

ASSOCIAZIONI TERRITORIALI

TRAINING TO TALENT, IL PERCORSO PROSEGUE ONLINE

Nel 2020 il progetto di formazione e tutoraggio per i giovani di Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria si è svolto a distanza, con risultati positivi

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

Venti laureati e laureandi hanno partecipato alla sesta edizione di Training to talent, il progetto di formazione sulle soft skills ideato ed erogato dagli associati Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria che si è svolto, nel 2020, online anziché in presenza.

Il progetto doveva iniziare a febbraio con i colloqui con gli aspiranti partecipanti e con gli incontri in aula a partire da aprile ma, con l'arrivo della pandemia, il team che gestisce il progetto ha rimodulato completamente il programma: le selezioni dei can-

didati si sono svolte via Skype e i moduli formativi in webinar, in collaborazione con Cfmt - Centro di formazione management del terziario che ha fornito un'aula Zoom e messo a disposizione un tutor.

Nell'arco di 13 giornate, in autunno, i partecipanti hanno approfondito numerosi argomenti: team building, comunicazione efficace, social personal branding, public speaking, problem solving innovativo, project management, competenze personali, nonché nozioni pratiche su come affrontare il colloquio di lavoro.



Un percorso ad hoc per affacciarsi al mondo del lavoro

Durante l'appuntamento conclusivo del 20 novembre, dedicato all'incontro tra i partecipanti e i manager, si è discusso di global mindset e di gestione della complessità, di leadership inclusiva e del valore delle persone e della costruzione del network personale. Tra i manager intervenuti c'erano Gabriel Sorbo di Western Union, Alessia Camba di Pwc advisory, Marco Bordin di Anritsu e Francesca Buttara di Lega Pro.

Tanto per il gruppo di lavoro di Manageritalia quanto per i faci-

litatori questa "diversa" edizione ha rappresentato una doppia sfida: assicurare la continuità del progetto e riprogrammare le giornate di formazione in 3 o 5 ore giornaliere di webinar, mantenendo l'efficacia delle sessioni di 8 ore in presenza.

Oltre al supporto di coach certificati e di manager nel ruolo di facilitatori, Training to talent si caratterizza per offrire ai partecipanti la possibilità di svolgere, al termine del percorso, un colloquio individuale di restituzione delle competenze.

I profili delle competenze comportamentali e motivazionali rilevati vengono condivisi con i partecipanti, dando così l'opportunità a ciascuno di lavorare sulle proprie aree di miglioramento.

Dalla prima edizione a oggi il progetto ha "allenato" sulle soft skills un centinaio di giovani, figli di associati a Manageritalia -

alcuni dei quali già premiati con le borse di studio Mario Negri - e non solo. Ragazzi che grazie all'impegno degli organizzatori hanno la possibilità di confrontarsi con il mondo dell'impresa e della managerialità e acquisire sul campo competenze preziose nel passaggio dall'università al lavoro.

Una restituzione feconda e bidirezionale, visto che gli associati che fanno da docenti e tutor sottolineano stimoli importanti dal confronto con i giovani, con molti dei quali si mantengono in contatto, fornendo aggiornamenti e consigli sulla carriera e, talvolta, offrendo occasioni di tirocinio e lavoro in azienda.

Uno scambio proficuo, un impegno civico che la nostra comunità associativa porta avanti con impegno e passione.

Prossimamente saranno divulgati i dettagli dell'edizione 2021, su cui stiamo lavorando.





GESTIONE SEPARATA INPS 2021

Le aliquote contributive per i lavoratori parasubordinati

I criteri per determinare la contribuzione dovuta alla Gestione separata per i lavoratori parasubordinati differiscono in base alle caratteristiche del lavoratore, distinguendo tra collaboratori e figure assimilate e professionisti titolari di partita Iva (vedi tabella).

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente è stabilita nella misura rispettivamente di un terzo e due terzi e l'obbligo del versamento dei contributi è in capo all'azienda committente.

Diversamente avviene per i titolari di partita Iva, per i quali il contributo è interamente a loro carico e viene versato tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi. Il collaboratore titolare di partita Iva ha facoltà di addebitare al cliente in fattura, a titolo di rivalsa, un'aliquota pari al 4% dei compensi lordi. L'esercizio di tale facoltà ha rilevanza solo nei rapporti fra il professionista e il cliente ed è del tutto ininfluenza ai fini del versamento alla Gestione separata, poiché a quest'ultimo dovrà provvedere sempre e comunque il professionista e per l'intero importo. La rivalsa del 4% ha natura red-

dituale e non contributiva. Deve quindi essere assoggettata a ritenuta d'acconto e concorre, inoltre, a formare la base imponibile Iva. Se il professionista intende inserire in fattura la rivalsa Inps è tenuto a concordare tale applicazione con il proprio committente per iscritto nel contratto di collaborazione.

Per il 2021 sono confermati i medesimi massimali e minimali in vigore lo scorso anno, quindi il massimale contributivo annuo è

pari a 103.055 euro e il minimale di reddito a 15.953 euro. Se alla fine dell'anno il minimale non è stato raggiunto, ci sarà una contrazione dei mesi accreditati in proporzione al contributo versato.

Per gli iscritti titolari di partita Iva è stato impostato esclusivamente il calcolo della contribuzione, poiché non è realizzabile un calcolo del netto che tenga conto di tutte le possibili variabili previste dalla normativa fiscale.

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI CONTRIBUTI

Collaboratori e figure assimilate	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva Dis-Coll	34,23% (33 + 0,72 + 0,51 Dis-Coll)
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva Dis-Coll	33,72% (33 + 0,72)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%
Liberi professionisti titolari di partita Iva	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25,98% (25 + 0,72 + 0,26 Iscro)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

Il contributo dello 0,72% garantisce le tutele in caso di maternità e di malattia e gli assegni per il nucleo familiare.



IL PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il datore di lavoro può licenziare il dirigente, purché sia rispettato l'obbligo di preavviso. Vediamo come funziona e quali sono le modalità, i tempi da rispettare e la decorrenza

Il rapporto di lavoro dirigenziale di solito è un contratto a tempo indeterminato che in qualsiasi momento può essere risolto da una delle due parti, datore di lavoro o dirigente, nel rispetto di regole disposte dal contratto collettivo nazionale di lavoro e che trovano il loro fondamento giuridico negli artt. 2118 e seguenti del codice civile.

La risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro è il licenziamento, liberamente consentito dalla legge nei confronti del personale dirigente, purché sia rispettato l'obbligo del preav-

viso e non sia arbitrario, discriminatorio o ritorsivo.

La legge non pone limiti alla libertà datoriale di risolvere il rapporto di lavoro di un dirigente per il peculiare rapporto fiduciario che lo lega all'imprenditore, assai più intenso e personale di quello degli operai o degli impiegati.

Tutele del dirigente licenziato secondo il ccnl

A questa libertà di recesso imprenditoriale pone un freno la contrattazione collettiva dei dirigenti, data la gravità di tale provvedimento, che priva l'interessa-

to del principale mezzo di sostentamento suo e della sua famiglia, causando una situazione di obiettiva difficoltà.

I contratti collettivi dei dirigenti stipulati da Manageritalia, in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, prevedono due istituti a tutela del dirigente: il primo è un congruo preavviso, rigorosamente disciplinato, che ora esamineremo, l'altro è un risarcimento economico, supplementare al preavviso e a tutte le altre spettanze di fine rapporto, disposto da un collegio arbitrale (o dal giudice del lavoro) nel caso in cui



il licenziamento, anche se lecito, sia privo di giustificatazza.

Comunicazione scritta

Innanzitutto, il licenziamento deve essere comunicato per iscritto^[1] e non produce alcun effetto sino a che l'interessato non lo abbia ricevuto. Per questo motivo, di solito, il datore di lavoro spedisce la lettera di licenziamento per raccomandata postale, oppure la consegna personalmente al dirigente, facendone firmare una copia per ricevuta.

Motivazione di recesso

Tutti i contratti collettivi Manageritalia dispongono che la lettera di licenziamento debba indicare la motivazione del recesso.

Solo il contratto dei dirigenti delle agenzie marittime consente al datore di lavoro di omettere la motivazione che, comunque, dovrà essere fornita per iscritto entro 30 giorni se richiesta dall'interessato.

Tempi da rispettare e decorrenza

Il periodo di preavviso^[2] varia da un minimo di 6 a un massimo di 12 mesi, a seconda dell'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda (e non della sola anzianità nella qualifica dirigenziale, se la dirigenza è stata conseguita nel corso del rapporto di lavoro).

Il preavviso decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di ricevimento della comunicazione scritta di recesso. Pertanto, per esempio, se il dirigente riceve la comunicazione datoriale il 1° dicembre, il mese di dicem-

bre dovrà essere considerato di normale servizio, con decorrenza della retribuzione, maturazione di tutti gli istituti indiretti e differiti e versamento della contribuzione dovuta per l'intero mese. Il preavviso avrà decorrenza dal successivo 1° gennaio.

Indennità sostitutiva del preavviso

Se il datore di lavoro rinuncia alla prestazione in servizio del periodo di preavviso, in tutto o in parte, deve corrispondere al dirigente la relativa indennità sostitutiva, in unica soluzione, unitamente al tfr (trattamento di fine rapporto), di cui per legge segue la stessa imposizione fiscale (tassazione separata, art. 17 del Tuir), meno onerosa della tassazione ordinaria.

I nostri contratti equiparano il preavviso indennizzato a quello prestato in servizio e, pertanto, l'indennità sostitutiva deve essere calcolata tenendo conto della maturazione dei ratei delle mensilità supplementari, delle ferie, della quota di tfr e degli eventuali aumenti retributivi che dovessero intervenire nel periodo, per legge o per contratto (ad esempio un aumento retributivo disposto da un rinnovo contrattuale). Se il dirigente è retribuito anche con elementi variabili, per questi ultimi si dovrà utilizzare la media degli ultimi tre anni (o dell'eventuale minore periodo di servizio in azienda).

L'indennità sostitutiva del preavviso è retribuzione a tutti gli effetti e, per il periodo di tempo cui si riferisce, deve essere coperta, a cura del datore di lavoro, dal

versamento di tutti i contributi sociali e le coperture assicurative previste dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

Periodo di preavviso in servizio

Se il datore di lavoro, invece, chiede la prestazione del periodo di preavviso in servizio, il rapporto di lavoro prosegue alle stesse condizioni precedenti il licenziamento, sino alla scadenza del termine di preavviso. Il dirigente, durante il periodo di preavviso lavorato, non può essere dequalificato e può godere delle ferie solo se è lui stesso a farne richiesta scritta. In caso di malattia o infortunio, il periodo di preavviso rimarrà sospeso per la durata delle assenze e sarà disciplinato dalla norma contrattuale, che tratta della malattia e dell'infortunio.

In caso di rinuncia del dirigente ad effettuare, in tutto o in parte, il preavviso di licenziamento, il rapporto di lavoro si risolverà alla data anteriore scelta dal dirigente e non ci sarà indennizzo alcuno per il periodo di preavviso non lavorato né in favore del dirigente, né in favore del datore di lavoro.

^[1] Art. 36 ccnl 31/7/13 dirigenti terziario e successivi rinnovi; art. 38 ccnl 18/12/13 dirigenti trasporti e successivi rinnovi; art. 35 ccnl 23/1/14 dirigenti alberghi Aica e successivi rinnovi; art. 33 ccnl 24/6/04 dirigenti alberghi Federalalberghi e successivi rinnovi; art. 38 ccnl 31/10/14 dirigenti agenzie marittime e successivi rinnovi; art. 34 ccnl 8/1/14 dirigenti magazzini generali e successivi rinnovi.

^[2] Art. 39 ccnl 31/7/13 dirigenti terziario e successivi rinnovi; art. 39 ccnl 18/12/13 dirigenti trasporti e successivi rinnovi; art. 36 ccnl 23/1/14 dirigenti alberghi Aica e successivi rinnovi; art. 34 ccnl 24/6/04 dirigenti alberghi Federalalberghi e successivi rinnovi; art. 39 ccnl 31/10/14 dirigenti agenzie marittime e successivi rinnovi; art. 35 ccnl 8/1/14 dirigenti magazzini generali e successivi rinnovi.



CORSI DI FORMAZIONE

In un periodo di così grandi trasformazioni, Cfmt propone una nuova offerta, totalmente personalizzabile, costruita intorno a 4 competenze trasversali, che punta a supportare la persona e la costruzione del suo percorso di apprendimento

Team Empowerment

High performing team

Resilienza come dimensione motivazionale



ONLINE

21 aprile

Come trasmettere al team la propria vision

Oltre il people management: ispirare per attivare le migliori risorse interne



ONLINE

22 aprile

Kindfulness - La leadership gentile

Creare un mondo a cui le persone desiderino appartenere



ONLINE

6 e 13 maggio

Personal Improvement

Le virtù del manager: etica, intenzioni e responsabilità

Il senso dell'azione organizzativa



ONLINE

13 maggio

Personal branding e thought leadership

Rendere più efficace la comunicazione dei propri punti di forza attraverso le tecnologie digitali



ONLINE

20 maggio

Dare il meglio di sé: conoscere le potenzialità personali

Consigli pratici per utilizzare le proprie potenzialità guida



ONLINE

27 maggio e 10 giugno

Organizational Performance

Impara l'arte e mettila da parte

Robotic process automation: tecnologie e paradigmi di business che cambiano aziende e consumatori



ONLINE

4 maggio

Prospetti Excel per il benchmarking di clienti e competitors

Valutare rischi e qualità della gestione dell'azienda, dei clienti e dei competitors



ONLINE

10 maggio

Posizione finanziaria netta e indici di gestione finanziaria

Governare le informazioni fondamentali per dialogare con gli specialisti dell'area finanziaria



ONLINE

14 maggio

Business Development

Gestire l'innovazione in impresa

Executive digital programs



ONLINE

a partire dal 22 aprile

Ricerca e selezione del personale su LinkedIn

L'importanza del personal brand del recruiter e della pagina aziendale



ONLINE

18 maggio

Essere coach con il team vendite

Dare il proprio contributo per realizzare quanto previsto a supporto della persona



ONLINE

19 maggio

CFMT



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.

CROSS-CHANNEL RETAIL LAB

*Strumenti per sviluppare progetti
di cross-canalità sostenibili*



In un contesto sempre più sfidante, la chiave per il successo è saper essere proattivi per interpretare la veloce evoluzione del mercato e le nuove abitudini di acquisto e consumo dei clienti. Cfmt, in collaborazione con Kiki Lab, ha creato un laboratorio che offre ai partecipanti l'opportunità di condividere metodi e strumenti di innovazione da utilizzare in azienda, per trasformarli in progetti di cross-canalità realizzabili.

Il percorso laboratoriale prevede un webinar introduttivo di immersione nel mondo del retail a 360°, con la presentazione di casi innovativi di successo italiani e internazionali. A seguire, tre webinar, ogni due settimane, di approfondimento progressivo dei progetti dei partecipanti, con analisi delle tematiche chiave per i diversi progetti emersi nei gruppi su LinkedIn. Nel primo webinar, infatti, ogni partecipante è invitato a condividere un'idea di progetto di innovazione per la propria azienda. Tale idea verrà poi approfondita nei tre moduli successivi per farla diventare progetto e poter passare così dalla teoria progettuale alla messa in pratica vera e propria.

Il laboratorio si terrà in modalità distance learning. Nei tre moduli di interazione verranno creati dei gruppi LinkedIn per favorire il confronto e la condivisione di idee, creando un hub di scambio tra i partecipanti, che sono a numero limitato. Per chi non lo avesse mai fatto o avesse delle difficoltà a utilizzare questo social network, c'è la possibilità di ricevere indicazioni in modo da consentire il semplice utilizzo del canale social e dei relativi gruppi.

Diversi i concetti e i temi che saranno affrontati nel percorso, come il passaggio dall'omnicanalità alla multicanalità e alla cross-canalità, con focus proprio sulla chiave di quest'ultima, ovvero mettere i clienti al centro.

Si parlerà del Roi della cross-canalità: molte ricerche, infatti, ormai confermano che i clienti multicanale sono

quelli che spendono di più grazie a un contatto più frequente con l'insegna tra canali fisici e digitali.

E ancora, come intraprendere progetti di innovazione e di successo nelle aziende retail, come ripensare l'organizzazione aziendale in un'ottica cross-canale, come coinvolgere i partner affiliati (o i soci, se si tratta di una cooperativa o di un consorzio), come condividere internamente un progetto e come far diventare i team dei negozi degli alleati per il successo dell'azienda.

Si parlerà anche di gestione e progettazione della fase di education all'innovazione con i clienti e della gestione dei tempi per la misurazione dei test. Per arrivare infine a capire come progettare e gestire il test di un progetto cross-canale, con attenzione particolare a durata, facilitazione e chiavi per il successo.

Il percorso laboratoriale è rivolto a dirigenti che vogliono approfondire le tematiche relative alla cross-canalità nel retail e sono interessati ad approfondire strumenti di innovazione da testare all'interno della propria realtà aziendale.

Retail Innova Lab

Percorso sull'innovazione per dirigenti del retail

Tutti gli appuntamenti del percorso:

- 15 aprile Webinar introduttivo - Scenari dell'innovazione
- 29 aprile 1° web lab
- 13 maggio 2° web lab
- 27 maggio 3° web lab



PER INFORMAZIONI E ISCRIZIONI:

http://bit.ly/retail_lab

PER UN CONTATTO DIRETTO:

Lucia Canullo - lucia.canullo@cfmt.it

