

Convegni di aggiornamento

---

# **TECNICHE DI NEGOZIAZIONE E STRATEGIE RELAZIONALI NEL CONTENZIOSO DEL LAVORO**

*in collaborazione con*

**LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA**

**IL GIURISTA DEL LAVORO**

**STRUMENTI DI LAVORO**

**RESPONSABILE**

Camilla Pedron

**COORDINAMENTO DIDATTICO E ORGANIZZATIVO**

Erika Ambrosi, Luca Vannoni

**LOGISTICA CONGRESSUALE**

Sara Scolari, Silvia Meneghello

**SERVIZIO CLIENTI**

Susanna Saccomani

**ASSISTENZA E WEB MASTER**

Francesca Rossi

**GRUPPO EUROCONFERENCE S.P.A.**

Via E. Fermi, 11

37135 Verona

Tel. 045/8201828 Fax 045/583111

Sito internet: [www.euroconference.it](http://www.euroconference.it)

e-mail: [formazione lavoro@euroconference.it](mailto:formazione lavoro@euroconference.it)

Tutti i diritti sono riservati

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi mezzo.

Editing e impaginazione:

Erica Cestaro

Stampa a cura di

Officina Grafica Editoriale

Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei presenti contenuti.

Chiuso per la stampa il

14/9/2018

# Indice

Schemi operativi di sintesi	4
TECNICHE NEGOZIALI E STRATEGIE RELAZIONALI NEL CONTENZIOSO DEL LAVORO	5
A CURA DI EUGENIO SANTIONI	

## Schemi operativi di sintesi



## **LA COMPETENZA NEGOZIALE**

(La persona):

- coinvolge e agevola le parti in causa a discutere apertamente del conflitto
- partecipa alla risoluzione mantenendo un atteggiamento di equidistanza
- identifica aree di comune interesse e beneficio o obiettivi a cui le singole parti possono aspirare
- definisce le posizioni e comprende le preoccupazioni e gli aspetti emotivi di ciascuna delle parti e le evidenzia
- favorisce la ricerca di soluzioni innovative che possano portare il maggior beneficio a tutte le parti coinvolte)

---

---

## **MIGLIORARE UNA COMPETENZA**

Per migliorare l'apprendimento di una competenza il focus non è solo sul sapere ma:

- Deve essere centrato con la vita reale
  - L'esperienza è essenziale come metodologia di apprendimento
  - Chi apprende deve sentire in sé il bisogno di migliorarsi
  - Necessita di tempo e training
- 
-

## **L'INCONTRO DI OGGI**

Per quanto detto finora cercheremo di impostare  
l'incontro con:

- Una interazione il più possibile attiva
- Un reciproco interscambio di esperienze
- Una integrazione delle nozioni (slide) con la vita reale

---

---

## **NEGOZIARE**

Negoziare significa:

- trovare un punto di incontro di interesse comune tra almeno due parti che partono da posizioni divergenti
  - Le posizioni divergenti possono manifestarsi nella vita di tutti i giorni e in contesti differenti
  - Queste ultime non sempre hanno un'origine razionale
  - Nella maggior parte dei casi le posizioni che si irrigidiscono si basano sui principi, più che sui contenuti
- 
-

## **LE ORIGINI DELLE POSIZIONI DIVERGENTI**

Le posizioni divergenti delle parti possono scaturire da:

- Una percezione di scarsità delle risorse a disposizione
- Una discordanza di interessi
- Una ripartizione diseguale di potere
- Ambiguità di dominio e di relazione
- Distorsioni delle informazioni
- Invasione dello spazio di competenza

---

---

## **DALLA DIVERGENZA AL CONFLITTO**

Le posizioni divergenti delle parti possono tramutarsi in conflitto quando sono compresenti più elementi.

- Il conflitto emerge quando ci sono una o più discordanze di interessi di almeno due o più parti, una risorsa percepita come scarsa e una ambiguità di dominio e di relazione o una ripartizione diseguale del potere da non consentire una ricomposizione immediata
  - Importante: il conflitto è nella mente delle parti in gioco quello che osserviamo è il suo manifestarsi
- 
-



## I CONFLITTI SONO NEGATIVI?

Lo sono nel momento in cui:

- Li colleghiamo alle conseguenze negative e disfunzionali
- Tendiamo a sopprimere o rimandare il conflitto stesso (*lista della spesa*)
- Ci suscitano stati emotivi che facciamo fatica a *riconoscerci*

---

---

## QUANDO I CONFLITTI SONO POSITIVI?

- Quando abbiamo la possibilità di esprimere divergenze e vissuti emotivi ovvero palesiamo il conflitto

Il conflitto esplicito, entro certi limiti, favorisce e stimola:

- La comunicazione
  - Il consenso e l'impegno
  - La cooperazione e identità del gruppo
  - La creatività
- 
-

### **SENZA DIMENTICARE CHE...**

- Il conflitto ci permette continuamente, nelle diverse relazioni e contesti, di definire noi stessi in funzione dell'altro
- Il conflitto è uno dei fenomeni che delinea la nostra identità e personalità dalla nascita per poi accompagnarci per sempre (scuola, adolescenza, relazioni amorose, mondo del lavoro, famiglia, carriera, status sociale...)
- Così come negoziare

---

---

### **LA MANIFESTAZIONE DEL CONFLITTO**

Il conflitto si manifesta in diversi modi, può essere:

- Latente o palese
  - Interpersonale, tra gruppi, organizzazioni e stati
  - Regolamentato o senza regole
  - Di contenuto e/o di relazione
  - Realistico o di pretesto
  - Costruttivo o distruttivo
- 
-

## **NEGOZIAZIONE E CONFLITTO**

- Alla base di ogni negoziazione è presente un conflitto, ma non sempre il conflitto è risolvibile
- Nel conflitto quando le alternative di attacco (sopraffare) o fuga (evitare) sono ritenute impraticabili le parti tendono a mediare o negoziare
- La negoziazione tende a massimizzare la risoluzione per le parti (gioco a somma diversa da zero), la mediazione tende al compromesso (gioco a somma zero)

---

---

## **CONFLITTO E ORGANIZZAZIONE**

Uno dei luoghi più fertili dove può attecchire il conflitto è all'interno delle organizzazioni

Il conflitto nelle organizzazioni può palesarsi tra:

- Colleghi e/o ruoli
  - Reparti (produzione vs commerciale)
  - Imprenditori/professionisti vs impiegati/lavoratori
  - Soci
  - Soci vs management
  - E con fornitori ed enti...
- 
-

## LE FORME DEI CONFLITTI ORGANIZZATIVI

Le forme dei conflitti collettivi nelle imprese prendono diverse forme:

- Il contenzioso
- L'assenteismo
- Il rallentamento della produzione
- L'assedio verbale
- Lo sciopero e sue derivazioni
- Le minacce velate
- Sabotaggi e altre forme estreme oggi desuete (occupazioni, aggressioni fisiche, picchetti...)

---

---

## NEGOZIARE È MEGLIO

A volte il conflitto nelle organizzazioni emerge dalle conseguenze prima che si palesi in forme più estreme:

- scarsa efficienza per piccoli sabotaggi interni
- incremento degli errori inspiegabili
- emorragia di clienti,,,

Prevenire il conflitto cercando di risolverlo al primo insorgere o arginando le cause sottostanti può significare risparmiare all'impresa lotte interne, di qualunque natura, distruttive

Ogni impresa di successo ha al suo interno una o più persone con buone doti negoziali

---

---

## LA GESTIONE DEI CONFLITTI

Nella gestione dei conflitti possono manifestarsi diversi comportamenti che in genere si alternano:

- **Cooperativi** – propensione a creare un buon clima, sensibilità ai problemi degli altri
- **Competitivi** – desiderio di prevalere, calcolo, tendenza a far prevalere solo i propri interessi
- **Flessibili** – disponibilità a esplorare e ascoltare, a ricercare info utili e alternative possibili
- **Evasivi** – fare distaccato, passivo, ostinato, ripetitivo e ancorato alle proprie posizioni

---

---

## COME C'È CONFLITTO C'È NEGOZIAZIONE

Specularmente al conflitto e in una continua danza di interdipendenza, la negoziazione è una delle prime capacità che si apprendono e che non ci lasciano più

Come ogni altra competenza:

- ognuno di noi sviluppa un proprio livello di *bravura e padronanza*
- può essere affinata con percorsi di sviluppo mirati al saper fare ed essere piuttosto che al sapere

Un buon negoziatore usa le strategie e tattiche negoziali come automatismi da articolare a specifici contesti

---

---

## **IL BUON NEGOZIATORE TRATTI DISTINTIVI**

Alcune caratteristiche distintive del buon negoziatore:

- Ottimo comunicatore con spiccate doti interpersonali e di ascolto
- Affronta i problemi, non la controparte o chi rappresenta
- Focalizzato all'obiettivo, ma con un certo grado di tolleranza che mantiene sotto controllo
- Mira a un interesse generale, oltre che della propria parte
- Tollera le ambiguità che possono sorgere nella trattativa, si informa a fondo sulla controparte
- Propone soluzioni alternative e innovative

---

---

## **IL BUON NEGOZIATORE TRATTI ACCESSORI**

Altre caratteristiche a supporto:

- Pazienza nel saper gestire il tempo e i tempi della trattativa
  - Acuto spirito di osservazione, scrupoloso, equilibrato
  - Buona fiducia in sé e nei propri mezzi
  - Tenace
  - Sa utilizzare il senso dell'umorismo
  - Resistente allo stress e stabile emotivamente
- 
-

## **IL NEGOZIATORE È UN RUOLO COMPLESSO**

Il ruolo del negoziatore è reso complesso dal fatto che molto spesso rappresenta le istanze di qualcun altro o di parti diverse (a volte in conflitto tra loro è a loro volta da negoziare). La sua primaria attività è quella di identificare precisamente con la parte che rappresenta:

- L'oggetto del contendere
- Gli interessi in gioco
- L'obiettivo atteso
- I margini di tolleranza

Non da meno, se le richieste sono inverosimili, negoziare con la propria parte degli esiti possibili e realistici

---

---

## **LE RESPONSABILITÀ DEL NEGOZIATORE**

La principale responsabilità è quella di evitare perdite rispetto agli esiti concordati e magari ricavare guadagni dalla controparte

Può avere responsabilità sociali con ricadute pesanti se si trova a rappresentare una parte collettiva a rischio perdita lavoro o anche la controparte (conflitti etici)

È sua responsabilità essere preparato, sempre e in modo approfondito:

- su chi rappresenta
  - sulla controparte
- 
-

## **LA STRUTTURA DELLA NEGOZIAZIONE**

Un processo di negoziazione in genere presenta la seguente struttura dove convivono:

- Le parti negoziali
- L'oggetto/i del contendere
- Le posizioni di rendimento gli interessi in gioco
- La zona di convenienza

---

---

## **LE PARTI NEGOZIALI**

Per parte negoziale si intende:

- Ogni soggetto, individuale o collettivo, coinvolto nella trattativa

Ogni parte negoziale è portatrice di particolari interessi sull'oggetto del contendere

Raramente le parti mantengono ferma la visione degli interessi in gioco, essa evolve nel corso della trattativa

Quando le parti in gioco sono superiori a due, i tempi della negoziazione si dilatano

---

---



## **L'OGGETTO DEL CONTENDERE**

L'oggetto (o gli oggetti) del contendere può essere realistico o di pretesto, quello che è importante nel negoziato è il valore che all'oggetto viene attribuito dalle parti

La posta in gioco deve avere valore (veicolare interessi) per tutte le parti coinvolte per potersi avviare un negoziato

Ogni parte a priori definisce i propri confini di convenienza soggettiva ovvero i possibili rendimenti di ciascuna parte

---

---

## **LE POSIZIONI DI RENDIMENTO**

È il risultato della primissima analisi della posta in gioco e del valore che gli attribuiscono le parti

Ogni parte anticipa:

- Gli esiti possibili
  - I vantaggi o svantaggi collegati
  - Effettua un'analisi delle condizioni legate all'oggetto del contendere
  - Un'analisi delle alternative di accordo
  - La convenienza ovvero il valore soggettivo dato a ogni alternativa
- 
-

## LA ZONA DI CONVENIENZA INDIVIDUALE

Altro elemento fondamentale delle negoziazioni è lo spazio di convenienza individuale ovvero i possibili rendimenti di ciascuna delle parti

La zona di utilità soggettiva è delimitata:

- A un estremo dalla richiesta di apertura (offerta iniziale)
- All'altro estremo dal punto di indifferenza (soglia minima accettabile)
- Con un obiettivo auspicabile che oscilla tra i due (raramente calibrato)
- Lo distanza positiva tra i due punti di indifferenza delle parti delimita lo **spazio della trattativa**

---

---

## LE FASI DELLA NEGOZIAZIONE

Una volta identificato l'oggetto del contendere delle parti (nello scambio di informazioni preliminari) il processo negoziale segue le fasi di:

- Preparazione
  - Avvio del negoziato e discussione iniziale
  - Decisioni su ordine di trattazione e tempi
  - Svolgimento del negoziato con proposte, controproposte, possibili concessioni
  - Eventuale passaggio con i clienti o le parti
  - Avanzamento fino a conclusione
- 
-

## **LA PREPARAZIONE: LA CONTROPARTE**

La preparazione è una fase cruciale nella negoziazione e la sua principale caratteristica è la raccolta delle informazioni. Verso la controparte deve essere la più approfondita possibile:

- Quali i reali obiettivi?
- Capire le emozioni in gioco oltre gli interessi (mettersi nei panni di...)
- Valutare le possibili soluzioni alternative (mosse e contromosse)
- Cercare di svelare lo stile (contromisure)
- Informarsi sul background
- TOP: sapere il punto di indifferenza

---

---

## **LA PREPARAZIONE: LA NOSTRA PARTE**

Nel proprio versante la preparazione non è da meno:

- Individuare i reali obiettivi e quelli sacrificabili
- Definire la soglia minima invalicabile per trattare
- Preparare le argomentazioni a sostegno delle proprie tesi, a indebolire quelle altrui
- Cercare (e ampliare) le alternative da mettere in gioco
- Cogliere i segnali del conflitto sottostante
- Prepararsi a scegliere strategia e tattiche

**Mai iniziare una trattativa impreparati**

---

---

## L'AVVIO DEL NEGOZIATO

Conclusa la fase della preparazione il negoziato prende avvio nel momento in cui le parti esplicitano la loro richiesta di apertura, l'offerta iniziale

La differenza tra le prime richieste di apertura rendono palese le distanze iniziali delle rispettive posizioni di rendimento, la prima reale verifica delle aspettative della fase preparatoria

La richiesta di apertura spesso è sproporzionata e sopravvalutata

---

---

## LO SVOLGIMENTO DEL NEGOZIATO

Successivamente alle offerte di apertura, può iniziare la discussione per decidere:

- le regole della negoziazione
- i tempi
- l'ordine di trattazione dei vari aspetti dell'oggetto

Definita la cornice, prende inizio il *gioco* delle:

- proposte e controproposte
  - possibili concessioni
  - pause di riflessione
  - consultazioni con le parti
  - ridefinizione dei propri obiettivi iniziali
- 
-

## LA CONCLUSIONE DEL NEGOZIATO

La conclusione di un negoziato coincide con l'accordo tra le parti

È preferibile un accordo parziale su alcune condizioni dell'oggetto del contendere (step by step), che chiudere con una rottura

L'accordo è opportuno registrarlo, ove non sia dovuto, riepilogando i termini, le condizioni e i vantaggi (reciproci o meno)

**Importante:** l'accordo va ottemperato, altrimenti si ricomincia con il conflitto e a rinegoziare

---

---

## LE STRATEGIE NEGOZIALI

La strategia negoziale è un piano di azione complessivo che dovrebbe orientare le azioni degli attori, le parti, per raggiungere i rispettivi scopi negoziali

La strategia non prevede solo l'azione o reazione della parte che rappresenta, ma anche quelle della controparte

Le strategie negoziali possono essere:

- distributive
- integrative

in genere si intercalano tra loro nel corso della trattativa (molto dipende dallo stile del negoziatore)

---

---

## LA STRATEGIA DISTRIBUTIVA

La strategia distributiva per ottenere lo scopo finale in genere interscambia:

- Le minacce
- Le concessioni
- Gli ultimatum, l'inazione
- L'abbandono del tavolo
- Le pressioni continue...

È una strategia guidata dalla logica "io vinco e tu perdi"

Tali strategie utilizzano tattiche manipolative volte a ottenere una posizione di vantaggio negoziale sull'altra parte

---

---

## LE TATTICHE DISTRIBUTIVE

Le tattiche rafforzano le strategie utilizzate e ne verificano in qualche modo l'efficacia, esempi:

- Se una concessione di una parte, importante da portare a casa, viene accolta con freddezza o con reazioni indignate dall'altra nonostante sia uno degli obiettivi auspicati, instillerà il dubbio che non sia sufficiente...
  - Se la strategia è l'inazione, dalla parte più forte, tatticamente è bene prendere tempo, rinviare incontri, fingere di non avere le deleghe necessarie....
- 
-

## **ALTRE TATTICHE DISTRIBUTIVE**

Tali tattiche si presentano in modo spontaneo nei tavoli negoziali, anche per chi non crede di utilizzarle

Altre tattiche distributive assai note e utilizzate:

- Bluffare o scoprire il bluff
- Fare l'avvocato del diavolo
- Dividi et impera o fare richieste unilaterali
- Il buono e il cattivo
- Screditare
- Fare lo gnorri
- Tacere

---

---

## **LA STRATEGIA INTEGRATIVA**

La strategia integrativa si sviluppa se vi sono le condizioni di spirito cooperativo tra le parti volto a creare:

- Un buon clima
- Una sensibilità alle istanze degli altri
- La ricerca di soluzioni che siano vantaggiose per le parti

È una strategia guidata dalla logica "io vinco, tu vinci" in cui le soluzioni di accordo generano nuove risorse

La strategia che la caratterizza è il problem solving in modo da arricchire il tavolo negoziale di questioni da trattare per vedere l'oggetto del contendere come opportunità

---

---

## PROTAGONISTA E OSSERVATORE

Il negoziatore può assumere diversi ruoli in una negoziazione ovvero può essere:

- Una delle parti
- Rappresentare una delle parti (che a sua volta può essere composta da più soggetti)
- Essere la terza parte a differenti livelli decisori

In ognuna di queste situazioni il processo negoziale pone delle sfide peculiari al negoziatore che vanno attentamente considerate

Esempio più evidente: la gestione del tempo della trattativa

---

---

## I DIVERSI RUOLI

Cerchiamo di cogliere le differenze nelle varie situazioni:

- Una delle parti (sono parte del gioco, al contempo negoziatore e attore del conflitto sottostante. Il rischio: non *vedersi* e non *sentirsi*)
  - Rappresentare una delle parti (sono parte del gioco per delega, se questa è ambigua o rappresento un gruppo di soggetti rischio di perdere su tutta la linea)
  - Essere la terza parte a differenti livelli decisori (sono chiamato a far parte del gioco e a trovare o facilitare soluzioni tra le parti con cui si hanno gradi di potere e coinvolgimento diversi, il rischio è l'equità e l'equilibrio)
- 
-



## **HOMO OECONOMICUS**

I ruoli che si adattano alla situazione negoziale hanno introdotto il concetto dei rischi connessi e non sono i soli

Una delle convinzioni umane più solide è che la presa di decisioni, non solo in campo economico, si basa su scelte il più possibili razionali:

- Valutiamo i pro e i contro
- Prevediamo quali sono le esigenze per il nostro futuro
- Ricerchiamo la massimizzazione della soddisfazione
- Conosciamo le nostre preferenze
- Analizziamo oggettivamente le informazioni a disposizione

---

---

## **HOMO SAPIENS**

La realtà quotidiana e lo scorrere dell'esistenza ci dicono ben altro

Certo facciamo anche scelte razionali, ma spesso arriviamo a delle decisioni con la compartecipazione di processi altri, alcuni nascosti, a cui prestare molta attenzione:

- La comunicazione efficace
  - Il flusso dei pensieri
  - Le insidie cognitive
  - Espressioni verbali
  - La gestione delle emozioni
- 
-

## LA COMUNICAZIONE UMANA

La comunicazione interpersonale (assiomi Palo alto) è un processo di scambio di pensieri/idee tra due o più soggetti ed è impossibile non comunicare, anche stando zitti

Il processo è di tipo circolare - invio/risposta/reinvio - e oltre ai contenuti si trasmettono, spesso inconsciamente, commenti non verbali o analogici che possono mutare il senso

Tra questi:

- aspetti paraverbali (es. tono)
- aspetti non verbali (es. linguaggio corporeo)
- aspetti simbolici (es. abbigliamento) + il contesto (es. cultura)

---

---

## LA COMUNICAZIONE UMANA 2

Il contenuto della comunicazione interpersonale - ciò che diciamo e comprendiamo - è sempre influenzato dall'aspetto relazionale (metacomunicazione) - come lo diciamo e in quale contesto

Nella circolarità della comunicazione ogni partecipante punteggia l'interazione con un proprio punto di inizio che in genere non coincidono ("e colpa tua. No, tua"). La discrepanza di punteggiatura agevola il fenomeno della profezia che si auto avvera

Nell'interscambio comunicativo tra le parti si assumono comportamenti simmetrici (speculari) e/o complementari (one down)

---

---

## LA COMUNICAZIONE EFFICACE

Nel rapporto tra le parti negoziali la relazione può essere asimmetrica e sta a chi la conduce facilitare il processo di equilibrio attraverso:

- L'ascolto attivo,
- Cercare di avere un quadro completo
- Fare domande più che affermazioni
- Orientare le domande
- Fornire feed back

Attenzione alla comunicazione paradossale, *sii spontaneo*, che può indurre il fenomeno del doppio legame ("non fare questo. Non tenere conto del mio divieto" magari con un rinforzo analogico)

---

---

## IL FLUSSO DEI PENSIERI

Alcuni flussi di pensieri (modi di pensare abituali) possono essere disfunzionali se non nocivi, come mai non li contrastiamo?

- Spesso non siamo consapevoli di quello a cui stiamo pensando...
  - anche quando siamo consapevoli dei nostri pensieri spesso non ne riconosciamo la natura dannosa...
  - anche quando ne riconosciamo la natura nociva spesso non riusciamo a cambiare atteggiamento per la forza dell'abitudine (i pattern mentali si sono consolidati)
- 
-

## IL FLUSSO DEI PENSIERI NOCIVI

Esempi:

- La Fissazione quando in attesa di input per arrivare al traguardo, invece di fare altro, attendiamo (perdita portafoglio)
- La Reversione quando i pensieri cercano di cambiare un passato immutabile (“avrei dovuto”... “avrei potuto”)
- La Procrastinazione quando non è mai il momento giusto per iniziare, il dilemma dell'inizio: come mai la prima riga di una pratica è molto più faticosa della seconda e successive?
- La Divisione quando ci si occupa di due cose per volta coscientemente (L'attenzione è indivisibile)

---

---

## LE INSIDIE COGNITIVE

Alcune delle insidie cognitive che influenzano la presa di decisioni e a cui prestare attenzione:

- La rappresentazione dell'esito
  - La profezia che si autoavvera
  - L'effetto endowment
  - I vincoli delle decisioni assunte da tempo
  - Effetto ancoraggio
  - Il passato che determina il futuro
  - Il negoziatore assoluto
- 
-

## **IL LINGUAGGIO**

Anche il linguaggio verbale veicola contenuto e relazione nelle sue semplici espressioni verbali e può già far capire che il conflitto è in atto, esempi:

- Finalmente! Era ora! Ci sei arrivato.
- E con ciò? Cosa vorresti dire?
- Vuoi sempre avere ragione! Con te non si può parlare
- Non ho capito bene...
- Ti sei dimenticato il mio numero?
- So come sei. C'è l'hai con me?
- Rilassati! Sii te stessa. Mi ami?

---

---

## **LE EMOZIONI**

Le emozioni sono innate, ci coinvolgono sia a livello fisico che psichico, sono universali e non si possono eliminare. Le emozioni fondamentali:

- Paura
- Rabbia
- Dolore
- Piacere
- Amore

Noi possiamo imparare ad accettarle, controllarle, gestirle e negarle non possiamo eliminarle, reprimerle, mascherarle

---

---

## LA GESTIONE DELLE EMOZIONI

I sentimenti sono generati dalle emozioni di base e modellati dalle proprie esperienze, ambiente e vissuti:  
Le emozioni appartengono a tutti, i sentimenti al singolo individuo

- Rabbia: rancore, odio
- Dolore: angoscia, depressione

In una negoziazione le emozioni possono avere una parte preponderante e il negoziatore deve saper gestire le proprie e altrui emozioni

La gestione delle emozioni passa attraverso l'analisi dei propri sentimenti in modo da identificare le proprie emozioni, accettarle, esprimerle in maniera corretta senza farsi prevaricare

---

---

## ANCORA DI STRATEGIE INTEGRATIVE

Indicheremo qualche esempio di strategie integrative non a caso dopo aver illustrato i tranelli in cui potremmo inciampare

Le strategie integrative ci appartengono di meno (cultura), bisogna essere:

- Molto creativi
- Consapevoli degli inciampi (cognitivi, comunicativi, emotivi)
- Predisposti a sondare tecniche non convenzionali
- Ottimi osservatori (anche di noi stessi)

In una negoziazione integrativa è fondamentale:

- Scoprire e capitalizzare le differenze tra le parti
- 
-



## Offerta riservata partecipanti evento

**Percorso Formativo** è un corso strutturato in **6 incontri con cadenza mensile** di una giornata intera da **ottobre 2018** a **maggio 2019** (ad esclusione dei mesi di febbraio e aprile); ciascuna giornata è divisa in due sessioni, una di **aggiornamento** sulle ultime novità in materia lavoro e l'altra di **approfondimento specialistico** sui temi di maggiore rilevanza in ambito professionale.

	<b>OTTOBRE</b> I giornata	<b>NOVEMBRE</b> II giornata	<b>DICEMBRE</b> III giornata	<b>GENNAIO</b> IV giornata	<b>MARZO</b> V giornata	<b>MAGGIO</b> VI giornata
<b>Mattina</b>	Decreto dignità: gli interventi in materia di lavoro	Derogabilità e profili ispettivi nella gestione della contrattazione collettiva	Impatto delle nuove tecnologie nella gestione del rapporto di lavoro	Gestire piani di esubero con lavoratori prossimi alla pensione	Clausole speciali nel contratto di lavoro. Accordi individuali di fidelizzazione e di responsabilità	Terzo settore: le peculiarità nella gestione dei rapporti di lavoro
<b>Pomeriggio</b>	Rassegna delle novità del periodo  Ammortizzatori sociali per piccole e medie aziende	Rassegna delle novità del periodo  Licenziamento per GMO: ultimi orientamenti giurisprudenziali	Rassegna delle novità del periodo  Consulenza giuslavoristica nelle start up di imprese o di business	Rassegna delle novità del periodo  Legge di Bilancio, agevolazioni per il lavoro e novità 2019	Rassegna delle novità del periodo  Tasso di rischio Inail: il corretto inquadramento aziendale e il contenzioso INAIL	Rassegna delle novità del periodo  Gestire il passaggio da premi e voci retributive individuali a premi collettivi e welfare

Il Comitato Scientifico si riserva di apportare delle variazioni al programma dopo l'approvazione del Decreto Dignità



### SEDI CONGRESSUALI

ANCONA    BERGAMO    BRESCIA    LIVORNO    PADOVA    TORINO    UDINE    VERONA  
AOSTA    BOLOGNA    FIRENZE    MILANO    ROMA    TREVISO    VENEZIA



**Quota di partecipazione riservata partecipanti convegno**

**€ 656,00 + IVA** anziché € 820,00 + IVA

### Vuoi ricevere un buono di 150 €? PORTA UN AMICO!

Hai la possibilità di "invitare" uno o più "amici" a partecipare con Te al Percorso Formativo: per ogni "amico" portato, avrai diritto ad un **buono di € 150,00**. I buoni ottenuti saranno spendibili in tutto il catalogo di Euroconference. Anche i Tuoi "amici" - che non devono aver partecipato alle due precedenti edizioni del Percorso Formativo - hanno un vantaggio: pagheranno la quota di partecipazione riservata ai clienti Privilege Blu.

per maggiori informazioni visita [www.euroconference.it](http://www.euroconference.it)