meliusform
BUSINESS SCHOOL

Executive Master

Master in HR GENERALIST con AI e Digital HR

Percorso pratico per diventare HR Assistant/Generalist con competenze nella selezione e nell'amministrazione del personale.

In Live Streaming dal 18/04/2026

LIVE STREAMING - Programma Dettagliato delle Lezioni

Modulo: IL RAPPORTO DI LAVORO

RAPPORTO DI LAVORO: NORMATIVA E SVOLGIMENTO

Lezione 1 , Sabato 18/04/2026 (mattina)

FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

- Le norme di lavoro nella Costituzione;
- le norme di lavoro nella Legge;
- le norme di lavoro nella contrattazione collettiva: efficacia oggettiva (contrattazione collettiva nazionale e contrattazione collettiva aziendale) e efficacia soggettiva (iscrizione all'associazione sindacale stipulante e tecnica del rinvio);
- gli usi aziendali;
- test su gerarchia delle fonti, con particolare riferimento ai diversi livelli di contrattazione collettiva.

Lezione 2 , Sabato 18/04/2026 (pomeriggio)

LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Il contratto individuale di lavoro;
- La lettera di impegno all'assunzione;
- Il patto di prova;
- Il patto di prova nel contratto a termine (Novità 2025)
- La clausola sulla retribuzione fissa;
- La clausola di superminimo;
- La clausola sulla retribuzione variabile (piano di incentivazione MBO e piano di incentivazione LTIP);
- Il patto di non concorrenza (clausole sul corrispettivo; clausole di recesso e opzione);
- L'apprendistato (Novità 2025);
- La triangolazione nel rapporto di lavoro: appalto, distacco, somministrazione (Novità 2025);
- Cenni sulle novità in materia di lavoro agile (Novità 2025);
- La linea di confine tra autonomia e subordinazione. Il contratto misto (Novità 2025);

Test: redazione contratto di lavoro subordinato e redazione contratto di lavoro autonomo.

Lezione 3 , Sabato 16/05/2026 (mattina)

RAPPORTI DI LAVORO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- Le caratteristiche tipiche della subordinazione (eterodirezione);
- le caratteristiche tipiche dell'autonomia e della para-subordinazione;
- Il nuovo contratto misto previsto dal Collegato Lavoro 2025.

Esercitazione avente ad oggetto la redazione di un contratto di collaborazione autonoma ed analisi delle principali differenze rispetto al contratto di lavoro subordinato.

- il contratto di lavoro a tempo determinato;
- il patto di stabilità nel contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- la triangolazione del rapporto di lavoro:
  - l'appalto;
  - la somministrazione;
  - il distacco.

Esercitazione avente ad oggetto la disamina della check list di una due diligence labour nell'ambito di una operazione straordinaria (ad esempio, acquisizione di un ramo di azienda), allo scopo di identificare le principali fattispecie diverse dal

contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Lezione 4 , Sabato 16/05/2026 (pomeriggio)

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- La variazione delle mansioni (mobilità orizzontale e mobilità verticale);
- La variazione del luogo di lavoro (trasferta e trasferimento);
- La variazione del datore di lavoro (distacco e trasferimento d'azienda);
- Il procedimento disciplinare;
- La cessazione del rapporto di lavoro: licenziamento e dimissioni;
- La regola di necessaria giustificazione del licenziamento;
- Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e rimedi;
- Le dimissioni automatiche nel Collegato Lavoro 2025.

Esercitazione avente ad oggetto la redazione di una lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

- Il licenziamento disciplinare e rimedi.

Esercitazione avente ad oggetto la redazione di una lettera di contestazione.

Modulo: SELEZIONE DEL PERSONALE: LA TALENT ACQUISITION MANAGEMENT (TAM)

IL PROCESSO SELETTIVO IN AZIENDA A PARTIRE DALLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Lezione 5 , Sabato 09/05/2026 (mattina)

TAM STRATEGY E LA VALUTAZIONE

- I processi Human che afferiscono ai Dipartimenti HR (selezione, formazione, sviluppo) da interno o da consulente
- La versatilità della valutazione: selezione d'ingresso, valutazione in corso di carriera per selezioni interne, crescite, passaggi e riorganizzazioni e ridimensionamenti organizzativi, individuazione del potenziale
- Il valutatore: skill personali, deontologia e impatto sull'organizzazione
- L'analisi della domanda (capire le esigenze del cliente interno e/o esterno)
- Job Analysis e Modello di Competenze

Lezione 6 , Sabato 09/05/2026 (pomeriggio)

LABORATORIO: VALUTARE LE COMPETENZE

- Cosa devo valutare? Scegliere comportamenti osservabili e misurabili e tradurli in competenze
- Business Case da risolvere in sottogruppi: disegnare il profilo ricercato dal nostro cliente interno e/o esterno con la tecnica delle competenze
- Feedback tra pari sulla performance

Lezione 7 , Sabato 23/05/2026 (mattina)

RECRUITING: IL PROCESSO SELETTIVO

- L'inserzione e la scelta dei canali di recruiting
- La convocazione
- Gli step selettivi:
    - ?Testing (questionari, role play, in-tray, esercizi di gruppo)
    - ?Intervista
    - ?Rilevazione competenze tecniche
    - ?Reporting
- La scelta e la proposta economica

Lezione 8 , Sabato 23/05/2026 (pomeriggio)

LABORATORIO: DISEGNARE UN PROCESSO SELETTIVO

- La strada più efficace, breve ed economica per raggiungere l'obiettivo
- Business Case da risolvere in sottogruppi: disegnare il percorso selettivo per il nostro cliente interno e/o esterno
- Feedback tra pari sulla performance

Modulo: MULTINATIONAL TALENT ACQUISITION MANAGEMENT: STRATEGIE DI SELEZIONE IN CONTESTI GLOBAL E TECNICHE DI TALENT SOURCING IN CHIAVE DI ATTRACTION

TECNICHE AVANZATE DI TALENT SOURCING, RECRUITING INCLUSIVO E STRATEGIE DATA-DRIVE PER ATTRARRE E SELEZIONARE I MIGLIORI CANDIDATI

Lezione 9 , Sabato 06/06/2026 (mattina)

EVOLUZIONE STRATEGICA: DAL RECRUITING AL TALENT ACQUISITION GLOBALE E SOURCING AVANZATO

- Talent Acquisition vs Recruitment: differenze ed evoluzione
- Briefing con l'Hiring Manager e posizionamento del recruiter come Trusted Advisor
- Tecniche e canali di Talent Sourcing (attivo/passivo, AI, Boolean Search, ricerca organica e X-Ray, social e networking su LinkedIn, GitHub, canali online/offline come ATS, job board, career site, eventi e fiere)
- Gestione dei partner esterni (agenzie, executive search, sourcer)
- Screening e selezione con approcci data-driven: l'importanza strategica nella gestione dei dati
- Principi di selezione imparziale ed evidence-based
- Valutazione strutturata e uso delle scorecard: un approccio strutturato per registrare i feedback e i suoi vantaggi 8 (McKinsey & Co.)
- Debrief call e mitigazione dei bias: quando prevederla e come effettuarla in maniera efficace nel ruolo di "facilitatore"

Lezione 10 , Sabato 06/06/2026 (pomeriggio)

CANDIDATE JOURNEY: DALLA NEGOZIAZIONE ALL' ONBOARDING IN UN'OTTICA STRATEGICA E INCLUSIVA

- Preparazione dell'offerta: Redigere un'offerta formale che includa salario, benefit, e altre condizioni contrattuali e come presentarla
- Negoziazione: discutere i dettagli dell'offerta con il candidato, adattandosi alle sue aspettative laddove possibile
- Accettazione dell'offerta: ottenere la conferma del candidato e stabilire la data di inizio
- Fornire feedback costruttivo ai candidati non selezionati per garantire una buona candidate experience
- Gestire la relazione con candidati interni e candidati "difficili" (difficult stakeholders)
- Strutturare una comunicazione efficace, anche con Hiring Manager complessi
- Integrare la DEI nella strategia di Talent Acquisition: competenze e strumenti per un recruiting inclusivo
- Sviluppo del Ruolo TA e Trend Emergenti: differenze di ruolo tra Junior TA, TA, Senior TA e TA
- Manager
- Gestione TA in aziende familiari e multinazionali: differenze e strategie di gestione

Lezione 11 , Sabato 20/06/2026 (mattina)

FROM SEARCH TO STRATEGY: EVOLUZIONE DEL TALENT SOURCING

- Cos'è il Talent Sourcing? Processo, Strategia e Servizi
- Definizione di Talent Sourcing: comprendere cosa significa talent sourcing, la pratica di identificare e acquisire talenti per le aziende
- Processo di Talent Sourcing: descrizione delle fasi del processo di sourcing, dalla ricerca alla selezione dei candidati
- Strategia di Talent Sourcing: come sviluppare e implementare una strategia efficace di sourcing per attrarre i migliori talenti
- Il Talent Sourcing non è Recruiting: le differenze

Lezione 12 , Sabato 20/06/2026 (pomeriggio)

TECH, TRENDS & TALENT PIPELINE: IL SOURCING CHE FA LA DIFFERENZE

- Metodi di Talent Sourcing: tecniche utilizzate per identificare e attrarre candidati, come il sourcing passivo e attivo
- Strumenti di Talent Sourcing: tecnologie e software al servizio del sourcing
- Come costruire un Talent Pipeline: i benefici di avere una riserva continua di talenti qualificati
- Sfide del Talent Sourcing: la concorrenza nel mercato del lavoro e la difficoltà di attrarre talenti altamente qualificati
- Trends del Talent Sourcing: tecnologie avanzate, come AI e strategie di sourcing più personalizzate per attrarre i migliori talenti
- Marketing Mapping e Executive Search: come cambia il Talent Sourcing, strumenti e tecniche

Modulo: PAGHE E CONTRIBUTI

LA GESTIONE DELLE PAGHE E PRINCIPALI SCENARI LAVORATIVI E CONTRATTUALI

Lezione 13 , Sabato 30/05/2026 (mattina)

LA RETRIBUZIONE: INTRODUZIONE ED ELEMENTI ACCESSORI

- Fonti
- CCNL Terziario (Commercio) e Metalmeccanica Industria: struttura
- L'esame dettagliato della Busta Paga
- La Retribuzione - Normativa e Tipologie
    - I caratteri della retribuzione
    - I principi retributivi
    - Retribuzione oraria e mensilizzata
    - Singole voci della retribuzione contrattuale
    - Mensilità ordinarie ed aggiuntive
    - Premi e Indennità
    - La disciplina sull'orario di lavoro
    - La prestazione di lavoro straordinario
    - Festività, ferie e permessi - gli accantonamenti e gli adempimenti relativi alle ferie non godute

Lezione 14 , Sabato 30/05/2026 (pomeriggio)

L'IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA E FISCALE NELLA BUSTA PAGA

Gli adempimenti contributivi

- Retribuzione imponibile contributiva
- I contributi a carico dei dipendenti: inquadramento azienda, aliquote contributive, minimale e massimale**?**

Gli adempimenti fiscali

- Calcolo dell'IRPEF lorda
- Detrazioni Fiscali (Lavoro dipendente, coniuge e familiari a carico)
    - Il Bonus Fiscale per i redditi fino a €.20.000
    - La detrazione fiscale di €.10.000 per i redditi oltre €.20.000 e fino a €.32.000
    - La detrazione variabile per i redditi oltre €.32.000 e fino a €.40.000
    - Il tetto alla detrazione per i redditi oltre €.75.000
- Le addizionali all'irpef (regionale, comunale)
- Il conguaglio fiscale di fine anno: determinazione dell'imposta fiscale annua netta e relativo conguaglio con evidenza degli effetti pratici sulla retribuzione mensile del mese di dicembre
- **Esercitazione:** L'elaborazione dei fondamentali di una busta paga - **caso concreto**

Lezione 15 , Sabato 13/06/2026 (mattina)

LA RETRIBUZIONE NEI PERIODI NON LAVORATI: LA MALATTIA

- La malattia non professionale
- Le modalità di certificazione
- Computo del periodo di comporto
- Il calcolo della malattia con indennità INPS
- **Esercitazione:** L'elaborazione di una Busta Paga per qualifica con malattia - **caso concreto**

Lezione 16 , Sabato 13/06/2026 (pomeriggio)

LA RETRIBUZIONE NEI PERIODI NON LAVORATI: LA MATERNITA'

- La maternità - Anticipata e obbligatoria
- I congedi parentali
- La maternità facoltativa
- Allattamento
- L. 104/92
- **Esercitazione:** L'elaborazione di una Busta Paga per qualifica con maternità - **caso concreto**

Lezione 17 , Sabato 12/09/2026 (mattina)

GLI ADEMPIMENTI INAIL

- Adempimenti assicurativi
- Infortunio sul lavoro e relative modalità di denuncia on-line
- La malattia professionale
- Retribuzione imponibile contributiva INAIL

- Inquadramento tariffario, calcolo dei premi e procedura dell'autoliquidazione
- Autoliquidazione annuale del premio e modalità di pagamento
- **Esercitazione:** L'elaborazione di una busta paga per infortunio - **caso concreto**

Lezione 18 , Sabato 12/09/2026 (pomeriggio)

L'IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA E FISCALE

- Retribuzione imponibile fiscale: il principio di omnicompresività
- Analisi dell'art 51 tuir
- I contributi versati per assistenza sanitaria
- La disciplina sulle polizze assicurative
- Il sevizio di mensa e la gestione dei buoni pasto
- Il servizio di trasporto e le prestazioni d utilità sociale
- La retribuzione in natura e la disciplina sui "fringe benefit"
- Il "welfare aziendale"
- La disciplina della trasferta, trasferimento e distacco.
- **Esercitazione:** L'elaborazione di una busta paga sui fringe benefit e trasferta - **caso concreto**

Lezione 19 , Sabato 26/09/2026 (mattina)

GLI ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI E FISCALI MENSILI ED ANNUI (Parte I)

- Le prestazioni assistenziali e previdenziali gestite dall'INPS
- Le principali tabelle contributive nell'industria, artigianato e terziario
- Gli oneri contributivi per le prestazioni assistenziali
- Gli ammortizzatori sociali: la cassa integrazione ordinaria e straordinaria ed il Fondo integrazione salariale. Le modalità di calcolo.
- La cassa integrazione salariale
- La Naspi
- La gestione dei parasubordinati
- Il regolamento e la denuncia dei contributi : UNIMENS
- **Esercitazione:** Calcolo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, compilazione del modello di denuncia delle retribuzioni - contribuzione (Uniemens)
- **???Cenni sulle principali agevolazioni previste dalla legislazione per favorire le assunzioni.**Principali agevolazioni previste per l'assunzione di: giovani; lavoratori disoccupati e donne che si trovano in situazione di svantaggio; lavoratrici con figli e donne vittime di violenza; percettori di assegno di inclusione; disabili.

Lezione 20 , Sabato 26/09/2026 (pomeriggio)

GLI ADEMPIMENTI FISCALI MENSILI ED ANNUI (Parte II)

- Contributi ed imposte del lavoratore
- Il versamento unico tramite il modello F24: pagamenti, recuperi e/o compensazioni
- Compilazione del modello di versamento delle ritenute fiscali (F24)
- Modello CUD: illustrazione del modello **con esempi pratici di compilazione**
- Modello 770: illustrazione del modello **con esempi pratici di compilazione**

Lezione 21 , Sabato 10/10/2026 (mattina)

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Parte I)

- Liquidazione delle ultime competenze
- IRPEF ordinaria e separata
- Preavviso trattenuto o indennità sostitutiva
- Retribuzione utile ai fini T.F.R.
- Il calcolo T.F.R.
- L'anticipazione del T.F.R.
- La tassazione del T.F.R. e delle indennità equivalenti
- Il patto di non concorrenza
- Risarcimento del danno
- La transazione novativa
- Incentivo all'esodo

- **Esercitazione:** L'elaborazione di una Busta Paga di cessazione del rapporto di lavoro con calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) - **caso concreto**

Lezione 22 , Sabato 10/10/2026 (pomeriggio)

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Parte II)

- Il sistema pensionistico pubblico
- La riforma del 2007 e la scelta sulla destinazione del TFR
- La previdenza complementare
- Le diverse tipologie di Fondi di previdenza complementare
- Le agevolazioni fiscali previste a favore di Fondi
- Il fondo tesoreria INPS
- Gli obblighi a carico dei datori di lavoro
- Raffronto tra le discipline del TFR e della previdenza complementare

Modulo: LA FORMAZIONE AZIENDALE: RIPENSARE LA FORMAZIONE COME LEVA DI CULTURA, PERFORMANCE E RETENTION

COSTRUIRE UN MINDSET HR CAPACE DI PROGETTARE ESPERIENZE DI APPRENDIMENTO STRATEGICHE, DIGITALI, PERSONALIZZATE, CONTINUE, COINVOLGENTI E MISURABILI

Lezione 23 , Sabato 19/09/2026 (mattina)

RIPENSARE LA FORMAZIONE

- Learning mindset & learning culture: oltre il catalogo corsi
- Employee learning journey
- La formazione come leva di cambiamento organizzativo
- Touchpoint formativi nell’employee lifecycle
- Laboratorio
    - Mappa esperienza formativa: che cos’è una learning experience memorabile?

Lezione 24 , Sabato 19/09/2026 (pomeriggio)

DESIGNING LEARNING EXPERIENCE: PROGETTAZIONE INNOVATIVA

- Analisi dei fabbisogni: metodi agili e conversazionali
- Design esperienziale:
- Blended learning: come combinare sincrono, asincrono, social learning
- E-Learning evoluto, oltre LMS: pillole video, podcast, gamification
- Laboratorio:
    - Learning Experience: progettazione a gruppi di un percorso formativo reale
    - Demo guidata: visione e analisi critica di una piattaforma (Docebo)

Lezione 25 , Sabato 03/10/2026 (mattina)

DAL PERCORSO FORMATIVO AL PIANO DI SVILUPPO

- Dallo skill gap al career path: strumenti e metodi
- Piani di sviluppo individuali:
- Piani di sviluppo organizzativi:
- Continuous learning e 70:20:10
- Laboratorio:
    - Persona challenge: progettare un piano di sviluppo per 3 profili HR diversi
    - HR Design Jam: creare una micro-learning academy aziendale

Lezione 26 , Sabato 03/10/2026 (pomeriggio)

LEARNING IMPACT: VALUTARE, MISURARE, MIGLIORARE

- Modelli di valutazione: Kirkpatrick, Phillips, ROI
- Learning analytics & dashboard HR
- Coinvolgere il management con storytelling dei dati
- Intelligenza Artificiale e Adaptive Learning
- Laboratorio:

        - Costruzione di un dashboard per la formazione
        - Lab: simulazione di un colloquio con MD per difendere un investimento formativo (role play)

Lezione 27 , Sabato 17/10/2026 (mattina)
FORMAZIONE FONDIMPRESA (Parte I)
- Cosa sono i fondi interprofessionali
- Come accedere e cosa poter finanziare
- Conto individuale e conto sistema
- Le differenze tra i più famosi: Fondimpresa, Fonarcom, Formazienda, Fondirigenti .

Lezione 28 , Sabato 17/10/2026 (pomeriggio)
FORMAZIONE FONDIMPRESA (Parte II)
- Simulazione di un progetto formativo, in gruppo, da dover presentare a Fondimpresa, la sua erogazione e rendicontazione
- Feedback e valutazioni

Modulo: BUDGET DEL PERSONALE

BUDGET DEL PERSONALE E COSTO DEL LAVORO

Lezione 29 , Venerdì 23/10/2026 (mattina)
BUDGET DEL PERSONALE E COSTO DEL LAVORO
- Integrazione tra budget aziendale e budget del personale
- Piani pluriennali, budget annuali e revisioni
- Il project management nel budget del personale
- Raccolta ed organizzazione dei dati propedeutici alla realizzazione del budget del personale
- Le componenti del costo del lavoro
- Centri di costo, centri di responsabilità e dinamiche di controllo di gestione

Lezione 30 , Sabato 24/10/2026 (mattina)
ESERCITAZIONE BUDGET DEL PERSONALE E COSTO DEL LAVORO
- Esercitazioni pratiche divisi in gruppi sulla costruzione di un budget del personale

Lezione 31 , Sabato 24/10/2026 (pomeriggio)
IL SISTEMA DI REPORTING E TECNICHE DI CONTROLLO DI GESTIONE APPLICATA ALLE HR
- Le analogie tra il processo di programmazione e controllo ed il processo di apprendimento: ricerca/analisi, modellizzazione, sperimentazione, attuazione
- Il marketing dell'informazione interna: flussi di comunicazione dei dati e loro rappresentazione
- Il reporting HR verso gli stakeholders interni ed esterni all'organizzazione
- I KPI dell'area HR
- Misurare la performance del personale e dell'area HR
- Il miglioramento continuo nell'area delle HR

Modulo: VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE

VALUTARE E FAR CRESCERE LE PERSONE IN AZIENDA

Lezione 32 , Sabato 31/10/2026 (mattina)
VALUTARE PER SVILUPPARE
- Sviluppare le persone nelle organizzazioni: che impatto ha sul business
- La valutazione delle risorse affinchè le si possano supportare nel loro sviluppo:
    - Valutarli per quello che sanno fare ed hanno fatto: Performance Review
    - Valutarli per quello che potrebbero fare: Assessment Center
    - Valutarli per quello che vedono gli altri e per come si vedono loro stessi: Feedback a 360°
    - Valutarli per le competenze digitali: Digital Assessment Center

Lezione 33 , Sabato 31/10/2026 (pomeriggio)

LABORATORIO (Parte I)

- Esercitazione in sottogruppi: *Assessment Center*
- In Basket
- LGD (Discussione di Gruppo)
- Role Playing
- Feedback tra pari sulla performance
- Take Away: cosa ci portiamo a casa di questo modulo. In cosa ci sentiamo più competenti, cosa ci aspettavamo e non abbiamo avuto

Lezione 34 , Sabato 14/11/2026 (mattina)

PERFORMANCE MANAGEMENT: OKR (Objectives and Key Results) - Parte I

- MBO: definizione, vantaggi e limiti (che vedranno poi nel modulo di Compensation nello specifico)
- Il metodo OKR - Objectives and Key Results
- Che cosa differenzia gli OKR dai KPI

Lezione 35 , Sabato 14/11/2026 (pomeriggio)

PERFORMANCE MANAGEMENT: OKR (Objectives and Key Results) - Parte II

- I punti di forza della metodologia “Objectives and Key Results”
- Gli errori più comuni nell’implementazione del metodo OKR
- Esercitazione in sottogruppi: Come progettare OKR che funzionano?

Modulo: L'AI PER LE RISORSE UMANE

IL RUOLO DEGLI HR ANALYTICS E DELL’INTELLIGENZA ARTIFICIALE NEI PROCESSI PER SELEZIONE, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE: APPLICAZIONI PRATICHE.

Lezione 36 , Sabato 21/11/2026 (mattina)

HR ANALYTICS: COMPRENDERE IL DATO E LA SUA IMPORTANZA STRATEGICA

- Data visualization e Data storytelling
- Tipologie di visualizzazione dei dati: come ottimizzare il design
- Dalla data visualization al Data storytelling: trasformare i dati in storie
- Panoramica dei tool disponibili sul mercato
- Fondamenti dell’Intelligenza Artificiale
- Cosa è e cosa non è l’intelligenza artificiale: breve storia dell’intelligenza artificiale
- AI vs Automation (RPA)
- Comprendere potenzialità e rischi dell’intelligenza artificiale

Lezione 37 , Sabato 21/11/2026 (pomeriggio)

MACHINE LEARNING E AI GENERATIVA AL SERVIZIO DELL’EVOLUZIONE HR

- Tipologie di Machine Learning: quali differenze e bias ricorrenti
- Workflow di un progetto di Machine Learning: come misurare il successo di un modello
- AI Generativa e possibili applicazioni: potenzialità e limiti
- Introduzione agli LLM come partner di pensiero
- Fondamentali di Chat GPT
- Implicazioni legali, normative ed etiche nell’utilizzo dell’intelligenza artificiale: perché è necessario regolamentare i sistemi di AI?
- Introduzione all’AI Act: il concetto di rischio nell’AI e le relative misure di controllo
- Riflessioni sulle considerazioni etiche nel bilanciare innovazione e protezione dei diritti
- People Analytics: migliorare la strategia HR utilizzando i Key Performance Indicators
- Processi HR & Analytics: principali use case di machine learning
- Laboratorio:
    - Presentazione del case study
    - Esercitazione in sottogruppi: sviluppo di una dashboard con Power BI per una gestione ottimale dei dati

Lezione 38 , Sabato 05/12/2026 (mattina)

PROMPT DESIGN E APPLICAZIONI AI AVANZATE PER LA FUNZIONE HR

Prompt design professionale per HR

Framework role based, chain of thought e template verticali per job posting, profili di ruolo e FAQ aziendali.

Assistenti HR custom

Impostare GPT addestrati su policy interne per analisi job profile, sintesi di CV e lettere motivazionali.

Screening e shortlist con IA generativa

Redazione annunci, ranking di CV e supporto al colloquio con metriche di qualità e mitigazione dei bias.

Laboratorio hands on

Creazione di un mini workflow “annuncio screening FAQ” con prompt library riutilizzabile.

Lezione 39 , Sabato 05/12/2026 (pomeriggio)

ONBOARDING, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA CON MEDIA GENERATI DALL’AI

AI powered onboarding & micro learning

Generare welcome pack, mappe concettuali, quiz personalizzati e micro contenuti interattivi, garantendo accessibilità e linguaggio inclusivo.

Progettare contenuti formativi con l’AI

Strutturare corsi e presentazioni: obiettivi, sequenze didattiche, valutazioni automatiche, con workflow di approvazione e versioning per mantenere coerenza e aggiornamento.

Video avatar & voice over (Synthesia & Co.)

Script, registrazione e localizzazione multilingua di video didattici, con verifica DEI su rappresentazioni e tono di voce.

Visual design con Midjourney e ChatGPT

Immagini coerenti col brand per slide, intranet ed employer branding, con controlli sui bias visivi e rispetto della diversity

Modulo: HR E LA GESTIONE DELLE OPPORTUNITA' E CRITICITA'

HR E LA GESTIONE DELLE OPPORTUNITA' E CRITICITA'

Lezione 40 , Sabato 23/01/2027 (mattina)

WELFARE & FRINGE BENEFIT

- Cosa vuol dire welfare aziendale e il valore dei fringe benefit
- Analisi di un piano di welfare e realizzazione di un modello condiviso
- I fringe benefit - cosa sono, come possono essere utilizzati dall’azienda:
    - Politiche retributive e strategie vincenti
    - Welfare e Wellness
    - Flexible benefts
    - Welfare e partecipazione sindacale
    - Differenza tra regolamento aziendale e contrattazione di secondo livello

Lezione 41 , Sabato 23/01/2027 (pomeriggio)

OUTPLACEMENT & ONBOARDING

- Le politiche attive del lavoro e le opportunità dell’outplacement
- Il bilancio delle competenze e il bilancio di carriera
- Il valore della creazione di un piano di onboarding per accogliere
- le nuove risorse. Accoglienza e inserimento
- Gli step della ricollocazione, dalla presa in carico al nuovo lavoro

Testimonianza: Dott. Cristiancarlo Cristofari (HR Manager Menarini Group)

Modulo: DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION PER PROFESSIONISTI HR

DALLA COMPRENSIONE DEI FONDAMENTI ALLA GESTIONE OPERATIVA E NORMATIVA DELLA DEI IN AZIENDA

Lezione 42 , Sabato 30/01/2027 (mattina)

FONDAMENTI, GESTIONE DELLA DIVERSITÀ ED EQUITY

Fondamenti di Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

- Definizioni chiave: diversità, equità, inclusione
- Importanza strategica della DEI nelle organizzazioni
- Impatti su clima aziendale, performance e reputazione

- Trend e sfide attuali nel contesto lavorativo

Gestione della Diversità in Azienda

- Tipologie di diversità: genere, età, cultura, orientamento sessuale, disabilità, ecc.
- Stereotipi e bias inconsci: riconoscimento e mitigazione
- Strumenti e metodi per la mappatura e valorizzazione della diversità interna

Equity e Pari Opportunità

- Differenza tra equità e uguaglianza
- Politiche aziendali per garantire pari opportunità di accesso, crescita e sviluppo
- Supporto e empowerment dei gruppi sottorappresentati

Lezione 43 , Sabato 30/01/2027 (pomeriggio)

INCLUSIONE, NORMATIVA E LABORATORIO PRATICO

Inclusione e Cultura Organizzativa

- Strategie per creare un ambiente di lavoro inclusivo
- Comunicazione inclusiva e gestione efficace dei conflitti
- Ruolo della leadership inclusiva e coinvolgimento del management
- Indicatori e strumenti per misurare il livello di inclusione

Gestione delle Categorie Protette e Legge 68/99

- Definizione e inquadramento normativo delle categorie protette
- Obblighi e vantaggi per le aziende
- Collocamento mirato: processi, strumenti e procedure operative
- Incentivi fiscali e best practice per l'inserimento lavorativo

Laboratorio Pratico Guidato in Aula Virtuale

Obiettivo: Applicare in modo concreto e strutturato le competenze acquisite attraverso un'attività pratica di gruppo su un caso reale integrato.

- Apprendimento esperienziale e concreto
- Applicazione diretta di normative e strumenti DEI
- Stimolo alla collaborazione e al confronto tra professionisti
- Sviluppo di competenze operative immediatamente spendibili nel contesto HR

Modulo: LABORATORIO PERSONAL & HR BRANDING

LABORATORIO PERSONAL & HR BRANDING

Lezione 44 , Sabato 06/02/2027 (mattina)

LABORATORIO PERSONAL & HR BRANDING

- Dal *personal branding* al tono di voce, come realizzare un proprio progetto professionale On line e off line attraverso l'uso di LinkedIn
- Creazione di un profilo, realizzazione di un piano editoriale, come diventare visibili

Modulo: PRESENTAZIONE PROJECT WORK HR

PRESENTAZIONE PROJECT WORK HR

Lezione 45 , Sabato 06/02/2027 (pomeriggio)

PRESENTAZIONE PROJECT WORK

Presentazione dei Project Work ad HR Director di primo livello per giudizio sul lavoro svolto

Per esigenze di natura organizzativa e didattica, la Scuola si riserva la facoltà di rinviare, di modificare, così come di spostare le date delle lezioni rispetto al calendario inizialmente prestabilito. Inoltre, si riserva il diritto di modificare in ogni momento i contenuti, dei programmi ed il corpo docente al fine di perseguire miglioramenti didattici in linea con i cambiamenti di mercato e le subentrate esigenze organizzative.