



Finance & Business  
ACADEMY

DIPARTIMENTO DI

IDI<sup>®</sup>

ITALIAN DESIGN INSTITUTE





MASTER IN HR FOR BUSINESS

# IL NOSTRO MASTER

Il nostro master è progettato per fornire ai partecipanti le conoscenze e le competenze atte ad operare nel mondo aziendale.

Attraverso i diversi moduli del percorso, ciascuno verticalizzato su un aspetto fondamentale del management (selezione, formazione, compensation, aspetti amministrativi e legali, sviluppo organizzativo) si mira a formare la figura dell'HR a 360 gradi, mostrando quanto la funzione delle Risorse Umane operi sinergicamente con tutte le altre funzioni aziendali, costituendone una delle basi portanti.

Attraverso una combinazione di teoria, casi di studio ed esercitazioni pratiche, i partecipanti avranno l'opportunità di acquisire un know how approfondito dei principi fondamentali della gestione delle risorse umane.

Il programma ha l'obiettivo di formare professionisti che possano avere un impatto positivo e duraturo sull'organizzazione attraverso lo sviluppo di capacità di analisi delle dinamiche aziendali e di marcata operatività attraverso la gestione e lo sviluppo di una visione e di un linguaggio comune all'interno dell'organizzazione aziendale.

**A chi è rivolto:** Il master in HR for Business è rivolto a giovani laureati/laureandi di tutte le facoltà, almeno triennali, che intendano operare nel mondo delle Risorse Umane con efficacia e pertinenza.

**Sbocchi Professionali:** Aziende pubbliche o private, società di consulenza, agenzie per il lavoro, enti di formazione professionale, studi di consulenza come:

HR Manager, HR Generalist, HR Recruiter/Headhunter, HR Training, Specialist, HR Legal, HR Administration Specialist, HR Analyst, HR Consultant, HR Business Partner.





# LE FASI DEL PROGETTO FORMATIVO

---

## **FASE PROPEDEUTICA:**

libri di testo

## **FASE D'AULA:**

80 ore in live streaming da remoto

## **FASE STAGE:**

stage nazionale di 300 ore

## **ORIENTAMENTO AL LAVORO:**

divulgazione del cv e possibilità di colloqui preselettivi  
per stage presso aziende del settore

## **ATTESTATI:**

attestato di frequenza fase d'aula  
attestato di frequenza stage

# IL PROGRAMMA

## ORGANIZZAZIONE E FUNZIONE HR

- Organizzazione aziendale
- Funzione HR
- Business case

## COSTI VS OPPORTUNITÀ. COME L'HR PUÒ ANALIZZARE E GESTIRE IL PRIMO COSTO AZIENDA

### SELEZIONE E TALENT ACQUISITION. PER E CON LA LINEA: DEFINIRE INSIEME

- Individuazione del fabbisogno con la linea
- Job Description: come si delineano le competenze
- Stesura annunci in ottica SEO
- I canali di reclutamento secondo i diversi tipi di ruolo e seniority
- Screening e primo contatto
- Colloquio: non solo lato selezionatore
- Introduzione ai bias cognitivi
- Presentazione dei candidati alla linea
- Le diverse tipologie di colloquio: stress interview/star interview/role playing
- Assessment di gruppo ed i principali test attitudinali
- Come si contratta: contratto e retribuzione
- Inserimento & onboarding
- Talent Acquisition: come assicurarsi i migliori talenti
- Ricerca attiva su ATS e LinkedIn Recruiter
- Struttura messaggi InMail
- Employee Experience
- Relazioni ed eventi in università, company visit e networking events

## FORMAZIONE: DALLA GAP ANALYSIS ALL'ACADEMY

### FORMAZIONE FINANZIATA

- I fondi paritetici interprofessionali e la formazione continua
- La gestione e la rendicontazione dei piani formativi
- La formazione obbligatoria



# IL PROGRAMMA

## ADMINISTRATION & PAYROLL

### PERFORMANCE MANAGEMENT & SVILUPPO. COME MISURARE E FAR CRESCERE I TALENTI IN FUNZIONE DI QUELLO CHE SERVE ALL'AZIENDA

- La definizione del concetto di competenze
- Assessment
- Gap Analysis
- Piani di sviluppo

### COMPENSATION MANAGEMENT

- La gestione per obiettivi: MBO
- Total Reward (salario fisso e variabile, career plan, salary review, welfare, diversity & inclusion)

### HR LEGAL. GIOCARE SULLA LINEA E NON SOLO PROTEZIONE

- Come nasce un rapporto di lavoro: le varie tipologie di contratti di lavoro
- I poteri del datore di lavoro ed i diritti del lavoratore
- Le modalità di cessazione del rapporto di lavoro: casistiche e modalità
- I diritti sindacali

### EFFICIENTAMENTO ORGANIZZATIVO & ORGANIZATION DESIGN

- Organizzazione aziendale. Cos'è e come si inserisce in HR
- Tipologie di strutture organizzative
- Connessione con altri ambiti HR
- Cosa si intende per efficientamento organizzativo
- Perché scegliere il giusto modello organizzativo aiuta la società
- Aspetti legati al mondo esterno ed interno
- Principi moderni
- Efficienza ed Efficacia

### HR ANALYTICS

### VALORE E STORYTELLING DELLA FUNZIONE HR





## **Mario Cammarata**

Laureato nel 1991 all'Università Cattolica di Milano, ha maturato la propria esperienza professionale presso lo Studio Legale Trifirò & Partners dapprima come Associate e dal 2002 come Partner.

Iscritto all'Albo degli Avvocati abilitati alla difesa innanzi alla Suprema Corte di Cassazione.

Esperto di diritto del lavoro e di diritto sindacale, nonché della contrattualistica e problematiche relative all'esercizio di attività professionali, è socio di AGI (Associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani) sin dalla sua fondazione nel 2002.

Docente e relatore di numerosi corsi e convegni in campo giuslavoristico, soprattutto in materia di contratto di agenzia; tra l'altro ha svolto attività di docenza nel "Master di Diritto del Lavoro" realizzato da Cegos nel 2002 e nel 2003.

Ha collaborato alla realizzazione del nuovo Codice Commentato delle Leggi del Lavoro "Codice del rapporto di lavoro privato" per TribunaMajor. È co-autore di pubblicazioni per il Corriere della Sera.



## **Giuseppe Di Bella**

Siciliano di origine, dopo la laurea in Scienze Politiche presso l'Università di Catania, nel 2005 consegue il Master in HR a Milano e nel 2006 entra in contatto con il settore della moda e del lusso in Prada facendo prima parte del team WW Organization & Development per poi passare alla gestione del Personale Retail.

Nel 2012 viene assunto da Valentino per supportare lo sviluppo Retail in Europa e Medio Oriente fino al 2017 quando arriva la chiamata di Saint Laurent dove oggi ricopre la posizione di Sr HR Manager per il canale Retail.

Appassionato di diverse discipline sportive tra cui rugby e apnea ama sia il proprio lavoro sia condividere la propria esperienza con i professionisti di domani.



## **Federico Ott**

Torinese, è HR consultant, coach ACSTH e formatore, con un'importante esperienza come direttore del Personale per grandi organizzazioni in prevalenza industriali. Ha sviluppato competenze in Change Management e Innovazione, sviluppo del personale e formazione, oltre alla gestione delle relazioni industriali a livello internazionale, M&A e piani di ristrutturazione.

Ha curato progetti di internazionalizzazione attraverso revisione organizzative, armonizzazione di policy e re-engineering dei processi. Fortemente orientato al business vanta un'importante esperienza internazionale Spagna, Francia, Romania, Stati Uniti, India e Cina. Dal 2017 è Managing Partner di Risorsa Uomo, società milanese che opera nel settore della consulenza, dello sviluppo delle competenze e nell'accelerazione dei processi di cambiamento.

Oltre a testimonianze e collaborazioni con varie Università è giornalista pubblicista e scrive su riviste professionali di Management trattando temi legati alle soft skills ed alla formazione manageriale.

Docente del Master HR di RCS e Direttore Didattico dei Master HR in collaborazione con CIS e Confindustria Reggio Emilia, Cim&Form e Confindustria Verona, Forpin e Confindustria Piacenza.

E' autore di Vivere Smart, Manuale di Sopravvivenza ai tempi del Distanziamento Manageriale.



## **Federica Ricciardello**

Cresciuta tra l'Italia e la Germania, a seguito di un percorso accademico e professionale svoltosi a Stoccarda ed Amburgo, si laurea nel 2019 in Lingue e Letterature Straniere con il massimo dei voti, presso l'Università degli Studi di Palermo.

L'anno successivo consegue il Master in International HR Management presso l'Università Cattolica di Milano.

Dopo una prima breve esperienza professionale nel team HR di Bosch, inizia a specializzarsi nella Talent Acquisition in Randstad, multinazionale olandese specializzata nella ricerca e selezione del personale.

Da Febbraio 2022 lavora come Talent Attraction & Acquisition Specialist in EY, occupandosi del processo di selezione end to end per tutte le service line della firm.

Oltre alle attività di recruiting e selezione lavora con il team di Employer Branding & Employee Experience per disegnare ed implementare nuove strategie di attraction.



## **Pino Mercuri**

Classe '75, da sempre si occupa di persone: Unilever, Vodafone, Artsana Group, Ariston Thermo Group sono le realtà nelle quali ha contribuito a disegnare e realizzare moderne ed efficaci strategie HR.

Ha ricoperto il ruolo di HR Director per Microsoft Italia, che nel 2016 è premiata come "Best Place to Work" confermando la validità della scelta operata dall'azienda di fornire una nuova organizzazione del lavoro, più flessibile e attenta alle esigenze e alle responsabilità dei singoli.

Successivamente ricopre il ruolo di Direttore del personale per Agos, gruppo Credit Agricole, ed attualmente è il Direttore delle risorse umane presso Intrum, responsabile del cambiamento organizzativo.

È anche Docente e Professore di gestione delle risorse umane, condividendo le sue conoscenze e intuizioni con la prossima generazione di professionisti.



## **Davide Catizone**

Dopo aver maturato esperienza nel mondo della consulenza presso Deloitte, da oltre 10 anni opera come esperto progettista, revisore e verificatore di piani formativi a valere sui maggiori fondi interprofessionali italiani, esperto anche nella progettazione di piani formativi finalizzati all'ottenimento dei crediti d'imposta.

Attualmente svolge anche l'attività di Amministratore di una società attiva nell'ambito del Fashion.



Finance & Business  
ACADEMY

DIPARTIMENTO DI

IDI<sup>®</sup>

ITALIAN DESIGN INSTITUTE

[www.financebusinessacademy.com](http://www.financebusinessacademy.com)