

Executive Master

## **MASTER in DIREZIONE DEL PERSONALE**

Gestione delle Risorse Umane e Amministrazione del Personale

**In Live Streaming dal 09/11/2024**

### **LIVE STREAMING - 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 , Sabato mattina**

###### **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 , Sabato pomeriggio**

###### **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 , Sabato mattina**

###### **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 , Sabato pomeriggio**

###### **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 , Sabato 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 6 , Sabato 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 7 , Sabato 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

### Lezione 8 , Sabato pomeriggio

#### 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 , Sabato mattina

#### 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 , Sabato pomeriggio

#### 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

## IL RAPPORTO DI LAVORO

### RAPPORTO DI LAVORO: NORMATIVA E SVOLGIMENTO

#### Lezione 11 , Sabato mattina

##### FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

- Le norme di lavoro nella Costituzione;
- le norme di lavoro nella Legge;
- le norme di lavoro nella contrattazione collettiva: efficacia oggettiva (contrattazione collettiva nazionale e contrattazione collettiva aziendale) e efficacia soggettiva (iscrizione all'associazione sindacale stipulante e tecnica del rinvio);
- gli usi aziendali;

- test su gerarchia delle fonti, con particolare riferimento ai diversi livelli di contrattazione collettiva.

### Lezione 12 , Sabato pomeriggio

#### LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Il contratto individuale di lavoro;
- la lettera di impegno all'assunzione;
- il patto di prova;
- la clausola sulla retribuzione fissa;
- la clausola di superminimo;
- la clausola sulla retribuzione variabile (piano di incentivazione MBO e piano di incentivazione LTIP);
- il patto di non concorrenza (clausole sul corrispettivo; clausole di recesso e opzione).

**Esercitazione** avente ad oggetto la redazione di un contratto individuale di lavoro subordinato o di una lettera di impegno all'assunzione.

### Lezione 13 , Sabato mattina

#### RAPPORTI DI LAVORO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- Le caratteristiche tipiche della subordinazione (eterodirezione);
- le caratteristiche tipiche dell'autonomia e della para-subordinazione.

**Esercitazione** avente ad oggetto la redazione di un contratto di collaborazione autonoma ed analisi delle principali differenze rispetto al contratto di lavoro subordinato.

- il contratto di lavoro a tempo determinato;
- il patto di stabilità nel contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- la triangolazione del rapporto di lavoro:
  - l'appalto;
  - la somministrazione;
  - il distacco.

**Esercitazione** avente ad oggetto la disamina della check list di una due diligence labour nell'ambito di una operazione straordinaria (ad esempio, acquisizione di un ramo di azienda), allo scopo di identificare le principali fattispecie diverse dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### Lezione 14 , Sabato pomeriggio

#### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Le variazioni delle mansioni (mobilità orizzontale e mobilità verticale);
- la variazione del luogo di lavoro (trasferta e trasferimento);
- la variazione del datore di lavoro (distacco e trasferimento d'azienda);
- il procedimento disciplinare;
- la cessazione del rapporto di lavoro: licenziamento e dimissioni;
- la regola di necessaria giustificazione del licenziamento;
- il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e rimedi.

**Esercitazione** avente ad oggetto la redazione di una lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

- il licenziamento disciplinare e rimedi.

**Esercitazione** avente ad oggetto la redazione di una lettera di contestazione.

## LA FORMAZIONE AZIENDALE: RESKILLING E UPSKILLING

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

#### Lezione 15 , Sabato mattina

##### 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 16 , Sabato pomeriggio

##### 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 17 , Sabato mattina

#### PROGETTARE LA FORMAZIONE - Parte II

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

### Lezione 18 , Sabato pomeriggio

#### 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 19 , Sabato mattina

#### 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 20 , Sabato pomeriggio

#### 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 21 , Sabato 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 22 , Sabato 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: PAGHE E CONTRIBUTI

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

### Lezione 23 , Sabato mattina

#### 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 24 , Sabato pomeriggio

#### 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 25 , Sabato mattina

#### 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 26 , Sabato pomeriggio

#### 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 27 , Sabato mattina

#### 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 28 , Sabato pomeriggio

## 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 29 , Sabato mattina

#### 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 30 , Sabato pomeriggio

#### 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 31 , Sabato mattina

#### 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 32 , Sabato pomeriggio

## 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 33 , Sabato 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 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 34 , Sabato 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 35 , Sabato 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

#### **Lezione 36 , Sabato 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: BUDGET DEL PERSONALE**

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

#### **Lezione 37 , Venerdì pomeriggio**

##### 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 38 , Sabato mattina

#### ESERCITAZIONE BUDGET DEL PERSONALE E COSTO DEL LAVORO

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

### Lezione 39 , Sabato pomeriggio

#### 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 40 , Sabato mattina

##### 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 41 , Sabato pomeriggio

##### 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.

## LA TRASFORMAZIONE DIGITAL NEL MONDO HR

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

#### Lezione 42 , Sabato mattina

##### 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 43 , Sabato pomeriggio

##### DEMO TECNICA BEACONFORCE

- Demo laboratorio *Beaconforce*



- Tool per la valutazione delle performance e HR analytics con certificazione tecnica

#### Lezione 44 , Sabato 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
- 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 45 , Sabato pomeriggio

##### 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 46 , Sabato 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 Metaverso

#### Lezione 47 , Sabato pomeriggio

##### 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 48 , Sabato mattina

##### 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 49 , Sabato pomeriggio

##### 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 50 , Sabato mattina

#### 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 51 , Sabato pomeriggio

#### 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 52 , Sabato mattina

#### 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 53 , Sabato pomeriggio

#### NEGOZIAZIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI

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

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

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

### Lezione 54 , Sabato 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 benefits
  - Welfare e partecipazione sindacale
  - Differenza tra regolamento aziendale e contrattazione di secondo livello

### Lezione 55 , Sabato 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

## **INTERGENERALITA' E OPPORTUNITA' DI LAVORO + PROJECT WORK**

### **INTERGENERALITA' E OPPORTUNITA' DI LAVORO + PROJECT WORK**

#### **Lezione 56 , Sabato mattina**

**SIMULAZIONE PERCORSO A 360° PER GenZ E AGEISMO**

Simulazione e laboratorio di un percorso a 360° per GenZ e Ageismo

#### **Lezione 57 , Sabato pomeriggio**

**PRESENTAZIONE PROJECT WORK**

Presentazione dei Project Work ad HR Director di primo livello per giudizio sul lavoro svolto

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.