TOP LEGAL ACADEMY

In collaborazione con

LABLAW
STUDIO LEGALE
ROTONDI & PARTNERS

Con il patrocinio di

UNIONE GIURISTI PER L'IMPRESA

1ª Edizione | Milano

Master in *Employment Law, HR Innovation Lab 2021*

Con la Direzione Scientifica dell' Avv. Prof. Francesco Rotondi

Diritto del lavoro, organizzazione aziendale e nuove frontiere della gestione del personale

Milano
dal 24 settembre
al 6 novembre 2021

in aula e
in live streaming

5 weekend
10 incontri esclusivi

Introduzione

All'interno delle aziende il tema gestione delle "risorse umane" sta rivestendo sempre più un ruolo determinante nei processi di cambiamento, adattamento e posizionamento sul mercato in chiave di sviluppo e crescita.

La continua evoluzione tecnologica e il proliferare di strumenti e modalità di lavoro alternative hanno di fatto accelerato le dinamiche connesse agli aspetti quotidiani della vita lavorativa di ciascuno di noi, nonché agli aspetti organizzativi e gestionali.

In tale contesto, la TopLegal Academy, con la Direzione Scientifica dell'Avv. Prof. Francesco Rotondi di LABLAW Studio Legale Rotondi & Partners, intende rivoluzionare il mondo della formazione in ambito di gestione del personale e organizzazione aziendale, lanciando il nuovo Master in Employment Law, HR Innovation Lab 2021. L'obiettivo di questo "percorso formativo" è quello di fornire ai partecipanti del vero e proprio know how di alto livello ed a tutto tondo in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane, delle relazioni sindacali e dell'organizzazione della governance aziendale, per affrontare le sfide di oggi e del futuro con la consapevolezza che la chiave del successo di ogni impresa passa soprattutto dalla propria organizzazione.
Grazie ad un approccio innovativo basato sulla acquisizione di competenze tecnico giuridiche elevate e la sperimentazione di soluzioni pratiche raccontate da professionisti e manager del settore, il Master offrirà ai partecipanti l'opportunità di:

- entrare in contatto con gli esperti e i professori più rinomati nell'ambito *HR* e *Labor*, e di sviluppare il proprio network in questi ambiti;
- acquisire conoscenze e competenze in grado di fornire un supporto effettivo alle imprese in ambito *HR* e *Labor*, anche con riferimento alle novità normative;
- avere una prospettiva privilegiata sul cambiamento in atto nelle imprese e nella professione legale;
- confrontarsi con una classe di professionisti esclusivamente in-house.

Avv. Prof. Francesco Rotondi
Direttore Scientifico del Master

Il Master

Chi sono i docenti?
Professionisti esperti del settore, selezionati tra i più importanti Responsabili Affari Legali, Notai, Professori Universitari, HR Director, pronti a condividere le proprie esperienze e conoscenze tecniche, e a suggerire soluzioni pratiche, con il coordinamento di LABLAW Studio Legale Rotondi & Partners.

Chi può partecipare?
Il Master è solo su invito e rivolto ai soggetti selezionati grazie alle elaborazioni del Centro Studi TopLegal. I professionisti *in-house, HR Manager, HR Specialist, General Counsel, Senior Counsel, Legal Manager,* possono presentare richiesta a formazione@toplegal.it e solo in caso di conferma potranno procedere con l'iscrizione e il pagamento della relativa quota.

Come si svolgerà il corso?
Il Master sarà articolato in cinque weekend (il venerdì, dalle ore 14.30 alle ore 18.30 e il sabato mattina, dalle ore 9.30 alle ore 17.30). Le lezioni saranno scandite da numerose occasioni di confronto tra docenti e partecipanti *(networking lunch, coffee break).*

Dove si svolgerà il corso?
Il Master si svolgerà in aula, all'interno della prestigiosa sede milanese dello studio LABLAW Studio Legale Rotondi & Partners, in Largo Augusto n. 8, e in live streaming. Qualora i posti in aula fossero contingentati a causa delle restrizioni dettate dall'attuale crisi sanitaria, questi verranno assegnati dando precedenza ai primi in ordine di iscrizione.

Materiale didattico
Durante il corso verranno distribuiti in formato elettronico a tutti i partecipanti materiali didattici e template di documenti realizzati ad hoc dai docenti a supporto dei loro interventi.

Diploma TopLegal Academy
Al termine delle giornate formative previste dal calendario, i partecipanti che abbiano frequentato regolarmente l'80% delle lezioni, riceveranno il diploma rilasciato da TopLegal Academy.

Networking Event
TopLegal Academy inviterà tutti i docenti e i partecipanti a un esclusivo evento di fine corso, durante il quale saranno consegnati i diplomi.

Numero Chiuso
Le iscrizioni saranno chiuse non appena raggiunto il numero massimo di iscritti.

Calendario
Settembre
Venerdì 24 - Sabato 25
Ottobre
Venerdì 1 - Sabato 2 ottobre
Venerdì 15 - Sabato 16
Venerdì 22 - Sabato 23
Novembre
Venerdì 5 - Sabato 6

Sabato 6 novembre - networking cocktail e consegna diplomi

per info sui costi e iscrizioni
Contattare TopLegal Academy
formazione@toplegal.it
Tel. 02.87084135.

Calendario

Ai confini tra subordinazione e autonomia: gli accordi sindacali in deroga alla norma di disciplina sulle collaborazioni etero-organizzate. Caso rider e caso shopper a confronto

Venerdì 24 settembre
ore 14.30 - 18.30

> Nuove Tecnologie, monitoraggio, privacy e formazione: il nuovo "algoritmo del valore" per le aziende

> Accordi di secondo livello per la regolamentazione del lavoro agile in azienda: da paradigma astratto ad opportunità concreta

Sabato 25 settembre
ore 9.30 - 17.30

Da organizzazioni "struttura" a organizzazioni "progetto"

Venerdì 1 ottobre
ore 14.30 - 18.30

> I nuovi modelli di organizzazione: agilità, virtualità e purpose

Sabato 2 ottobre
ore 9.30 - 17.30

Agenzia e procacciamento nell'era della digitalizzazione. Contratti commerciali o strumenti di organizzazione aziendale?

Venerdì 15 ottobre
ore 14.30 - 18.30

> *Expatriates,* (non solo) Brexit

> Tutela del patrimonio aziendale: beni materiali e immateriali, tra tutela civilistica e reato di sottrazione di know-how

Sabato 16 ottobre
ore 9.30 - 17.30

Calendario

La costruzione della governance aziendale: mandato gestorio e rapporto di lavoro, cumulo ed esigenze di armonizzazione

Venerdì 22 ottobre
ore 14.30 - 18.30

> Tra politiche retributive, Welfare e remunerazione nei settori vigilati. Amministrazione del personale applicata.

> La responsabilità gestoria: profili civilistici e penalistici. Come limitare la responsabilità del manager senza mortificare la doverosa compartecipazione ai rischi (anche legali) di impresa

Sabato 23 ottobre
ore 9.30 - 17.30

La gestione dei processi di cambiamento con impatti organizzativi. Strumenti di superamento delle resistenze interne, social *mitigation plan* e modalità di salvaguardia dell'occupazione in un contesto in continua evoluzione

Venerdì 5 novembre
ore 14.30 - 18.30

> Il ruolo delle APL e delle politiche attive nei processi di ristrutturazione

> Gestione delle crisi aziendali e rapporto con le istituzioni

Sabato 6 novembre
ore 9.30 - 17.30

Cerimonia di consegna diplomi ed aperitivo di fine corso

Sabato 6 novembre
ore 17.30 - 19.30

1^ weekend

Venerdì 24 settembre
ore 14.30 - 18.30

Ai confini tra subordinazione e autonomia: gli accordi sindacali in deroga alla norma di disciplina sulle collaborazioni etero-organizzate. Caso rider e caso shopper a confronto.

Il lavoro è cambiato, le categorie, anche quelle di nuova introduzione, sono già vecchie e inadeguate a comprendere e regolare il fenomeno lavorativo.
Il caso rider ne è l'emblema, ma è solo la punta di un iceberg, che non ha nulla a che vedere con la gig economy. A prescindere dal lavoro nelle piattaforme, la convergenza è verso un lavoro subordinato sempre più autonomo, e verso un'autonomia sempre più protetta.
La sfida dell'operatore è confrontarsi con le maglie dell'etero-organizzazione.
Nel corso del modulo si procederà all'approfondimento delle più significative sperimentazioni raccontate dai protagonisti, che verranno approfondite sul piano tecnico giuridico per evidenziarne limiti e nuove opportunità da mettere a sistema per ogni iniziativa Hr.

Temi di dibattito:

- Il lavoro tramite piattaforme e le collaborazioni della gig-economy
- Autonomia, subordinazione, parasubordinazione
- Collaborazioni etero-organizzate: tertium genus o norma di disciplina?
- Contratto UGL Rider e altre esperienze di relazioni sindacali a confronto

1^ weekend

Sabato 25 settembre
ore 9.30 - 17.30

Nuove Tecnologie, monitoraggio, privacy e formazione: il nuovo "algoritmo del valore" per le aziende

Il digitale rappresenta la vera rivoluzione industriale delle tecniche gestionali della forza lavoro, poiché incide sia sul "lavoro" vero e proprio, in termini di mansioni e modalità di impiego, sia sui sistemi organizzativi ed i processi che li sostengono. La spinta tecnologica è inarrestabile e pervasiva e deve essere coordinata con un ordinamento nel quale le norme sono state elaborate in contesti socio-economici diversi. Chi sarà in grado di riconoscerle e comprenderle, saprà altresì cogliere le grandi opportunità che una congiuntura di cambiamento sa offrire, declinando l'"algoritmo del valore" e ponendolo al centro dell'organizzazione aziendale. Nel corso del modulo verranno analizzati i bisogni più attuali delle organizzazioni aziendali che fanno leva sulla tecnologia, e verificate le metodologie di implementazione corretta in armonia con le norme ed i limiti che queste pongono, sia a livello nazionale che comunitario.

Temi di dibattito:

- Diritto alla riservatezza nell'era digitale: GDPR e nuovo codice Privacy
- Controller, Processor e Data Protection Officer
- Lavoro, privacy e reputazione. Right to be forgotten
- Responsabilità civile e sanzioni
- Responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001
- Formazione e organizzazione aziendale
- La privacy e i controlli indiretti ex art. 4 St. Lav.
- Case history

Accordi di secondo livello per la regolamentazione del lavoro agile in azienda: da paradigma astratto ad opportunità concreta

Il lavoro agile, dopo l'esperienza pandemica, ha dimostrato di essere la "modalità" di lavoro in grado di segnare lo spartiacque con il passato, ovvero: organizzazioni completamente remotizzate e che possono trovarsi ovunque in quanto sempre riunite in un ambiente unico digitale, oppure organizzazione ibride, in cui presenza fisica e digitale si alternano.
I big del Tech mondiale stanno avviando le prime sperimentazioni, consapevoli che la scelta avrà effetti sulla geografia aziendale, e quindi sui costi e le risorse per futuri investimenti, come anche su quella delle località ove fino ad oggi hanno esercitato l'attività di impresa.
Nel corso del modulo si procederà allo studio dei più attuali casi e delle *best practice* più significative, verificando in concreto le opportunità e le criticità del lavoro agile con l'obiettivo di individuare le metodologie tecniche – legali più utili ad una sua implementazione nelle organizzazioni aziendali.

Temi di dibattito:

- Nuova dimensione del lavoratore subordinato 4.0: dal telelavoro al lavoro agile
- Agilità e controllo sulla prestazione
- COVID, regolamenti e accordi sindacali: esperienze ed esperimenti di smart-working (o lavoro da remoto?)

2^ weekend

Venerdì 1 ottobre
ore 14.30 - 18.30

Da organizzazioni "struttura" a organizzazioni "progetto"

La transizione che stiamo vivendo spinge le imprese e le istituzioni a focalizzarsi sempre di più sull'innovazione che è all'origine della capacità di competere in modo vantaggioso (valore) e duraturo. Organizzarsi per la capacità di innovare è molto diverso da organizzarsi solo per l'efficienza e la compliance. L'organizzazione del lavoro si sposta sempre più verso l'adozione di modelli di struttura e processi flessibili e *ad hoc*. In un tale contesto l'ancoraggio ai concetti di ruolo e posizione diviene sempre più difficile ed emergono come essenziali le capacità di project management e di coordinamento anche spontaneo.

Temi di dibattito:

- Perché abbiamo bisogno di nuovi modelli di organizzazione del lavoro?
- Strumenti e tecnologie per supportare la transizione
- Le competenze di project management diffuse e come svilupparle, ma soprattutto gestirle

2^ weekend

Sabato 2 ottobre
ore 9.30 - 17.30

I nuovi modelli di organizzazione: agilità, virtualità e purpose

La concentrazione su obiettivi di innovazione e la necessità di un'organizzazione sempre più flessibile obbligano ad abbandonare logiche di intervento sull'organizzazione basate solo sull'organigramma.
Se una struttura deve comunque esistere, la capacità differenziale delle organizzazioni è nella gestione dei processi e delle attività. Questi due livelli di azione organizzativa sono al cuore delle forme emergenti di organizzazione, caratterizzate da uno spostamento di responsabilità sempre più verso le persone.
Sono queste le basi dell'emergere di modelli quali l'organizzazione agile, l'organizzazione lean, le organizzazioni DAO *(decentralized autonomous organization)*, le organizzazioni ambidestre.
In questo contesto, l'elemento essenziale diventa la capacità di coordinamento che non può essere attribuita solo a procedure e regole, ma richiede un investimento nella creazione di un purpose condiviso e logiche di gestione conseguenti.

Temi di dibattito:

- I nuovi modelli di organizzazione del lavoro: organizzazione agile, lean, DAO e ambidestrosità
- Il ruolo del purpose
- Il sistema OKR *(Objectives and Key Results)*

3^ weekend

Venerdì 15 ottobre
ore 14.30 - 18.30

Agenzia e procacciamento nell'era della digitalizzazione. Contratti commerciali o strumenti di organizzazione aziendale?

Ci troviamo dinanzi ad un possibile stravolgimento delle regole di mercato che risentiranno pesantemente dei nuovi processi di digitalizzazione, che stanno orientando le abitudini della clientela, sempre più *remote*, in funzione di questi anche i modelli di business. Le spinte al cambiamento devono coordinarsi con la naturale fame di crescita e acquisizione di quote di mercato delle imprese, esercizio che richiede la necessità di ripensare le reti di vendita puntando su fattori quali *performance* e produttività come abilitatori del cambiamento e dei maggiori risultati. Ma proprio la digitalizzazione provoca l'assottigliamento delle distinzioni tra autonomia e subordinazione, e ciò richiede di adottare le più ampie cautele senza frustrare il *business*.

In un tale contesto, i rapporti commerciali con agenti e procacciatori nascondono per loro natura insidie tecniche, oltreché negoziali; troppo spesso i conti si fanno alla cessazione del rapporto, ma è troppo tardi. Nel corso del modulo si procederà allo studio dei rapporti e delle dinamiche commerciali, affrontando tra l'altro anche lo spinoso caso dell'affidamento di reparto, quale strumento di organizzazione aziendale e sviluppo.

Temi di dibattito:

- Il contratto di agenzia tra esigenze commerciali, vincoli di legge e contrattualistica
- La cessazione del rapporto di agenzia e le indennità di fine mandato
- Contratti commerciali nell'era della digitalizzazione
- Esperienze aziendali

3^ weekend

Sabato 16 ottobre
ore 9.30 - 17.30

Expatriates, (non solo) Brexit

La gestione del lavoro estero è sempre molto complessa perché presuppone il concorso di professionalità ed esperienze trasversali e con elementi di internazionalità.
Nel corso del modulo si affronteranno le tematiche più ricorrenti, sotto il profilo giuslavoristico e contrattuale, ma anche fiscale e contributivo.
Particolare attenzione, considerato il momento, sarà dedicata a Brexit e al miglior modo per affrontare i rapporti lavorativi che si interfacciano con il Regno Unito.

Temi di dibattito:

- Trasferta, trasferimento, distacco
- Rete e codatorialità
- Aspetti fiscali e previdenziali
- Gestione del rapporto
- Brexit, tra continuità e complessità

Tutela del patrimonio aziendale: beni materiali e immateriali, tra tutela civilistica e reato di sottrazione di *know-how*

Quando si parla di tutela del patrimonio aziendale non ci si può limitare a considerare la tutela dei beni materiali, degli impianti, delle infrastrutture e dei valori. Il *know-how* è l'asset più prezioso nella società dell'informazione, e la sua tutela passa da una serie di accorgimenti preventivi, che spesso le aziende ignorano e decidono deliberatamente di trascurare.
Questo modulo affronterà congiuntamente il tema della fisiologia e delle precauzioni preventive, nonché della fase patologica, dei rimedi civilistici e penalistici a tutela delle aziende.

Temi di dibattito:

- Disciplina legale e accorgimenti contrattuali
- La concorrenza sleale
- La tutela penale del *know-how*
- Casistiche e esperienze

4^ weekend

Venerdì 22 ottobre
ore 14.30 - 18.30

La costruzione della governance aziendale: mandato gestorio e rapporto di lavoro, cumulo ed esigenze di armonizzazione

L'attribuzione di cariche sociali ed il cumulo con rapporti di lavoro dipendente è spesso un fenomeno sottovalutato quanto agli effetti giuridici che tale accavallamento provoca, sia sul piano delle responsabilità ricadenti in capo al medesimo soggetto, e che possono riflettersi sull'una quanto sull'altra posizione, sia sul piano dell'esercizio effettivo di deleghe e poteri nell'interesse dell'impresa.
Nel corso del modulo si procederà alla analisi delle più corrette modalità di costruzione di efficienti sistemi di *governance* societaria, e in essi delle metodologie più efficaci di coordinamento fra rapporto gestorio e rapporto di lavoro subordinato, prestando attenzione alla dinamica della "contrattualizzazione" e alla tipizzazione delle ipotesi di *Good Leaver* e *Bad Leaver*.

Temi di dibattito:

- Rapporti apicali: dirigente e amministratore. Compatibilità, profili giuslavoristici e previdenziali
- La risoluzione dei rapporti. Esigenze di coordinamento.
- Il contratto che disciplina il mandato gestorio (directorship agreement)
- Case history

4^ weekend

Sabato 23 novembre
ore 9.30 - 17.30

Tra politiche retributive, Welfare e remunerazione nei settori vigilati. Amministrazione del personale applicata

Il modulo entra nel cuore delle dinamiche tecnico, giuridico e relazionali delle politiche retributive, con particolare attenzione alla componente variabile e incentivante in ogni sua possibile declinazione (STI, LTI, stock option, compartecipazione, ecc.). Inoltre, la poca lungimiranza del sistema fiscale e l'inadeguatezza della gestione previdenziale pubblica hanno storicamente determinato la necessità di una complessa visione delle dinamiche retributive aziendali, siano esse dirette o indirette. Tale necessità, acuitasi con l'emergenza epidemiologica, porta dunque al riconoscimento di politiche retributive collettive e individuali che debbano conciliare budget, relazioni individuali o sindacali, rapporti con gli enti e politiche di welfare. Nel corso del modulo si procederà all'esame e studio delle *best practice* vigenti, andando altresì ad esaminare singoli casistiche con l'obiettivo di consegnare una overview complessiva delle politiche e dinamiche salariali e retributive, nonché dei loro effetti sul sistema previdenziale e fiscale. Sarà affrontata anche la complessa vicenda dei limiti regolamentari nei settori vigilati (in tema di *claw-back, golden parachute, carried interest,* ecc.).

Temi di dibattito:

- Piani di incentivazione e politiche retributive
- Sistemi di welfare e di *compensation* diversi dal riconoscimento di patrimonialità
- Strumenti partecipativi
- Remunerazione del Top management e limiti nei settori regolamentati (Banca d'Italia, IVASS, Consob)
- Il *carried interest*. Profili contrattuali, fiscali e previdenziali
- Case history

La responsabilità gestoria: profili civilistici e penalistici. Come limitare la responsabilità del manager senza mortificare la doverosa compartecipazione ai rischi (anche legali) di impresa

Il principio dell'agire informati permea il rapporto organico dell'amministratore; d'altro canto, le deleghe e attribuzioni non possono deresponsabilizzare il manager. Il tema è delicato ma deve essere affrontato nella consapevolezza che il manager crea valore di lungo periodo nel rigoroso esercizio del mandato gestorio, rispondendo del proprio operato nei confronti dei soci e dei terzi; ma non può diventare capro espiatorio del rischio di impresa. Il modulo affronta i profili civilistici e penalistici della responsabilità gestoria, partendo dall'analisi di alcuni recenti casi concreti per giungere a soluzioni di equilibrio e bilanciamento tra interessi e istanze di tutela contrapposte.

Temi di dibattito:

- Manager e azioni di responsabilità
- Delega e posizione di garanzia del manager
- D&O e coperture per l'operato del manager
- Rinunce e transazioni
- Modelli di organizzazione e controllo. Il ruolo dell'ODV
- *Mala gestio* e profili di diritto penale
- Case history

5^ weekend

Venerdì 5 novembre
ore 14.30 - 18.30

La gestione dei processi di cambiamento con impatti organizzativi. Strumenti di superamento delle resistenze interne, *social mitigation plan* e modalità di salvaguardia dell'occupazione in un contesto in continua evoluzione

Le aziende sono chiamate sempre più spesso a dare corso a imponenti processi di cambiamento per mantenere il loro posizionamento nel mercato o per acquisirne di nuovi in chiave di sviluppo e crescita. Ogni cambiamento che ha un impatto sul lavoro si scontra con naturali forze di resistenza, sia interne che esterne, dovute a fattori sindacali, sociali, istituzionali e politici. Il successo di tali iniziative è strettamente correlato alla centralità del ruolo dell'Hr, chiamato a disegnare non solo l'organizzazione che deve "attuare il nuovo" ma anche a pianificare la strategia di implementazione, le tattiche di relazione sindacale, e verificare gli strumenti tecnico-legali utili allo scopo gestendo il conseguente possibile conflitto, che deve essere trasformato in condivisione di intenti all'interno per creare gruppi uniti. Nel corso del modulo verranno analizzati e studiati i casi più significativi insieme ai protagonisti dell'Hr che li hanno resi possibili, mettendo a sistema, sul piano tecnico-giuridico, le modalità gestionali più utili a tali scopi in previsione dei profondi cambiamenti che ci attendono.

Temi di dibattito:

- Le leve del cambiamento in un mercato del lavoro in continua evoluzione
- Pianificazione dei processi di riorganizzazione e identificazione dei principali strumenti in chiave HR
- La relocation interna: processi di formazione e mutamento di mansioni
- Relocation esterna: trasferimento del personale, individuale e collettivo
- Gli attori del cambiamento: la relazione sindacale come fattore abilitante ed opportunità
- Le opportunità della contrattazione di secondo livello: contrattazione di diritto comune e contratto di prossimità
- Case history

5^ weekend

Sabato 6 novembre
ore 9.30 - 17.30

Il ruolo delle APL e delle politiche attive nei processi di ristrutturazione

Le APL possono giocare un ruolo fondamentale nei processi di ristrutturazione, ponendosi quale trait d'union tra istituzioni e aziende, così contribuendo ad agevolare il reperimento di fondi per implementare politiche attive, nonché supportando gli imprenditori nei processi di reindustrializzazione e valorizzazione delle qualità delle proprie risorse per agevolarne la loro ricollocazione nel mercato.
L'obiettivo è minimizzare i costi, aziendali ma anche sociali, sfruttando al meglio tutte le risorse disponibili, pubbliche e private, incluse le potenzialità degli strumenti concessi dall'ordinamento nonché delle proprie risorse umane.
Il presente modulo apre una lente di ingrandimento su uno strumento relazionale ancora poco utilizzato rispetto alle enormi potenzialità applicative, da una parte di salvaguardia dell'occupazione, dall'altra di valorizzazione del personale al fine di un suo più agevole reimpiego.

Temi di dibattito:

- Politiche attive e agenzie per il lavoro: ruoli, iniziative e potenzialità
- Case history

Gestione delle crisi aziendali e rapporto con le istituzioni

La gestione delle crisi aziendali, soprattutto quando trattasi anche di crisi occupazionali, registra la tendenza sempre più spinta dell'interventismo statale esercitato per il tramite delle istituzioni pubbliche, locali e nazionali, e dell'esecutivo, talvolta interessato ad entrare direttamente nelle vicende scavalcando i corpi intermedi sindacali. Tali iniziative, per gli effetti che possono avere, siano essi negativi o positivi, obbligano le aziende a pianificare con la massima attenzione le loro azioni ed a saper gestire il dialogo istituzionale nella maniera più corretta di modo da non perdere di vista l'obiettivo della negoziazione e i bisogni dell'impresa. Nel corso del modulo, attraverso l'approfondimento di uno dei più noti casi nazionali in materia, si procederà alla completa disamina della situazione sul piano delle esigenze gestionali dell'impresa, delle tematiche giuridiche più delicate interessate e delle migliori metodologie di dialogo istituzionale funzionali allo scopo.

Temi di dibattito:

- La comunicazione con il sindacato e il ruolo delle istituzioni
- Gli accordi sindacali per la gestione dell'esubero e identificazione dei criteri di scelta. Gli ammortizzatori sociali e le politiche attive quale strumento di governo del tavolo sindacale e istituzionale
- Le crisi occupazionali e tavoli istituzionali
- Esperienze dei protagonisti

Networking event

Sabato 6 novembre
ore 17.30 – 19.30

Cerimonia di consegna diplomi ed aperitivo di fine corso

sede
LABLAW Studio Legale
Rotondi & Partners
Largo Augusto n. 8
Milano

I Docenti

Michela Bani
LABLAW Studio Legale
Rotondi & Partners

Alessandra Bini
IBM Italy

Massimo Bonello

Fabio Cagnola
Studio Legale Cagnola
& Associati

Fabio Cangiano
Babcock and Wilcox – Spig

Simone Carrà
LABLAW Studio Legale
Rotondi & Partners

Daniela Casadei
Gruppo Heineken Italia

Giampietro Castano
Ministero Sviluppo Economico

Dario Ceccato
LabLaw Triveneto
with Ceccato & Tormen

Michele Centonze
Studio Mariconda Associati

Sabrina Costanzo
Luxottica

Umberto Cunial
AXA

Andrea D'Agostino
Gruppo Mondadori

Alessandra Ferrari
A2A

Filippo Ferri
Studio Legale Cagnola
& Associati

Cesare Galli
IP LAW GALLI

Daniele Iorio
CDRA

Ivan Livoni
Trelleborg Group

Giuseppe Marianetti
Deloitte Legal

Elena Mauri
Ermenegildo Zegna

Pino Mercuri
AGOS

Irene Noce
ConTe.it - Admiral Group

Alecsia Pagani
IP LAW GALLI

Carmen Pagano
Panasonic

Alessandro Paone
LABLAW Studio Legale
Rotondi & Partners

Paola Perin
Studio Legale Perin

Clemente Perrone
Sirti S.p.A.

Paolo Quaini
Alitalia S.p.A.

Dario Restuccia
RESTUCCIA & STUCCHI
Notai Associati

Claudia Richetti
Atlantia S.p.A.

Luca Rizzardi
Coop Lombardia s.c.

Francesco Rotondi
LABLAW Studio Legale
Rotondi & Partners

Barbara Russo
Inglass S.p.A.

Federico Sargenti
Everli

Enrico Carlo Silvestri
Prénatal Retail Group

Pietro Speziale
LABLAW Studio Legale
Rotondi & Partners

Luca Solari
Università degli Studi
di Milano Statale

Luigi Torlai
AUDI AG

Paolo Tormen
LabLaw Triveneto
with Ceccato & Tormen

Alessandro Voutcinitch
ManpowerGroup

Martina Zaccone

TOPLEGAL
ACADEMY

PER INFORMAZIONI
CONTATTARE

formazione@toplegal.it

Tel. 02.87084135