



PERCORSO FORMATIVO

ESSERE HR BUSINESS PARTNER IN BANCA

Da funzione di supporto a partner strategico del business

24 e 25 settembre • Aula Virtuale
8 e 9 ottobre • Milano, SpazioPola, Via Pola, 9

ABISERVIZI  **ABI**
FORMAZIONE

PRESENTAZIONE

Il settore bancario sta attraversando una fase di trasformazione profonda, segnata da una crescente pressione su costi e produttività, da un quadro regolamentare sempre più stringente e da un presidio strutturato del rischio.

A questi elementi si aggiungono una presenza sindacale radicata e un **contesto organizzativo in rapido cambiamento**, accelerato dalla digitalizzazione e dall'**introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi, nelle competenze e nei modelli di servizio**.

In uno scenario che richiede velocità di adattamento, interpretazione dei dati, sensibilità organizzativa e capacità di gestione delle complessità, l'HR Business Partner non può essere solo un facilitatore o un intermediario operativo: deve agire come **partner strategico credibile, capace di coniugare business, persone e compliance**.

Il percorso nasce come **formazione al ruolo** pensata per accompagnare l'HR Business Partner nella sua evoluzione quotidiana. È centrato sulle competenze distintive richieste all'HRBP per essere un punto di riferimento autorevole per il management, soprattutto nei momenti in cui le decisioni organizzative sono più delicate.

PERCHÉ PARTECIPARE?

- Per evolvere nel ruolo di HRBP bancario
- Per acquisire strumenti concreti e dialogare efficacemente con il management
- Per tradurre le priorità del business in azioni HR strategiche e coerenti
- Per comprendere e gestire la complessità normativa, organizzativa e sindacale
- Per essere un partner autorevole e costruire relazioni di fiducia
- Per rafforzare le competenze e diventare un punto di riferimento strategico per il business.

GLI OBIETTIVI DIDATTICI

- descrivere le principali trasformazioni che stanno impattando la funzione HR e il contesto organizzativo nel settore bancario.
- interpretare le dinamiche di contesto (regolamentazione, rischio, digitalizzazione, relazioni sindacali) e il loro impatto sulle persone e sull'organizzazione.
- riconoscere le competenze chiave richieste a un HR Business Partner per operare in contesti complessi e in rapida evoluzione.
- illustrare il contributo dell'HRBP nel connettere esigenze di business, gestione delle persone e compliance, in particolare nelle decisioni organizzative più delicate.

Secondo una logica di progressione tra posizionamento strategico del ruolo, consolidamento tecnico e applicazione operativa, il percorso è articolato in 2 moduli per complessive 4 giornate:

MODULO I

IL RUOLO DELL'HRBP NEL BANKING E LE COMPETENZE CHIAVE CON VISTA GESTIONALE, DI PROCESSO E REGOLAMENTARE

24 e 25 settembre 2026 (ore 10.00-16.00) – Aula virtuale

► **Architettura del ruolo: confini, responsabilità e accountability**

- Differenze tra HRBP, HR Manager e HR Operations
- Accountability vs contributo tecnico
- Rischi di deresponsabilizzazione del management

► **Evoluzione del modello HR**

- Da funzione amministrativa a funzione di governo del capitale umano
- HRBP come "interprete" tra strategia, vincoli regolatori e persone
- Cosa il business si aspetta davvero dall'HRBP

► **Il ruolo dell'HRBP nel futuro con l'AI**

- Automazione dei processi HR (screening CV, analytics, reporting)
- HR data-driven e people analytics
- Nuove competenze richieste: interpretazione dati, etica dell'AI, gestione impatti organizzativi
- HRBP come "orchestratore" tra tecnologia, business e persone
- Evoluzione attesa: da facilitatore a decision partner basato su insight predittivi

► **Recruiting, Development & Engagement**

- Employer branding in un settore percepito come tradizionale
- Valutazione competenze critiche (risk, compliance, digitale)
- Talent management e piani di successione

► **Compensation & Performance**

- Struttura delle politiche retributive bancarie
- Collegamento tra performance, incentivi e compliance
- Equità interna e trasparenza retributiva
- Ruolo dell'HRBP nelle scelte di equità, comunicazione e gestione delle aspettative

► **Organizzazione**

- Modelli organizzativi bancari
- Disegno dei ruoli e responsabilità
- HRBP come facilitatore di cambiamenti organizzativi
- Workforce planning

► **Relazioni sindacali e giuslavoristiche**

- Logiche di base della contrattazione bancaria
- Il ruolo dell'HRBP nei contesti sindacalizzati: cosa presidiare direttamente e cosa no

MODULO II

PEOPLE ECONOMICS, BUSINESS ACUMEN, E CAPACITÀ DI INFLUENZA DELL'HRBP

8 e 9 ottobre 2026 (ore 10.00-16.00) - Milano, SpazioPola, Via Pola, 9

► Finance for non finance - taglio HRBP

- Struttura del conto economico di una banca
- Indicatori chiave (cost/income, FTE, produttività)
- Componenti del costo del personale

► Decisioni HR basate sui numeri

- Impatto economico delle scelte HR
- Trade-off tra riduzione costi e sostenibilità organizzativa
- Costruzione di business case HR solidi

► Business Acumen dell'HRBP

- Comprendere priorità commerciali e di rischio
- Tradurre strategie di business in scelte organizzative
- Dialogare alla pari con CFO e Direzioni

► People Risk

- Rischio reputazionale legato alla gestione HR
- Rischio legale e sanzionatorio
- Rischio di perdita competenze critiche
- HRBP come presidio del rischio organizzativo

► Public Speaking ed Executive Presence

- Come presentarsi a un comitato di direzione
- Sintesi e chiarezza nei messaggi complessi
- Linguaggio, postura e gestione delle obiezioni
- Costruire autorevolezza personale

► Crucial Conversations e gestione delle tensioni

- Dare feedback scomodi al management
- Gestire bassa performance e ruoli sensibili
- Affrontare resistenze organizzative

► Negoziazione

- Negoziazione con il business
- Negoziazione interna (COE, HR, sindacati)
- Preparazione strategica e gestione delle concessioni

► Applicazione pratica, simulazioni e role play

- Casi reali su riorganizzazione, costi, performance critica
- Simulazioni HRBP-Manager
- Caso integrato con impatti dell'AI
- Debrief tecnico e strategico