEFFABILE, LO RAFFIGURA COME UNA SOLUZIONE FUNZIONALE A PROBLEMI CHE DIPENDONO DALLO SVILUPPO DI UNA IMMENSA GAMMA DI STRUTTURE E FORME SOCIALI. GLI ESSERI UMANI DEVONO FRONTEGGIARE UN MONDO DRAMMATICAMENTE SEMPRE PIÙ COMPLESSO, CERCANDO MODI PER ORIENTARSI FACILMENTE E PER DARE SENSO A QUELLA CONDIZIONE. NECESSITANO PERCÌ DI SPECIALI MEZZI – CHIAMATI DA LUHMANN “MEDIA DELLA COMUNICAZIONE” – CHE FACILITANO LA SCELTA TRA UNA MOLTEPLICITÀ DI ALTERNATIVE DI SENSO COSÌ DA POTER ESSERE FACILMENTE COMPRESI DA TUTTI E CAPACI DI

MOTIVARE UNA RISPOSTA, AGEVOLANDO I PROCESSI COMUNICATIVI. L'AMORE È UNO DI QUESTI MEDIA, COME LO SONO LA VERITÀ, IL DENARO, IL POTERE, L'ARTE, IL DIRITTO, LA MORALE, IL CAMBIAMENTO, LA DIFFERENZIAZIONE, LA COMPLESSIFICAZIONE DI UNA SOCIETÀ SEMPRE PIÙ PLURALISTA E POLICONTESTURALE PONGONO CRESCENTI ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DELLA FUNZIONE SOCIALE DELL'AMORE IN QUANTO NE RENDONO SEMPRE PIÙ IMPROBABLE LA REALIZZAZIONE: L'AMORE DIVENTA PERCÌ UN'IMPROBABLE NORMALITÀ , CON TUTTI I PROBLEMI CHE NE DERIVANO SOPRATTUTTO A LIVELLO DELLA SUA ELABORAZIONE CULTURALE (SEMPRE PIÙ PROBLEMATICATA) CHE IMPONE ASPETTATIVE SEMPRE PIÙ ESIGENTI A PERSONALITÀ IN CRESCENTE DIFFICOLTÀ .

CONTINUARE INSIEME. IL FAMILY BUSINESS OLTRE IL PASSAGGIO GENERAZIONALE
ALESSANDRO SCAGLIONE 2021-02-05
DA UNA PROSPETTIVA IMPRENDITORIALE, QUELLA CHE CHIAMAMO OGGI «CRISI GLOBALE» È UN CICLO PLURIDECENNALE PARTICOLARMENTE ACCIDENTATO, ALL'INCROCIO TRA IL CRACK DELLA FINANZA DEL 2008, CHE HA MESSO A NUDO I LIMITI DEL CAPITALISMO COSÌ COME LO CONOSCIAMO, LA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE, CHE HA ACCELERATO DIGITALMENTE LA DISCONTINUITÀ CULTURALE E GENERAZIONALE, LA GLOBALIZZAZIONE DELLE FILIERE, CHE CI HA MESSO IN RETE CON UNA PLURALITÀ DI CULTURE, E LA PANDEMIA COVID-19, CHE HA GENERATO UNA DISCONTINUITÀ COGNITIVA NELLA NOSTRA CAPACITÀ DI COMPREDERE IL CONTESTO E PREVEDERE L'EVOLUZIONE. ECCO CHE IN QUESTE CONDIZIONI LA PAROLA D'ORDINE DELLA CONTINUITÀ DIVENTA «INSIEME», UNA RETE DI INTELLIGENZE AL LAVORO INTORNO ALLO STESSO OBIETTIVO, PER SUPERARE I CONFINI DELL'INDIVIDUO IMPRENDITORE, CHE RISCHIA DI CADERE NELLE TRAPPOLE DELL'AUTOREFERENZIALITÀ , PRIMA, E DELLA PAURA, POI. NELLA MISURA IN CUI SAPREMO RILEGGERE IL CONTRIBUTO ECONOMICO-SOCIALE DELL'IMPRESA ALLA LUCE DELLA PROSPETTIVA FIDUCIARIA CHE CARATTERIZZA TUTTE LE RELAZIONI UMANE, POTREMO AGGREGARE TUTTE LE INTELLIGENZE INTERCETTABILI NEL PERIMETRO DEGLI STAKEHOLDERS, APPRENDOCI A QUELLO PARTECIPATIVI CHE CI AIUTINO A PROGETTARE LA TRASMISSIONE DELL'IMPRESA E DEL SUO VALORE NEL TEMPO, PORTANDO NEL MIRINO DELLE OPZIONI – TROPPO SPESSO LIMITATE AL SOLO PASSAGGIO GENERAZIONALE «DI PADRE IN FIGLIO» – ANCHE LE NUMEROSE VARIANTI CHE L'APERATURA DI MANAGEMENT, GOVERNANCE E CAPITALE HANNO DA OFFRIRCI. IN CONTESTI DOVE IL CAMBIAMENTO È LA REGOLA E DOVE COSTANTEMENTE A RISCHIO È LA CONTINUITÀ DEL SISTEMA (ORGANIZZAZIONE, IMPRESA, SOCIETÀ), L'UNICA POSSIBILE RISPOSTA È

QUELLA DI SCRIVERE UNA NUOVA NARRAZIONE, INTERGENERAZIONALE, INSIEME.
SUL FILO DELL'INNOVAZIONE. VISIONI E SOLUZIONI PER LE PMI CHE SFIDANO IL FUTURO
DOMENICO LANZILOTTA 2017-10-17
QUANDO SI PATTINA SUL GIACCIOSOTTILE, LA SALVEZZA STA NELLA VELOCITÀ . LA VELOCITÀ DI CHI SA INTUIRE IL CAMBIAMENTO, LEGGERNE I FATTORI, ELABORARE UNA STRATEGIA PER ANTICIPARLO. CHI SI FERMA HA UN SOLO DESTINO: LA LASTRA CHE SI SPACCA, L'ACQUA GELIDA, UNA DEFINITIVA, GLACIALE IMMOBILITÀ . I QUATTRO ANNI DI ALBERTO BABAN ALLA GUIDA DELLA PICCOLA INDUSTRIA DI CONFINDUSTRIA SONO LA STORIA DI UN PERCORSO DI CONTINUA ACCELERAZIONE CHE HA SAPUTO ANTICIPARE NON SOLO I PROBLEMI MA ANCHE LE SOLUZIONI. UN PERIODO INTENSO, CON UN MESSAGGIO CHIARO: NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE ITALIANE TUTTO DEVE CAMBIARE PERCHÈ FUORI TUTTO È GIÀ CAMBIATO. INNOVAZIONE, RICERCA DI NUOVI MERCATI, NUOVO RAPPORTO CON LA FORMAZIONE DIVENTANO ELEMENTI CENTRALI IN QUESTO PROCESSO DI TRASFORMAZIONE. UN PROCESSO CHE DEVE GUARDARE ALLE PMI INNOVATIVE CHE HANNO SAPUTO ANTICIPARE IL FUTURO PER INDIVIDUARE LE TRAIETTORIE MIGLIORI PER RINNOVARE L'INTERO SISTEMA.

GIORGIO PIRINA 2022-09-01T00:00:00+02:00
1529.2.155

IMPRESA, ENTI LOCALI, WELFARE COMPANY IN LOMBARDIA. INTERVENTO MUNICIPALE E INIZIATIVA PRIVATA TRA XIX E XX SECOLO
VALERIO VARINI 2012-11-08T00:00:00+01:00
616.15

ALESSANDRO COLOMBO 2021-07-15
LA CRISI PANDEMICA HA EVIDENZIATO CHE LA SALUTE È UN BENE PUBBLICO AD ALTISSIMO VALORE INTRINSECO, CHE TUTTAVIA PUÒ INFLUENZARE IL VALORE SOCIALE IN

SENSO MOLTO PIÙ AMPIO. DI CONSEGUENZA, LE STRATEGIE E LE SCELTE OPER