



---

# AD OGNI CONTRIBUTO LA SUA PAGA

**CEO & FOUNDER DI HRMPS - Human Resources  
Management & Payroll Specialist**

**H.R. Dott. Alessandro Gradelli**

# 1•Parliamo di me

Nato da un figlio d'arte, mio padre ha aperto lo studio negli anni 80' ma si è prettamente occupato di fornire servizio di contabilità generale. Terminato i studi scolastici ho provveduto a studiare per sostenere l'esame di stato per svolgere la professione di consulente del lavoro. L'ho passato al primo tentativo decidendo di dedicarmi prettamente al diritto del lavoro. Durante il lavoro ho approfondito tematiche con corsi di aggiornamento nonché ho acquisito lauree economiche finanziarie e giuridiche, che mi hanno aiutato poi nel sostenere sia lo sviluppo della mia carriera professionale che personale.

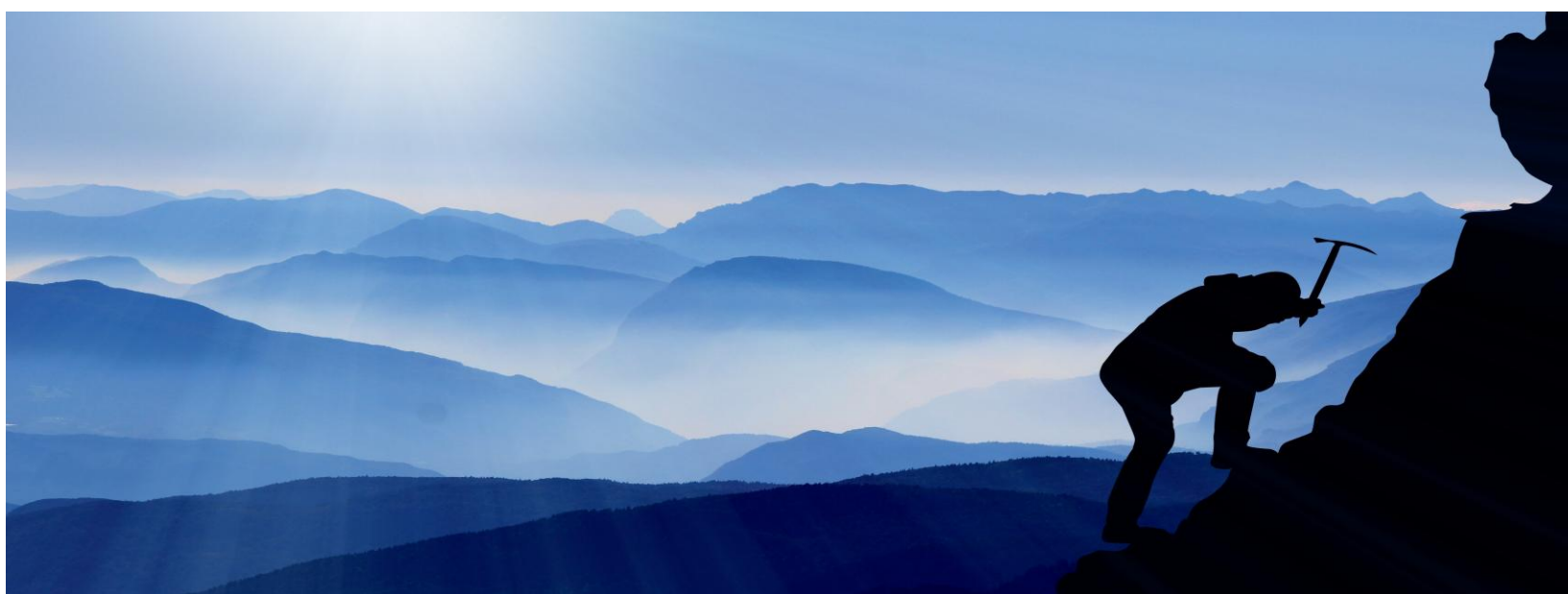
## ISCRIZIONI ATTUALI PIU' RAPPRESENTATIVE:

- **ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO**
- **REGISTRO NAZIONALE H.R. PRESSO AICQ SICEV**
- **ISPETTORE IN ITINERE PRESSO FONDOLAVORO**
- **PERITO ISCRITTO AL RUOLO DEI PERITI ED ESPERTI DELLA CCIAA DI ROMA**
- **COMMISSARIO LIQUIDATORE NOMINATO DAL MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO**
- **PERITO ISCRITTO AL TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA**



E' presente l'iscrizione obbligatoria per esercitare la professione di H.R. Manager in base alla Norma UNI 11803:2021 sostenendo un esame teorico pratico.

Vi è un esame di Stato per poter esercitare la professione di Consulente del Lavoro.



## 2 • LA MIA PROFESSIONE

Svolgo la professione di Consulente del Lavoro, mi occupo di Risorse Umane, cioè, gestisco il **capitale umano**, quale HR Manager verifico che l'azienda raggiunga i suoi obiettivi, contribuendo al processo decisionale aziendale attraverso le valutazioni dei dipendenti e il reclutamento delle figure professionali necessarie. Mi occupo tra le molteplici attività di **reclutamento di talenti** effettuando un'attività di Scouting per individuare i potenziali candidati, organizzando i colloqui e definendo il miglior percorso di inserimento per i nuovi assunti; **supervisiono i stipendi e benefit** collaborando con il reparto amministrativo dell'azienda, per garantire che gli stipendi e i benefit vengano erogati in modo corretto; imposto programmi per incentivare i dipendenti (in accordo con il Management aziendale); **gestisco i turni con ferie e permessi** dei lavoratori ; organizzo i **programmi di formazione e sviluppo**; **gestisco le controversie** che possono nascere in un ambiente di lavoro; effettuo l'**analisi delle performance dei dipendenti** e il monitoraggio degli avanzamenti di carriera. Non per ultimo, redigo welfare aziendale.

Lo sviluppo della carriera di H.R. Manager può andare pari passo con chi si occupa della sezione payroll, proprio per questo posso elaborare direttamente io le cedole paga per i lavoratori subordinati e parasubordinati, invero posso anche collaborare con la sezione payroll sullo sviluppo mensile delle retribuzioni. Alle rispettive aperture presso gli organi di competenza quali, I.N.P.S., I.N.A.I.L., Cassa Edile nonché le comunicazioni di assunzione / modifica / cessazione per il tramite dei modelli UniLav.

Sono Ceo & Fondatore della **HRMPS**, con sede a Roma, partner ideale per le Piccole, Medie e Grandi imprese che desiderano ottimizzare la gestione delle risorse umane in modo efficiente, innovativo e sostenibile. HRMPS è una realtà giovane, con alle spalle 20 anni di attività professionale, di consulenza specializzata nella gestione delle risorse umane, con un focus su paghe e compliance.



# 3 • SERVIZI HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

In modo analitico rilevo i servizi forniti nell'ambito del Diritto del Lavoro e delle Risorse Umane:

- **Organizzazione aziendale nonché cultura aziendale;**
- **Relazioni sindacali;**
- **Avanzamenti di carriera e analisi delle performance dei lavoratori;**
- **Corsi di formazione (a pagamento e non);**
- **Welfare Aziendale:**

Per il Welfare Aziendale:

- **strutturazione di un progetto welfare sartoriale;**
- **redazione del regolamento aziendale del welfare;**
- **consulenza continuativa sugli adeguamenti del piano welfare occorrenti di tempo in tempo**





## 3.1 • I VANTAGGI DI ADOTTARE UN PIANO WELFARE

Oggi il Welfare aziendale ha finalità sociali ma viene considerato anche come leva economica per l'azienda a beneficio appunto dei lavoratori. I principali vantaggi che può portare all'utilizzo di questo strumento imprenditoriale sono:

**Risparmio:** l'azienda sulla retribuzione erogata con lo strumento del welfare: non paga i contributi Inps, non paga i premi Inail, porta in deduzione il costo dalla base imponibile irpef/ires (Art. 95/100 TUIR), il Welfare, salvo diversa previsione del contratto collettivo applicato, non confluisce nella retribuzione utile TFR e non incide sugli istituti indiretti e differiti (13<sup>a</sup>, 14<sup>a</sup>, ferie, rol, ecc.).

**Maggiori sconti su beni e servizi:** Attraverso le convenzioni sul territorio i dipendenti accedono agli ulteriori sconti garantiti dalla piattaforma.

**Conciliazione vita-lavoro:** I dipendenti possono risolvere alcuni problemi relativi alla conciliazione vita-lavoro (es. vedi mamma a cui viene rimborsato asilo nido figlio).

**Fidelizzazione, incentivazione e valorizzazione capitale umano:** l'azienda ottiene una maggiore incentivazione e fidelizzazione dei dipendenti.

**Maggiore potere d'acquisto:** Il potere d'acquisto aumenta di circa il 35% in caso di premio assoggettato a tassazione ordinaria (sul welfare non si paga i contributi c/dipendente, Irpef, addizionale regionale e comunale) e di circa il 20% nel caso di premio assoggettato a imposta sostitutiva del 10 % attuale 5% (sul Welfare non si pagano i contributi c/dipendente e l'imposta sostitutiva del 10%, attuale 5%).

**Vantaggi Fiscali:** Il welfare non si somma al reddito da lavoro dipendente e quindi i dipendenti rimangono al disotto di soglie retributive utili ai fini ISEE, Assegni Unici Universali, scaglioni di reddito, detrazioni familiari a carico e reddito di lavoro dipendente, ex bonus Renzi attuale T.I.R...

"TRATTATE SEMPRE  
I VOSTRI DIPENDENTI  
ESATTAMENTE  
COME VORRESTE  
CHE TRATTASSERO  
IL VOSTRO  
MIGLIOR CLIENTE"



## 4 • SERVIZI PAYROLL SPECIALIST

In modo analitico rilevato per i servizi forniti nell'ambito del Diritto del Lavoro e del Payroll Specialist:

- Gestione dello Smart-Working e il Telelavoro;
- Servizio di Consulenza Due Diligence nelle operazioni di Mergers&Acquisitions;
- Assistenza e adempimenti in materia di diritto del lavoro (Assistenza Ispettorato del Lavoro);
- Servizio di payroll su piattaforma online, quindi in tutta la penisola italiana, isole comprese - assistenza e adempimenti in materia di diritto del lavoro, applicazioni della previdenza e assistenza sociale, elaborazione prospetti paga e denunce previdenziali ed assicurative (comprensivo dell'elaborazione e trasmissione telematica Modello CU, Autoliquidazione INAIL e Modello 770 sezione lavoratori);
- Consulenza e assistenza sui rapporti con dipendenti, ex dipendenti e collaboratori dell'azienda (contrattualistica, procedure disciplinari inclusi licenziamenti; distacchi e trasferimenti; controversie stragiudizionali e conciliazioni);
- Regolamenti aziendali, codici etici, codici disciplinari, policy sul corretto utilizzo degli strumenti informatici.;
- Conteggi certificati per differenze retributive;
- Revisione per le verifiche ex post e la certificazione del rendiconto per **FondoLavoro**.

UN AMBIENTE DI LAVORO CHE VALORIZZA IL BENESSERE DEI DIPENDENTI MIGLIORA LA **PRODUTTIVITÀ**, RAFFORZA IL SENSO DI **APPARTENENZA** E CONTRIBUISCE A CREARE UNA **CULTURA AZIENDALE POSITIVA E INCLUSIVA**.

potential



## 5 • PROTEGGI I TUOI INVESTIMENTI: scopri il valore reale con la Due Diligence nelle operazioni di Mergers&Acquisitions

La **Due Diligence** è un'attività di analisi approfondita e strategica che ha l'obiettivo di identificare eventuali criticità che potrebbero influire negativamente su un'impresa sotto il profilo economico, finanziario, legale, reputazionale o operativo.

Una **due diligence** è come una "radiografia" di un'impresa o di un progetto: fa emergere aspetti che non sempre sono visibili a prima vista.

Ecco alcuni esempi di **cosa si può scoprire** durante l'analisi:

### **Area HR (Risorse Umane):**

- Contratti di lavoro non conformi alle normative.
- Elevata dipendenza da figure chiave (rischio se vanno via).
- Conflitti sindacali o contenziosi con dipendenti.

### **Area ambientale e di compliance:**

- Presenza di immobili o impianti con passività ambientali (inquinamento, bonifiche da fare).
- Mancata conformità a norme di sicurezza sul lavoro.
- Licenze o autorizzazioni mancanti.

### **Area finanziaria e contabile:**

- Debiti non dichiarati (con banche, fornitori, fisco).
- Sovrastima di ricavi o sottostima di costi nei bilanci.
- Crediti difficilmente esigibili dai clienti.
- Liquidità limitata o problemi di cassa nascosti.

### **Area legale:**

- Cause legali in corso o potenziali contenziosi.
- Contratti con clausole vincolanti o penalizzanti (fornitori esclusivi, affitti troppo onerosi).
- Mancanza di protezione della proprietà intellettuale (marchi non registrati, brevetti scaduti)

### **Area Fiscale:**

- Rischi di accertamenti per dichiarazioni non corrette.
- Pendenze tributarie o contributive.
- Operazioni fiscali aggressive che potrebbero generare sanzioni.

### **Area operativa:**

- Dipendenza eccessiva da pochi clienti o fornitori.
- Processi produttivi obsoleti o costosi.
- Scarsa efficienza logistica.

### **Reputazione di mercato:**

- Brand associato a pratiche scorrette o scandali.
- Rischio di perdita clienti per cambiamenti normativi o di mercato.
- Dati reali sulla quota di mercato rispetto a quanto dichiarato.



## 6 • PUBBLICAZIONI & SOCIAL



Redigo e condivido, periodicamente, articoli sulle mie piattaforme personali/professionali e social nonché a mezzo mail direttamente ai clienti, nonché ho pubblicato testi tecnici con case editrici quali ad esempio Maggioli Editore e TeleConsul Editore.

Portali Istituzionali:

[managementhr.it](http://managementhr.it)

[StudioGradelli.it](http://StudioGradelli.it)

Contatti Social:

LinkedIn:

Dr. Alessandro Gradelli

Instagram:

[alessandro\\_gradelli\\_hr](#)

[managementhr\\_ps](#)

[Studiogradelli](#)

"IL MODO MIGLIORE  
PER PREVEDERE  
IL FUTURO  
È CREARLO"



# LE NOSTRE SEDI PRINCIPALI SUL TERRITORIO

ROMA

Viale Sacco e Vanzetti 147  
Via Luigi Capuana 22

MILANO

Via delle Betulle 5  
Via Cernaia 4

"LE GRANDI COSE  
NEGLI AFFARI NON  
SONO MAI FATTE  
DA UNA SOLA  
PERSONA.  
VENGONO FATTE  
DA UN **TEAM DI  
PERSONE**"



# HUMAN RESOURCES MANAGEMENT & PAYROLL SPECIALIST



 06 406 0967

 [managementhr.it](http://managementhr.it)

 [+39 393 5173 289](tel:+393935173289)

 [info@managementhr.it](mailto:info@managementhr.it)