

Executive Master

## **MASTER in DIREZIONE DEL PERSONALE e Strategic HR Management con AI**

Percorso premium per diventare HR Director e People & Culture Leader: governance strategica, organizzazione, relazioni industriali, compensation, Digital HR, People Analytics e strumenti AI.

**On Demand**

### **ON DEMAND - Programma Dettagliato delle Lezioni**

#### **Modulo: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

#### **LUOGHI E PROCESSI DI LAVORO IN AZIENDA ED IL RUOLO DELLE RISORSE UMANE**

##### **Lezione 1**

AZIENDA, IMPRESA, ORGANIZZAZIONE

- I diversi significati di impresa ed azienda
- Gli organi statutari
- Poteri e doveri del datore di lavoro
- Deleghe e procure
- Il Dlg. 231 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

##### **Lezione 2**

STRUTTURA E COMPITI DELLE RISORSE UMANE IN AZIENDA

- Gestione e formazione del personale
- Amministrazione del personale
- Pianificazione del personale
- Relazioni Industriali
- Normative, procedure e sistemi informatici HR

**?Esempi pratici:**

- redazione dell'organigramma,
- contenuti di una procura,
- strumenti per pianificare gli organici.

##### **Lezione 3**

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO: LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

- Industria 4.0: definizione ed elementi fondamentali
- Scenari e caratteristiche dell'industria 4.0 e Piano Nazionale
- L'organizzazione aziendale e la trasformazione digitale: quali le leve del cambiamento?
- Come cambiano le competenze in azienda

##### **Lezione 4**

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO: LUOGHI E PROCESSI DI LAVORO

- Gli strumenti digitali a servizio dei processi di lavoro
- I luoghi di lavoro: dallo Smart Working al telelavoro
- Dall'orientamento al compito all'orientamento al risultato
- Lavorare per compiti e lavorare per processi

Esercitazione: Organizzazione per compiti e per processi

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

#### **IL PROCESSO SELETTIVO IN AZIENDA A PARTIRE DALLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE**

## Lezione 5

### 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

### 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

### 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

### 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

## Lezione 9

### APPROFONDIMENTI TECNICI: LA CONDUZIONE DELL'INTERVISTA E LA STESURA DEL REPORT

- L'intervista: approfondimenti tecnici e metodologici, gli errori più comuni, le percentuali di successo
- La stesura del report e la restituzione al cliente/candidato/Responsabile di Linea

## Lezione 10

### LABORATORIO: CONDURRE UN'INTERVISTA DI SELEZIONE

- Interviste di selezione in sottogruppi
- 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

## **Modulo: IL RAPPORTO DI LAVORO**

### **RAPPORTO DI LAVORO: NORMATIVA E SVOLGIMENTO**

## Lezione 11

### FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

- I principi
- Fonti internazionali e comunitarie
- Fonti legislative interne
- Fonti negoziali e contrattazione collettiva

Focus su Titolo I Stat. Lav. e disciplina dei controlli a distanza  
Esercitazione

## Lezione 12

### RAPPORTI DI LAVORO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- Il lavoro subordinato: caratteristiche e requisiti
- Il lavoro autonomo e la parasubordinazione
- L'interposizione fittizia di mano d'opera

Principali tipologie contrattuali:

- Collaborazioni coordinate
- Nuovi contratti a tempo determinato
- Somministrazione
- Apprendistato professionalizzante

### Costituzione e gestione del rapporto di lavoro

- Costituzione del rapporto (lettere di impegno ed assunzione, patto di prova, patto di non concorrenza)
- Orario di lavoro, ferie e permessi
- Mansioni, qualifiche e categorie. IusVariandi
- Principali istituti gestionali: trasferimento, missione, distacco

Esercitazione

## Lezione 13

### IL POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO

- Subordinazione e potere disciplinare in generale
- Il Codice disciplinare
- Il procedimento disciplinare ex art. 7 Stat. Lav.
- La contestazione disciplinare: caratteristiche
- La sanzione: tipicità e proporzionalità

Esercitazione

## Lezione 14

### DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

- Le Causali del licenziamento
- Licenziamento Collettivo - cenni
- Licenziamento illegittimo: la tutela nell'art. 18 Stat. Lav. e nel contratto a tutele crescenti
- In particolare: periodo di comporto e licenziamento
- Aspetti processuali del licenziamento
- Questioni applicative e sentenze

Esercitazione

## **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 15

### 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"

### Lezione 16

#### 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 17

#### 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 18

#### 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: RESKILLING E UPSKILLING

### PROGETTAZIONE E VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE CON FOCUS SULLE METODOLOGIE DIDATTICHE

### Lezione 19

#### ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI

- Cosa vuol dire "fare Formazione"
- Il ruolo della Formazione in Azienda
- Analisi dei bisogni di Formazione (in cosa consiste, fasi e strumenti)

### Lezione 20

#### PROGETTARE LA FORMAZIONE - Parte I

- Obiettivi didattici
- Rapporto Committente/Formatore

- Come progettare la Formazione (aspetti "pratici" da considerare)
- L'apprendimento negli adulti
- Macroprogettazione (come progettare le unità didattiche)

### Lezione 21

#### PROGETTARE LA FORMAZIONE - Parte II

- Microprogettazione (come preparare il materiale didattico)
- Progettazione come processo circolare

### Lezione 22

#### METODOLOGIE DIDATTICHE ATTIVE E L'UTILIZZO DEI NUOVI STRUMENTI DISTANCE LEARNING

- Lezioni
- Discussioni
- Lavori di gruppo
- Esercitazioni
- Roleplaying
- Simulazioni
- Metodo dei casi
- Business games
- Outdoor training

### Lezione 23

#### RAPPORTO METODOLOGIE/OBIETTIVI E VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE

- Come costruire un caso
- Come strutturare un Role playing
- Cosa analizzare e come interpretare
- Dare il feedback all'aula e gestire le domande
- Valutare la Formazione

### Lezione 24

#### DIDATTICA DIGITALE

- Strumenti digitali a supporto del processo formativo
- Dall'e-learning al web learning
- Progettare e utilizzare un mini sito per la didattica digitale
- Strumenti per la produzione e presentazione di contenuti digitali

### Lezione 25

#### 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 26

#### 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: PAGHE E CONTRIBUTI

### LA GESTIONE DELLE PAGHE E PRINCIPALI SCENARI LAVORATIVI E CONTRATTUALI

### Lezione 27

#### 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 28

#### 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)
- 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 29

#### LA RETRIBUZIONE NEI PERIODI NON LAVORATI: LA MALATTIA

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

### Lezione 30

#### 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 31

#### 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 32

#### L'IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA E FISCALE

- Retribuzione imponibile fiscale: il principio di omnicomprensività

- Analisi dell'art 51 tuir
- I contributi versati per assistenza sanitaria
- La disciplina sulle polizze assicurative
- Il servizio di mensa e la gestione dei buoni pasto
- Il servizio di trasporto e le prestazioni di 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 33

#### 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 34

#### 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 35

#### 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 36

#### 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: VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE**

### **VALUTARE E FAR CRESCERE LE PERSONE IN AZIENDA**

#### **Lezione 37**

##### 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 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 38**

##### 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 39**

##### 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 40**

##### 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: BUDGET DEL PERSONALE**

### **BUDGET DEL PERSONALE E COSTO DEL LAVORO**

#### **Lezione 41**

##### 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 42**

## ESERCITAZIONE BUDGET DEL PERSONALE E COSTO DEL LAVORO

- Esercitazioni pratiche divisi in gruppi sulla costruzione di un budget del personale

### Lezione 43

#### 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: INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

### INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE: SOLUZIONI ED OBBLIGHI

#### Lezione 44

##### INTERNAZIONALIZZAZIONE HR: NORMATIVA E CONTRATTUALISTICA

- Legislazione applicabile ai rapporti di lavoro transnazionali e giurisdizione. Norme di diritto internazionale privato e norme italiane.
- Tipologia dell'assegnazione all'estero. Durata e natura dell'assegnazione. Formule contrattuali. Trasferte, distacchi, assunzione ad hoc, localizzazione.
- Contenzioso e gestione del rapporto.
- Sistemi di compenso per gli espatriati. Basi retributive, indennità e benefits
- Soluzioni dei problemi complessi. Esternalizzazione o internalizzazione.

#### Lezione 45

##### INTERNAZIONALIZZAZIONE HR: OBBLIGHI AMMINISTRATIVI, PREVIDENZIALI E TRIBUTARI

- Aspetti previdenziali. Regolamenti CEE. Convenzioni di sicurezza sociale. Legge 398/87 e sua applicazione. Problematiche aperte.
- Aspetti fiscali. Evoluzione recente. Tassazione e residenza fiscale. Problematiche di doppia tassazione. Recupero del credito d'imposta. Tutela del lavoratore espatriato.
- Evoluzione della normativa applicabile per ingresso e lavoro. La carta blu. Immigrazione come problema sociale e immigrazione come strumento della crescita aziendale.

## 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 46

##### HR ANALYTICS: COMPNDERE 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 47

##### 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 48

##### 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 49

##### 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 50

##### 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

#### Lezione 51

##### DEMO TECNICA BEACONFORCE

- Demo laboratorio *Beaconforce*
- Tool per la valutazione delle performance e HR analytics con certificazione tecnica

#### Lezione 52

##### 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

- Il candidato come un cliente (nuovo marketing)
- Nuovi strumenti (social, Blog, etc)
- La simmetria delle attenzioni (Candidate – HR)
- Recruiting Marketing – Employer Branding nel 2023

### Lezione 53

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

### Lezione 54

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 Metaverso

### Lezione 55

DEMO TECNICA - IN-RECRUITING E INDA (ATS + AI) ZUCCHETTI

Demo Tecnica - In-recruiting e Inda (ATS + AI) Zucchetti, con prova pratica e certificazioni

## Modulo: LE RELAZIONI SINDACALI

### ANALISI DEI SOGGETTI COINVOLTI NELLE TRATTATIVE SINDACALI E DELLE TIPOLOGIE DI ACCORDI

### Lezione 56

I DIRITTI SINDACALI IN AZIENDA, I RAPPRESENTANTI E L'ASSEMBLEA

- La rappresentanza sindacale e i suoi poteri
- Le principali fonti di diritto per un corretto inquadramento dell'attività sindacale
- Il sindacato in azienda: la costituzione delle RSA e RSU
- Gli adempimenti del datore di lavoro
- I diritti sindacali fondamentali
- La qualifica di rappresentante sindacale: il diritto a specifiche forme di tutela
- L'assemblea: chi può indirla, con quali procedure, e doveri di salvaguardia dell'organizzazione aziendale
- Le informazioni che il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere alle RSA: modalità e forme
- Il potere legale di intervento dei Rappresentanti Sindacali nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro
- La partecipazione al contenzioso disciplinare

### Lezione 57

CONTRATTAZIONE E TECNICHE DI NEGOZIAZIONE SINDACALE

- La negoziazione
  - I livelli di negoziazione sindacale
  - La contrattazione integrativa: organizzazione del lavoro, salario, orari, ecc.
  - Il comportamento antisindacale: l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori
  - La trattativa e le tecniche di negoziazione
  - La redazione di un accordo (esercitazione)

### Lezione 58

L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

- Le fonti normative
- La procedura di contestazione

- Il diritto di difesa del lavoratore
- Le attività istruttorie
- Esercitazioni su casi pratici

### Lezione 59

#### GLI INTERVENTI

- La cassa integrazione ordinaria e straordinaria (ambito di applicazione, soggetti beneficiari, durata, procedure)
- I licenziamenti collettivi (ex L.223/91)
- Esercitazioni su casi pratici

### Lezione 60

#### NEGOZIARE CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

- Preparazione del negoziato: i soggetti, i tempi, i tavoli negoziali
- Fasi del negoziato
- Elementi del negoziato
- I centri di interesse in gioco al tavolo negoziale

### Lezione 61

#### NEGOZIAZIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI

- Negoziare per gestire il conflitto: obiettivi
- Tecniche negoziali
- La comunicazione al tavolo negoziale
- Tattiche negoziali efficaci

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

### **HR E LA GESTIONE DELLE OPPORTUNITA' E CRITICITA'**

### Lezione 62

#### 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 benefits
  - Welfare e partecipazione sindacale
  - Differenza tra regolamento aziendale e contrattazione di secondo livello

### Lezione 63

#### 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

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 subentranti esigenze organizzative.