

# Attrarre, Selezionare, Sviluppare, Trattenere

**dal 7 maggio 2026**

# Obiettivi

In un contesto del lavoro sempre più dinamico e sfidante, **attrarre, selezionare, sviluppare e trattenere** il capitale umano rappresenta una leva strategica per il successo delle organizzazioni.

Il percorso formativo modulare è pensato per HR e manager che vogliono potenziare le proprie competenze per gestire al meglio tutto il **ciclo di vita delle persone in azienda**.

Il programma combina **strumenti operativi, metodologie pratiche e momenti di confronto** tra professionisti di realtà diverse, offrendo un apprendimento arricchito dalle migliori pratiche condivise.

## Elementi chiave

01

**Approccio modulare** con tematiche che coprono l'intero ciclo di vita delle persone in azienda, frequentabili anche singolarmente a seconda delle specifiche esigenze

02

**Strumenti operativi** e metodologie pratiche, grazie all'utilizzo di Action tool, checklist e modelli **subito applicabili** nei processi aziendali

03

Formazione in gruppo e **Coaching individuale** in affiancamento per valorizzare gli obiettivi aziendali e avere un **supporto mirato al proprio contesto**

04

Momenti di **interazione e scambio di idee e vision** forniscono un ulteriore valore aggiunto ai partecipanti

# Struttura

Il percorso si compone di **4 moduli formativi** (per 48h complessive)  
+ **sessioni di coaching individuale** per lavorare sui contesti aziendali.



# Modulo 1: ATTRARRE

## Dall'employer branding alla talent acquisition

### Obiettivi

- Leggere i trend di mercato (VUCA, digitalizzazione, AI, nuovi modelli di business) e il loro impatto sulle strategie di attrazione
- Comprendere le aspettative e i driver motivazionali delle nuove generazioni con focus sulla Gen Z
- Definire una EVP ( Employer Value Proposition) autentica e distintiva
- Conoscere strategie e strumenti di employer branding
- Migliorare la candidate experience, in logica di attraction

### Risultati

- Analisi dei punti di forza/debolezza aziendali in tema attraction
- Come si definisce una EVP chiara e coerente con la cultura aziendale
- Piano di employer branding digitale e misurabile
- Comunicazione efficace verso la Gen Z e altre generazioni
- Candidate journey migliorato e coerente con i valori aziendali



Saranno utilizzati Action Tool per applicare subito i concetti appresi, produrre output operativi e favorire il coinvolgimento



# Modulo 2: SELEZIONARE (Prima parte)

## Dal profilo al potenziale: strumenti per una selezione efficace

### Obiettivi

- Definire il job profile come base del processo di selezione
- Le aree di misura: competenze (conoscenze e capacità), attitudini, valori, motivazioni e learning agility
- Conoscere i tool di misura
- Conoscere strategie e strumenti di employer branding.
- Saper integrare i risultati in una valutazione coerente e comparabile

### Risultati

- Redigere il profilo target chiaro e condiviso
- Conoscere la differenza e l'utilità delle diverse aree di misura al fine di scegliere quelle in linea con gli obiettivi
- Conoscere vantaggi e punti di attenzione dei diversi tool di misura
- Tradurre i risultati della misura in una sintesi valutativa chiara, condivisibile e comparabile



Saranno utilizzati Action Tool per applicare subito i concetti appresi, produrre output operativi e favorire il coinvolgimento



# Modulo 2: SELEZIONARE (Seconda parte)

## Il colloquio di selezione

### Obiettivi

- Utilizzare il colloquio di selezione come strumento centrale per valutare il candidato, da solo o in combinazione con altri strumenti
- Saper condurre un colloquio motivazionale per esplorare valori, aspettative e driver individuali.
- Applicare la targeted interview per misurare in modo strutturato le capacità
- Gestire la relazione con il candidato garantendo coerenza e professionalità lungo l'intero processo.

### Risultati

- Condurre un colloquio di selezione
- Condurre una intervista motivazionale
- Utilizzare la targeted interview per verificare le competenze
- Conduzione di colloqui efficaci che arricchiscono la candidate experience e rafforzano l'immagine aziendale



Saranno utilizzati Action Tool per applicare subito i concetti appresi, produrre output operativi e favorire il coinvolgimento



# Modulo 3: SVILUPPARE (Prima parte)

## Dalla valutazione alla People Strategy

### Obiettivi

- Comprendere finalità e utilità della valutazione della prestazione
- Conoscere le fasi principali del processo e il ruolo del feedback
- Introdurre gli indicatori di People Strategy e la loro funzione
- Saper collegare indicatori e obiettivi aziendali in una logica di sviluppo

### Risultati

- Esplicitare i benefici e gli obiettivi di un sistema di performance management
- Impostare un processo di performance management semplice e sostenibile
- Uso consapevole del feedback come leva di crescita
- Panoramica dei principali indici gestionali e loro utilizzo per orientare le decisioni



Saranno utilizzati Action Tool per applicare subito i concetti appresi, produrre output operativi e favorire il coinvolgimento



# Modulo 3: SVILUPPARE (Seconda parte)

## Sviluppare le competenze: apprendimento e leve di sviluppo

### Obiettivi

- Comprendere come si sviluppano le competenze nelle organizzazioni
- Conoscere le principali leve di apprendimento (formazione in aula, training on the job, mentoring, coaching, job rotation, comunità di pratica, digital learning)
- Saper individuare la leva più adatta in base al contesto, agli obiettivi e alle risorse disponibili
- Favorire un approccio continuo all'apprendimento (lifelong learning)

### Risultati

- Maggiore consapevolezza delle diverse leve di apprendimento
- Capacità di proporre e progettare percorsi di sviluppo coerenti con i bisogni aziendali
- Attivazione di modalità di apprendimento pratiche e sostenibili anche per le PMI
- HR in grado di accompagnare i capi e i collaboratori nella scelta delle leve più efficaci



Saranno utilizzati Action Tool per applicare subito i concetti appresi, produrre output operativi e favorire il coinvolgimento



# Modulo 4 - RETENTION

## Retention che motiva e trattiene i talenti

### Obiettivi

- Comprendere il ruolo dell'EVP come leva di attraction e retention
- Analizzare i driver di motivazione ed engagement nelle diverse generazioni
- Valutare e prevedere il rischio di uscita
- Conoscere strumenti concreti di people management (feedback, riconoscimento, job design, sviluppo).
- Valutare la coerenza tra "promessa" aziendale e realtà vissuta dai dipendenti

### Risultati

- Capacità di leggere i fattori che favoriscono engagement e retention
- Consapevolezza del ruolo dei capi come costruttori di motivazione quotidiana
- Individuazione di azioni organizzative e HR per migliorare motivazione e benessere
- Rafforzamento della coerenza tra EVP, cultura aziendale e pratiche quotidiane



Saranno utilizzati Action Tool per applicare subito i concetti appresi, produrre output operativi e favorire il coinvolgimento



# CALENDARIO

Il percorso si compone di **4 moduli formativi** (per 48h complessive) + **sessioni di coaching individuale** per lavorare sugli specifici contesti aziendali.

| Modulo                 | Data e ora |
|------------------------|------------|
| MODULO 1   ATTRARRE    | 07/05/2026 |
| MODULO 2   SELEZIONARE | 22/05/2026 |
|                        | 29/05/2026 |
| MODULO 3   SVILUPPARE  | 11/06/2026 |
|                        | 19/06/2026 |
| MODULO 4   RETENTION   | 03/07/2026 |

**Contattaci per maggiori informazioni sul corso o per individuare i canali di finanziamento disponibili:**



**LIDIA PETRUZZO**

[l.petruzzo@serviziconfindustria.it](mailto:l.petruzzo@serviziconfindustria.it)

+39 345 6863984



**EVA BALINI**

[e.balini@serviziconfindustria.it](mailto:e.balini@serviziconfindustria.it)

+39 338 6812672