

Executive Master

Master in HR SPECIALIST con AI e Digital HR

Talent Acquisition, Digital Recruiting & HR Operations

In aula Milano dal 21/11/2026

MILANO - Programma Dettagliato delle Lezioni

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

IL PROCESSO SELETTIVO IN AZIENDA A PARTIRE DALLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Lezione 1 , Sabato 21/11/2026 (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 2 , Sabato 21/11/2026 (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 3 , Sabato 05/12/2026 (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
- **Pay Transparency** (D.Lgs. 96/2026) **nel recruiting**: job posting, salary range, proposta economica e divieto di prassi discriminatorie. Come la nuova normativa impatta sulla fase preassuntiva e sulla comunicazione delle condizioni economiche.

Lezione 4 , Sabato 05/12/2026 (pomeriggio)

LABORATORIO: DISEGNARE UN PROCESSO SELETTIVO

- La strada più efficace, breve ed economica per raggiungere l'obiettivo
- Business Case: costruzione di un processo selettivo conforme alla Pay Transparency, con job posting, criteri di valutazione, salary range e proposta economica
- 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 5 , Sabato 19/12/2026 (mattina)

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

- Talent Acquisition vs Recruitment: differenze ed evoluzione
- Modelli operativi TA: confronto Head Hunting vs APL vs Azienda, funnel di selezione, KPI e utilizzo ATS
- Briefing con l'Hiring Manager e posizionamento del recruiter come Trusted Advisor
- Talent Sourcing avanzato: Talent Mapping, Boolean Search, canali alternativi e tecniche di ingaggio (headhunting, cold call, value proposition)
- Gestione dei partner esterni (agenzie, executive search, sourcer)
- Screening e shortlisting con approcci data-driven: lettura CV, ranking candidati, gestione bias e simulazione operativa di selezione
- 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"
- Pay Transparency e recruiting inclusivo: salary range, coerenza dell'offerta e mitigazione dei bias retributivi

Lezione 6 , Sabato 19/12/2026 (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
- Pay Transparency nella candidate journey: comunicazione dell'offerta, gestione delle aspettative economiche e coerenza con le policy retributive aziendali

Lezione 7 , Sabato 16/01/2027 (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 8 , Sabato 16/01/2027 (pomeriggio)

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

- 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: 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 9 , Sabato 30/01/2027 (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 10 , Sabato 30/01/2027 (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 11 , Sabato 13/02/2027 (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 12 , Sabato 13/02/2027 (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 13 , Sabato 27/02/2027 (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 14 , Sabato 27/02/2027 (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: VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE

VALUTARE E FAR CRESCERE LE PERSONE IN AZIENDA

Lezione 15 , Sabato 13/03/2027 (mattina)

VALUTARE PER SVILUPPARE

- Sviluppare le persone nelle organizzazioni: che impatto ha sul business
- La valutazione delle risorse affinché le si possano supportare nel loro sviluppo:
 - Valutarli per quello che fanno e 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 16 , Sabato 13/03/2027 (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 17 , Sabato 03/04/2027 (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
- Collegamento tra performance management, MBO, criteri premianti e trasparenza retributiva

Lezione 18 , Sabato 03/04/2027 (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 19 , Sabato 10/04/2027 (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
- People Analytics per la Pay Transparency: analisi dei dati retributivi, gender pay gap, pay equity e KPI di equità
- Data visualization e data storytelling applicati a salary gap, salary band e reporting HR

Lezione 20 , Sabato 10/04/2027 (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
- Use case People Analytics: dashboard per gender pay gap, pay equity e trasparenza retributiva
- Laboratorio: Presentazione del case study

Lezione 21 , Sabato 08/05/2027 (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 22 , Sabato 08/05/2027 (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:** Script, registrazione e localizzazione multilingua di video didattici, con verifica DEI su rappresentazioni e tono di voce.
- **Visual design con i principali strumenti AI:** Immagini coerenti col brand per slide, intranet ed employer branding, con controlli sui bias visivi e rispetto della diversity

Modulo: LA TRASFORMAZIONE DIGITAL NEL MONDO HR

DIGITAL HR: LE LEVE INTERNE DI GESTIONE E LE INFLUENZE SULL'EMPLOYER BRANDING

Lezione 23 , Sabato 22/05/2027 (mattina)

SOCIAL & DIGITAL RECRUITING

- Dove siamo oggi
- Social Media recruiting (Definizione e Evoluzione)

- SMR Strumenti e Tools
- La nuova alleanza tra Marketing, HR e IT
- La visione del Candidato
- La simmetria delle attenzioni (Candidate – HR)
- Recruiting Marketing – Employer Branding con la tecnologia
- Funnel del processo di recruiting

Lezione 24 , Sabato 22/05/2027 (pomeriggio)

DEMO TECNICHE: SKILLVUE + TALENTWARE

DEMO TECNICA - SKILLVUE (Formerly ALGO AI)

- SKILLVUE (Formerly ALGO AI) (nuova soluzione di test di valutazione e video colloquio in differita)
- Demo tecnica con prova pratica e certificazione

DEMO TECNICA TALENTWARE

- Demo laboratorio Talentware
- AI per la mappatura delle competenze in Azienda

Lezione 25 , Sabato 05/06/2027 (mattina)

TECNOLOGIE E DIGITAL NEL MONDO HR

- Come essere umani in una era digital #DIGITAL4HUMAN
- Intelligenza Artificiale – capire e governare la nuova era digitale
- Vantaggi e rischi nel mondo HR - i nuovi paradigmi
- Tecnologie a confronto nel processo di TA
- Candidate Experience CX
- Employer Experience EX
- HR and Management Experience MX
- Processo di Talent Acquisition (tools e logica)
- AI e nuove tecnologie (come funzionano e quando usarle)

Lezione 26 , Sabato 05/06/2027 (pomeriggio)

DEMO TECNICA di un ATS evoluto con AI /ARCA 24 + Demo di un tool HR Tech innovativo

- Demo Tecnica di un ATS sul mercato
- Demo tecnica Tool Innovativo HRTech

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

HR E LA GESTIONE DELLE OPPORTUNITA' E CRITICITA'

Lezione 27 , Sabato 12/06/2027 (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 benefiits
 - Welfare e partecipazione sindacale
 - Differenza tra regolamento aziendale e contrattazione di secondo livello
- Pay Transparency, total reward e politiche retributive eque
- Benefit, welfare e premi come componenti da considerare nelle analisi di equità retributiva
- Criteri trasparenti di accesso a welfare e benefit.

Lezione 28 , Sabato 12/06/2027 (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
- Onboarding e trasparenza: comunicazione delle policy HR e dei percorsi di sviluppo

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

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.