

CIM
&
FORM



CULTURE D'IMPRESA
IN FORMAZIONE SRL

Business
Academy

7^a edizione

HR MANAGEMENT

Training executive
per lo sviluppo delle Risorse Umane



CONFINDUSTRIA
Verona

In partnership con



Training executive per lo sviluppo delle risorse umane

L'aumento della complessità globale e il cambiamento dei modelli di business e delle aspettative di clienti e collaboratori richiedono competenze nuove e diverse, in particolare alla **Direzione HR** a cui è richiesto di **accompagnare e incentivare tali cambiamenti**.

Il percorso favorisce lo sviluppo di strumenti e competenze per gestire efficacemente i principali processi e attuare strategie focalizzate allo sviluppo delle persone e delle loro capacità, in modo da renderle in grado di affrontare i cambiamenti in atto.

Perché scegliere il percorso?

- Per analizzare, sulla base dei principali trend HR, le possibili strategie in tema di gestione del personale senza perdere di vista gli obiettivi aziendali.
- Per favorire la competitività dell'impresa partendo dai propri collaboratori.
- Per fare networking e collaborare con colleghi di altre aziende e settori.

Calendario:

- 21/05/2026
- 29/05/2026
- 12/06/2026
- 25/06/2026
- 10/07/2026
- 18/09/2026
- 09/10/2026
- 30/10/2026
- 13/11/2026



con orario **09.00-17.00**

Sono previsti 3 incontri online di **follow up** di 2 ore ciascuno.

La formazione verrà effettuata in **modalità blended** (63 ore in presenza e 6 ore online).

➤ Quota di partecipazione

- € 3.800 Associati a Confindustria Verona
- € 4.680 Non Associati a Confindustria Verona

Sono previste **quote agevolate** per le iscrizioni effettuate entro il 10/04/2026 (-10%).

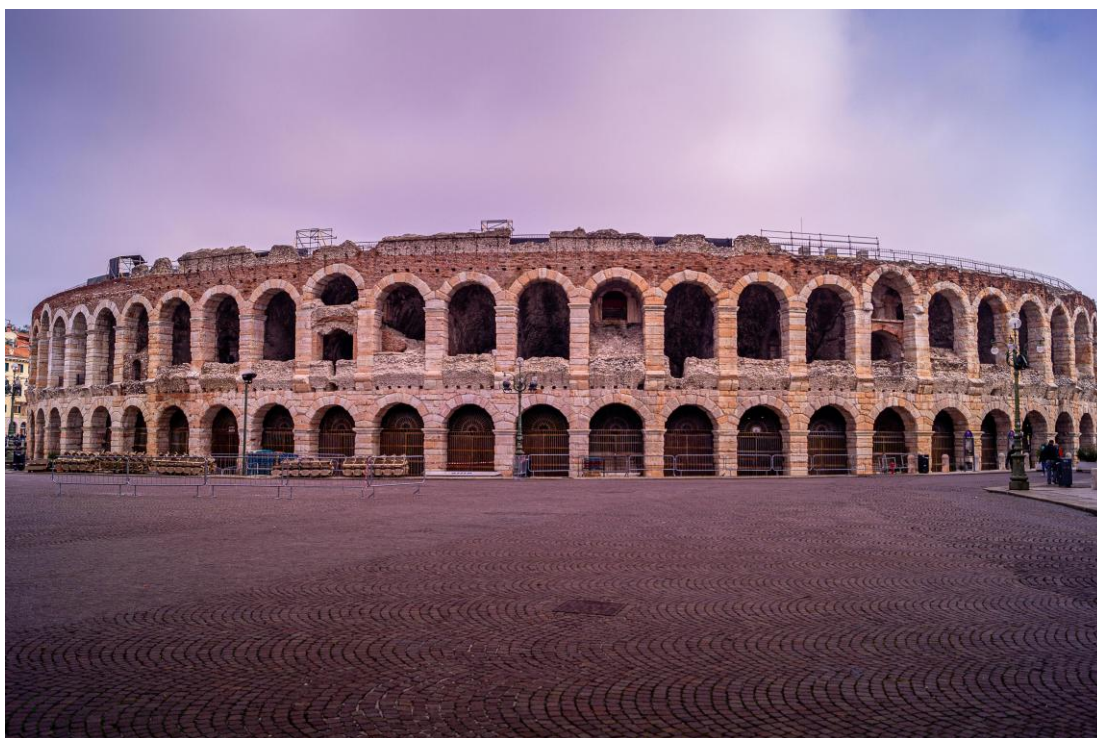
Il percorso può essere finanziato attraverso i fondi interprofessionali **Fondimpresa** e **Fondirigenti**.

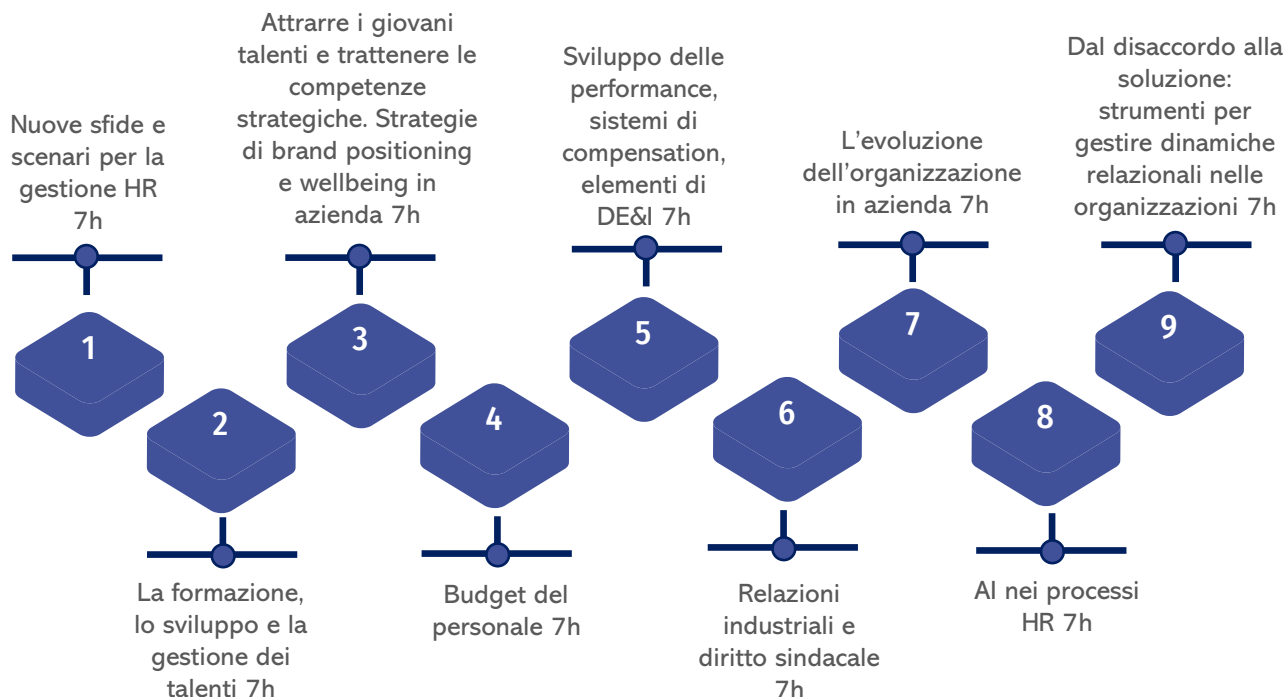
➤ Profilo partecipanti

Il percorso è rivolto a Imprenditori, Manager, Direttori e Responsabili HR per sviluppare strumenti utili a gestire i processi chiave della funzione.

➤ Sede

Gli incontri in presenza si svolgeranno presso la sede di **Confindustria Verona** - Piazza Cittadella 12, 37122 Verona (VR)





METODOLOGIA DI APPRENDIMENTO

Il percorso utilizza una metodologia «activity-based» che coinvolge i partecipanti attraverso:

- Didattica «smart» in modalità **blended**;
- Approccio **esperienziale** con numerosi **case studies**;
- Docenti e managers qualificati e **testimonial aziendali**;
- **Tutorship online** di monitoraggio e approfondimento con la direzione didattica del master per garantire continuità al percorso.

1

NUOVE SFIDE E SCENARI PER LA GESTIONE HR

DOCENTE:
Federico Ott

CALENDARIO:
21/05/2026

ORARIO:
09.00-17.00

Affiancare le aziende e il loro personale nell'affrontare e valorizzare i cambiamenti già in corso e quelli futuri: questa è la sfida che i manager HR dovranno affrontare nel prossimo futuro. Il modulo è pensato per sviluppare consapevolezza dei mutamenti imminenti e per favorire una reazione proattiva e positiva, anticipando le esigenze dell'organizzazione e dei collaboratori.

ARGOMENTI

- **Scenario economico:** attraverso l'analisi di dati numerici e macroeconomici, verrà analizzato il panorama con il quale le aziende potranno confrontarsi nel mondo globale e locale, con un focus sul mondo del lavoro in Italia.
- **Il mondo del lavoro:** ripercorrendo la storia del lavoro dal dopoguerra ad oggi il modulo si focalizzerà sui recenti trend (Industria 4.0, Gig economy, nuove skills, valori, etica e sostenibilità).
- **Essere manager oggi e il ruolo HR:** il modulo analizzerà le competenze necessarie per uno smart leader e cosa è richiesto alla funzione HR in termini di mission, etica, sostenibilità, creazione di valore.

Il modulo prevede la **testimonianza di un HR Manager** del territorio.

2

LA FORMAZIONE PER LO SVILUPPO E CRESCITA DELLE PROFESSIONALITÀ

DOCENTE:
Mara Cassina

CALENDARIO:
29/05/2026

ORARIO:
09.00-17.00

Investire nelle persone come scelta strategica può decretare il successo o il fallimento di un'azienda. La formazione è fondamentale per consentire alle risorse umane di operare in maniera coerente con le strategie di business.

ARGOMENTI

- **La formazione come apprendimento consapevole e leva di retention dei talenti.** Il responsabile della formazione deve comprendere le esigenze del singolo o del team per elaborare le strategie e individuare i metodi utili a raggiungere gli obiettivi;
- **La gestione del processo:** sarà preso in esame tutto il processo dall'analisi dei bisogni formativi alla micro e macro progettazione, dalla pianificazione all'organizzazione ed alla valutazione dell'efficacia dell'intervento formativo. I partecipanti analizzeranno gli strumenti a disposizione per la formazione e le principali metodologie didattiche;
- **L'evoluzione della formazione:** verranno affrontate le principali novità nel processo di progettazione della formazione: a distanza; utilizzo dell'innovazione (Intelligenza Artificiale, Metaverso); valorizzazione del trasferimento di competenze (senior-junior); micro learning; alla progettazione di Academy formative interne.

Il modulo prevede la **testimonianza di un HR Manager** del territorio.

3

ATTRARRE I GIOVANI TALENTI E TRATTENERE LE COMPETENZE STRATEGICHE

DOCENTE:
Francesca
Fossi

CALENDARIO:
12/06/2026

ORARIO:
09.00-17.00

Il modulo offrirà ai partecipanti una panoramica delle modalità e degli strumenti a disposizione delle aziende per attrarre, sviluppare, motivare e trattenere i talenti. Il talent management permette la crescita delle aziende e della loro brand identity attraverso la valorizzazione delle proprie persone.

ARGOMENTI

- **La metodologia BEI/STAR:** attraverso la simulazione di mock interviews i partecipanti potranno sperimentare la metodologia STAR di intervista strutturata. Inoltre, lavoreranno sul ruolo chiave dell'intervista in ottica di Employer Branding;
- **Il digital recruiting:** dal vecchio CV all' Intelligenza Artificiale e le nuove esperienze social di attraction e customer journey. Saranno approfondite le regole del digital recruiting attraverso esempi pratici, utilizzando i moderni strumenti di talent management;
- **Confronto tra domanda e offerta:** attraverso l'intervento di giovani alla ricerca di un lavoro, i partecipanti potranno porre domande e confrontarsi per comprendere aspettative, nuove dinamiche e approcci necessari per riconoscere e attrarre gli high potential e accorciare il mismatch tra domanda e offerta.

Il modulo prevede la **testimonianza di un HR Manager** del territorio.

4

BUDGET DEL PERSONALE

DOCENTE:
Mario Ferrari

CALENDARIO:
25/06/2026

ORARIO:
09.00-17.00

Il budget del personale è uno strumento strategico di pianificazione aziendale che consente di programmare correttamente e gestire flussi economici facilitando le scelte strategiche della direzione.

Il modulo aiuterà a misurare ed interpretare la performance economico-finanziaria dell'impresa, l'analisi economico-finanziaria previsiva, il budget, il calcolo e l'analisi dei costi nelle decisioni e per il controllo della gestione per arrivare ad uno strategic cost management.

ARGOMENTI

- **Economics:** elementi di contabilità, bilancio e analisi dei costi (dinamiche del Cdl, KPI del personale ecc, budget del personale);
- **Analisi:** il budget, il rolling e il bilancio di fine anno; dashboards e le principali metriche del personale; gli strumenti digitali a supporto; l'interpretazione dei dati.

DOCENTE:
Antonella
Iaccino

CALENDARIO:
10/07/2026

ORARIO:
09.00-17.00

Attraverso un efficace sistema di Performance Management è possibile articolare le strategie aziendali in piani operativi ed allineare gli obiettivi di funzione/processo agli obiettivi generali.

Il modulo analizzerà gli strumenti che favoriscono l'efficacia del proprio sistema di performance management per renderlo strumento di allineamento, sviluppo e motivazione con focus sulle diverse categorie di destinatari nelle aziende (high potential, professionals, middle management, senior).

ARGOMENTI

- **Employee experience:** il modulo affronta la definizione e misurazione degli obiettivi, i people analytics, i «new ways of working» (Smart Offices), la personalizzazione delle carriere ed i sistemi meritocratici trasparenti e «smart»;
- **Benchmarking:** il modulo affronta i principali modelli di analisi e benchmarking attraverso le logiche di campionatura, confronto e analisi paymix oltre ai diversi strumenti di compensation (MBO, perquisites, intangible benefits e LTI - Long Term Incentives), al welfare ed all'uso dei flexible benefits per lavorare sulla motivazione e l'attraction;
- Introduzione ai temi di **Diversity, Equity and Inclusion** (BIAS cognitivi e altri ostacoli alla gestione delle diversità in azienda, Gender equality, Interculturalità e generazioni a confronto;
- **Case history ed esercitazioni.**

Il modulo prevede la **testimonianza di un HR Manager** del territorio.



RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTO SINDACALE

DOCENTE:

Massimo
Gasparato

Avere una visione chiara del funzionamento delle relazioni industriali (e delle disposizioni previste dal diritto sindacale) aiuta a garantire il rispetto delle regole ed a sfruttare al meglio gli strumenti a disposizione per supportare il benessere dei lavoratori e dell'azienda stessa.

ARGOMENTI

CALENDARIO:

18/09/2026

ORARIO:

09.00-17.00

- **Relazioni Industriali:** Significato e cenni storici, Soggetti e struttura, Organizzazione e rapporti, Norme di riferimento (Costituzione e Codice civile);
- **Rappresentanza e diritti sindacali:** Rappresentanza e Rappresentatività, Norme di riferimento, Il c.d. diritto sindacale e la L. 300/70/Statuto dei lavoratori, Il ruolo della contrattazione collettiva, Il c.d. Testo Unico del 10/01/2014;
- **La Contrattazione Collettiva:** Soggetti, livelli e contenuti, Norme di riferimento ed elaborazione giurisprudenziale, Il rapporto tra legge e contratto collettivo, Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, Il rapporto tra contratto collettivo ed individuale, Contrattazione, consultazione, informazione e partecipazione, Contrattazione e ammortizzatori sociali;
- **Il conflitto e lo sciopero:** Il quadro normativo: l'art. 40 della Costituzione e il Codice penale, L'evoluzione giurisprudenziale, Natura e titolarità del diritto di sciopero, Limiti al divieto di sciopero: le forme anomale, Effetti dello sciopero sul rapporto di lavoro, La serrata.

Al termine del modulo verrà rilasciata una scheda di riepilogo delle norme citate per i partecipanti.

L'intervento è a cura di



CONFINDUSTRIA
Verona

Area Lavoro e Welfare, Ambiente e Sicurezza

L'Area affianca le imprese offrendo consulenza nelle questioni relative:

- alle **relazioni industriali** (disciplina del lavoro, contrattazione collettiva nazionale e aziendale, vertenze e controversie di lavoro...)
- alla **gestione dei rapporti di lavoro** (collocamento e mercato del lavoro, consulenza su retribuzione e contribuzione, previdenza e assistenza complementare...)
- sulle disposizioni vigenti in **materia ambientale e di sicurezza nei luoghi di lavoro**.

A tal fine l'Area svolge attività continua di assistenza nei rapporti con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e con gli organismi competenti per la trattazione di tutte le questioni connesse con il rapporto di lavoro (Inps, Inail, Settore del Lavoro della Provincia).

7

L'EVOLUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE IN AZIENDA

DOCENTE:

Alessandro
Donadio

CALENDARIO:
09/10/2026

ORARIO:
09.00-17.00

Essere Agile consente alle organizzazioni di cambiare rapidamente direzione in caso di cambiamenti di contesto e circostanze anche inaspettate.

Il modulo presenta gli strumenti per realizzare una progettazione organizzativa efficace e le opportunità offerte dalla digitalizzazione dei processi HR.

ARGOMENTI

- **Modelli:** Le teorie, logiche, criteri e le variabili di progettazione dell'organizzazione aziendale, la lean organization, il six-sigma e lo smart/agile working. Saranno messi a fuoco i rapporti tra la progettazione organizzativa, span of control, organigrammi/riporti ecc. e alcune dimensioni organizzative più comuni;
- **Agile Working:** Verranno prese in esame le dinamiche e le logiche che caratterizzano la recente metamorfosi del lavoro, affrontando le differenze tra remote e smart working e tra il lavoro per processi e quello per obiettivi;
- **Esercitazioni**

Il modulo prevede la **testimonianza di un HR Manager** del territorio.

8

AI NEI PROCESSI HR

DOCENTE:

Davide
Mitscheunig

CALENDARIO:
30/10/2026

ORARIO:
09.00-17.00

Integrare l'AI nel mondo HR non è un esercizio di innovazione fine a sé stesso: è una leva concreta per aumentare velocità, qualità e coerenza dei processi HR, riducendo il carico operativo su attività ripetitive e ad alto volume.

Selezione, onboarding, formazione, gestione delle performance, comunicazioni interne, policy, reportistica: una parte rilevante del lavoro HR si basa su testi, standard, procedure, sintesi e confronto di informazioni. È esattamente l'area in cui le AI "generaliste" possono produrre un impatto immediato, a condizione di essere utilizzate con metodo, regole chiare e un protocollo di verifica.

ARGOMENTI

- Identificare i principali scenari di **utilizzo dell'AI nelle diverse aree HR** (Recruiting, People Management, L&D/Onboarding, HR Admin);
- **Selezionare il tool** generalista più adatto in base al tipo di attività (testo, analisi, estrazione, confronto, generazione varianti);
- Scrivere **richieste efficaci** utilizzando pattern replicabili e standard di output.
- Applicare un **protocollo di verifica** per ridurre errori, allucinazioni e bias;
- Produrre **deliverable HR** immediatamente riusabili (JD, scorecard, interview kit, piani onboarding, microlearning, policy/FAQ, comunicazioni, report);
- Impostare **regole operative** minime (privacy, responsabilità, do/don't) per un'adozione sicura e sostenibile.

DAL DISACCORDO ALLA SOLUZIONE: STRUMENTI PER GESTIRE LE DINAMICHE RELAZIONALI NELLE ORGANIZZAZIONI

9

DOCENTE:
Federico Ott

CALENDARIO:
13/11/2026

ORARIO:
09.00-17.00

Nel mondo delle Risorse Umane, la negoziazione e la gestione dei conflitti non sono competenze accessorie, ma leve strategiche per costruire ambienti di lavoro sani, collaborativi e ad alte prestazioni. Ogni organizzazione vive divergenze di interessi, tensioni e momenti di confronto. Ciò che fa davvero la differenza non è l'assenza di conflitti, ma il modo in cui vengono affrontati e trasformati. Esploreremo strumenti pratici, modelli di analisi e chiavi di lettura operative per trasformare il conflitto da ostacolo a opportunità di crescita e miglioramento organizzativo. L'obiettivo è rafforzare il ruolo dell'HR come facilitatore di dialogo, mediatore di relazioni e promotore di decisioni sostenibili nel tempo, capaci di generare valore sia per le persone sia per l'organizzazione.

ARGOMENTI

- Il processo negoziale
- Tecniche e strategie di negoziazione
- Esercitazione di negoziazione
- Gestione delle obiezioni
- Elementi di comunicazione strategica
- Teoria dei conflitti
- Le principali cause di conflitto
- Tecniche di soluzione dei conflitti

TUTORSHIP

Il percorso prevede 3 incontri di tutorship di 2 ore ciascuno da svolgere in modalità online.

Ogni incontro, sulla base delle esigenze e degli aspetti emersi durante il percorso, approfondirà hard skills prioritarie al ruolo dell'HR Manager e rafforzerà le competenze trasversali (es. relazionali, comunicative, negoziali) necessarie alla figura.

L'obiettivo è monitorare e approfondire aspetti percepiti dai singoli partecipanti come essenziali attraverso il confronto con la Direzione didattica, per garantire continuità al percorso e rileggere i diversi moduli in ottica globale.



La Faculty è composta da docenti e professionisti con comprovata esperienza del mondo HR.

Federico Ott – RISORSA UOMO

Trainer, Coach e Consultant, ha maturato una importante esperienza come direttore del Personale per 18 anni trascorsi in grandi organizzazioni in prevalenza industriali. Esperto di comunicazione e negoziazione. Ha curato numerosi progetti di internazionalizzazione sia attraverso le revisioni organizzative e armonizzazione di policy che re-engineering dei processi. Fortemente orientato al business vanta una importante esperienza internazionale. Giornalista pubblicista, scrive su SenzaFiltro e altre riviste professionali di Management trattando temi legati alle soft skills ed alla formazione manageriale. Membro del comitato scientifico del Master di II livello in labor law & HRM della LUM, Direttore Scientifico del Master HR, docente del modulo commerciale nel Master in International Management di CIS Reggio Emilia. Autore di Vivere Smart – manuale di sopravvivenza ai tempi del distanziamento Direzione didattica manageriale.

Mara Cassina – RISORSA UOMO

HR Executive con più di 20 anni di esperienza nella gestione strategica delle Risorse Umane, in particolare negli ambiti Learning & Development, Talent management, Reward e Organizzazione. Leader riconosciuto nella progettazione e nell'implementazione di strategie HR integrate che producono un impatto misurabile sul business: retention di key talents, miglioramento dell'engagement dei dipendenti e del clima organizzativo. Esercita come Mentor certificata sia internamente all'azienda per la quale lavora che per associazioni esterne, con un focus sulle donne e sul loro sviluppo nelle organizzazioni. Docente di alcuni Master HR.

Francesca Fossi – RISORSA UOMO

Professionista HR con esperienza consolidata nella gestione strategica delle risorse umane, specializzata in Talent Acquisition, Employee Experience ed Engagement. Orientata al benessere organizzativo, promuove e contribuisce a creare ambienti di lavoro inclusivi e collaborativi. Esperta nell'ideazione e implementazione di iniziative innovative per attrarre, sviluppare e fidelizzare i

talenti, migliorando la performance aziendale. Coach e Mentor certificata, utilizza competenze di ascolto attivo e sviluppo personale per valorizzare il potenziale individuale e di gruppo. Appassionata di creatività e comunicazione, integra approcci innovativi per favorire il cambiamento positivo e la crescita sostenibile. Quando può si dedica alle sue grandi passioni: fotografia, arte, viaggi e lettura per arricchire il pensiero critico e analizzare con profondità situazioni complesse.

Mario Ferrari – RISORSA UOMO E PEOPLE LABS

Manager con esperienza ultratrentennale maturata in diverse società, in Italia e all'estero, dove ha ricoperto ruoli nell'ambito della finanza, del controllo di gestione, dell'organizzazione, delle risorse umane e della direzione generale. Ha gestito direttamente team di lavoro, italiani e internazionali, e coordinato progetti ad alto impatto sulle organizzazioni: acquisizioni e fusioni, green-field investments, trasformazione digitale, migrazioni software, ottimizzazione dei processi. Ha guidato con successo diverse exit aziendali, in settori produttivi, di servizio e IT. Esperto di metodi numerici avanzati applicati al mondo del business, ha coltivato con passione anche lo studio degli aspetti cognitivi e comportamentali che impattano sulla motivazione delle persone e sulla prestazione. Oggi svolge attività di consulenza finalizzata alla pianificazione strategica, alla progettazione dei processi aziendali e allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane.

Antonella Iaccino – RISORSA UOMO

Senior Trainer , Executive Coach and Consultant Torinese, laureata in giurisprudenza, inizia il suo percorso professionale in ambito Risorse Umane alla Magneti Marelli, a Milano, come Responsabile Sviluppo e Formazione.

Nel corso della sua carriera in azienda alterna responsabilità di gestione delle Risorse Umane sia in Italia sia all'estero, a funzioni di sviluppo, formazione, organizzazione. Dopo una ulteriore parentesi in azienda dove ha ricoperto il ruolo di Talent Manager and Development EMEA, oggi è Consulente Human Resources, mettendo a frutto gli oltre vent'anni di esperienza in Multinazionali del settore Industriale. Executive e Team Coach dal 2010. Executive Coach e Team Coach certificato ICF, con credenziali ACC. Docente dei Master HR di Confindustria Reggio Emilia e Verona.

Massimo Gasparato – CONFINDUSTRIA VERONA

Dirigente Responsabile dell'Area Lavoro e Welfare di Confindustria Verona, dove lavora da 33 anni. Esperto in diritto del lavoro e relazioni industriali, accompagna le aziende nella gestione del personale e nell'interpretazione e applicazione delle norme giuslavoristiche e contrattuali.

Laureato in Giurisprudenza e in Storia è, fra l'altro, componente della Delegazione datoriale per il CCNL Alimentaristi e della Delegazione Relazioni Industriali di Federmeccanica.

E' Vice Presidente del Comitato Provinciale INPS di Verona e componente del Coordinamento sindacale delle Confindustrie del Triveneto.

Alessandro Donadio – RISORSA UOMO

Alessandro Donadio è antropologo, umanista, filosofo dell'organizzazione e Professore a contratto di Cross-Cultural Management Università di Tor Vergata. Consulente di cambiamento organizzativo ed esperto di temi del lavoro, è attualmente membro del comitato scientifico dell'Osservatorio del lavoro Cifa Confsal. Il suo progetto LogosLab è punto di riferimento sul tema dell'intersezione tra tecnologie e persone nei contesti organizzativi. Lecturer nelle più importanti Università e Business School italiane, oltre che columnist per diverse riviste di Management. E' autore di HRevolution (Franco Angeli, 2017), Smarting Up (Franco Angeli, 2018) e #Learning Organization (2021).

Davide Mitscheunig – RISORSA UOMO

Imprenditore, formatore e consulente strategico, vanta oltre 25 anni di esperienza internazionale in ambito marketing, comunicazione, vendite e innovazione tecnologica, con una forte specializzazione nei processi di espansione commerciale e internazionalizzazione delle imprese. Ha lavorato

in contesti multinazionali in Europa, Medio Oriente e Regno Unito, guidando progetti di crescita nei settori industriali, digitali e retail. È autore del libro "Vendere all'estero – Il metodo ExPand®", che sintetizza il suo approccio pratico all'internazionalizzazione per PMI. Nel suo lavoro formativo unisce visione strategica e attenzione al fattore umano, integrando strumenti di business coaching e counseling olistico per aiutare imprenditori e team a sviluppare consapevolezza, efficacia relazionale e leadership valoriale. Appassionato di intelligenza artificiale applicata ai processi decisionali, lavora per coniugare performance, benessere e innovazione in ogni percorso formativo.

Comitato Tecnico Scientifico

Direzione Didattica: Federico Ott – RISORSA UOMO

Caterina Fenzi – CIM&FORM SRL

Massimo Gasparato – CONFINDUSTRIA VERONA

Antonella Iaccino – RISORSA UOMO

TESTIMONIANZE

A completamento dell'attività formativa, il percorso prevede l'intervento di HR Manager di aziende del nostro territorio.

L'obiettivo è fornire strumenti innovativi per lo sviluppo e la gestione delle risorse umane attraverso il confronto e la contaminazione di esperienze e competenze.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Il Training Executive si svolgerà in modalità blended:

- 9 incontri della durata di 7 ore in presenza
- 3 incontri di tutorship di 2 ore in modalità online a completamento del percorso.

Le lezioni si svolgeranno presso la sede di **Confindustria Verona** - Piazza Cittadella 12, 37122 Verona (VR)

Al termine delle attività verrà rilasciato un attestato di partecipazione a coloro che avranno frequentato almeno l'80% delle attività di formazione previste dal programma.



LA BUSINESS ACADEMY DI CIM&FORM

Il progetto Business Academy di Cim&Form nasce dall'ascolto del Territorio, delle esigenze e delle aspirazioni manifestate dalle aziende veronesi, che negli ultimi anni, hanno dovuto rivedere modelli organizzativi, gestionali o commerciali.

La proposta formativa offre percorsi dedicati a Imprenditori, Manager e Responsabili di funzione interessati a sviluppare strumenti analitici, strategici ed operativi per affrontare le sfide del mercato.

I percorsi, progettati e diretti in collaborazione con docenti, professionisti e manager qualificati, favoriscono l'incontro, il confronto e la contaminazione di esperienze e competenze, anche attraverso il coinvolgimento di testimonial aziendali provenienti prevalentemente dal nostro Territorio.

CIM&FORM SRL



Ente di formazione di Confindustria Verona, è accreditato per la formazione superiore e continua in Regione Veneto. Accompagna imprenditori, manager e dipendenti in un percorso continuo di crescita personale e professionale realizzando interventi formativi costruiti su esigenze e obiettivi specifici.

Una costante attenzione a tutte le opportunità offerte dalle principali fonti di finanziamento (Fondi Paritetici Interprofessionali, Finanziamenti Europei e Regionali) permettono a CIM & FORM di progettare e gestire percorsi formativi finanziati e su misura.

CONTATTI



045 80 99 479
045 80 99 499



businessacademy@confindustria.vr.it



www.cimform.it



Cimform srl