

PERCORSO PER HR MANAGER

- **Kickoff**
23 ottobre | 9-13 | Bolzano
- **1° Modulo: Fotografie e scenari della funzione HR in Italia**
4 novembre | 9-16 | Trento
- **2° Modulo: La gestione del personale**
11 novembre | 9-16 | Bolzano
- **3° Modulo: Il sistema di valutazione delle Risorse Umane**
19 novembre | 9-16 | Trento
- **4° Modulo: Ricerca e selezione del personale**
27 novembre | 9-16 | Bolzano
- **5° Modulo: Digital Transformation**
11 dicembre | 9-13 | Online
- **6° Modulo: I sistemi di apprendimento nelle organizzazioni moderne**
15 gennaio | 9-16 | Bolzano
- **7° Modulo: Pianificazione organico e strategie di budgeting**
21 gennaio | 9-16 | Trento
- **8° Modulo: Mercato e politiche del lavoro**
27 gennaio | 9-13 | Online
- **9° Modulo: Relazioni industriali e contrattazione**
10 febbraio | 9-16 | Trento
- **10° Modulo: La gestione degli aspetti disciplinari**
19 febbraio | 9-13 | Online
- **11° Modulo: Politiche retributive, contrattualistica e sistema premiante**
26 febbraio | 9-16 | Trento
- **12° Modulo: Disegno organizzativo e change management**
10 marzo | 9-16 | Bolzano
- **13° Modulo: Politiche di retention/attraction talenti**
19 marzo | 9-16 | Trento
- **Workshop di chiusura**
27 marzo | 9-13

COSTO

**Associati:
3.300,00 €**

Per informazioni e iscrizioni

Mario Pelanda m.pelanda@confindustria.tn.it | Elena Giordano e.giordano@confindustria.tn.it | Manuela

Lissandrini m.lissandrini@confindustria.tn.it | Elisabetta Bartocci e.bartocci@confindustria.bz.it

Telefono: 0461 360000 (Trento) e 0471 220444 (Bolzano)

PERCORSO PER HR MANAGER

Il programma

COSTO

Associati:
3.300,00 €

- **Kickoff**
23 ottobre | 9-13 | Bolzano
Presentazione del percorso formativo
Docente: [Mauro Montante](#)
- **1° Modulo: Fotografie e scenari della funzione HR in Italia**
4 novembre | 9-16 | Trento
Il modulo intende costituire un'occasione di esplorazione, ricerca, e confronto sull'evoluzione in corso nelle attività di gestione e sviluppo delle Risorse Umane nell'impresa.
Particolare attenzione viene posta al contesto socio-politico-economico-istituzionale (con focus sul post Covid-19) e alle finalità, ai processi, ai ruoli, alle mentalità e capacità utili per operare in modo efficace all'interno delle Direzioni Risorse Umane.
Una riflessione viene dedicata alla relazione consulenziale, quale approccio proprio del mestiere di HR Manager e dei vari ruoli che concorrono alla gestione del personale nelle imprese.
In questo modulo è prevista una testimonianza di Assoservizi e aziendale
Docente: [Roberto Ferrari](#)
- **2° Modulo: La gestione del personale**
11 novembre | 9-16 | Bolzano
In questo modulo si costruisce una panoramica su tutte le aree che compongono a 360° la funzione HR.
A partire da questo si farà un focus su un metodo applicativo di gestione delle persone da poter introdurre in qualsiasi tipo di azienda/organizzazione.
L'incontro si chiuderà con un «assessment» individuale di valutazione dello stato delle diverse aree nelle aziende (anche con case studies)
Docente: [Roberto Ferrari](#)
- **3° Modulo: Il sistema di valutazione delle Risorse Umane**
19 novembre | 9-16 | Trento
Il modulo si propone di approfondire le caratteristiche e le tipologie delle principali attività di sviluppo. Verranno affrontati i temi relativi ai processi di valutazione (posizione, prestazione e potenziale), allo sviluppo ed autosviluppo del personale.
Lo sviluppo delle conoscenze e delle capacità relative alle suddette aree avverrà con costante riferimento agli strumenti, alle metodologie ed al significato del loro utilizzo rispetto alle linee di sviluppo dell'organizzazione e alla loro coerenza con gli eventi gestionali
Docente: [Antonella Romani](#)

Per informazioni e iscrizioni

Mario Pelanda m.pelanda@confindustria.tn.it | Elena Giordano e.giordano@confindustria.tn.it | Manuela Lissandrini m.lissandrini@confindustria.tn.it | Elisabetta Bartocci e.bartocci@confindustria.bz.it
Telefono: 0461 360000 (Trento) e 0471 220444 (Bolzano)

- **4° Modulo: Ricerca e selezione del personale**

27 novembre | 9-16 | Bolzano

Il modulo si focalizza sui temi di ricerca e selezione del personale mostrando alcune delle tecniche più evolute in questo campo.

La ricerca del personale, il recruiting, come farlo, come fare matching di profili, come fare screening efficace, come trovare i profili migliori attraverso i sistemi online, la selezione del personale, come affrontare i colloqui individuali, gli assessment, metodi e trucchi per una selezione efficace, utilizzare i social per il recruiting e la visibilità dell'azienda. In questo modulo è prevista una testimonianza aziendale.

Docente: [Ludovica Ravizza](#)

- **5° Modulo: Digital Transformation**

11 dicembre | 9-13 | Online

Il modulo vuole favorire una riflessione su come il Digital stia cambiando le organizzazioni e come influisca nei processi HR e nella loro gestione.

Il cambiamento organizzativo è il fondamento della trasformazione del business digitale perché cambiare la natura di un'organizzazione significa rivoluzionare il modo in cui le persone lavorano, sfidando il loro modo di pensare, i processi di lavoro quotidiani e le strategie su cui fanno affidamento.

La digital transformation è quindi il profondo cambiamento delle attività e dei processi organizzativi, delle competenze e dei modelli di business, che si effettua per utilizzare appieno, in modo strategico e prioritario, i cambiamenti e le opportunità che il mix di tecnologie digitali e il loro impatto accelerato hanno apportato alla società, avendo chiaro il percorso di innovazione da implementare nell'organizzazione nel breve e nel lungo periodo.

Docente: [Giuseppe Fontana](#)

- **6° Modulo: I sistemi di apprendimento nelle organizzazioni moderne**

15 gennaio | 9-16 | Bolzano

Questo modulo intende potenziare le competenze connesse ai processi di sviluppo professionale e manageriale, approfondire e riflettere sul significato, sulle finalità e sul ruolo della formazione in relazione all'apprendimento, allo sviluppo nelle organizzazioni e alla grande trasformazione avvenuta con il Covid-19.

In particolare, l'obiettivo del modulo è lo sviluppo di conoscenze e capacità relative a i processi di sviluppo professionale e manageriale; al processo di apprendimento degli adulti; alla formazione come sistema e come processo; alla gestione delle fasi che costituiscono il processo di formazione (dall'analisi delle esigenze, alla progettazione e coordinamento degli interventi fino alla valutazione, al monitoraggio ed al trasferimento degli apprendimenti); alle diverse metodologie formative in relazione alle diverse finalità ed obiettivi didattici perseguiti; al self-development ed empowerment.

Inoltre, vengono prese in considerazione le attuali tendenze ed i possibili sviluppi futuri nella gestione dei processi di formazione e di apprendimento nelle organizzazioni.

Docente: [Marina Maderna](#)

● **7° Modulo: Pianificazione organico e strategie di budgeting**

21 gennaio | 9-16 | Trento

Questo modulo affronta uno dei principali temi «hard» delle funzioni HR che negli anni si sta dimostrando sempre più cruciale per i meccanismi di funzionamento dell'azienda. Dopo una prima panoramica sui temi di pianificazione organico, verranno approfonditi i temi di budgeting del personale in termini di strategia e operatività. Verranno presentati un paio di software per la realizzazione della pianificazione e proposti una serie di casi studies che permetteranno di approfondire i contenuti teorici. In questo modulo è prevista una testimonianza di un consulente del lavoro.

Docente: [Matteo Masciale](#)

● **8° Modulo: Mercato e politiche del lavoro**

27 gennaio | 9-13 | Online

Questo modulo affronta e spiega la struttura del mercato del lavoro e i meccanismi di funzionamento dello stesso. Come si analizza il mercato del lavoro; l'uso delle fonti primarie e si realizzerà la costruzione di un report di contesto territoriale anche a partire dai vissuti e dalle esperienze dei partecipanti. Focus sull'interpretazione dei dati «ufficiali» disponibili e loro analisi (focus sul Trentino e Trentino-Alto Adige). Storia sintetica con particolare riferimento al sostegno al reddito, agli incentivi alle imprese e ai modelli organizzativi/istituzionali (focus Trentino e Trentino-Alto Adige).

Docente: [Marco Carcano](#)

● **9° Modulo: Relazioni industriali e contrattazione**

10 febbraio | 9-16 | Trento

Con questo modulo si vogliono sviluppare conoscenze sul sistema, gli attori e gli approcci delle Relazioni Industriali e sulle politiche, dinamiche e principali modalità di contrattazione collettiva aziendale.

I principali obiettivi sono quelli di far Acquisire conoscenze in temi di contrattazione e sviluppare sensibilità in termini di negoziazione sindacale e partecipazione di impresa. È previsto lo studio di alcuni casi aziendali.

All'interno di questo modulo sono previste competenze sempre più rare e richieste all'interno delle aziende.

In questo modulo è prevista una testimonianza di Assoservizi e aziendale.

Docente: [Roberto Ferrari](#)

● **10° Modulo: La gestione degli aspetti disciplinari**

19 febbraio | 9-13 | Online

Questo modulo vuole fornire ai partecipanti una comprensione approfondita delle politiche disciplinari aziendali e delle normative legali pertinenti.

In particolare, capacitare i partecipanti a gestire in modo efficace situazioni disciplinari complesse in ambiente aziendale e offrire strumenti pratici e strategie per affrontare le sfide disciplinari con fiducia e coerenza.

Docente: [Matteo Masciale](#)

- **11° Modulo: Politiche retributive, contrattualistica e sistema premiante**
26 febbraio | 9-16 | Trento

In questo modulo il focus sulle politiche retributive attraverso una panoramica complessiva e alcuni focus specifici di categoria. Il tema delle politiche retributive, si incrocerà direttamente con la contrattualistica attraverso un esame dei principali contratti presenti oggi in Italia, con relativi vantaggi/svantaggi per impresa e lavoratore. Inoltre, si vedrà come cambiano i contratti, utilizzando un approccio giuslavoristico in una logica di flexsecurity. Infine, alcuni cenni ai sistemi premianti e ai loro meccanismi di funzionamento.

Docente: [Elisa Semeraro](#)

- **12° Modulo: Disegno organizzativo e change management**
10 marzo | 9-16 | Bolzano

Questo ultimo ulteriore contenutistico ha l'obiettivo di fornire i principali modelli di studio e lettura dei modelli organizzativi, introducendo elementi per il change management. In particolare, si analizzeranno disegni di organizzazione dai più semplici ai più complessi, loro costruzione e modalità applicativa. Verrà dedicato un momento per la spiegazione dei metodi per il change management in azienda, i processi da accompagnare, le azioni da intraprendere ed il coinvolgimento delle persone.

Docente: [Andrea Pallante](#)

- **13° Modulo: Politiche di retention/attraction talenti**
19 marzo | 9-16 | Trento

Questo ultimo modulo approfondisce il tema di estrema attualità sulle politiche che le aziende possono attuare per trattenere e attrarre talenti. Il focus principale sarà sui principali trend che riguardano i talenti e le nuove generazioni, i punti «sensibili» di attenzione e le politiche di employer branding. Verranno proposti alcune delle principali best practice di retention, welfare e attraction di alcune delle principali realtà italiane, trentine e altoatesine. In questo modulo è prevista una testimonianza aziendale.

Docente: [Antonella Romani](#)

- **Workshop di chiusura**
27 marzo | 9-13

Docente: [Mauro Montante](#)

Data termine iscrizioni: 29 luglio 2025

Verrà inviata conferma attivazione corso il giorno **25 settembre 2025** e richiesto saldo fattura. In tale data verrà confermata anche la possibilità di iscrizione ai singoli moduli.

Elenco docenti

Mauro Montante - Coordinamento

Dopo la laurea magistrale in Comunicazione per l'impresa, i media e le organizzazioni complesse presso l'Università Cattolica di Milano, ha lavorato in Microsoft IT come HR Recruiter & Employer branding manager. Nel 2013 è entrato in ISMO come Consulente e formatore.

Oggi, in ISMO, è Head of Public Sector, responsabile della sede di Simki a Trento, consulente su tutti i temi organizzativi e di people development e formatore su tutte le tematiche manageriali.

Inoltre, è autore di diverse pubblicazioni e articoli per "l'impresa" (Sole24ore) e forma futuri e svolge incarichi di ricerca per l'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Marco Carcano

Laureato in Economia e Commercio è partner Ismo dalla fine degli anni'80. Ha sempre alternato gli impegni universitari – docente di Sociologia del lavoro all'Università di Parma e alla Cattolica – con l'attività professionale sviluppando complessi interventi di politiche del lavoro sia in ambiti di imprese private che nelle amministrazioni pubbliche.

Roberto Ferrari

Ha esperienza pluriennale dapprima come professional, poi come HR manager in imprese multinazionali italiane, americane e giapponesi. Responsabile dell'Area Sistemi manageriali e servizi HR alle Imprese. Direttore del Master "Professione Personale".

Giuseppe Fontana

Giuseppe vanta 25 anni di esperienza nella consulenza HR, supportando organizzazioni complesse in progetti di sviluppo e gestione del personale. Ha iniziato con HayGroup/Korn Ferry nel 1998, co-fondato People Solutions nel 2003 e lavorato in PwC Italia dal 2008 al 2024, dove è stato anche Direttore della practice HR in Eurasia. Le sue competenze spaziano dal talent, management al change management e alla formazione manageriale.

Marina Maderna

Dottoranda in Filosofia, partecipa da oltre 30 anni a interventi di sviluppo organizzativo, formazione manageriale, consulenza per individui e gruppi all'interno di contesti privati e pubblici. Negli anni ha approfondito in ISMO lo studio e la pratica di metodologie innovative per la consulenza e gli interventi di sviluppo.

Matteo Masciale

Dottore in Giurisprudenza ed abilitato all'esercizio della professione forense, decide di completare la propria formazione approfondendo le tematiche inerenti la Gestione d'Impresa. Matura negli anni molteplici esperienze professionali in Organizzazioni strutturate e complesse, anche in contesti multinazionali, prima come professional quindi come HR Manager. Collabora assiduamente, anche in ruoli di responsabilità, con i maggiori network professionali italiani ed internazionali che si occupano di HR Management. Per ISMO svolge attività di docenza sui processi HR ed attività di Temporary Management e Service HR a supporto delle funzioni HR delle aziende.

Andrea Pallante

Collabora stabilmente con ISMO dal 1987 di cui è anche Partner Esperto di People Management e di organizzazione aziendale, svolge principalmente attività di consulenza, progettazione e docenza in progetti di Change Management e di Sviluppo Organizzativo a supporto di rilevanti cambiamenti organizzativi. Certificato Scrum Master.

Antonella Romani

Psicologa del lavoro, counselor e coach si è occupata di valutazione (prestazioni e potenziale) e di formazione in contesti pubblici e privati sviluppando interventi sui comportamenti organizzativi. Parallelamente ha approfondito le tematiche della consulenza di carriera e dello sviluppo professionale.

Ludovica Ravizza

Laureata in Scienze della Formazione, nel 2007 si specializza nella gestione delle risorse umane frequentando il Master Professione Personale di ISMO di cui è ora coordinatrice. Ha sviluppato esperienza nei servizi dell'HR Outsourcing svolgendo attività di temporary management a supporto delle funzioni HR di aziende private approfondendo in particolare gli aspetti organizzativi e di development. Si occupa di attività di recruiting per profili manageriali di diverse funzioni aziendali. È esperta nell'implementazione e gestione dei piani di Smart working.

Elisa Semeraro

Elisa si laurea in Scienze della Comunicazione d'impresa a Roma presso la Libera Università Maria SS. Assunta (L.U.M.S.A). Si specializza con il Master ISMO "Professione Personale" e Sole 24 ORE "Comunicare con gli Eventi" a Milano. Dopo aver lavorato per oltre dieci anni come HR Manager presso Società nazionali e multinazionali, oggi in ISMO svolge attività di HR Temporary Management, Ricerca & Selezione del Personale e di consulenza in ambito HR e Comunicazione interna. Coltiva la passione per la comunicazione, fermamente convinta che la maggior parte delle complessità organizzative possano essere gestite migliorando il processo di comunicazione.