



CITADEL

BUSINESS SCHOOL

MASTER EXECUTIVE SPECIALISTICO

CLASSROOM LEARNING OR ON-LINE

--- HYBRID LEARNING SOLUTION ---

HEAD OF HR & PEOPLE MANAGEMENT

GOZO - MALTA	21.22/09 – 28.29/09 – 5.6/10 – 12.13/10 – 19.20/10	2020
GOZO - MALTA	26.27/10 – 2.3/11 – 9.10/11 – 16.17/11 – 23.24/11	2020
GOZO - MALTA	11.12/01 – 18.19/01 – 25.26/01 – 1.2/02 – 8.9/12	2021

PANORAMICA

1. Descrizione e contesto del Master

i Il ruolo dell'HR Manager nelle aziende sta aggiungendo giorno per giorno, elementi di complessità in termini di:

1. Competenze **tecnico-funzionali** a carattere *psicologico-sociologico* per lo sviluppo
2. Competenze legislative e normative di **carattere gius-lavoristico** per la gestione collettiva e individuale;
3. Competenze **economico-finanziarie** per la comprensione dell'individuo nel business di riferimento;
4. Competenze **gestionali ed organizzative** per la gestione ordinaria delle persone;
5. Competenze **tecnologico- informatiche** - Digital Trasformation.

Il MASTER “HEAD OF HR & PEOPLE MANAGEMENT” darà ai discenti una formazione pragmatica, concreta, con la presentazione di casi reali, l'apprendimento di strumenti, normative e competenze chiave per una gestione a 360° delle persone in azienda.

European Organizational Research Group

eorg

Human Resources & Organizational Development

2. Chi siamo

i *Citadel Business School* è la scuola di sviluppo manageriale **della European Organisational Research Group**, società internazionale di consulenza organizzativa e sviluppo delle risorse umane.

Siamo certificati **ISO 9001:2015** per la "**Consulenza e la formazione a favore di grandi organizzazioni europee**".

I nostri clienti sono grandi importanti gruppi di diverse *industries*, dal mondo bancario, finanziario e assicurativo, al fashion, la GDO, *l'information technology*, l'industria e l'ingegneria. Lavoriamo con consulenti e formatori in lingua inglese, tedesca ed italiana.

Ciò che ci caratterizza è l'essere uomini 'd'azienda e uomini di ricerca. Conosciamo le dinamiche e le complessità lavorative, facendo sì che le aziende ci riconoscano qualità e competenza crescenti.

Il nostro biglietto da visita è il lavoro che svolgiamo quotidianamente a supporto del Board e delle Direzione Risorse Umane

3. Programma

- i** Le componenti retributive del costo e la loro analisi
- Le voci fisse del trattamento economico
- Le voci accessorie sancite dai CCNL
- Le implicazioni della retribuzione in natura sulla determinazione del costo
- L'assegnazione dell'autovettura - L'alloggio al dipendente - I tickets restaurant
- Le polizze assicurative
- L'assistenza sanitaria versata attraverso Casse
- La previdenza Complementare
- Il Welfare aziendale
- Le assenze e gli impatti sul costo del lavoro
- Malattia e Infortunio sul lavoro
- La maternità obbligatoria e facoltativa
- Gli altri congedi previsti dalla Legislazione
- La retribuzione differita: effetti sul costo

WEEK-END 1

HR ADMINISTRATION

European Organisational Research Group

eorg

Human Resources & Organisational Development

Mensilità aggiuntive
Ferie, Rol ed Ex festività non godute
Patto di non concorrenza e patto di stabilità
Il Trattamento di fine rapporto
L'impatto ai fini del costo della riorganizzazione aziendale
Gli incentivi all'esodo
Gli indennizzi a seguito di Licenziamento
Importi a titolo risarcitori
Cenni alle agevolazioni contributive presenti sullo scenario legislativo
Determinazione del costo del dirigente Industria e Commercio
Budget e Previsioni di Costo

- i** L'individuo, la personalità e il comportamento lavorativo;
- La Matrice di Sviluppo;
- Progettazione di un Assessment Center;
- Progettazione di un Development Center;
- Le prove e la Testistica;
- La costruzione razionale di una prova innovativa;
- Osservazione, Analisi e valutazione dei comportamenti;
- Integrazione delle osservazioni;
- Behavioural Event Interview;
- Complessità di un colloquio di valutazione;
- In basket & Team Solution Project;
- Influence & Credibility;
- Imprenditorialità di una risorsa;
- Decisionalità e Problem Solving: Anelli;

WEEK-END 2

**HR DEVELOPMENT &
TALENT
MANAGEMENT**

La divergenza e la creatività;
Emozioni lavorative primarie;
Il Modello di Jung;
I tipi psicologici junghiani: come usarli, quando e perché;
Prova di Assessment Center;
Il Metodo di intervista motivazionale Eorg;
La stesura di un profilo completo;
La restituzione del feedback al candidato;
La restituzione dei risultati al Board;
Piani di Sviluppo individuali: progettazione, azioni e monitoraggio;
La gestione rischiosa del Talento e del key people;



Comprendere il Business Aziendale

Bilancio di Esercizio: le voci relative al personale

Piani Industriali

Organizzazione: struttura, relazioni, compiti e responsabilità

Analisi organizzativa: flussi, efficienza, costi e azioni correttive

Dimensionamento degli organici

Clima e Cultura aziendale

Modello di leadership e Carta dei Valori

Costruire un rapporto di fiducia con i Responsabili della funzione

Dalla Strategia Aziendale all'«HR Strategy»

«HR Planning»: definire le iniziative coerenti con l'HR Strategy

Il processo di «diagnosi» delle problematiche HR

Individuare le connessioni tra problemi HR funzionali e interfunzionali

Gestire un Progetto HR e la trasformazione in Process

WEEK-END 3 e 4

HR MANAGEMENT &
HR OPERATIONS

Talent Acquisition

Performance Management: Costruire o Migliorare un sistema di valutazione delle prestazioni

Compensation Management: MBO System e Sistemi incentivanti

Il ruolo dell'HRBP per garantire un equilibrio organizzativo e i giusti carichi di lavoro

Job Rotation: come si gestisce

Le dimissioni e piani di Retention.

L'importanza del colloquio di exit interview

Le opportunità di riduzione costi e il ruolo dell'HRBP

La gestione degli interventi disciplinari e della loro comunicazione

Lavoratori italiani all'estero: aspetti gestionali e previdenziali

Parte Civilistica e Previdenziale:

1) Lavoratori italiani in paesi extracomunitari

Distinzione tra trasferta, trasferimento, distacco e assunzione all'estero

L'autorizzazione preventiva del Ministero del Lavoro

Obblighi e tutele assicurative

Paesi convenzionati

Paesi non convenzionati

2) Lavoratori italiani in paesi comunitari

Distinzione tra trasferta, trasferimento, distacco e assunzione

Obblighi normativi e retributivi in caso di distacco – Le novità dopo l'entrata in vigore del Regolamento CE 987/09

Distacco per prestazioni di servizi. Nuovo decreto Legislativo 136/2016.

Aspetti previdenziali – possibilità e limiti nel continuare a versare i contributi in Italia.

La movimentazione dei lavoratori in ambito internazionale: la fiscalità italiana

Parte Fiscale:

Il concetto di residenza fiscale delle persone fisiche

Il regime fiscale della trasferta, del trasferimento e del distacco all'estero:

**INTERNATIONAL HR
MANAGEMENT**

La tassazione su base convenzionale ai sensi dell'art. 51, comma 8 bis del TUIR: individuazione degli elementi retributivi da considerare e deducibilità degli oneri

La tassazione delle indennità di fine rapporto: gli orientamenti ministeriali

La movimentazione dei lavoratori in ambito internazionale: la fiscalità internazionale

I principi impositivi adottati dagli Stati

Le convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni: il modello OCSE e analisi degli articoli 4 e 15 del modello

Problematiche relative alla doppia imposizione: modalità di attribuzione del credito per le imposte pagate all'estero ai sensi dell'art. 165 del T.U.I.R.

Profili di fiscalità estera

i *La presenza sindacale in azienda tra rappresentanza e rappresentatività:*

Dalle R.S.A alle R.S.U / Costituzione / Prerogative / Diritti

Nozione di negoziato:

Componenti del processo negoziale / Tipologie negoziali

Come si prepara un negoziato:

Analisi del contesto

Elementi influenzanti di carattere: Economico, Tecnologico, Organizzativo

Analisi delle richieste

Preparazione del negoziato:

Formulazione del mandato / Scelta della delegazione / Scelta dei luoghi di trattativa / Agenda della contrattazione

Tecniche di conduzione di un negoziato

Test sulle abilità negoziali

La comunicazione verbale

La comunicazione non verbale

Il tempo nel negoziato / Le interruzioni / Le riunioni ristrette / I mediatori

WEEK-END 4 - 5

**RELAZIONI
INDUSTRIALI E
CONTRATTUALISTICA
GIUSLAVORISTICA**

L'accordo:

Le finalità, i soggetti, la forma

Quando scrivere l'accordo

La valutazione dell'accordo / La gestione dell'accordo

I contratti collettivi anche alla luce degli accordi interconfederali del 2011 e 2013:

Interconfederali, nazionali, territoriali, aziendali / Le problematiche applicative dei

Contratti collettivi / Contenuti della contrattazione collettiva e norme di legge / Ambito di

Efficacia / Successione del tempo dei contratti / Rapporti tra contratti di diverso livello

Struttura dei contratti collettivi:

Parte obbligatoria / Parte normativa / Parte economica

L'interpretazione dei contratti collettivi

La contrattazione aziendale:

L'incentivazione alla contrattazione aziendale

I contenuti della contrattazione aziendale

Come modificare i contratti di lavoro con l'aiuto della contrattazione aziendale

Le deleghe del legislatore alla contrattazione collettiva (articolo 51, D.L.vo 81/2015)

Possibili contenuti nella contrattazione aziendale:

Salario variabile / Previdenza / Assistenza sanitaria

Agevolazioni contributive e fiscali con la contrattazione collettiva:

Il premio di risultato / La detassazione / Il welfare aziendale / La Rappresentatività sindacale

La maggiore rappresentatività in termini comparativi:

I contratti leader / Strutture organizzative / Compiti



Digital Culture

Digital Mindset & Digital Trasformation

Digital Skills & Jobs

HR Talent Canvas

Map Employee Experience Journey

HR Analytics

HR Processes Agile Management

Agile Mindset

Open Innovation

Knowledge sharing

Piattaforma collaborative interne

Le difficoltà delle persone all'adozione di nuove tecnologie

Formare i Digital Leader

Intelligenza emotiva e Intelligenza artificiale

Esame Finale

Consegna delle certificazioni

WEEK-END 5

**HR MANAGEMENT &
DIGITAL
TRASFORMATION**

4. Comitato Scientifico e Docenti

HR TRAINING & DEVELOPMENT & TALENT MANAGEMENT – **DOTT. GIOVANNI FACCIOTTI**



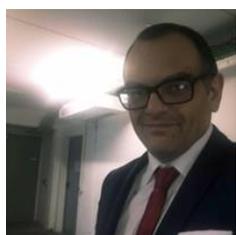
- Group Ceo dell 'EUROPEAN ORGANISATIONAL RESEARCH GROUP LTD
- Head of HR Development & Training
- Head of HR Recruiting, Development & Training - Coach e Counsellor. Formatore
- Laurea in Scienze della Formazione presso l'Università di Verona
- Master in Business Administration presso il Centro Universitario di Organizzazione Aziendale

TALENT MANAGEMENT – **DOTT. GIOVANNI ALBERTINI**



- Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni.
- Laurea in Filosofia presso l'Università di Verona
- Laurea Spec. in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso l'Università di Padova
- Consulente e Formatore aziendale
- Coach & Counsellor

RELAZIONI SINDACALI E PROBLEMATICHE GIUSLAVORISTICHE: **DOTT. ALESSANDRO MOLLICONE**



- Responsabile Relazioni Industriali del Personale – CEDACRI GROUP
- Legal Ufficio Acquisti
- Responsabile Amministrazione del Personale
- Laurea in Giurisprudenza
- Successful Negotiation presso l'Università del Michigan (US)

GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE – **DOTT. LUCA SARTELLI**



- Responsabile del Personale - HR Manager - CIRFOOD
- HR Manager - Talent Development & Employer Branding Manager
- Responsabile Sviluppo e Gestione HR ed Organizzazione
- Laurea in Sociologia presso l'Università Cattolica di Milano
- Master Level in NLP

GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE – **DOTT. SSA BENEDETTA BERTELLINI**



- Responsabile Risorse Umane ADR Spa
- HR Director Levoni SPA
- HR Manager Consultant
- Laurea in Giurisprudenza presso l'Università di Padova
- Abilitazione Forense

GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE - **DOTT.SSA TATIANA COVIELLO**

HR DIGITAL TRASFORMATION



- HR Director and Board Member di Volksbank
- HR Director presso Wurth Italia
- Laurea in Economia Aziendale presso l'Universität Trier - Germany
- Laurea in Psicologia
- Master in Labor Legislation presso l'IPSOA

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE: **RAG. MATTEO FORMENTINI**



- Responsabile Amministrazione del Personale – CEDACRI GROUP
- Responsabile HR ed Organizzazione – C-GLOBAL
- Specialista in Amministrazione del Personale
- Diploma di Ragioneria

TALENT MANAGEMENT – **DOTT. MASSIMO DI DONATO**



- Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni.
- Laurea Spec. in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni
- Consulente e Formatore aziendale
- Coach & Counsellor

5. Requisiti di Accesso

i • **Specialisti e Manager aziendali**

Area di attività: *Direzione Risorse Umane – Organizzazione – Operations – Commerciale*

- **Laureati o neo-laureandi** in **Materie Umanistiche ed Economiche o affini** (*Psicologia, Sociologia, Scienze della Formazione, Economia, Giurisprudenza, Lettere, Lingue*) *

(*): *Per neo-laureati e laureando, è' previsto un colloquio on-line di preselezione per comprendere motivazioni e competenze di base, prima dell'iscrizione*

6. Durata

- i** • **5 WEEKEND CONSECUTIVI**
- **80** ore di lezione

7. Numero di discenti

- i** • Il Master è a **NUMERO CHIUSO** e limitato a **25** persone per edizione **in presenza** e **25 on line**, che verranno ammesse in ordine di iscrizione

8. Esame Finale

- i** • Al termine del Master è previsto un **ESAME FINALE** e la consegna del titolo di studio.

9. Termini di Pagamento

- i** • **Acconto** al momento dell'iscrizione: **700 Euro**
- **Saldo: 5 giorni** prima del Master tramite bonifico bancario. Le coordinate saranno fornite con la Scheda di Iscrizione che segue.

VALORE DEL MASTER

Il valore di questo Master, per **contenuti, docenti e pragmaticità degli interventi formativi**, avrebbe un valore superiore ai 3.000. Abbiamo però deciso di **promuovere l'eccezionalità di questo Master** per queste 3 Edizioni ad un **prezzo incredibilmente ridotto (- 20%)**, perché crediamo nella qualità e la straordinaria efficacia del nostro insegnamento ed esperienza e desideriamo che i nostri discenti, entusiasti, diventino il megafono del nostro lavoro.

Per questo motivo, il **VALORE SPECIALE DI QUESTE 3 EDIZIONI (VERONA, FIRENZE, ANCONA)** e' il seguente:

Soluzione A - IN PRESENZA - AULA

SPECIALISTI E MANAGER D'AZIENDA (Iscrizione tramite l'azienda)

Numero di Partecipanti	Costo	Specifica
1	3.000 Euro - 2.400 Euro	A partecipante
2	3.000 Euro - 2.250 Euro	A partecipante
3 o più	3.000 Euro - 2.000 Euro	A partecipante

NEO LAUREATI O LAURENDI (Iscrizione a Titolo Personale).

Nome	Titolo	Specifica
1	3.000 Euro - 1.850 Euro	A partecipante

(*) Se iscritti contemporaneamente

La quota **non** comprende IVA al 18%, vitto e alloggio

Soluzione B - ON LINE SIMULTANEOUS LEARNING

PER TUTTI

Numero di Partecipanti	Costo	Specifica
> 1	2.500 Euro - 1.600 Euro	A partecipante

POSSIBILITA' DI PAGAMENTO DILAZIONATO IN 4 MESI

- EORG desidera andare incontro a coloro che si iscrivono a titolo personale e che avessero il piacere o la necessità di **rateizzare il pagamento** della quota.
-
- La rateizzazione è **SENZA INTERESSI** e viene accordata direttamente con l'Amministrazione EORG che valuterà la concessione della diluizione

Segue SCHEDA DI ISCRIZIONE

