



IPE

BUSINESS SCHOOL

EXECUTIVE
EDUCATION
PROGRAMS

EXECUTIVE PROGRAM IN HR MANAGEMENT

Il nuovo ruolo dell'HR Manager

I EDIZIONE

APRILE | LUGLIO 2022

NAPOLI | CAPRI | BARCELLONA

chi siamo

- ➔ L'IPE Business School è da oltre vent'anni una scuola manageriale con sede a Napoli dedicata alla formazione post-laurea nel campo dell'economia, della finanza, delle human resource e del management aziendale
- ➔ Da Aprile 2012, socio ordinario ASFOR - Associazione Italiana per la Formazione Manageriale.
- ➔ Nei ranking interazionali l'IPE Business School è tra le top 100' business school in area finance & risk (QS ranking 2019).

SOCIO ORDINARIO

The Professional Risk Managers' International Association

WORLD UNIVERSITY RANKINGS

EDUNIVERSAL MASTERS RANKING
THE BEST MASTERS AND MBAs WORLDWIDE

oltre
350

tra Banche, Società di Consulenza Strategica, Leader di mercato nel network dell'IPE Business School.

300

Richieste di lavoro evase ogni anno dall'ufficio placement.

62

Business Partner erogano Borse di Studio a sostegno dei Programmi Master.

oltre
1600

Allievi diplomati in 20 anni.

100%

Tasso di placement di tutti i programmi Master dopo 6 mesi.

oltre
2000

professionisti hanno frequentato un Master dell'IPE Business School.

IPE executive

La formazione Executive dell'IPE Business nasce con l'intento di dar vita ad una business school internazionale di formazione manageriale per imprenditori e manager del territorio.



La mission è creare un ecosistema locale (imprenditori, istituzioni, top manager) con una cultura manageriale, alimentata da una mentalità internazionale e che sappia fare sistema attraendo le migliori competenze da tutto il mondo.

L'IPE Business School per Executive nasce con l'intento di offrire qualcosa di "eccellente" in una città ricca di capitale umano come Napoli.



Per questo l'IPE Business School ha ottenuto una **Mentorship dallo IESE Business School** di Barcellona (www.iese.edu), scuola n.1 al mondo per Executive Education secondo il Financial Times da sei anni consecutivi (2015 - 2020).

Grazie alla mentorship dello IESE Business School, i programmi Executive dell'IPE Business School sono disegnati secondo i più alti standard internazionali:

- ➔ la docenza di professori dello IESE Business School
- ➔ lo svolgimento di moduli in presenza presso il North Campus IESE di Barcellona
- ➔ l'utilizzo del metodo del case study
- ➔ la presenza di un network internazionale.
- ➔ eccellenza in ogni singolo dettaglio



I pilastri

- ➔ Internazionalizzazione
- ➔ Cultura imprenditoriale
- ➔ Digitalizzazione

Executive Program in HR Management



Aprile – Luglio 2022
Napoli | Capri | Barcellona

Destinatari: Professionisti che operano nella funzione Human Resource, Middle Manager e Direttori HR

L'Executive Program in HR Management è rivolto ad attuali professionisti del settore che vogliono acquisire le competenze giuste, non solo tecniche, per essere dei leader di riferimento per la propria azienda a passo con le sfide future: una cultura digitale orientata al cambiamento, la capacità di sviluppare e attrarre i talenti, la capacità di disegnare delle organizzazioni agili e adattive, una forte leadership per creare un clima aziendale inclusivo a supporto del brand.

Fattori distintivi dell'Executive Program in HR Management

Gli elementi fondamentali che garantiscono un valore eccellente e distintivo al corso sono:

- ➔ la presenza di una faculty internazionale con una visione globale e multi-settoriale;
- ➔ la presenza di momenti di confronto, d'insegnamento e di testimonianza di attuali HR MANAGER alla guida di aziende globali (es. COCA COLA, ENEL, PRADA);
- ➔ l'utilizzo del metodo dei casi per stimolare il confronto e la discussione di gruppo;
- ➔ lo svolgimento di un modulo internazionale presso il North Campus IESE di Barcellona.
- ➔ Un week end di Network professionale nell'isola di Capri.

Metodologia Didattica

L'erogazione della formazione avviene principalmente mediante il metodo del case study. Tale metodo permette il coinvolgimento attivo dei partecipanti con discussioni singole e di gruppo che vertono sull'analisi di casi aziendali reali che hanno coinvolto principali gruppi internazionali. Di seguito vengono comunque riportati la composizione dei metodi didattici in percentuale:

- ➔ Case study: 60%
- ➔ Role Playing: 20%
- ➔ Lezione frontale: 20%

Community ALUMNI IPE

L'Associazione Alumni IPE, che include manager e imprenditori ex allievi IPE, nasce per promuovere e realizzare iniziative di networking volte a mantenere solidi rapporti personali e professionali e a fornire un costante aggiornamento professionale attraverso eventi, round table, convegni, ecc.




 DIGITAL TRANSFORMATION E IL NUOVO RUOLO DELL'HR


 STRUMENTI E METODI DI GESTIONE DEI PROCESSI DI CHANGE MANAGEMENT


 TALENT ACQUISITION & RETENTION


 PEOPLE STRATEGY E PEOPLE DEVELOPMENT


 MODELLI DI LEADERSHIP E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE


 HR REWARDING E COST CONTROLLING


 PEOPLE ANALYTICS E DATA STRATEGY


 DIVERSITY & INCLUSION


 SELF LEADERSHIP E POSITIVE LEADERSHIP


 BUSINESS ETHICS - IL POTERE DI DECIDERE DI UN HR MANAGER


 NORMATIVA E PRASSI PER LE NUOVE MODALITÀ DI LAVORO "AGILE"

MODULI

 Moduli in presenza
(8h/modulo)

Overview Programma

DIGITAL TRANSFORMATION E IL NUOVO RUOLO DELL'HR
Andrea Granelli, Founder, Kanso

I nuovi modelli organizzativi che accompagnano l'innovazione dei business. Approfondire i cambiamenti del mondo delle Risorse Umane richiesti dall'innovazione digitale e dalle trasformazioni sociali, in termini di ruolo, processi e normativa.

- Come cambia il modo di lavorare nelle organizzazioni con il digitale e che può fare la funzione HR per facilitare l'innovazione.
- Nuove organizzazioni e nuovi modelli di business (Remote co-working, normativa, gestione dei team, piattaforme).
- Come costruire un ambiente di lavoro digitale e flessibile.
- Modelli di engagement per lo smart working.
- Il ruolo dell'HR Business Partner al fianco del CEO: competenze strategiche per guidare il cambiamento.

STRUMENTI E METODI DI GESTIONE DEI PROCESSI DI CHANGE MANAGEMENT
Matilde Marandola, Amministratore Reliance Consulting e Presidente AIDP Nazionale
Associazione Italiana Direttori del Personale

Tutte le Aziende sono investite di grandi processi di trasformazione per rimanere competitivi sul mercato. Tali cambiamenti sono stati anche spinti dalla pandemia verso un "next normal". Qual è il ruolo dell'HR Manager per accompagnare e per gestire l'impatto umano di questa transizione?

- I diversi approcci al change management
- Le fasi di un processo di cambiamento organizzativo
- Le principali caratteristiche dei programmi di trasformazione di successo
- Analisi conoscenze e Reskilling
- Il progetto di cambiamento organizzativo: come rappresentarlo e monitorarlo
- Sponsorship e governo del cambiamento
- Il modello di HR Director e HR Manager come Leader Coach

TALENT ACQUISITION & RETENTION
Gianluca Bonacchi, Recruitment Evangelist, Indeed

Il nuovo processo di Talent Management. Innovazione e potenzialità della tecnologia nei processi di recruiting e talent scouting, per valorizzare le risorse e ottimizzare l'employer branding.

- The employee journey: Talent Attraction, On boarding, Retention
- Cosa è il talento per me, come trovarlo
- Come fare social recruiting: Algoritmi e Statistiche
- Come "Umanizzare" le ricerche e come evitare Bias cognitivi
- I canali social: strumenti, tools, case study
- Candidate Experience

PEOPLE STRATEGY E PEOPLE DEVELOPMENT

Guido Stratta, Direttore People & Organization, Gruppo Enel

Attraverso la People Strategy si vuole ottenere la valorizzazione delle competenze, il miglioramento del benessere e della soddisfazione delle persone, favorendo la sostenibilità del business nel lungo periodo.

Si parla sempre più di approccio "Connected People Care", che utilizza i dati per rispondere alle esigenze dei dipendenti, migliorandone autonomia e coinvolgimento, e consentire alla Direzione HR di essere costantemente informata e "connessa" con l'intera organizzazione.

- Come individuare le necessità per attuare una People Strategy: ruoli ed attori
- supportare l'evoluzione di competenze e professionalità indispensabili per il futuro successo dell'Azienda
- valorizzare le competenze delle persone rispettando i propri valori.
- identificare benessere e soddisfazione delle persone
- organizzazione piani di crescita e sviluppo dei dipendenti

MODELLI DI LEADERSHIP E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Pasquale Natella, Amministratore Delegato, EXS Italia

In un contesto di continuo cambiamento quali sono le caratteristiche (Personalità, Manageriali, Tecniche) che possono fare la differenza in un determinato Mercato e contesto organizzativo? Come individuo i potenziali Leader? Il binomio leadership-competenze è sempre un punto centrale per chi si occupa di persone. Come si misura in termini quali-quantitativi sia in fase di ricerca nuovi profili sia con risorse già interne all'azienda.

- Sostenibilità e merito: il nuovo concetto di Leadership e performance
- Costruzione di un modello di leadership per le Aziende
- Dove scovare il leader e come valutare le sue competenze: a) Costruzione di un percorso di intervista per la valutazione delle risorse; b) analisi del fitting

HR REWARDING E COST CONTROLLING

Valeria Borrelli, Responsabile HR Planning, Welfare & Compensation, Gruppo CDP - Cassa Depositi e Prestiti

Approfondire, anche attraverso lo studio di un caso pratico, quali sono le best practice relativamente al monitoraggio e all'interpretazione delle principali grandezze economiche e gestionali in ambito HR, definire un corretto sistema di budgeting e reporting che aiuti il management a prendere decisioni basate su dati concreti e costruire una politica di welfare e rewarding equilibrata, trasparente ed attrattiva.

- Definizione delle strategie di Rewarding per il top management e per il resto della popolazione aziendale;
- Costruzione di un piano di Welfare;
- Sistema di Budgeting del costo del personale;
- Sistema di Reporting;
- Monitoraggio e interpretazione delle principali grandezze e metriche in ambito HR;
- Case study.

PEOPLE ANALYTICS E DATA STRATEGY

Marco Iannucci, Senior Manager HR Transformation & Digitalisation, Mercer Italia

La gestione dei Big Data aiuta a prendere decisioni efficaci in tempi più ristretti e ad avere una visione integrata delle persone, organizzazioni e processi HR. Che strategie implementare per la valorizzazione delle risorse e l'ottimizzazione dell'organizzazione?

- Osservatorio sugli HR Analytics: valore, numeri e prassi
- Impostare una data strategy in ambito HR e saper leggere gli HR Analytics
- Analytics Continuum: metriche e analisi descrittive, Esercitazione
- Case Study: People Analytics a lavoro per la diversity
- Analytics Continuum: analisi predittive e prescrittive
- Case Study: People Analytics a lavoro per individuare i talenti

EQUITY, DIVERSITY & INCLUSION

Maria Sole Aliotta, Head of Diversity & Inclusion, Atlantia

In un contesto sempre più dinamico occorre integrare culture e generazioni diverse sfruttando possibili contaminazioni e valorizzare visioni diverse.

- Il diversity management: promuovere una leadership inclusiva in azienda
- Il valore della diversità
- Sviluppare una organizzazione inclusiva e sostenibile
- I diversi gap delle organizzazioni (gender, age, ...) e come superarle
- Ageing, riconversione ed evoluzione verso nuove competenze

SELF LEADERSHIP E POSITIVE LEADERSHIP

Alberto Ribera, Docente di People Organization, IESE Business School

Il modulo si concentra sulla capacità di essere leader e diventare più efficaci nel guidare gli altri. In particolare, come essere dei leader che ispirano e guidano le persone ad ogni diverso livello dell'organizzazione.

- Self-leadership: personality assessment and character development of managers
- Positive leadership: values, virtues, meaning/purpose, fulfilment

BUSINESS ETHICS - IL POTERE DI DECIDERE DI UN HR MANAGER

Enzo Arborea, Centro Studi di Antropologie ed Etica, IPE Business School

Il modulo intende presentare alcuni modelli interpretativi della persona che possano stimolare una riflessione sulla capacità di assumere decisioni su se stessi e sulle relazioni con gli altri.

- L'individualismo e le relazioni.
- Integrare le emozioni e i sentimenti e la razionalità per un'azione personale efficace.
- Principi e valori per un agire libero e responsabile.
- Il senso del lavoro nella vita personale e sociale.
- La ricerca di significato e la mission personale.

NORMATIVA E PRASSI PER LE NUOVE MODALITÀ DI LAVORO “AGILE”

Maria Teresa Salimbeni, Associato di Diritto del Lavoro, Università Suor Orsola Benincasa di Napoli
Partner Studio Legale Toffoletto De Luca Tamajo

Il modulo ha la finalità di inquadrare il “lavoro agile”, normalizzato dopo l'emergenza, mettendone in luce, non soltanto le coordinate legali e contrattuali, ma anche le profonde connessioni con le diverse realtà aziendali cui si aggiunge la vocazione della modalità “agile” a soddisfare esigenze personali del lavoratore. Da ciò discende una inevitabile diversificata applicazione dell'istituto che porterà ad analizzare le soluzioni sperimentate e le nuove problematiche emergenti.

- La legislazione in materia di lavoro agile: gli obiettivi; la conciliazione dei contrapposti interessi dei datori e dei lavoratori a un lavoro flessibile.
- La differenza tra lavoro agile e telelavoro.
- La cornice del contratto collettivo a tutti i livelli.
- Problemi emergenti e casi pratici.

Le Business talk

DIGITAL TRANSFORMATION E IL NUOVO RUOLO DELL'HR

Gianluca Orefice, Direttore Human Cap, Organization & HSE, Autostrade per l'Italia

PEOPLE ANALYTICS E DATA STRATEGY

Marco Camin, Global HR Analytics & HRIS Manager, Gruppo Chiesi Farmaceutici

DIVERSITY & INCLUSION

Emiliano Cappuccitti, HR Director, Coca Cola HBC Italia

Maria Grazia Poretti, HR Organizational Development Director, Prada Group (tbc)

Calendario Aprile - Luglio 2022

MODULO DIGITAL TRANSFORMATION E IL NUOVO RUOLO DELL'HR	Venerdì 29 Aprile 2022 (8h in presenza)
BUSINESS TALK DIGITAL TRANSFORMATION E IL NUOVO RUOLO DELL'HR	Venerdì 29 Aprile 2022
MODULO STRUMENTI E METODI DI GESTIONE DEI PROCESSI DI CHANGE MANAGEMENT	Venerdì 20 Maggio 2022 (8h in presenza) Capri
MODULO TALENT ACQUISITION & RETENTION	Venerdì 27 Maggio 2022 (8h in presenza)
MODULO PEOPLE STRATEGY E PEOPLE DEVELOPMENT	Venerdì 10 Giugno 2022 (4h in presenza)
MODULO MODELLI DI LEADERSHIP E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE	Venerdì 10 Giugno 2022 (4h in presenza)
MODULO COST CONTROLLING E REWARDING PER HR	Mercoledì 15 Giugno 2022 (2h da remoto)
MODULO PEOPLE ANALYTICS E DATA STRATEGY	Venerdì 24 Giugno 2022 (8h in presenza)
BUSINESS TALK PEOPLE ANALYTICS E DATA STRATEGY	Venerdì 24 Giugno 2022
MODULO EQUITY, DIVERSITY & INCLUSION	Venerdì 1 Luglio 2022 (4h in presenza)
BUSINESS TALK EQUITY, DIVERSITY & INCLUSION	Venerdì 1 Luglio 2022
MODULO COST CONTROLLING E REWARDING PER HR	Mercoledì 6 Luglio 2022 (2h da remoto)
MODULO SELF LEADERSHIP E POSITIVE LEADERSHIP	Venerdì 15 Luglio 2022 (8h in presenza) Barcellona
MODULO BUSINESS ETHICS IL POTERE DI DECIDERE DI UN HR MANAGER	Venerdì 22 Luglio 2022 (4h in presenza)
MODULO NORMATIVA E PRASSI PER LE NUOVE MODALITÀ DI LAVORO “AGILE”	Venerdì 22 Luglio 2022 (4h in presenza)
CENA + GRADUATION DAY	Settembre 2022

Organizzazione Modulo

9:00 - 9:30 WELCOME COFFEE

9:30 - 13:00 FORMAZIONE

13:00 - 14:00 PRANZO

14:00 - 18:00 FORMAZIONE

Sedi del corso

L'Executive Program in HR Management si svolgerà nella splendida cornice del Palazzo Ischitella: un esclusivo palazzo monumentale di Napoli, ubicato alla Riviera di Chiaia.

Due moduli si svolgeranno rispettivamente presso il Palazzo della Mediateca di Ancapri e presso il North Campus IESE di Barcellona.



Napoli



Capri



Barcellona

Short Bio Faculty



ANDREA GRANELLI
Founder
KANSO

Nato nel 1960, dopo la maturità classica, si laurea con lode in informatica e completa gli studi

con un diploma post-universitario in psichiatria e un Executive MBA in McKinsey.

Ha fondato KANSO, società di consulenza che si occupa di innovazione e change management, e da diversi anni lavora su temi legati all'innovazione: inizia come ricercatore al CNR e lavora per diverse aziende (Enel/CESI, Montedison, Fimedit, McKinsey). Nel 1996 entra in Telecom Italia dove fonda tin.it - facendone per molti anni amministratore delegato - e poi diventa CEO della ricerca e del Venture Capital del gruppo (Tilab).

È stato membro del Comitato di valutazione del CNR, direttore scientifico della scuola internazionale di design Domus Academy, presidente dell'Associazione Archivio Storico Olivetti e membro del Consiglio Nazionale del WWF.

Scrive periodicamente di innovazione su libri, quotidiani e riviste, con particolare attenzione alla rivoluzione digitale e ai suoi molteplici risvolti (anche quelli problematici). Ha inoltre curato la voce "Tecnologie della comunicazione" per la nuova enciclopedia Scienza e Tecnica della Treccani.

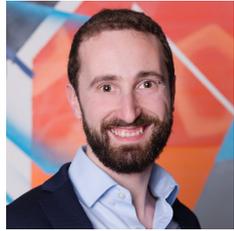
Ha creato - insieme a Flavia Trupia - "PerLaRe", associazione per il rilancio della retorica e il suo reinserimento tra gli elementi fondativi della leadership.



MATILDE MARANDOLA
Amministratore
Reliance Consulting
Presidente
AIDP Nazionale
Associazione Italiana Direttori
del Personale

Classe 1964, si occupa da 30 anni di Risorse Umane con la stessa passione degli esordi. Laureata in Giurisprudenza, ha iniziato la sua crescita nel gruppo IRI e ha sviluppato le sue competenze in una società fra le pioniere nella consulenza manageriale italiana. Qui cresce nella formazione, selezione ed organizzazione aziendale fino a diventare Partner. È Professional Certified Coach (PCC) ICF. Presidente del nucleo di valutazione di alcuni Comuni, docente in Master in ambito Risorse Umane, professore a contratto all'Università Suor Orsola Benincasa di Napoli in materia di formazione e soft skills, autrice di articoli e pubblicazioni e relatrice in convegni sui temi HR. In AIDP dalla fine degli anni '90, è stata Membro del Direttivo e, successivamente, Vice Presidente del gruppo campano. Già Presidente AIDP Campania e Referente dell'Area Responsabilità Sociale di AIDP. Amministratore Unico di Reliance Consulting Group. È attualmente nelle risorse umane di Camomilla Italia. A maggio 2021 è stata eletta Presidente Nazionale AIDP.

Short Bio Faculty



GIANLUCA BONACCHI
Recruitment Evangelist
Indeed

È un consulente, relatore e storyteller che aiuta i leader a sfruttare le informazioni offerte dalla tecnologia e dalle risorse umane per espandere i loro business. Con oltre dieci anni di esperienza nella gestione di eventi e community internazionali, conosce a fondo l'importanza delle sfumature linguistiche e culturali ed è capace di stabilire connessioni personali con il pubblico di tutto il mondo. Nel suo attuale ruolo di Recruitment Evangelist, utilizza i dati delle piattaforme Indeed e Glassdoor e l'analisi delle tendenze del settore per identificare strategie di selezione efficaci e comunicarle ai leader aziendali a livello globale, attraverso sessioni di consulenza o presentazioni su larga scala.



GUIDO STRATTA
Direttore People and Organization
Gruppo Enel

Ricopre il ruolo di Direttore People and Organization del Gruppo Enel dal 1° ottobre 2020.

In passato è stato Responsabile People Development and Senior Executives Business Partner, occupandosi in quest'ambito anche di compensation, training e recruiting per il Gruppo. È entrato nel Gruppo Enel nel 2003, ricoprendo diversi incarichi nell'area HRO, fino ad essere nominato Responsabile Human Resources di Enel Green Power nel 2008. Successivamente, nella prima fase di forte sviluppo delle rinnovabili, è stato nominato Amministratore Delegato di Enel.SI e poi di 3SUN, società del Gruppo di sviluppo e commercializzazione di soluzioni di ge-

nerazione distribuita in ambito solare e di efficienza energetica, per poi dal 2014 ricoprire l'attuale ruolo. La sua carriera professionale è iniziata nel 1988 presso il Gruppo Italgas, dove ha ricoperto diversi ruoli in ambito HR, tra cui Responsabile per le Relazioni Industriali e Compensation; nel 2001, è entrato a far parte del Gruppo Wind ricoprendo diversi ruoli tra cui Responsabile Relazioni Industriali e Responsabile Sviluppo e Gestione. Si è laureato con lode in giurisprudenza presso l'Università di Torino e ha ottenuto un master con lode in biologia marina presso l'Università Politecnica delle Marche.



PASQUALE NATELLA
Amministratore Delegato
EXS, Italia

Laureato in Economia Matematica, ha conseguito un Master in Finanza Quantitativa presso

l'Università Bocconi e, dopo un'importante parentesi lavorativa, un MBA presso la Luiss Business School di Roma. Ha maturato importanti esperienze in aziende come il Gruppo Unicredit, Bain and Company e Key2people. Oggi ricopre il ruolo di Amministratore Delegato del gruppo Exs, professore associato presso la SDA Bocconi sui temi di organizzazione e personale e insegna presso il Master SAFE (Sostenibilità Ambientale Fonti Energetiche).



VALERIA BORRELLI
Head of HR Planning Welfare e Compensation
Gruppo CDP
Cassa Depositi e Prestiti

Laurea Magistrale in Economia Aziendale – Economia e direzione delle imprese, presso la Luiss Guido Carli, Roma. Riveste oggi

il ruolo di Head of HR Planning Welfare e Compensation, Gruppo Cassa Depositi e Prestiti SpA, con i principali ambiti di responsabilità

- Pianificazione degli organici di CDP in linea con i requisiti del business e nel rispetto dei limiti di budget;
- Definizione di politiche retributive aziendali, attraverso lo sviluppo di sistemi e strumenti di compensation e piani/sistemi di incentivazione del personale, basati su job evaluation e benchmark retributivi;
- Analisi e valutazione delle politiche di remunerazione e alla definizione dei compensi degli organi sociali delle Società Controllate e partecipate del Gruppo CDP;
- Supporto al Comitato Compensi;
- Definizione degli strumenti di welfare aziendale e delle iniziative di people caring, mediante lo sviluppo e la gestione di un sistema di benefit articolato e funzionale all'attrazione e valorizzazione del capitale umano;
- Advisory alle società partecipate e alle altre società del Gruppo in materia di orientamenti sulle politiche di compensation;
- Predisposizione e monitoraggio del budget degli organici e del costo del lavoro, assicurando il coordinamento di Gruppo, e predisposizione del relativo reporting.

Nell'ambito dello stesso gruppo societario ha gestito anche il ruolo di Head of Sviluppo Risorse Umane e Compensation, Business Assistant al COO, Financial Controller.



MARCO IANNUCCI
Senior Manager HR
Transformation & Digitalisation
Mercer Italia

È un Senior Manager della practi-

ce HR Transformation di Mercer Italia, basato a Roma. Con oltre 8 anni di esperienza è in Mercer da +5 anni, dove segue progetti legato alla trasformazione delle organizzazioni attraverso l'ottimizzazione dei modelli operativi, people analytics e competenze individuali, nonché curando l'attività di requisitazione e project management per l'adozione di nuove soluzioni di HCM. In questo periodo ha avuto modo di lavorare con primari Gruppi, pubblici e privati. Prima di entrare in Mercer è stato Senior Consultant in EY, in cui ha maturato competenze in ambito BPM e BPR, con un focus particolare nell'area dell'ICT Strategy. Marco ha una laurea in ingegneria gestionale, conseguita presso l'Università di Roma Tor Vergata, è six-sigma Yellow Belt e ha una certificazione di Project Management rilasciata dall'ISIPM. Dal 2018 è stato lecturer in diverse masterclasses di principali istituti di formazione e sviluppo professionale italiani, sulle tematiche di HR Transformation e People Analytics.



MARIA SOLE ALIOTTA
Employer Branding, Capability
Acquisition & Development,
Diversity & Inclusion.
Atlantia

25 anni di azienda nelle risorse umane lavorando in Starwood Hotels & Resorts, in NTV per la start up di Italo, in Tim come Change & Transformation, in ADR come resp. Gestione, Sviluppo e C&B e oggi in Atlantia come Employer Branding, Capability Acquisition & Development, Diversity & Inclusion. Laureata in scienze della comunicazione e master in strategic human resources management.

Short Bio Faculty



EMILIANO MARIA CAPPUCCITTI

Human Resources, Security & Facility Director
Coca-Cola HBC Italia

Laureato in Economia e Commercio, Cappuccitti ha arricchito la propria formazione frequentando l'IMD Business School di Losanna. Il suo percorso professionale inizia all'interno del Gruppo Fiat, prima come responsabile del personale di Mirafiori Carrozzeria e successivamente in Cina come HR Manager di Fiat Auto China. Emiliano è tornato in Coca-Cola HBC Italia, dove in passato ha ricoperto il ruolo di Sales & Marketing Training Manager, dopo aver maturato importanti esperienze professionali all'interno della Funzione Risorse Umane in aziende multinazionali di vari settori come Vodafone in qualità di HR Head of Commercial. Nel corso degli ultimi 20 anni ha ricoperto posizioni di crescente responsabilità, e' stato Direttore Risorse Umane di Birra Peroni/SABMiller, dove ha guidato la Funzione dal 2011 fino al 2015. Nato a Sora (FR) Cappuccitti ha vissuto in numerose città italiane - Roma, Torino, Padova, Bologna, Alba, Milano - ma anche all'estero, in Cina. Sposato con Federica, con cui ha avuto le due figlie Costanza e Caterina, coltiva l'hobby del Tennis e della scrittura, come testimoniano i cinque libri pubblicati: "il Valore delle Persone in Azienda" con Ugo de Carolis, ed FrancoAngeli; "la Gestione delle Persone in Cina" con G. Secchi, ed. FrancoAngeli; "Oggi mi laureo, domani che faccio?" ed. Franco Angeli; "cerchi lavoro?" con S. Petrelli, ed FrancoAngeli; "Lazio-Inter 2-3, saper Vincere, saper Perdere, ma soprattutto saper IMPARARE, con M. Picca e S. Petrelli, ed Rubbettino; "Cosa vuoi di piu' dalla Vita?....storia di una Italia dal bicchiere mezzo pieno" F. Vena E. M. Cappuccitti Rubettino editore.



ALBERTO RIBERA

Docente di People Organization
IESE Business School

È entrato in IESE nel 2004 dopo una carriera internazionale di 15 anni con l'Organizzazione Mondiale della Sanità, la Commissione Europea e altre organizzazioni multilaterali, responsabile di progetti in Africa, Sud-Est Asiatico e soprattutto in Medio Oriente. Dal 1999 al 2003 è stato Direttore Generale della Euro Arab Management School. Presso lo IESE è il direttore accademico dell'Unità di Executive Coaching e insegna il corso MBA "Personalità e Leadership", che ha ricevuto il 2009 IESE Award for Excellence. Insegna anche al corso Global Executive MBA "Managing Oneself"; e corsi executive su self-leadership, gestione delle relazioni e coaching esecutivo. È autore o coautore di 9 libri e più di 30 casi di studio. È stato invitato come professore in visita o relatore ospite presso università e business school di oltre 20 paesi diversi e in conferenze internazionali come il World Economic Forum (Davos). Ha tenuto corsi per Enel, Compagnia di San Paolo, Banco di Napoli, Telecom Italia, Saint Gobain, Emirates NBD, Egypt Telecom, BBVA, Banco de España, Ernst & Young, Hewlett Packard, BASF, PricewaterhouseCoopers, UNDP e altre aziende. È membro del consiglio di amministrazione dell'Istituto per la Cooperazione Universitaria (Roma), della Fondazione Harambee (Nairobi) e di altre istituzioni no profit.



ENZO ARBOREA

Centro Studi di Antropologia ed Etica
IPE Business School

Ricercatore nell'area di Antropologia della Facoltà di Filosofia della Pontificia Università della Santa Croce (Roma). Da ottobre 2018, è responsabile del Centro Studi di Antropologia ed Etica dell'IPE Business School (Napoli). In precedenza, è stato Ricercatore nell'area di Teologia fondamentale della Facoltà di Teologia della Pontificia Università della Santa Croce (Roma) e Segretario del Comitato Direttivo del DISF - Centro di Documentazione Interdisciplinare di Scienza e Fede (Roma). Dopo la laurea in ingegneria elettronica conseguita al Politecnico di Milano (1994), è stato Direttore nelle Residenze Universitarie della Fondazione Rui (1993-2012). Dal 2008 al 2012 ha ricoperto l'incarico di Responsabile della Formazione della Fondazione Rui. Con Giuseppe Scaratti e Maria Cinque ha curato il volume Pratiche di valutazione formativa. Il caso Fondazione Rui (Milano 2015). Insieme a Luca Arcangeli ha curato il volume Scienza e visioni del mondo. Contributi in occasione dei 400 anni della Lettera di Galileo a Maria Cristina di Lorena (Roma 2017). La sua ultima pubblicazione è La libertà dell'uno finisce o comincia dove inizia quella dell'altro? Il genitus come relazione originaria della persona umana («Forum. Supplement to Acta Philosophica», Vol. 5/1 (2019), pp. 61-77). È stato insignito del Premio internazionale Henri de Lubac 2018-2019 promosso dall'Ufficio culturale dell'Ambasciata di Francia presso la Santa Sede e dall'Institut français - Centre Saint-Louis.



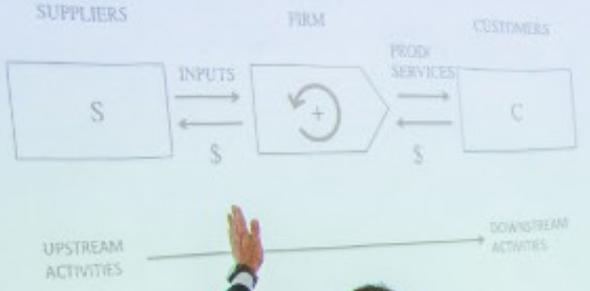
MARIA TERESA SALIMBENI

Associato di Diritto del Lavoro
Università Suor Orsola Benincasa di Napoli
Partner Studio Legale
Toffoletto De Luca Tamajo

Professore Associato di Diritto del Lavoro e sindacale presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli studi di Napoli Suor Orsola Benincasa; titolare altresì della cattedra di Diritto della crisi d'impresa e rapporti di lavoro; docente presso la Scuola delle Professioni legali dell'Università di Napoli Suor Orsola Benincasa e della Seconda Università di Napoli. È autrice di varia pubblicazioni scientifiche, tra cui: "Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro" (Guerini Next, 2016), una monografia su "Diritti quesiti dei lavoratori tra legge e contratto" (2000) e di numerosi articoli e pubblicazioni nell'area del diritto del lavoro e del diritto sindacale, in particolare, su: Cassa integrazione guadagni (2000, 2007); Licenziamenti collettivi (2007, 2008); Trasferimento d'azienda (2006, 2009, 2012); Controllo sull'attività dei lavoratori (2010; 2015; 2021); Organizzazioni di tendenza nelle fonti comunitarie e internazionali (2011); Ammortizzatori sociali e trattamenti di disoccupazione (2015); Crisi d'impresa; licenziamenti individuali (2019; 2020; 2021). Pubblica periodicamente anche sul Sole 24 Ore e su altre riviste specializzate come quella dell'Andaf. È relatrice in convegni d'interesse nazionale sugli aspetti più attuali del Diritto del lavoro. Ha tenuto, tra le altre, relazioni ai convegni nazionale dell'AGI (Avvocati Giuslavoristi Italiani, www.giuslavoristi.it) del 2015, 2016; più svariate relazioni e interventi in ambito scientifico, sul licenziamento collettivo, individuale e sulla legislazione dell'emergenza.



Immagine tradizionale dell'azienda



IPE
SIMONA
LANZILLO

GIORGIO
MIRALDO

IPE

IPE
BUSINESS SCHOOL

Informazioni utili

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

La quota di partecipazione all'Executive Program in HR Management è pari a € 4.900 + iva da corrispondere in due rate.

TRAVEL & ACCOMODATION (Capri e Barcellona)

I partecipanti possono richiedere un servizio opzionale che include viaggio, transfer, vitto e alloggio per i moduli di Capri e Barcellona € 750 + iva.

AGEVOLAZIONI

Il corso è finanziabile con i voucher del conto formazione dei fondi interprofessionali presentando un piano formativo.

EARLY BIRD (valide per iscrizioni entro il 10 marzo)

- Sconto del 5% per le iscrizioni entro questa data
- Ulteriore sconto del 10% per i soci AIDP Campania entro questa data.

COME ISCRIVERSI

Per iscriversi compilare la scheda di ammissione al seguente link: www.ipebs.it/hr2022

CONTATTI

Segreteria IPE Business School
ipe@ipebs.it
tel. 081.245.70.74

www.ipebs.it

