

# Persone & Conoscenze

La voce della Direzione del Personale



presenta il

# CORSO

## RICERCA E SELEZIONE

**STRATEGIE AVANZATE PER ASSUMERE  
E INGAGGIARE LE PERSONE OGGI**



25 e 26 novembre 2025

Milano



CORSO IN PRESENZA



# IL TEMA

**La ricerca delle competenze** è un'emergenza, trasversale a ogni settore economico: dal manifatturiero con la domanda dei tecnici al comparto dei servizi innovativi fino a impiegati e profili commerciali, trovare il candidato con le competenze adeguate è una difficoltà che non risparmia alcuna impresa.

Come ci si è arrivati? Per comprendere il fenomeno la sola analisi dei numeri non è sufficiente. Dai dati Istat emerge una percentuale di disoccupazione del 6,8%, che potrebbe compensare la domanda di occupazione, se il nostro Paese non fosse afflitto dallo **skill mismatch** vale a dire dal mancato **incontro tra la richiesta di competenze delle aziende e quanto possono effettivamente esprimere i candidati**. A complicare il quadro, uno scenario che nei tempi recenti ha portato le persone alla ricerca di sintonie valoriali e il riconoscimento della propria professionalità: il trattamento economico non è più una leva sufficiente per attrarre persone sempre più attente al contesto all'interno del quale dovranno esprimere il loro potenziale. Cambiano le aspettative, dalla Gen Z ai lavoratori più maturi, occorre un nuovo linguaggio per dialogare con persone che vogliono condividere un percorso di vita, prima ancora di trovare un lavoro.

Come fare? Da questo scenario emerge come la ricerca delle persone non possa essere esclusiva **responsabilità della direzione Hr, ma tutti i livelli aziendali devono essere coinvolti** in un processo di ingaggio.

# GLI OBIETTIVI

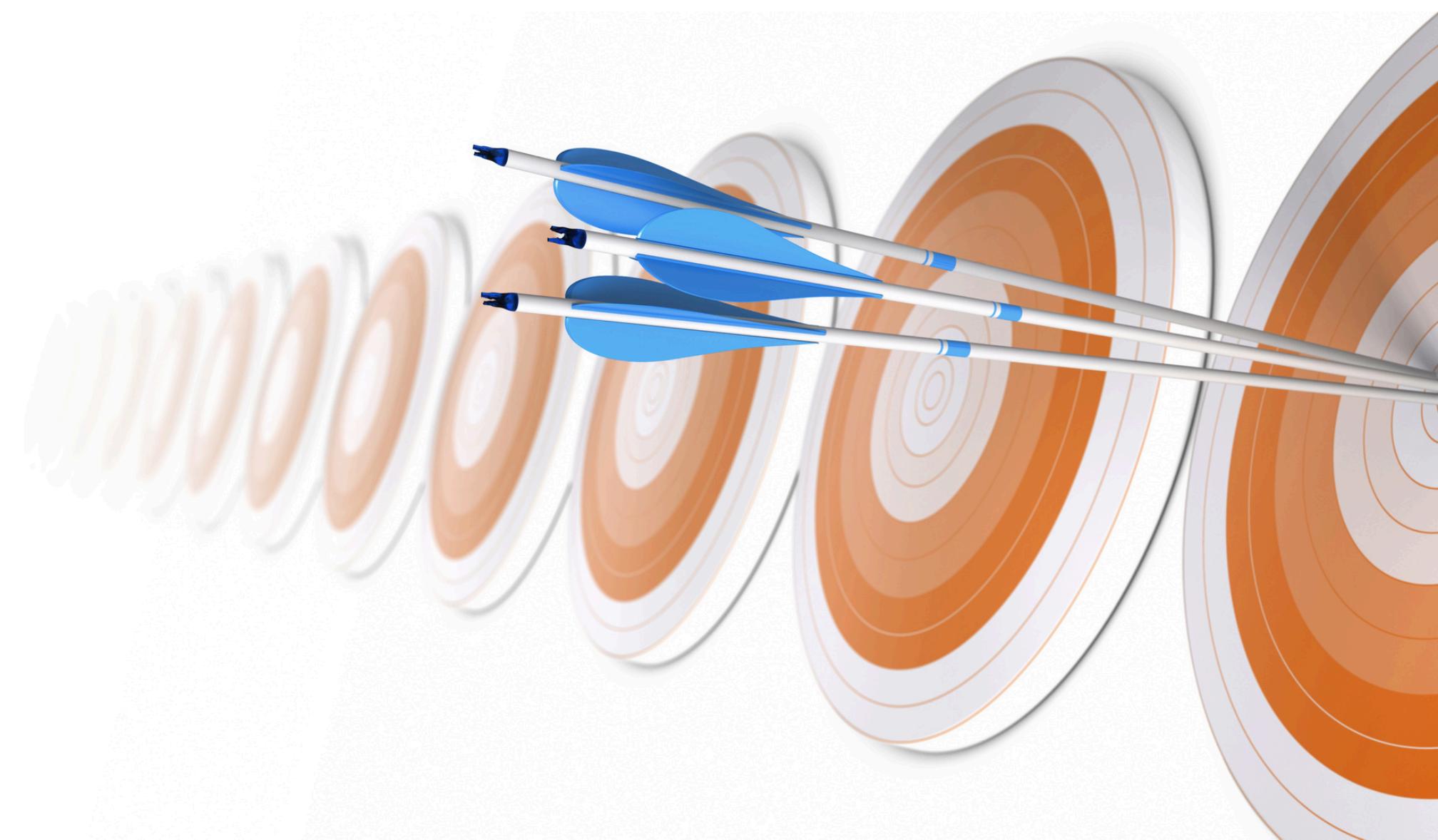
Attraverso un **approccio completo sia teorico che operativo**, il Corso analizzerà lo scenario attuale identificando le sfide principali e approfondendo le soluzioni più efficaci. Il Corso rappresenta l'occasione per acquisire le competenze pratiche indispensabili oggi per **diventare leader nella ricerca e nell'assunzione dei migliori talenti sul mercato**.

# IL FORMAT

Il percorso formativo prevede **2 giornate di formazione** della durata di sei ore ciascuna da svolgere **in presenza**. Le giornate di formazione si svolgeranno dalle 9.30 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 17.00. Gli incontri prevedono sia una **parte di didattica frontale** sia una parte dedicata a **esercitazioni singole e/o di gruppo**.

# A CHI È RIVOLTO

Il Corso è rivolto a Specialisti della Ricerca e Selezione, Talent Acquisition, Employer Branding, a Direttori della funzione HR e Organizzazione, capi azienda, consulenti del lavoro e, in generale, a People Manager.



# PROGRAMMA

GIORNO 1

**A CURA DI LIA TIRABENI, PROFESSORESSA ASSOCIATA IN SOCIOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI – UNIVERSITÁ DI MILANO BICOCCA / ADRIANO SOLIDORO, PROFESSORE DI INFORMATION SYSTEMS FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT - UNIVERSITÀ DI MILANO BICOCCA**

L'intervento vuole focalizzarsi sugli strumenti che l'organizzazione può mobilitare per attrarre e trattenere le persone facendo leva sulla loro motivazione (e non solo). L'intervento si struttura quindi in due blocchi tematici, logicamente collegati. Ciascun blocco prevede esercitazioni e momenti di confronto in aula:

## **Contratto psicologico ed employer branding: quale legame?**

- Come attrarre le persone: Il contratto psicologico e l'employer branding come strumenti per attrarre, trattenere e ingaggiare le persone;
- La costruzione della relazione fra azienda e lavoratore: idealtipi di contratto psicologico e la minaccia della rottura del contratto psicologico;
- Employer branding (internal vs external branding), leva relazionale e comunicazione.

## **Dalla leva relazionale a quella motivazionale per trattenere le persone**

- Che cosa motiva le persone al lavoro: la motivazione, gli studi sulla motivazione e il ciclo di soddisfazione dei bisogni;
- Alcune teorie motivazionali per l'analisi e la diagnosi di bisogni, motivazioni, soddisfazione e di come questi possono differenziare i comportamenti lavorativi delle persone;
- Perché è importante segmentare una popolazione in base alle motivazioni;
- Dalle motivazioni alle competenze: competenze professionali e comportamentali; intelligenze multiple e competenza sociale.

GIORNO 2

**A CURA DI ALESSANDRO RAGUSEO, CEO E CO-FOUNDER DI REVERSE**

## **Non più buyers ma sellers**

La sfida del recruitment passa attraverso un cambio culturale - che deve interessare tutta l'organizzazione - che porta a un cambio della prospettiva: da buyers a sellers. Se è così le strategie di marketing devono necessariamente entrare nel processo di selezione.

## **UX+HR=EX**

Del perché la funzione HR dovrebbe dotarsi di dinamiche tipiche dello sviluppo di prodotti e servizi come la UX - User Experience.

## **Senza dati siamo persone con opinioni**

Padroneggiare i dati relativi ai processi di recruitment è la chiave per comprendere e gestire la complessità. Individuare i punti deboli del processo (dove si riscontra la perdita maggiore nella pipeline di candidati) e intervenire su di essi è strategico. Anche solo per far comprendere all'interno che spesso il mondo là fuori è più aspro e competitivo di quanto si possa immaginare.

## **A CURA DI LEONARDO BITETTO, SENIOR HR MANAGER**

## **Generation Mix: diversi paradigmi a confronto**

## **Le strutture demografiche aziendali: qualche considerazione operativa**

I partecipanti saranno invitati ad una prima analisi della composizione degli organici delle loro organizzazioni, come elemento di partenza per le successive azioni: una mappa del territorio prima di iniziare il viaggio.

## **L'engagement intergenerazionale: proposte operative**

In modalità workshop, con lavori in piccoli gruppi, i partecipanti saranno invitati a definire un possibile piano d'azione per rivedere le politiche HR e la gestione manageriale dei nuovi contesti lavorativi, in termini di engagement, per una più duratura retention.

# DOCENTI

## LEONARDO BITETTO

senior hr manager

Laureato in Economia Aziendale presso l'Università "Ca' Foscari" di Venezia, vive ed opera a Milano come Senior HR Manager/Director. Ha maturato esperienze professionali come HR in ambiti B2B, in contesti multinazionali con differenti case madre (Liebert Hiross - Gruppo Emerson – settore HVAC e Power, Ricoh Italia – settore Office Automation, Arval – Gruppo BNP Paribas – Noleggio Veicoli a Lungo Termine, Johnson Controls – Building Technologies) operando sia in contesti manifatturieri, sia in contesti prevalentemente di tipo commerciale e di service.



# DOCENTI

## ALESSANDRO RAGUSEO

ceo e co-founder – REVERSE

Dopo gli studi in Scienze Politiche è entrato come stagista in una società di consulenza HR, entrando presto nel Board of Directors. In quella realtà – circa 800 dipendenti e 600 milioni di fatturato – ha ricoperto vari ruoli, da Recruiter a Sales, da Capo Filiale a Regional Manager, da Direttore Commerciale a Capo dell'Organizzazione, HR e Sistemi Informativi, occupandosi anche di vari progetti di reengineering o di acquisizione e fusione di aziende.

Nel 2011, dopo un Executive MBA alla London Business School, ha deciso di costituire un'azienda nuova nel settore del recruitment (impresa totalmente digitale e con un modello di business innovativo nel mercato, una realtà portata a utile in meno di due anni): di quell'azienda possiede quote minoritarie ed è controllata dalla società per cui lavorava in precedenza. Nel 2017 ha fondato Reverse, diventata una delle più importanti realtà del settore di headhunting in Italia, presente in Germania, Francia e Spagna, con clienti in tutta Europa e negli Stati Uniti.



# DOCENTI

## ADRIANO SOLIDORO

Professore di Organizzazione Aziendale – UNIVERSITÁ DEGLI STUDI DI MILANO BICOCCA

Già docente di Information Systems for Knowledge Management; nell'ambito dell'Organizzazione Aziendale ha un focus specifico sul Cambiamento Organizzativo.

Dal 2001 si occupa di attività di Terza missione in ambiti organizzativi e di formazione manageriale nel mondo profit e non-profit per le seguenti aree: Gestione delle Risorse Umane, Competenze Interpersonal, Strategia, Strategia della Comunicazione, Cambiamento organizzativo, Innovazione e Trasformazione Digitale, Decision Making e Problem Solving, Design Thinking, Adozione Tecnologica, Bilancio Sociale.



# ISCRIZIONI



Partecipanti: Minimo 8, massimo 25

Scadenza iscrizione: **17 novembre 2025**

**Costo\*** : €1.700 + Iva a persona (pagabile in 3 rate con PayPal)

\*L'intera iniziativa formativa è finanziabile attraverso i principali Fondi Interprofessionali

Sconto del 15% per i Soci ESTE PLUS

Al termine del percorso formativo sarà rilasciato un attestato di partecipazione.

## CONTATTI

**Martina Galbiati**

[martina.galbiati@este.it](mailto:martina.galbiati@este.it)

Cell. 339.1068668