



I MANAGER DI OGGI PER FORMARE QUELLI DI DOMANI

Dopo il successo dell'edizione 2022, è online fino al 25 aprile il bando per partecipare alla nona edizione del progetto Training to Talent, il percorso di formazione e tutoraggio per i giovani di Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria

Training to Talent, il progetto di accelerazione delle competenze trasversali ideato e gestito da Manageritalia Lazio, con la collaborazione di Cfmt, ha fino ad oggi allenato sulle soft skill più

di 100 giovani iscritti a un corso di laurea magistrale, in buona parte laureandi.

Partito nel 2015, Training to Talent può essere definito una palestra delle competenze trasversali, dove

Corinna Moncelsi

responsabile comunicazione e progetti Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria





giovani di talento selezionati dai manager attraverso un bando diffuso negli atenei vengono preparati a inserirsi efficacemente nel mercato del lavoro.

In 15 giornate di aula e di esercitazioni, i partecipanti si confrontano non solo su team building, comunicazione efficace, problem solving e altre soft skill, ma anche su social personal branding, job finding strategies e colloquio di lavoro.

Voglia di mettersi in gioco

«Ogni anno si coglie in questi giovani l'aspirazione individuale a realizzarsi, la grande importanza del percorso di lavoro da seguire, la voglia di mettersi in gioco per crescere. E quando il progetto si conclude, resta la soddisfazione del give back, dell'energia e dell'impegno profusi e ripagati da quelli che saranno i manager di domani». Con queste parole, **Franco Buttara**, project leader di Training To Talent e membro del consiglio direttivo di Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria, definisce l'esperienza dell'ultima edizione del progetto, segnalando che è uscito il nuovo bando per l'edizione 2023. Conclude affermando come una delle soddisfazioni più grandi di questa esperienza sia la constatazione della rapida formazione del team costituito da partecipanti e facilitatori che lavora per soddisfare gli obiettivi del progetto: affinare e sviluppare le competenze personali in quelle soft skill sempre più determinanti nel percorso professionale.

Coach certificati e manager al servizio dei giovani

La squadra dei facilitatori del percorso è composta da coach certificati e manager esperti che "restano connessi" con i partecipanti su LinkedIn e altri social media anche dopo la conclusione del corso, seguendo il percorso professionale e scambiando con loro preziosi "punti di vista" per affrontare le sfide aziendali.

C'è chi fa parte della squadra dei manager con entusiasmo dagli esordi di questo progetto, come ad esempio **Stefano Bulla**, associato Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria e coach professionista certificato, che afferma di avere l'obiettivo di mettere al servizio dei giovani partecipanti la propria esperienza nel campo della comunicazione fra esseri umani (interpersonale) e fra le parti interne di ciascun individuo (intrapersonale). «Ogni anno – dice – si rinnova la magia di un mutuo arric-

chimento fra i facilitatori e l'uditorio, in un clima fondato sulla condivisione e sulla collaborazione che favorisce e valorizza i contributi di ciascuno e in un ambiente permeato di eccellenza professionale quale quello offerto dalle strutture di Manageritalia».

Giovani e manager in continuo confronto

Sicuramente un percorso di valore per questi giovani talenti, ma anche per i manager che li accompagnano lungo questa esperienza, come sottolinea **Paolo Fedi**, consigliere di Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria e stimolatore e accompagnatore alla creatività individuale e collettiva per il problem solving: «È importante confrontarsi con i giovani e accompagnarli nella pratica del processo creativo volto all'identificazione di modi innovativi di affrontare e risolvere problemi di vita, sociali e professionali».

I ragazzi definiscono la partecipazione al progetto un'esperienza positiva e arricchente e, come ci scrive **Alessio Argenti**, un giovane talento che ha preso parte all'edizione 2022, rimangono molto colpiti dalla professionalità e dall'impegno dimostrato dai manager e dall'occasione unica di contatto e confronto con tali personalità. In generale, i giovani sottolineano la valenza dell'iniziativa, sia dal punto di vista formativo e di "avvicinamento" alle logiche aziendali, sia dal punto di vista umano, di vicinanza con i docenti e, non per ultimo, per lo spirito di squadra che si viene a creare tra tutti i partecipanti.

Community: laboratorio di esperienze e networking

In questi dieci anni, costituiti da nove edizioni a cui hanno partecipato oltre 100 giovani talenti, si è creata una "community" che Manageritalia Lazio intende far diventare un laboratorio di esperienze e di networking, che continui ad essere alimentata dai contenuti di Manageritalia e dagli stessi partecipanti ai corsi di oggi, che saranno i manager di domani. ■

Partecipa alla nona edizione di **Training to Talent**, hai tempo fino al **25 aprile 2023**.

Scarica qui il bando:

 <https://bit.ly/T2T-bando2023>

 Vedi il video dell'edizione 2022
<https://youtu.be/1WCFMmWqt1A>



INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI 2023

Interviene in caso di disoccupazione involontaria del lavoratore, erogando una rendita mensile per un periodo di tempo variabile. Vediamo i massimali per il 2023, le condizioni di accesso e le informazioni utili

La Naspi può essere richiesta in caso di disoccupazione involontaria del lavoratore dovuta a qualsiasi tipologia di licenziamento, compreso quello disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa; scadenza del contratto a termine;



QUANDO SPETTA LA NASPI

Dimissioni per giusta causa

Sono generate da mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, demansionamento, mobbing, conseguenze legate a trasferimenti d'azienda, trasferimento della sede di lavoro non sorretto da "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive", comportamento ingiurioso del superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

Nell'ipotesi di dimissioni a seguito del trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda, ricorre la giusta causa delle dimissioni qualora il trasferimento non sia sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e ciò indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro.

Fatto salvo il caso in cui le dimissioni siano determinate da mancato pagamento della retribuzione, il lavoratore dovrà corredare la domanda di documentazione da cui risulti la sua volontà di difendersi in giudizio nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro, impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale.

Nel caso in cui l'esito della lite dovesse escludere la sus-

sistenza della giusta causa di dimissioni, l'Inps procederà al recupero di quanto pagato a titolo di indennità di disoccupazione, così come avviene nel caso di reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, successiva a un licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione. Per tale motivo, l'operatore Inps che riceve la domanda dovrà avvisare il lavoratore che il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione sarà provvisorio, fino alla comunicazione dell'esito della controversia.

Con la circolare n. 21 del 10 febbraio 2023 l'Inps ha confermato il diritto alla Naspi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni per giusta causa, recesso del curatore o risoluzione di diritto durante la procedura di liquidazione giudiziale.

Risoluzione consensuale a seguito di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

La tutela interviene anche nei casi di conciliazione presso le Direzioni territoriali del lavoro (Did), a seguito della procedura di comunicazione preventiva che le aziende





devono attivare prima di procedere a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, quello che viene comunemente denominato “licenziamento per motivi economici” a seguito di operazioni di ristrutturazione aziendale.

Tale procedura porta a una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Si riferisce ai lavoratori che rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 18, ne sono pertanto esclusi i dirigenti. Ai lavoratori che operano presso aziende con meno di 15 dipendenti non è previsto dalla legge il ricorso alla procedura di conciliazione, né la possibilità di accedervi volontariamente.

Risoluzione consensuale a seguito di rifiuto del trasferimento

Il diritto alla Naspi viene riconosciuto anche nell'ipotesi di risoluzione consensuale a seguito del rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediante raggiungibile in 80 minuti, o oltre, con i mezzi di trasporto pubblico. Ciò anche se le

parti in sede di conciliazione convengono sulla corresponsione di somme a vario titolo, talvolta consistenti, diverse da quelle spettanti in relazione al pregresso rapporto di lavoro.

Dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri

L'indennità spetta alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che si dimettono volontariamente durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, ovvero dall'inizio del periodo di gravidanza (300 giorni prima della data presunta del parto) fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Per quanto riguarda il padre, l'Inps, con circolare n. 32 del 20 marzo 2023, ha precisato che il diritto alla Naspi si acquisisce sia se si è fruito del congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni, previsto per la generalità dei casi, sia nell'eventualità della fruizione del congedo di paternità alternativo, a seguito del venir meno della figura della madre per morte, grave infermità e abbandono del figlio, o di affidamento esclusivo del figlio al padre (rif. artt. 27bis e 28 del decreto legislativo 151 del 2001).



dimissioni per giusta causa; alcuni eventi che danno luogo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (vedi box a pagina 72).

Requisito contributivo/lavorativo minimo

Occorre avere almeno 13 settimane di contribuzione, versata nei 4 anni precedenti la disoccupazione. Sul sito dell'Inps sono disponibili informazioni dettagliate in merito alle tipologie di contribuzione e di attività utili al fine del raggiungimento dei requisiti.

Misura

La rendita mensile si calcola prendendo a riferimento la retribuzione imponibile contributiva degli ultimi 4 anni, divisa per le settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33: l'importo inizialmente erogato sarà pari al 75% del risultato dell'operazione nel caso non sia superiore a 1.352,19 euro, altrimenti si aumenta di un importo pari al 25% del differenziale tra l'importo calcolato e i 1.352,19 euro.

L'indennità mensile non può in ogni caso superare il tetto massimo di 1.470,99 euro fissato per il 2023.

L'assegno iniziale si riduce ogni mese del 3% a partire dal primo giorno del sesto mese di fruizione, oppure dal primo giorno dell'ottavo mese per gli over 55 al momento della presentazione della domanda.

La Naspi non soggiace al prelievo del 5,84% previsto dalla legge 41/86.

Durata

La Naspi viene erogata a cadenza mensile, per un periodo pari alla metà delle settimane di contribuzione versate nei 4 anni precedenti la data di inizio della sua erogazione, per un massimo quindi di 24 mesi.

Dichiarazione di immediata disponibilità

La domanda per usufruire della Naspi equivale a rendere la Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (Did) ed è trasmessa dall'Inps all'Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche attive.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA



La domanda per accedere alla Naspi va presentata per via telematica **entro 68 giorni** che decorrono:

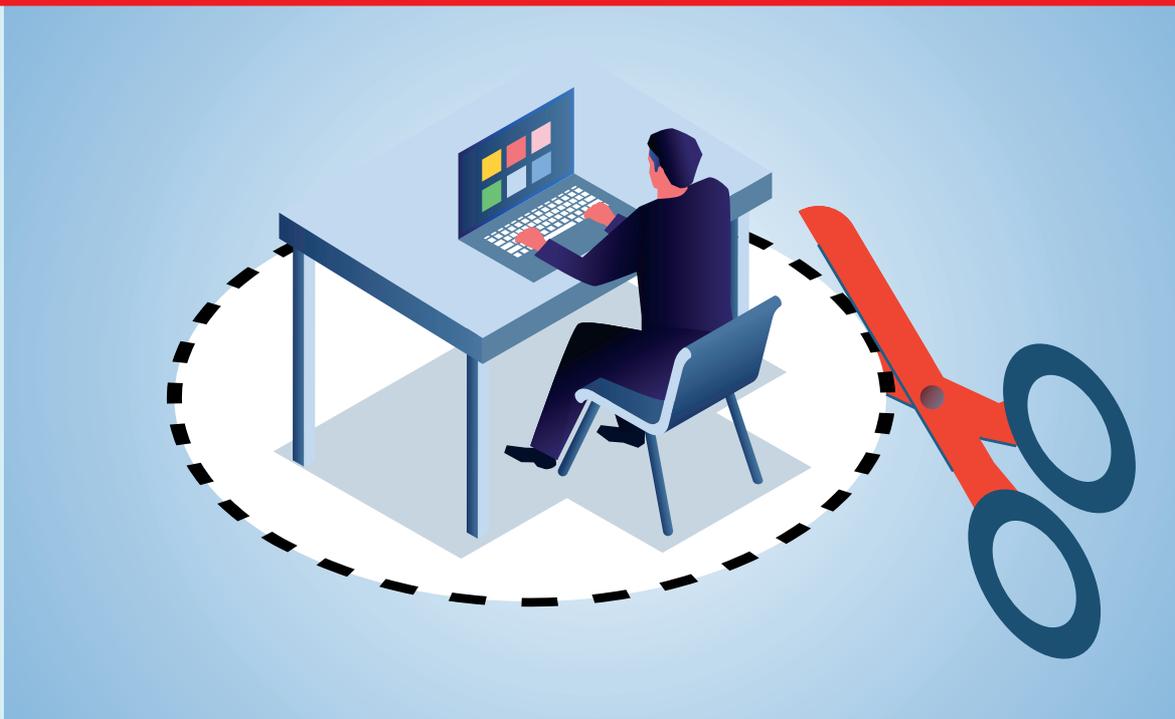
- dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- dalla cessazione del periodo di maternità indennizzato, qualora la maternità sia insorta nel corso del rapporto di lavoro successivamente cessato;
- dalla cessazione del periodo di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale, qualora siano insorti nel corso del rapporto di lavoro successivamente cessato;
- dalla definizione della vertenza sindacale o dalla data di notifica della sentenza giudiziaria;
- dal trentottesimo giorno dopo la data di cessazione, in caso di licenziamento per giusta causa.

I canali utilizzabili:

- online, tramite i servizi telematici accessibili con apposito pin, attraverso il portale dell'Inps;
- tramite patronati/intermediari dell'Inps.

Il periodo durante il quale il lavoratore percepisce l'indennità sostitutiva del preavviso si considera lavorato. Pertanto, se viene esonerato dal prestare in servizio il preavviso e il datore di lavoro gli corrisponde la relativa indennità, il termine ultimo per la presentazione della domanda è il 68° giorno a partire dall'ultimo giorno di preavviso indennizzato.

L'indennità di disoccupazione subirà il differimento all'ottavo giorno successivo alla data finale del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso solo nei casi in cui detta indennità sia stata effettivamente corrisposta, altrimenti la decorrenza farà riferimento ai normali meccanismi legati alla data di cessazione del rapporto di lavoro e di presentazione della domanda.



Il disoccupato che abbia presentato domanda di indennità Nاسpi è tenuto a contattare il Centro per l'impiego entro i successivi 15 giorni ai fini della stipula del patto di servizio personalizzato. L'erogazione della Nاسpi, infatti, è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

OBBLIGHI DI PARTECIPAZIONE ALLE MISURE DI POLITICA ATTIVA E SANZIONI

Nel patto di servizio personalizzato sottoscritto con il Centro per l'impiego viene riportata la disponibilità del disoccupato a partecipare alle misure di politica attiva per la ricollocazione e ad accettare congrue offerte di lavoro.

In caso di inosservanza, è stato introdotto un sistema di sanzioni proporzionali che vanno dalla decurtazione di una frazione o di un'intera mensilità di prestazione fino alla decadenza dalla prestazione stessa e dallo stato di disoccupazione.

PAGAMENTO

Si ha diritto all'indennità a partire dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione (o di scadenza del periodo di mancato preavviso), se la domanda è stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda, nel caso in cui questa sia presen-

tata dopo l'ottavo giorno ma comunque nei termini di legge.

Per poter ottenere una nuova indennità dopo un successivo periodo di lavoro, è necessario che sia trascorso il cosiddetto "anno mobile", cioè un periodo di 365 giorni a partire dalla data di inizio della prima prestazione. In tal caso, i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione delle prestazioni di disoccupazione sono esclusi dal computo della contribuzione utile.

Nuova attività lavorativa in corso di prestazione

Dal 30 marzo 2019 sono in stato di disoccupazione le persone che rilasciano la Did e che, alternativamente, non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo; sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al dpr 917/1986. Nel caso del lavoro dipendente e parasubordinato (collaborazioni), la soglia di reddito di riferimento è di 8.174 euro annui, mentre nel caso di lavoro autonomo è di 5.500 euro annui.

Il termine della sospensione è accertato d'ufficio e il lavoratore interessato non ha alcun onere di comunicazione nei confronti del servizio competente. La contribuzione versata durante il periodo di so-



NUOVA ATTIVITÀ LAVORATIVA IN CORSO DI PRESTAZIONE: SITUAZIONI CHE SI POSSONO VERIFICARE

In caso di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato inferiore a 6 mesi e con un reddito annuo presunto inferiore a 8.174 euro

Diritto alla prestazione a condizione che venga comunicato all'Inps il reddito annuo presunto. Se si richiede il "cumulo" reddito/indennità, si potrà continuare a percepire la Naspi ridotta in misura pari all'80% del reddito presunto; in caso contrario, la prestazione viene sospesa per tutta la durata del nuovo rapporto di lavoro.

In caso di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi

La prestazione decade. Tuttavia, se il nuovo rapporto di lavoro cessa anticipatamente (ad esempio, per mancato superamento del periodo di prova), è possibile presentare una nuova domanda di Naspi, ma non richiedere il ripristino del pagamento della precedente prestazione perché decaduta.

sensione è utile ai fini della valutazione dei requisiti di accesso alla Naspi e per la determinazione della sua durata.

Contribuzione figurativa

La contribuzione figurativa, con riferimento ai periodi di fruizione della Naspi, viene accreditata fino a un importo massimo pari a 1,4 volte l'assegno di disoccupazione e non più sulla retribuzione media percepita alla data della cessazione.

Tuttavia, è prevista una norma di salvaguardia che interesserà la parte di pensione calcolata con il sistema retributivo, in base alla quale se il periodo in cui si percepisce la Naspi dovesse diminuire la retribuzione media pensionabile, questo non verrà preso in considerazione nel calcolo della pensione e verrà utilizzata solo l'anzianità contributiva maturata ai fini del calcolo medesimo.

Incentivo all'auto imprenditorialità

Il lavoratore che ha diritto alla corresponsione dell'indennità Naspi può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta, e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo per l'avvio di un'attività di lavoro autonomo, per l'avvio di un'impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha come oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della Naspi non dà diritto alla contribuzione figurativa. Chi intende avvalersene deve trasmettere telematicamente all'Inps, a pena di decadenza, domanda di

anticipazione entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

Per i lavoratori autonomi, per determinare la decorrenza dei 30 giorni, si fa riferimento alla data indicata sul modello AA9/12 rilasciato in fase di apertura della partita Iva.

L'indennità anticipata deve essere restituita nel caso in cui il lavoratore instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo spettante di indennità corrisposta in forma anticipata. Ciò non avviene se il rapporto di lavoro subordinato è instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale o nel caso in cui il soggetto si rioccupi con un rapporto di lavoro parasubordinato.

Nella domanda di anticipazione in unica soluzione occorre indicare il reddito che si prevede di percepire per l'anno in corso: in proposito è importante che il reddito presunto sia inferiore a 4.800 euro in quanto il rischio è che la Naspi venga sospesa/bloccata e di conseguenza anche l'anticipazione. Sul punto è necessario un chiarimento: è ovvio, anzi, è auspicabile che chi apre un'attività autonoma presuma di guadagnare molto di più di 4.800 euro all'anno, ma il reddito effettivo (la cui entità si conoscerà solo alla fine dell'anno) non avrà nessuna conseguenza sulla prestazione erogata in un'unica soluzione. Ad esempio, non ci sarà alcuna conseguenza negativa se si dichiara un reddito presunto di 4.000 euro per l'anno in corso, ma alla fine dell'anno si avrà un guadagno di 20.000 euro. ■



Premi detraibili nella dichiarazione dei redditi e tassazione sulle prestazioni assicurative per i dirigenti associati a Manageritalia

Si avvicina il periodo della dichiarazione dei redditi: facciamo dunque alcune precisazioni relative a detrazioni fiscali e tassazione delle prestazioni collegate alle polizze assicurative per i dirigenti associati a Manageritalia.

Le detrazioni

Esaminiamo, prima di tutto, i premi assicurativi, a fronte della sottoscrizione di polizze per i rischi della persona. La legge in vigore prevede una detrazione fiscale del 19% su quanto versato:

- per rischio morte o invalidità permanente (superiore al 5%), causata sia da malattia che da infortunio, fino a un massimo di 530 euro di spesa, anche in presenza di più contratti;
- per rischio di non autosufficienza (polizze Long term care, in breve Ltc) fino a una spesa massima di 1.291,14 euro, anche in presenza di più contratti. Questo massimale comprende i premi eventualmente pagati per le polizze morte e invalidità di cui sopra.

Convenzione Antonio Pastore

Per i dirigenti in attività, le detrazioni suddette valgono anche per le garanzie assicurative rischio morte, perdita dell'autosufficienza, invalidità permanente da malattia e infortuni (per la sola quota di premio per i rischi extraprofessionali) rientranti nella Convenzione Antonio Pastore.

Non è prevista invece la possibilità di detrazione fiscale sui premi versati per la garanzia "mista rivalutabile" della stessa Convenzione, così come quelli per altre polizze finalizzate al puro risparmio.

Polizze rimborso spese mediche

Esaminiamo ora la possibilità di detrazione fiscale per quanto riguarda le polizze assicurative di rimborso delle spese mediche. Queste non godono di detrazioni fiscali sul premio pagato, però è possibile portare in detrazione d'imposta il 19% della spesa medica sostenuta, anche se rimborsata dalla compagnia assicuratrice.

Per quanto riguarda i fondi sanitari, invece, la regolamentazione è differente. Le spese mediche rimborsate dai fondi sanitari, come il Fasdac per i dirigenti e il Quas per i quadri, in conseguenza della non imponibilità del contributo versato, sono infatti detraibili al 19% solo per la parte rimasta a carico del dichiarante.

Un caso particolare, però, è costituito dai pensionati e dai proscrittori volontari iscritti al Fasdac che, non potendo dedurre il contributo versato al Fondo, possono applicare la detrazione del 19% alle intere spese mediche sostenute, comprese le parti rimborsate dal Fasdac.

Imposte e tassazione

Un ulteriore argomento di interesse è costituito dall'imposizione fiscale sui premi pagati e sulla tassazione delle prestazioni.

Al momento del pagamento del premio per le polizze infortuni, rimborso spese mediche e invalidità da malattia, è prevista l'applicazione di un'imposta pari al 2,5% del premio stesso, contrariamen-

te a quanto avviene per le polizze "ramo vita", che ne sono esenti.

Inoltre, va sottolineato che le prestazioni erogate dalle compagnie assicuratrici sono esenti da tassazione per quanto riguarda le polizze Ltc, temporanea caso morte, infortuni, invalidità da malattia e rimborso spese mediche.

Infine, per le polizze vita rivalutabili non c'è differenza tra il trattamento fiscale della prestazione in caso di vita (percepita in caso di riscatto o a scadenza) e quella per morte (percepita dagli eredi o, in ogni caso, dai beneficiari designati).

In entrambi i casi, viene tassato solo il cumulo della rivalutazione maturata negli anni, sottoposta a tassazione sostitutiva dell'Irpef con le aliquote variabili previste dalla legge in vigore.

Le conseguenti ritenute fiscali sono effettuate a titolo d'imposta definitiva dalla compagnia di assicurazione che eroga la prestazione. Il beneficiario riceverà quindi una cifra "al netto della tassazione" e non dovrà riportare questi proventi nella dichiarazione dei redditi. ■

LE DETRAZIONI



Polizze puro rischio

Morte, invalidità permanente (superiore al 5%) sia da malattia che da infortunio	Detrazione del 19% su quanto versato, max € 530 .
Long term care a vita intera	Detrazione del 19% su quanto versato, max € 1.291,14 comprensivo dei premi pagati per polizze morte e invalidità permanente.



Convenzione Antonio Pastore

Morte, invalidità permanente (superiore al 5%)	Detrazione del 19% su quanto versato, max € 530 .
Long term care	Detrazione del 19% su quanto versato, max € 1.291,14 comprensivo dei premi pagati per polizze morte e invalidità permanente.
Garanzia "mista rivalutabile" e Assicurazione Ponte	Nessuna detrazione.



Polizze rimborso spese mediche

Nessuna detrazione su premio pagato.	Fondi sanitari Fasdac e Quas	Spese rimborsate detraibili al 19% , solo per la parte rimasta a carico del dichiarante.
Detrazione d'imposta del 19% della spesa medica sostenuta, anche se rimborsata.	Fondi sanitari Fasdac per pensionati e proscrittori volontari	Nessuna detrazione sul contributo pagato; detrazione del 19% delle interi spese mediche sostenute, comprese le parti rimborsate dal Fasdac.

CORSI DI FORMAZIONE

In un periodo di così grandi cambiamenti, Cfmt propone una nuova offerta, totalmente su misura e costruita su 4 competenze trasversali, per supportare la persona e il suo percorso di apprendimento

Team Empowerment

Smart manager: la leadership "phygital"
Competenze di leadership tradizionale e leadership digitale

 **ONLINE** 4 e 11 maggio

Generazione Z e leadership del futuro
Strumenti per diventare un vero soul manager

 **ONLINE** 8 e 22 maggio

Motivare e coinvolgere il team
Come generare engagement attivando la motivazione intrinseca

 **ONLINE** 15 e 25 maggio

Personal Improvement

Career swot analysis
Progettare il proprio futuro professionale

 **ONLINE** 16 e 23 maggio

Gestione strategica del tempo: lavorare di più o lavorare meglio?
Custodire e gestire al meglio il proprio tempo

 **ONLINE** 16 maggio

Ideare presentazioni efficaci
Priorità e metodo per una comunicazione efficace

 **ONLINE** 14 giugno

Organizational Performance

Il lean nella pratica
Ottimizzare i processi aziendali

 **ONLINE** 11 e 18 maggio

Analisi dell'azienda finalizzata alle scelte di investimento
Valutazione d'azienda e analisi degli investimenti

 **ONLINE** 24 maggio

Questione di C...
Coesione, Coordinamento, Collaborazione!

 **ONLINE** 19 giugno

Business Development

Il Commerciale 2023
Potenziare l'"equilibrio hybrid sales" nei rapporti con i clienti

 **ONLINE** 3 maggio

Kpi: misurare e controllare le prestazioni delle vendite
I "maipiùsenza" per gestire con successo la rete vendita

 **ONLINE** 18 maggio

I futuri dei social media
Megatrend

 **ONLINE** 24 maggio

PER INFORMAZIONI:

www.cfmt.it

MILANO

info@cfmt.it, 02 5406311

ROMA

info@cfmt.it, 06 5043053

La partecipazione ai corsi è gratuita e riservata ai dirigenti associati in regola con il versamento dei contributi.

CORPORATE ENGAGEMENT

Quando la gamification è protagonista

È incontro, scambio, confronto. È una forza dinamica, creativa, dirompente, forse la più grande fonte di apprendimento e di sorrisi al mondo. Ma di cosa si tratta?

Stiamo parlando del gioco o, meglio, dinamiche che ad esso sottendono. Riportando le parole di un tale Einstein, il gioco “aiuta a ottenere e vedere soluzioni più efficaci, a sentirsi migliori, a trovare nuovi usi e modalità di porsi di fronte alle solite azioni”.

Proviamo ora a immaginare il potenziale innovativo che un tale approccio potrebbe avere in azienda. Anzi, non serve immaginarlo, perché esiste già! La gamification viene applicata in ambito aziendale da diversi anni con risultati sorprendenti, tanto da essere considerata a pieno titolo uno dei pilastri fondanti di ogni business model con un occhio al futuro.

È con questo in mente che Cfmt (Centro di formazione management del terziario), in collaborazione con Edoardo Parisi e Marco Segatto di Project Fun, ha creato un nuovo percorso rivolto a tutti i manager che hanno voglia di sperimentare un modo nuovo di coinvolgere i propri collaboratori e contribuire a creare un ambiente professionale stimolante e ingaggiante.

Un percorso ricco di stimoli e applicazioni pratiche per creare coinvolgimento immediato, contribuendo a creare uno spazio di condivisione rilassato e aperto, un “mondo alternativo” in cui si attivano azioni, reazioni e risposte laterali, si impara dai colleghi, si migliora ascoltando e proponendo. In una parola, si innova!

La gamification a misura d'azienda

 ONLINE

18 maggio

 17-19

L'umanità ha speso oltre 19,4 milioni di anni giocando online (fonte: <https://bit.ly/artGamers-Forbes>).

Paghiamo per faticare, imparare, raggiungere nuovi traguardi dentro i videogame, ma allo stesso tempo siamo poco coinvolti al lavoro. Dedichiamo 7 secondi di attenzione alla pubblicità, ma passiamo ore in mon-

di virtuali. Perché esiste questo cortocircuito? Cosa possono imparare le aziende dai giochi?

Il webinar ti insegnerà a coinvolgere e motivare le persone attraverso le tecniche di gamification utilizzando le Play-Able cards, il primo mazzo di carte italiano incentrato sulle meccaniche di gioco. Iscriviti per scoprire un nuovo modo innovativo di fare formazione online.

Iscriviti:

https://bit.ly/gamification_azienda



Gamification e metaversi: prospettive reali per il business

 ONLINE

18 maggio

 17-19

Gamification e i futuri metaversi offrono una nuova prospettiva per innovare processi sociali, tecnologici ed economici nelle aziende. Saremo tutti presto invitati ad essere game designer, nella misura in cui il coinvolgimento è diventato una delle metriche centrali in ambito pubblico e privato. Un passaggio da generazioni nate con il “dover fare” ad altre cresciute con il “voler fare”, che richiede cambiamenti prospettivi nel modo in cui si governano processi, prodotti ed esperienze aziendali, sia in ottica consumer che enterprise. Attraverso una serie di casi-studio e metodologie capiremo come piccoli e grandi marchi hanno innovato i programmi di marketing, loyalty, recruiting, collaborazione interna e sales. Ne parleremo con **Fabio Viola**, docente universitario, autore di saggi e designer di videogiochi, considerato uno dei pionieri della gamification in Italia.

Iscriviti:

https://bit.ly/gamification_metaversi



Per un contatto diretto:

Luisa Panariello, luisa.panariello@cfmt.it

