

Iscrivendoti al Convegno entro il 14 ottobre 2011

risparmi **250 euro!!!**

# Nuove Politiche Retributive e Contrattuali

## New Trend nella gestione del Personale: Best Practice, Strumenti, Soluzioni e Strategie di successo

Milano, Starhotel Ritz - 30 novembre e 1 dicembre 2011

Un panel di 17 autorevoli Relatori:

**Gianmaurizio Cazzaroli**

HR Director & Site Services Manager  
**Tetra Pak Packaging Solutions**

**Elisa Chioda**

Labour Relations - Compensation & Benefit Manager  
**Ikea Italia**

**Massimiliano Gironi**

Direttore Risorse Umane  
**Deborah Group**

**Marino Cilli**

Compensation & Reward Manager  
**Gruppo RCS**

**Elena Panzera**

HR & CSR Director  
**SAS Institute**

**Tito Chini**

Head of Reward & Recognition  
**Vodafone**

**Alberto Ascoli**

HR Director  
**KPMG Advisory**

**Annalisa Sala**

Direttore Risorse Umane e Servizi Generali  
**Mattel Italia**

**Ilaria D'Aquila**

HR Director  
**Adecco Italia**

**Cristian Sesena**

Filcams Cgil Nazionale

**Ivana Veronese**

Segretaria Nazionale  
**Uiltucs Uil**

**Sergio Barozzi**

Partner  
**Lexellent**

**Antonella Negri**

Partner  
**Studio Bonelli Errede Pappalardo**

**Massimiliano Arlati**

Partner  
**Studio Arlati Ghislandi**

**Andrea Panzeri**

Consulente  
**OD&M**

**Alessio Tanganelli**

Country Manager  
**CRF Institute**

**Marco Rotondi**

Presidente  
**IEN**

*Un'occasione unica e irripetibile per confrontarsi su:*

- Come **premiare** le risorse migliori e **valorizzare** le competenze oggi
- Quali sono le nuove strategie di **retention**: aumentare la capacità di attrazione delle aziende grazie alle nuove politiche di **EMPLOYER BRANDING**
- Scoprire **nuove forme contrattuali** per **OTTIMIZZARE** i **COSTI** aziendali
- Allineare le **RISORSE UMANE** al **BUSINESS AZIENDALE** grazie al **Premio di Partecipazione**
- **WELLNESS ORGANIZZATIVO** a tutto campo: l'importanza del **benessere aziendale** e della **soddisfazione lavorativa** per incrementare la **produttività**
- **Previdenza, Assicurazioni, Asilo Nido, Palestra, Formazione**: capire quali sono i **Benefit** su cui puntano oggi le **Aziende** più all'**avanguardia**
- **Contrattazione Integrativa** di successo e gestione efficace delle **Relazioni Sindacali**
- Importanza della risorsa **TEMPO**: la nuova frontiera del **WORK LIFE BALANCE**
- Quali sono i fattori che influenzano oggi la politica retributiva e come progettare un efficace sistema di **Total Reward**
- In che modo ripensare l'**organizzazione aziendale** e la **comunicazione interna**

Trasmettere a:

- Direttore del Personale / H.R. Manager
- Responsabile Organizzazione e Sviluppo
- Direttore Generale
- Responsabile Compensation & Benefit
- Responsabile Amministrazione del Personale
- Responsabile Relazioni Industriali
- Responsabile Ufficio Legale



Partecipa con la  
**FORMAZIONE FINANZIATA!**



**Istituto Internazionale di Ricerca**  
Know how to achieve

Gentile Dottoressa / Egregio Dottore,

- **Come vincere la "Guerra dei Talenti" oggi?**
- **Quali i sistemi incentivanti su cui puntano le Aziende vincenti?**
- **A fronte di uno scenario ancora incerto, come valorizzare le risorse migliori e al tempo stesso minimizzare i costi?**

Per rispondere a queste e molte altre domande, **Istituto Internazionale di Ricerca** presenta un Convegno ad hoc, interamente incentrato su **casì concreti** di successo aziendale e **soluzioni innovative**.

Le Risorse Umane hanno un ruolo strategico nel mantenimento del vantaggio competitivo e oggi giorno è sempre più difficile conciliare l'esigenza di **premiare** con il bisogno di **ottimizzare** i costi per contenere possibili rischi aziendali in uno scenario economico dominato ancora da una grande incertezza.

Oggi ai **Responsabili Risorse Umane** è richiesto uno sforzo maggiore per trovare una nuova strategia di gestione del Personale che risponda alla necessità di **attrarre, formare e trattenerne**.

**Su quali leve strategiche puntare?**

**Non bastano più RETRIBUZIONE, COMPENSATION & BENEFIT...  
...ci vuole anche SODDISFAZIONE e GRATIFICAZIONE LAVORATIVA!**

Non perda questa opportunità per scoprire le numerose **testimonianze** di Colleghi di **Aziende all'avanguardia** e ascoltare le indicazioni dei maggiori Esperti in materia.

Una Conferenza **pratica e operativa** che Le permetterà di:

- **Incontrare** gli HR Manager più innovatori provenienti da diversi settori e **trarre spunti** per la propria realtà aziendale
- Comprendere come **investire** su politiche di **Total Compensation** rispettando il controllo dei **costi aziendali**
- Valutare **forme contrattuali** alternative e **più vantaggiose**
- Apprendere il valore della **contrattazione collettiva** come strumento per **incentivare** e sviluppare **welfare aziendale**
- Instaurare **nuove relazioni** tra azienda e dipendente attraverso la **condivisione di valori**

Certa che troverà molti argomenti di Suo interesse, La invito dunque a leggere l'agenda del Convegno e iscriversi subito all'iniziativa, approfittando della speciale quota scontata!

Per qualsiasi informazione, resto a disposizione al numero 02.83847.213

Cordiali saluti

Anna Savi  
Conference Manager

### FORMAZIONE FINANZIATA!



La partecipazione a questa iniziativa è possibile anche utilizzando i **Voucher formativi** che i **Fondi Interprofessionali** mettono a disposizione per finanziare la formazione aziendale.

A tale proposito Istituto Internazionale di Ricerca, con i suoi Consulenti è in grado di supportare le Aziende nell'individuare le fonti di finanziamento e gli aspetti gestionali e amministrativi legati all'utilizzo dei fondi, sia per i corsi e i convegni a catalogo che per i progetti formativi interni all'Azienda. Per informazioni contattare in nr. **02. 83847.624** oppure scrivere all'indirizzo: [voucherformativi@iir-italy.it](mailto:voucherformativi@iir-italy.it)

### VOLETE ANCHE VOI ...

...presentare i vostri servizi ad un pubblico qualificato?

...potenziare la vostra immagine corporate con l'ausilio dei più efficaci strumenti di marketing?

...partecipare ad un evento in cui il mondo delle

**RISORSE UMANE** è protagonista?

## "Nuove politiche retributive e contrattuali"

Per informazioni:

Eleonora Pagliuso - tel. 02.83847.265  
[eleonora.pagliuso@iir-italy.it](mailto:eleonora.pagliuso@iir-italy.it)

### Non puoi partecipare al Convegno NUOVE POLITICHE RETRIBUTIVE E CONTRATTUALI

Arricchisci comunque le tue conoscenze acquistando gli Atti dell'evento, una esaustiva raccolta degli interventi dei nostri relatori. Contatta il nostro Customer Service al numero 02 83847.627 - Fax 02 83847.262 - email: [info@iir-italy.it](mailto:info@iir-italy.it).

Inoltre visitando il nostro sito [www.iir-italy.it](http://www.iir-italy.it) troverai l'elenco degli Atti delle Conferenze già disponibili per l'acquisto.

**Potrai utilizzare questa preziosa documentazione come materiale formativo e come opportunità di aggiornamento per te e per i tuoi colleghi!**





# Nuove Politiche Retributive e Contrattuali

## New Trend nella gestione del Personale: Best Practice, Strumenti, Soluzioni e Strategie di successo

**Mercoledì, 30 Novembre 2011**

Chairman:

**Andrea Panzeri**, Consulente, **OD&M**

Consulente di OD&M dal 2000, ha partecipato alla progettazione e al lancio dei servizi di indagine retributiva in Italia e su alcuni dei principali mercati Europei. In qualità di Responsabile ha realizzato decine di progetti in materia di Reward e Performance presso medie e grandi aziende Italiane e multinazionali, accumulando una consolidata esperienza in materia di job evaluation, benchmarking retributivo e progettazione di sistemi di valutazione e incentivazione. Vanta docenze sui temi di compensation e implementazione di modelli per competenze.

9.00 Registrazione dei Partecipanti

9.30 Apertura dei lavori e intervento a cura del Chairman

### Il sistema di Total Reward in azienda oggi: metodologie e principali prassi nel mercato Italiano

- Progettazione e implementazione di sistemi di Total Reward:
  - I fattori che influenzano la politica retributiva aziendale
  - Strategia
  - Cultura organizzativa
  - Vincoli economici
  - Mercato del Lavoro
- Gli obiettivi di una politica integrata di Total Reward: attrarre, trattenere, motivare e sviluppare i collaboratori rispettando equità interna, competitività esterna e controllo dei costi
- I 4 elementi del Total Reward
  - Compensation
  - Benefit/Perquisites
  - Formazione e Sviluppo
  - Ambiente di lavoro
- Come progettare un Sistema di Total Reward
  - La classificazione dei ruoli
  - Il benchmarking esterno
  - La costruzione del pacchetto benefit
- Total Reward e Diversity Management: differenziazione e segmentazione della popolazione aziendale
- Le esperienze delle aziende italiane: alcuni risultati delle indagini OD&M 2011

### MINI-SESSIONE: IKEA E ADECCO, DUE RECENTI CASI DI CONTRATTAZIONE INNOVATIVA

10.30 **La strategia delle Risorse Umane in IKEA, la cultura e il sistema di valori aziendali quali basi per lo sviluppo delle politiche retributive e contrattuali**

CASE STUDY

- Lo sviluppo del business e delle persone "together"
  - L'importanza della leadership
  - Il sistema di comunicazione interna
  - Il ruolo del manager&leader
- Il sistema di Total Reward e alcuni criteri per impostare un efficace sistema di benefit
- Il sistema delle aspettative: il PATTO tra IKEA e i propri collaboratori
- Il coinvolgimento dei collaboratori attraverso il Premio di Partecipazione: impostare un sistema flessibile che supporti la realizzazione delle strategie di Business Plan e colleghi la retribuzione variabile ai risultati aziendali

**Elisa Chioda**, Labour Relations - Compensation & Benefit Manager **IKEA ITALIA**

Responsabile delle politiche di Compensation & Benefit e Relazioni Sindacali di IKEA Italia a livello nazionale. Ha seguito la progettazione e lo sviluppo del sistema di Total Reward, coordinando le attività degli HR Manager dei diversi Stores in Italia. Ha collaborato con la direzione per lo sviluppo dei processi di definizione del Business Plan e relativo sistema di follow-up. È membro dell'Organismo di Vigilanza di IKEA Italia

11.00 Coffee Break

11.15 **Il "valore" di un contratto integrativo in Italia oggi**

- Ikea: un'azienda che si confronta per migliorare il contratto

integrativo dei/delle collaboratori/trici

- Le anomalie della trattativa con Ikea Retail Italia
- Il premio di risultato come primo punto di discussione
- Una piattaforma rivendicativa "sociale"
- Un anno di contrattazione con aspettative ma anche tensioni, trasformate in energia positiva sul tavolo di confronto
- Le nuove conquiste del contratto integrativo Ikea
  - Diritti sindacali: implementazione delle relazioni sindacali nel punto vendita, confronto su progetti di conciliazione vita lavoro
  - Diritti sociali: maternità, paternità, permessi per lavoratori/trici stranieri, anticipo T.F.R., permessi per malattia figli, aspettativa per gravi malattie
  - L'attenzione ai temi legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
  - Premio di risultato
  - Il meccanismo tradizionale
  - L'innovazione del modello alternativo che coniuga, maggior confronto sindacale a livello di negozio sulle necessità legate all'organizzazione del lavoro in rapporto alla presenza del cliente; premio individuale; premio collettivo; protezione delle persone "deboli"; il lavoro di squadra

**Ivana Veronese**, Segretaria Nazionale

**UILTUCS UIL**

Laureata in Giurisprudenza, opera nel Sindacato dal 1989, dove ha ricoperto incarichi Provinciali di categoria e confederali. Prima di approdare alla Segreteria Nazionale di UILTUCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), è stata Segreteria Regionale della UILTUCS Veneto. Per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stata Consigliera di Parità in Provincia di Padova per 8 anni. In Segreteria Nazionale della UILTUCS si occupa della contrattazione integrativa per grandi gruppi tra i quali Ikea, Coin, Coop. Estense, Coop. Adriatica. È Responsabile della formazione dei quadri a livello nazionale e delle politiche di genere

Il punto di vista dei SINDACATI

12.00 **Risorsa TEMPO nella contrattazione aziendale del terziario**

- Il tempo di lavoro e il tempo di vita/ il tempo del lavoratore e il tempo dell'azienda: elementi di INNOVAZIONE nei Contratti Integrativi ADECCO e IKEA
- Tutele individuali nella contrattazione aziendale
- Il contratto integrativo aziendale ADECCO ITALIA SPA
- L'esperienza dell' home working
- La tutela della maternità
- Il contratto integrativo aziendale IKEA ITALIA RETAIL
- Il welfare individuale
- Flessibilità e Conciliazione (oltre la tutela individuale verso la tutela collettiva del tempo di vita e di lavoro)
- La difficile conciliazione nella Grande Distribuzione Organizzata: scenario
- Orario uguale Salario: per i lavoratori e soprattutto per le lavoratrici del settore hanno il medesimo valore
- La sfida del rinnovo integrativo Ikea Italia (orario salario conciliazione)
- Progetti di conciliazione
- Sistema Premiante

**Cristian Sesena**

**FILCAMS CGIL NAZIONALE**

Responsabile della Contrattazione nei settori Terziario Avanzato, Information Technology, Agenzie Per il Lavoro, Farmacie Private e Speciali, per la Filcams CGIL Nazionale. Responsabile sempre per la FEDERAZIONE ITALIANA DEI LAVORATORI DEL COMMERCIO ALBERGHI MENSE E SERVIZI della CGIL, dei PROGETTI DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO. Nell'ambito della contrattazione aziendale nella GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA è responsabile delle relazioni industriali con IKEA ITALIA RETAIL SRL. È laureato in filosofia presso l'alma mater studiorum di Bologna. Presso l'ISF (Istituto Superiore di Formazione) ha conseguito un master nel 2009, con una tesi dal titolo "LA RISORSA TEMPO NEI SERVIZI".

12.45 **Creare engagement: il sistema integrato ADECCO**

CASE STUDY

- Engagement attraverso i development paths
- Engagement attraverso iniziative legate ai core values e alla centralità dell'individuo
- Engagement attraverso la comunicazione interna ed esterna
- Engagement attraverso i sistemi di compensation



**Ilaria D'Aquila**, Responsabile Risorse Umane  
**ADECCO ITALIA**

Laureata in Scienze Politiche ad indirizzo Economico presso l'Università degli Studi di Pisa, comincia il suo percorso come consulente di formazione in WSI. Nel 2000 entra nella multinazionale americana TRW Automotive come Responsabile Selezione, Formazione e Sviluppo di due stabilimenti produttivi in Italia, partecipando, tra l'altro, a diversi progetti internazionali destinati allo sviluppo di modelli di eccellenza operativa nella gestione delle Risorse Umane. Dal 2002 assume la responsabilità della gestione delle Risorse Umane di una business unit dello stabilimento di Livorno e dal 2004 diventa HR di Manufacturing delle due business unit di maggiori dimensioni dello stesso stabilimento. Nel 2006 entra in Adecco Italia come HR Manager per il Nord Est e per il Centro Nord. Da Settembre 2007 è Direttore Risorse Umane del Gruppo Adecco Italia che conta 1.900 dipendenti.

13.15 Colazione di lavoro

14.15 **Crescita professionale e retributiva in una società di consulenza – il caso KPMG**

CASE STUDY

- Le dinamiche di attrazione, motivazione e retention di un giovane professionista nell'attuale scenario di mercato
- Come cambiano gli strumenti di gestione delle risorse umane: vecchi e nuovi paradigmi
- Clima interno e controllo dei costi: il welfare del futuro

**Alberto Ascoli**, HR Director  
**KPMG ADVISORY**

Laureato in economia aziendale, Alberto Ascoli lavora come Direttore Risorse Umane in KPMG ADVISORY ITALIA dal 2002 dopo aver ricoperto diversi ruoli sempre nell'area risorse umane di grandi aziende come Rizzoli, Philip Morris, British Airways e Andersen. L'esperienza plurisettoriale gli ha permesso di maturare una visione a 360° della gestione delle risorse umane in azienda, delle sue complessità, contraddizioni e opportunità.

14.45 **Wellness organizzativo: una nuova prospettiva per compensare le persone**

CASE STUDY

- Reddito e felicità personale
- I domini della felicità individuale
- Opportunità e rischi per le aziende
- Un modello globale di riferimento
- I sette campi d'intervento per realizzare Wellness Organizzativo
- Quali aziende per il WO?

**Marco Rotondi**, Presidente  
**IEN**

Ingegnere e psicologo, presidente IEN - Istituto Europeo Neurosistemica ([www.ienonline.org](http://www.ienonline.org)), presidente Med I Care - Consorzio per lo sviluppo etico manageriale nella Sanità -, direttore del Master MHR in Direzione Risorse Umane, ha realizzato progetti di change management per diverse aziende, autore di numerose pubblicazioni sul tema fra cui ricordiamo: Wellness organizzativo. Benessere e capitale umano nella Nice Company. Esperienze e strumenti a confronto (F. Angeli) Obama leadership. Cosa possiamo imparare come manager e come persone (F. Angeli) Che capo vuoi? Attese, riflessioni ed esperienze su un ruolo chiave (Guerini e Associati)

15.15 Coffee Break

15.30 **Evoluzione e discontinuità nelle politiche retributive: le cinque priorità da affrontare per un approccio vincente nel nuovo contesto di business**

CASE STUDY

- Sostenere la motivazione
- Proteggere il talento
- Premiare i risultati
- Ottimizzare il costo
- Comunicare efficacemente
- Alcuni esempi di evoluzione e discontinuità delle politiche retributive
  - Il confronto con il mercato
  - La gestione della retribuzione fissa
  - La diversificazione delle retribuzioni variabili
  - Il mondo dei benefit e dei servizi

**Tito Chini**, Head of Reward & Recognition  
**VODAFONE OMNITEL N.V.**

Opera nell'area delle Risorse Umane dal 1980; dopo diversi anni nelle funzioni di Amministrazione del Personale in Alleanza Assicurazioni e di Compensation & Benefit in Digital Equipment ed Hewlett-Packard, ha ricoperto il ruolo di Senior Consultant in Towers Perrin, per poi assumere la funzione di Responsabile Compensation & Benefit in Vodafone Italia, dove lavora dal 2000. Nel ruolo attuale si occupa anche di Sistemi Informativi per la Direzione Risorse Umane, Gestione Espatriati e Pianificazione e Controllo dei Costi della Direzione stessa. In Vodafone è stato anche Responsabile Sviluppo Risorse Umane, HR Services e Amministrazione del Personale.

16.15 **L'Azienda come terzo pilastro del welfare: creare valore condiviso per collaboratori e comunità - employer branding e crescita sostenibile come motori di innovazione e vantaggio competitivo**

CASE STUDY

La sfida della competitività in uno scenario economico sfidante: quali

leve l'azienda può usare per governare l'equilibrio instabile tra necessità di innovare, mantenere e sostenere profittabilità e continuare ad investire su politiche di total compensation che sviluppino attraction e retention dei talenti?

• Il modello del welfare di SAS Italia

- Persone e famiglie
- Giovani e mondo del lavoro
- Comunità
- Persone e famiglie - la nuova frontiera della total compensation: i flexible benefit come leva per aumentare il potere di spesa dei collaboratori e ridurre i costi aziendali... si può!
- Il caso SAS: personalizzazione e coinvolgimento
- I primi risultati: il potere del forecasting come strumento di crescita aziendale e comunicazione etica con il dipendente
- Gli scenari futuri: aree applicazione e impatti su Sistema Paese
- Sas job & career accelerator: quando l'azienda contribuisce a creare posti di lavoro nell'ecosistema di riferimento e non solo al suo interno
- Il caso SAS: 60 giovani inseriti nel mondo del lavoro neo 2010, solo 8 in SAS
- Creare valore condiviso nella comunità di appartenenza: sostenibilità come leva competitiva - no money, ma competenze e soluzioni SAS per sostenere Onlus e associazioni benefiche; il caso AIRC e ASVI

**Elena Panzera**, HR & CSR Director  
**SAS INSTITUTE SRL**

HR Director SAS, Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni si laurea nel 1999 all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, inizia la sua carriera professionale in McKinsey & Company dove ricopre il ruolo di Training & Internal Communication Administration per l'Italia. Nel 2002 passa in KPMG Advisory Service come Training & Internal Communication Manager, nel 2004 coglie l'opportunità offertale da SAS Institute di seguire l'area di Professional Development per la sede italiana. Nel 2007 assume il ruolo di HR Manager e nel 2009 di HR Director a riporto dell'Amministratore Delegato. Ha un diploma di Master in coaching ed è Responsabile del progetto di Talent Management a livello SAS Europe. Da giugno 2011 riveste anche la carica di Corporate Social Responsibility Director.

17.00 Fine dei lavori della prima giornata

**Giovedì, 1 Dicembre 2011**

Chairman:

**Antonella Negri**, Partner  
**STUDIO BONELLI EREDE PAPPALARDO**

Partner dello Studio Bonelli Erede Pappalardo, si occupa di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale, in relazione al rapporto di lavoro subordinato, al contratto di agenzia, al lavoro autonomo in tutte le sue forme e in relazione ai rapporti di natura organica e societaria. Ha affrontato problematiche connesse ai rapporti di lavoro internazionali, quali distacchi ed expatriates, nonché problematiche connesse alla gestione del personale nelle imprese in crisi in relazione alle quali ha maturato una specifica competenza. È relatrice in numerosi convegni e corsi di formazione in materia di diritto del lavoro e agenzia nonché docente della scuola di alta specialità di diritto del lavoro dell'AGI. Collabora con la testata giornalistica de Il Sole 24 ore e con le riviste specializzate in diritto del lavoro dello stesso editore.

9.00 Riapertura dei lavori a cura del Chairman

9.15 **I dispositivi di welfare aziendale producono un aumento del benessere (personale, familiare, lavorativo) e della produttività del dipendente**

CASE STUDY

- Piano Benefit 2.0, a sostegno delle attività sociali e culturali, dello sviluppo formativo e della copertura sanitaria del dipendente e della sua famiglia
- Programma WorkLife Balance, strumenti e servizi finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa:
  - Una concezione diversa delle dimensioni di tempo e spazio, lavoro a distanza e orario flessibile
  - Una soluzione win win nella gestione dei congedi di maternità e paternità
  - Servizi alla famiglia e salva-tempo, i vantaggi di gestirli su una piattaforma web
- Investire sullo stile di leadership per gestire efficacemente gli strumenti di welfare aziendale: dalle regole agli obiettivi, da manager a leader

**Gianmaurizio Cazzaroli**, HR Director & Site Services Manager  
**TETRA PAK PACKAGING SOLUTIONS**

Attualmente ricopre la posizione di Director, HR & Site Services presso Tetra Pak Packaging

*Solutions a Modena. In questa sede Tetra Pak cura la progettazione, lo sviluppo, e la produzione delle macchine confezionatrici per imballaggi asettici, concentrandosi sulle innovazioni legate a tale tecnologia. La sua carriera in Tetra Pak inizia con una lunga esperienza nel settore della Ricerca e Sviluppo, per poi ricoprire il ruolo di Customer Satisfaction Manager presso la Market Company di Tetra Pak in Italia. Prima di arrivare in Tetra Pak, ha lavorato come direttore tecnico presso un'azienda del settore automobilistico e successivamente come direttore di stabilimento nel settore metalmeccanico*

## 10.00 **La definizione di regole di equità interna: la classificazione dei ruoli**

CASE STUDY

- La classificazione dei ruoli: cosa è e a cosa serve
- Le opzioni metodologiche possibili: il caso RCS
- La definizione del job grading
  - i parametri di valutazione
  - la definizione dei grade
  - le fasi del processo
- Gli impatti sul sistema retributivo
- Le finalità gestionali

**Marino Cilli**, Compensation & Reward Manager  
**GRUPPO RCS**

*Responsabile Compensation & Reward di RCS MediaGroup, ha maturato significative esperienze nell'area delle risorse umane presso importanti gruppi industriali.*

## 10.30 **Politiche retributive in Italia ed Europa: spunti e ispirazioni dai risultati delle ricerche Top Employers condotte su 9 Paesi Europei**

- Top Employers international trends: panoramica sulle politiche retributive, Italia ed Europa a confronto. Estratti delle ricerche Top Employers condotte su 9 Paesi Europei per certificare le aziende al vertice della gestione HR
- Secondary benefit e accordi di flessibilità come leve strategiche per il successo operativo
- Flexible benefit: modello caffetteria, per permettere allo staff di abbinarli e mixarli, senza offrire tutto a tutti. Risparmio aziendale, libertà di scelta, maggior soddisfazione dei dipendenti, maggiore engagement

**Alessio Tanganelli**, Country Manager Italia  
**CRF INSTITUTE**

*Pluriennale esperienza nella gestione e coordinamento di progetti di carattere internazionale, in diversi ambiti settoriali, ha sviluppato importanti skill di comunicazione, negoziazione e gestione organizzativa, e dal 2008 è responsabile delle attività di CRF Institute in Italia, curando il management dell'intero processo di implementazione dei progetti Top Employers e delle loro strategie di comunicazione.*

## 11.15 Coffee break

## 11.30 **Incentivare, motivare, trattenere le risorse migliori attraverso politiche integrate di retribuzione, di Worklife balance, di Wellness organizzativo e di creazione nuove esperienze professionali - Il caso MATTEL per trattenere il valore nell'organizzazione e costruire oggi i Manager e l'Azienda di domani**

CASE STUDY

- Come integrare oggi le politiche retributive di Dirigenti, Quadri, Impiegati
- Nuovo concetto del tempo lavoro e la dimensione personale: il progetto "MATTEL PER TE"
- Il modello americano di wellness organizzativo: il lavoro per obiettivi
  - Il ruolo del Manager oggi: la leadership del capo ovvero il primo fattore di wellness per i talenti
  - Il "GIOCO" in azienda
  - La salute e il benessere in azienda
- Nuove esperienze professionali: la maggior leva di retention dei talenti
  - Qualche numero su Mattel
  - Nuovo modello multiculturale
  - Il ruolo del capo come partner del cambiamento
  - L'estero, la dimensione multipaese
  - Gruppi di lavoro cross-countries
  - L'azienda di domani

**Annalisa Sala**, Direttore Risorse Umane e Servizi Generali  
**MATTEL ITALIA**

*Laurea ad indirizzo Psicologico e Master in Risorse Umane. Inizia la sua carriera giovanissima in Nielsen. Nel 2001 entra in AstraZeneca, dal 2001 al 2003 ricopre la posizione di Specialista di Sviluppo. Dal 2003 diventa HR Manager in area Staffing e contemporaneamente Responsabile HR a 360° di una delle due Business Unit commerciali. Dal 2007 ricopre inoltre il ruolo di Responsabile Staffing, Formazione, Sviluppo e Organizzazione per tutto il gruppo. Successivamente dal 2008 entra in Mattel con il ruolo di Direttore Risorse Umane e Servizi Generali del Gruppo.*

## 12.15 **Forme variabili di retribuzione e forme incentivanti per gestire e trattenere il Management**

- La contrattualistica
  - Condizioni e presupposti
  - Clausole di good leaver e bad leaver
  - Le clausole di claw back
- Rapporti tra retribuzione fissa e variabili (limiti)
- Incidenza delle forme variabili su istituti indiretti
- Efficienza fiscale e contributiva

**Antonella Negri**, Partner  
**STUDIO BONELLI EREDE PAPPALARDO**

## 13.00 Colazione di lavoro

## 14.00 **Forme alternative al lavoro subordinato**

- Il contratto a progetto:
  - La contrattualistica e la gestione del rapporto
- L'outsourcing e l'appalto:
  - La contrattualistica e la gestione del rapporto
- Temporary management:
  - La contrattualistica e la gestione del rapporto
- Le fattispecie al confronto

**Sergio Barozzi**, Partner  
**LEXELLENT**

*Laureato alla Statale di Milano con una tesi in diritto del lavoro è avvocato dal marzo 1983. Socio dello studio Lexellent, da sempre si occupa solo di diritto del lavoro, avendo cominciato a frequentare i corridoi della sezione lavoro nel 1976, dapprima in convenzione con la principale organizzazione sindacale nazionale e quindi per aziende e dirigenti. Ha in particolare maturato una vasta esperienza internazionale quale socio di uno dei più grandi studi legali del mondo. Autore di articoli sul tema del diritto del lavoro pubblicati dai più importanti quotidiani nazionali, collabora regolarmente con Il Dirigente, Direzione del Personale ed HR on line. Interviene frequentemente come relatore in seminari e convegni in Italia e all'estero. "Chambers Global", "Which lawyer? Yearbook ...", "Legal 500" e "Top legal" lo citano fra i legali prominenti del diritto del lavoro italiano. Si occupa da tempo dei problemi dell'avvocatura ed è Membro del Consiglio dell'Ordine di Milano, dove tiene corsi e seminari di aggiornamento in particolare in materia di deontologia.*

## 14.45 **La retribuzione: norme generali e casi concreti**

CASE STUDY

- Retribuzione contrattuale
- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile (piani d'incentivazione e mbo)
- Retribuzione e relazioni sindacali
- Retribuzione e differenze di genere
- Legislazione e retribuzione
- Solo retribuzione?
- Contratti di lavoro e non
- Esempi concreti

**Massimiliano Gironi**, Direttore Risorse Umane  
**DEBORAH GROUP**

*Attualmente Direttore Risorse Umane del Gruppo Deborah dal 1999, leader di mercato nel settore cosmetico/cura della persona. Precedentemente ha maturato un'esperienza pluridecennale nell'ambito delle Risorse Umane con incarichi crescenti: prima presso la multinazionale americana V.R. Grace & Co. settore chimico, e successivamente presso la multinazionale francese Pernod Ricard settore alimentare (leader nel settore bevande alcoliche e non). Componente del Comitato Direttivo dell'Associazione Italiana Direzione del Personale, partecipa agli incontri e convegni come relatore su argomenti legati alla gestione e allo sviluppo delle Risorse Umane/Organizzazione oltre a collaborare con alcune testate giornalistiche.*

## 15.30 **Contrattazione collettiva e sistema premiante**

- L'utilizzo della contrattazione collettiva come sistema di incentivazione delle risorse
- L'evoluzione del cosiddetto premio di risultato a partire dall'Accordo interconfederale sul costo del lavoro
- Individuazione dei parametri e dei criteri funzionali alla progettazione di un premio di risultato
- Agevolazioni contributive e fiscali (decontribuzione e detassazione) conseguenti a erogazioni di 2° livello

**Massimiliano Arlati**, Partner  
**STUDIO ARLATI GHISLANDI**

*Managing Partner dello Studio Arlati Ghislandi e Consulente del Lavoro in Milano. Si occupa di diritto del lavoro da sempre, supportando le aziende Italiane e multinazionali nelle operazioni di downsizing. Ha affrontato le problematiche relative alla gestione del personale sia in azienda che nella libera professione specializzandosi in particolare nel diritto sindacale per gestire i rapporti con enti e istituti e le relazioni industriali durante i processi di riorganizzazione e risanamento attraverso il ricorso agli ammortizzatori sociali. Docente presso le principali scuole di formazione private, pubblica presso editori specializzati sul tema del diritto sindacale e della gestione del personale.*

## 16.00 Chiusura del Convegno

