

[HOME](#) / HR DIALOGUES - PERSONE IN BANCA

HR DIALOGUES - PERSONE IN BANCA

Tipologia	Seminari
Temi	Risorse Umane
In sintesi	Un ciclo di incontri per esplorare l'impatto delle grandi trasformazioni sulla funzione HR. Spazi di confronto e dialogo per leggere le nuove tendenze, condividere esperienze e portare all'attenzione proposte, progetti e strumenti concreti.
Target	Responsabili e Professionals delle funzioni HR e Organizzazione e tutte le strutture che collaborano nei processi di gestione e sviluppo delle persone operando nelle funzioni People & Organization, People & Culture, Welfare & Wellbeing, Compensation & Benefit, Training & Development, Recruiting & Administration, Sustainability, DE&I. Gli incontri trasferiscono le conoscenze utili a:
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • decodificare i cambiamenti in atto nel settore bancario e comprenderne l'impatto su ruoli, competenze e organizzazione; • approfondire in modo concreto l'uso dell'IA nei processi HR, valutandone opportunità, rischi e possibili modelli applicativi; • individuare modelli gestionali e risposte organizzative concrete e sostenibili attraverso momenti di dialogo e co-progettazione
Data	18/19 maggio e 16/17 giugno
Sede	Milano, SpazioPola, Via Pola 9 - Aula Virtuale

EDIZIONE UNICA		
Dialogo 1	HR al centro delle grandi transizioni	18/05/2026 18/05/2026
Dialogo 2	HR & IA: processi digitalizzati e potenziati	18/05/2026 19/05/2026
Dialogo 3	Giovani e senior nelle organizzazioni	19/05/2026 19/05/2026
Dialogo 4	Talent attraction e retention	16/06/2026 16/06/2026
Dialogo 5	Imparare in banca nell'era delle transizioni	16/06/2026 16/06/2026
Dialogo 6	Come ripensare le politiche retributive	17/06/2026 17/06/2026
Dialogo 7	Welfare & Wellbeing 4.0	17/06/2026 17/06/2026

PRESENTAZIONE

Gli "HR Dialogues - Persone in banca", offrono ai responsabili e professionisti HR un luogo strutturato di riflessione, confronto e co-progettazione.

Un ciclo di sette incontri, ciascuno dedicato ad un tema di interesse per la funzione HR:

1. HR al centro delle grandi transizioni

Ruoli, competenze, piani di sviluppo e modelli organizzativi, così come li abbiamo conosciuti, non sono più sufficienti a interpretare le trasformazioni in atto. Come le persone e le competenze possono tornare a essere una leva strategica e non solo una variabile da gestire in un contesto segnato da transizioni tecnologiche, demografiche e ambientali.

1. HR & IA: processi digitalizzati e potenziati

L'intelligenza artificiale non è una tecnologia neutra né un semplice strumento di efficienza: è una forza che ridefinisce processi, ruoli, decisioni e responsabilità. Per la funzione HR, la sfida non è solo adottare nuove soluzioni digitali, ma governare l'impatto dell'IA sul lavoro umano, preservando autonomia, senso e fiducia. Questo Dialogue si propone di andare oltre l'hype tecnologico per costruire una comprensione condivisa di cosa significhi integrare l'IA nei processi HR e delle potenzialità connesse.

1. **Giovani e senior nelle organizzazioni**

Valori, stili comunicativi e bisogni differenti convivono in spazi sempre più ibridi e complessi. Da questa pluralità emerge la necessità di una nuova leadership: più inclusiva, capace di ascolto, orientata al senso e alla co-creazione. Esplorare i cambiamenti, comprendere le dinamiche intergenerazionali, valorizzare le identità e le aspettative di tutte le persone coinvolte, questa la sfida per l'HR.

1. **Talent attraction e retention**

Le nuove generazioni entrano in banca con aspettative diverse: chiedono senso, velocità di apprendimento, feedback continui e percorsi di crescita chiari. Questo HR Dialogue approfondisce come attrarre, sviluppare e trattenere i giovani talenti, ripensando competenze, modelli di carriera e stili di leadership. L'obiettivo è trasformare il ricambio generazionale in un'opportunità di innovazione organizzativa. Perché il talento oggi non si trattiene: si ingaggia.

1. **Imparare in banca nell'era delle transizioni**

La formazione non è più solo un tema di offerta formativa, ma una leva di governo delle trasformazioni: il problema non è "quali corsi fare", ma come le organizzazioni apprendono, disimparano e riapprendono. Come costruire capacità collettive in un settore bancario che cambia più velocemente delle sue competenze.

1. **Come ripensare le politiche retributive**

In un mercato del lavoro sempre più competitivo, dinamico e orientato alla valorizzazione del talento, le politiche retributive rappresentano una leva strategica fondamentale. La funzione HR deve saper progettare, comunicare e gestire sistemi retributivi efficaci, equi e sostenibili per un ambiente di lavoro equo, motivante, attrattivo e orientato alla crescita delle persone e dell'organizzazione.

1. **Welfare & Wellbeing 4.0**

Il passaggio dal welfare tradizionale a soluzioni su misura consente alle organizzazioni di rispondere ai bisogni eterogenei di una forza lavoro sempre più diversificata e il benessere assume sempre più una dimensione strutturale della performance.

Ogni incontro prevede keynote speech di esperti di riferimento, condivisione di esperienze, testimonianze del mondo bancario e aziendale.

CONTATTI

Paola Patroni
p.patroni@abi.it
06.6767.563