

Gestione delle Risorse Umane: strategie di sviluppo, DE&I e inclusione

DURATA CORSO: 20

AMBITO: HR Gestione risorse umane, sicurezza organizzativa e welfare

CODICE COMPETENZA: HR.24.03.02.RA1 Pianificare sviluppo organizzativo

DESCRIZIONE DEL CORSO

Il corso risponde all'esigenza delle imprese di trasformare la gestione delle risorse umane in una leva strategica di sviluppo organizzativo e gestione del cambiamento, allineando i modelli organizzativi agli obiettivi aziendali. In un contesto competitivo in continua evoluzione, è fondamentale saper individuare inefficienze, analizzare i processi e riprogettare ruoli e modalità di lavoro. L'analisi dei fabbisogni evidenzia la necessità, per responsabili HR, dirigenti e responsabili di funzione, di acquisire metodologie strutturate per analizzare l'organizzazione, individuare le criticità nei flussi di lavoro e pianificare interventi di miglioramento.

Il percorso fornisce strumenti per tradurre gli obiettivi della direzione in progetti concreti di sviluppo organizzativo, attraverso la revisione di organigrammi, mansioni e procedure aziendali, nel rispetto dei principi di equità, inclusione e non discriminazione. L'obiettivo è sviluppare competenze nella diagnosi organizzativa, nell'analisi del clima e della cultura aziendale e nella valutazione dei processi operativi, dei ruoli, delle risorse tecniche e delle strutture organizzative. Particolare attenzione è dedicata ai principi di diversità, equità e inclusione (DE&I), considerati elementi fondamentali per migliorare il clima aziendale, prevenire le discriminazioni e valorizzare le competenze delle persone. Il percorso approfondisce inoltre le tecniche di ascolto organizzativo, la gestione delle resistenze e le modalità per accompagnare i team durante i cambiamenti organizzativi e culturali.

Il corso ha una durata complessiva di 20 ore e si articola in un percorso progressivo che parte dall'analisi delle strategie di sviluppo organizzativo e dalla pianificazione degli interventi di diagnosi aziendale. Si prosegue con l'individuazione delle criticità nei processi e nei ruoli, la revisione delle descrizioni delle mansioni e la riorganizzazione delle strutture aziendali.

Successivamente, si approfondiscono l'analisi del clima e della cultura organizzativa e l'integrazione delle politiche DE&I nei processi aziendali. La formazione si conclude con attività pratiche di co-progettazione, studi di caso, analisi di situazioni reali e simulazioni, finalizzate a sviluppare soluzioni concrete per le esigenze organizzative delle imprese.

DESTINATARI

I destinatari del percorso sono lavoratori occupati di imprese aderenti a Fondimpresa e figure con responsabilità nella gestione del personale, nei servizi generali o nel coordinamento di team.

Il corso si rivolge a chi desidera rafforzare le proprie competenze nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane, nell'analisi dei dati relativi al personale (People Analytics), nella gestione del cambiamento organizzativo, nelle politiche di diversità, equità e inclusione (DE&I), nel welfare aziendale e nella gestione dei conflitti, per migliorare l'efficacia dei processi organizzativi.

Non è richiesto uno specifico titolo di studio. Prima dell'avvio del percorso saranno organizzati incontri con le imprese interessate per analizzare i fabbisogni formativi e favorire la composizione di gruppi omogenei. Ai partecipanti sarà inoltre proposta una scheda di autovalutazione delle competenze in ingresso, utile a rilevare le esperienze maturate nella gestione dei collaboratori o dei processi HR e a orientare le attività formative.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO

Il corso si sviluppa attraverso sessioni di apprendimento centrate sui processi di lavoro ed analisi operativa d'impresa, erogabili sia in presenza fisica (in spazi idonei e conformi alle norme sulla sicurezza) sia, in tutto o in parte, attraverso la FAD Sincrona, in conformità all'Avviso 4/2026 e alle relative Linee Guida gestionali. L'approccio si basa sul learning by doing e sul lavoro guidato su casi e processi reali aziendali (project work). Il docente opera come facilitatore, guidando i discenti nell'analisi delle criticità e nella definizione di soluzioni applicative. L'iter si apre con un "patto d'aula" iniziale per allineare aspettative e contesti reali.

CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI

È previsto il rilascio di un'attestazione rafforzata delle competenze attraverso un processo in coerenza con il D.Lgs. 13/2013, il D.M. 115/2024 e l'Allegato 12 dell'Avviso 4/2026.