

SUPSI

Human Capital Management

Master of Advanced Studies



Advanced Studies⁺

La formazione continua universitaria



Human Capital Management è una funzione critica di successo di ogni organizzazione che dà valore alle persone e alla missione dell'impresa o dell'ente a cui appartiene e influenza positivamente l'ambiente circostante con cui entra in relazione.

Il programma offre strumenti e opportunità per lo sviluppo di nuove abilità e competenze orientate ad un corretto posizionamento di ruolo della funzione HR, alla precisa lettura sistemica dell'organizzazione, alla comprensione dei meccanismi interpersonali che regolano la vita delle organizzazioni e agli interventi per accompagnare ogni trasformazione e gestire la complessità.

È trasmesso sapere e saper fare di gestione e sviluppo delle risorse umane a livello strategico, concettuale e operativo, supportato da un percorso di riflessione personale per un approccio umanistico, etico e sostenibile.

MAS HCM – sintesi

Obiettivi e benefici

Al termine del Master of Advanced Studies (MAS) in Human Capital Management i partecipanti saranno in grado di

- ♦ definire la strategia HR e sviluppare la funzione HR coerentemente alla strategia d'impresa
- ♦ implementare un modello di gestione incentrato sulla persona, sulle competenze e sullo sviluppo del talento
- ♦ comprendere e gestire le dinamiche conflittuali e di cambiamento attraverso le leve della comunicazione e della cultura aziendale.

Il percorso apre a ruoli di Direzione / Business partner HR, di Consulente interno per progetti strategici HR, Subject Matter Expert per temi quale l'Engagement, la Cultura organizzativa, la Leadership, il Change management e il Talent management.

Profilo tipico del partecipante

I destinatari del corso sono:

- ♦ responsabili della funzione risorse umane, che vogliono accrescere la loro professionalità e diventare leader dello sviluppo del talento;
- ♦ imprenditrici e imprenditori, dirigenti e decision-maker, che desiderano ampliare le proprie competenze nell'ambito delle risorse umane;
- ♦ consulenti, specialiste e specialisti dell'organizzazione e del personale che desiderano ampliare le proprie capacità di intervenire a livello sistemico nei progetti di sviluppo organizzativo;
- ♦ specialiste e specialisti di organizzazioni pubbliche e for no-profit che vogliono estendere le loro capacità di intervento nei processi di cambiamento e trasformazione.

MAS in pillole

Criteri d'ammissione:

- ♦ titolo di studio di livello universitario, 5 anni di esperienza professionale
- ♦ in alternativa ammissione a dossier

Durata

- ♦ 2 anni di studio, da settembre 2023 a ottobre 2025

Crediti e impegno di studio

- ♦ 60 ECTS, 1800 h di studio complessivo (aula, letture, lavori applicativi, tesi)

Luogo di insegnamento e periodo

- ♦ in presenza (Suglio Business Center, Manno), di regola venerdì e sabato

Lingue

- ♦ la docenza è in italiano, inglese per la letteratura o alcune lezioni/testimonianze

Costi

- ♦ MAS HCM 26'000 CHF

Titolo di studio

- ♦ Master of Advanced Studies in Human Capital Management



Chi si occupa di gestione delle risorse umane ha bisogno di sviluppare le proprie capacità di integrazione armonica del bene per la persona e delle esigenze del business.

Sviluppare le proprie abilità HR per interesse di sviluppo individuale e per apprendere competenze utili alla propria employability.



Diventare una Leader HR consapevole di sé e della complessità sociale del proprio ruolo, sempre più capace di costruire il senso del lavoro insieme alle persone.

Concetti generali

Il MAS HCM è costituito da 3 corsi post diploma CAS (Certificate of Advanced Studies):

- CAS1 Gestione e sviluppo del personale
- CAS2 HR strategy e sviluppo dell'organizzazione aziendale
- CAS3 Change management, cultura & leadership

Oltre al percorso classico, offre tre indirizzi di specializzazione alternativi, in particolare:

- HCM con indirizzo HR legal in cui il CAS3 è sostituito dal CAS Diritto del lavoro
- HCM con indirizzo HR development con l'aggiunta del DAS Business coaching al posto del CAS1
- HCM con indirizzo Governance e management del personale composto dal CAS1 + CAS Diritto del lavoro + CAS Assicurazioni sociali

Al termine dei corsi la/il candidata/o a redige un lavoro di tesi su un progetto aziendale (Project work) relativo all'indirizzo scelto. L'ottenimento del titolo MAS HCM con relativo indirizzo è subordinato al superamento di tutte le prove previste per i singoli CAS e della tesi finale.

Struttura HCM - specializzazioni/indirizzi



Indirizzi alternativi

Metodologia di studio

Per sviluppare le competenze specialistiche si privilegia la formazione legata all'esperienza, in una prospettiva di condivisione delle conoscenze e di apprendimento fuori e dentro l'aula. L'approccio pedagogico è pensato per massimizzare la responsabilità personale, la consapevolezza di sé e l'autodeterminazione degli obiettivi formativi. Esso prevede: lezioni per ogni elemento del curriculum, letture obbligatorie e facoltative, lavori preparatori pre aula e applicativi post aula.

Impegno di studio personale

La componente d'aula corrisponde a ca. 1/3 dell'ammontare delle ore di studio previste per l'ottenimento dei 60 crediti ECTS del MAS HCM. I restanti 2/3 sono dedicati allo studio al di fuori dell'aula.

Le lezioni avvengono nei giorni di (giovedì), venerdì e sabato. Le attività di outdoor e di mentoring sono parte integrante del corso, per gli iscritti all'intero percorso MAS.

Mentoring program

Il MAS HCM si prefigge di essere non solo un percorso didattico, ma un vero e proprio processo trasformativo a livello cognitivo, emotivo e comportamentale. Ogni studente dispone di un Mentoring program, un percorso sicuro nel quale ogni partecipante può conoscersi meglio, riflettere sul senso dei propri principi e valori professionali, riprogettare il proprio percorso di carriera e costruire un proprio "commitment" di crescita professionale e personale.

Il Mentoring program è riservato a coloro che si iscrivono al MAS, non vi partecipano gli iscritti ad un singolo CAS.

Corso passerella

A seguito di una valutazione sul livello di competenze specialistiche raggiunte da ogni partecipante, la Direzione del corso può richiedere il completamento di un corso "passerella" per metterla/lo nelle migliori condizioni di apprendimento.

Esami e tesi

Per ogni singolo Certificate of Advanced Studies (CAS) è prevista una prova di certificazione, il cui superamento dà diritto all'ottenimento dei crediti formativi ECTS*. Conclusi con successo i CAS, è prevista l'elaborazione di una tesi di Master, il cui superamento dà diritto all'ottenimento dei crediti formativi ECTS*.

Ogni singolo CAS vale 15 crediti di studio ECTS, la tesi di Master vale 15 crediti di progetto ECTS. Alla conclusione dell'intero percorso formativo con 60 crediti ECTS si ottiene il titolo di "Master of Advanced Studies in Human Capital Management".

A coloro che non desiderano ottenere crediti formativi ECTS* e che non sostengono le prove di certificazione è rilasciato un attestato di frequenza SUPSI.

** European Credit Transfer System è il sistema europeo di accumulazione e trasferimento dei crediti. Si tratta di un sistema incentrato sul carico di lavoro richiesto ad uno studente per raggiungere gli obiettivi formativi.*

Condizioni generali

www.supsi.ch/fc/chi-siamo/condizioni

CAS 1 – Gestione e sviluppo del personale

Overview

Il percorso formativo affronta, in una visione integrata e sistemica, le diverse interazioni tra dipendente e azienda che compongono l'employee experience identificandone il valore aggiunto, la ragione d'essere, le modalità operative e gli strumenti a supporto, con particolare focus ai nuovi modelli di lavoro.

Curriculum CAS

I temi centrali riguardano la definizione strategica della funzione HR ed il suo business model, l'attrazione, motivazione e fidelizzazione del collaboratore e lo sviluppo del suo talento, la gestione della performance e dei sistemi di ricompensa, l'utilizzo dei dati del proprio capitale umano.



Moduli

F1.0 – *Lectio Magistralis*

Testimonianze su casi di successo della employee experience

F1.1 – *Gestione strategica e operativa HR*

La prospettiva strategica delle risorse umane, ovvero come generare capacità distintive incorporate negli assetti organizzativi e nell'organico del personale; il ruolo della Direzione HR nel processo di elaborazione della strategia aziendale ed il suo impatto sull'organizzazione; la conseguente progettazione dell'assetto organizzativo della funzione HR.

F1.2 – *Il business model di gestione del capitale umano*

Come derivare dal modello di business, dalla strategia aziendale e dal disegno organizzativo, il modello di business della Funzione HR e allinearne l'azione strategica.

F1.3 – *Talent acquisition & Retention*

Definire strategie di selezione vincenti e il conseguente efficace processo di selezione, in differenti contesti aziendali; l'utilizzo di strumenti e tecnologie digitali e le strategie di Employer Branding innovative. Capire che cosa è l'Employee Experience, l'Employee Journey e perché sono importanti nella gestione moderna delle risorse umane.

F1.4 – *Talent development*

Conoscere e applicare metodi e soluzioni per realizzare un impianto di formazione e sviluppo del personale che fornisce interventi funzionali ai bisogni dell'organizzazione e delle persone. Metodi di rilevamento e analisi dei bisogni, di disegno delle soluzioni e loro implementazione. Focalizzazione sui temi della motivazione e del potenziale, aspetti centrali della materia.

F1.5 – *Performance Mgmt e sistemi di ricompensa*

Apprendere i meccanismi di base che regolano la performance dei collaboratori per identificare le leve da allineare e usare; capire il ruolo svolto dai sistemi premianti e i vantaggi di un approccio Total Reward.

F1.6 – *HR Analytics*

Misurare attraverso processi di raccolta, analisi e organizzazione di dati complessi per migliorare la performance organizzativa. Sapere usare i dati per trovare risposte a questioni critiche e prendere migliori decisioni.

F1.7 – *Masterclass*

Laboratorio di sperimentazione sotto la guida di una/un esperta/o (master)

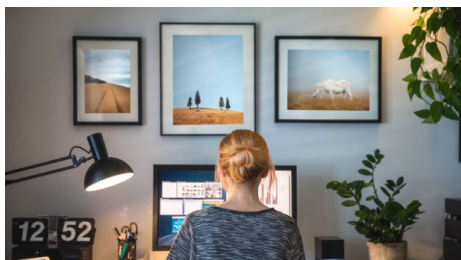
CAS 2 – HR strategy e sviluppo dell'organizzazione aziendale

Overview

Questo programma forma professioniste e professionisti capaci di impostare strategie per la crescita e la trasformazione dell'azienda agendo sulla progettazione dell'organizzazione, delle competenze e delle tecnologie digitali. All'interno della visione strategica sono incluse tematiche emergenti quali la responsabilità sociale e la natura etica d'impresa, la gestione del benessere del personale, la valorizzazione della diversità, dell'inclusione e dell'equità di trattamento.

Curriculum CAS

I temi centrali riguardano la strategia aziendale e la sua trasformazione, il disegno dell'organizzazione e del modello delle competenze, le nuove forme di lavoro digitali, la Corporate Social Responsibility, la Gestione della Salute in Azienda e la Diversity, Equity and Inclusion.



Moduli

F2.0 – *Lectio magistralis*

Testimonianze su casi di successo di sviluppo umano nelle organizzazioni

F2.1 – *Business strategy & ruolo HR*

Sapere definire l'orientamento strategico e il modello di business coi suoi elementi portanti; valorizzare il potenziale del capitale umano nella esecuzione strategica e nella competizione.

F2.2 – *Disegnare l'organizzazione*

Sapere apportare contributi originali e di valore sulla strumentazione tipica della prospettiva organizzativa (assetti, processi, ruoli) e integrare modelli rigorosi di diagnosi organizzativa con un approccio pragmatico e operativo alla gestione dei percorsi di cambiamento in azienda.

F2.3 – *HR transformation*

Sapere riqualificare e fare evolvere la funzione HR attraverso un processo realistico di trasformazione dotandosi di competenze e strumenti orientati alla strategia d'impresa e HR.

F2.4 – *La gestione per competenze*

Sapere ideare ed implementare un modello di competenze quale strumento strategico di gestione delle persone per pianificare, acquisire, sviluppare e valutare le competenze.

F2.5 – *HR digitalization e forme di lavoro*

Dotarsi degli elementi di competenza base dell'innovazione tecnologica per relazionarsi al Business-IT e conoscere gli elementi di change management per l'introduzione delle tecnologie digitali nei processi lavorativi; come il digitale modifica le nuove forme di lavoro.

F2.6 – *Gestione salute in azienda*

Impostare programmi GSA conformi alla strategia HR, alle responsabilità e ai rischi aziendali; sapere valutare e intraprendere azioni volte a ristabilire e/o mantenere il benessere in azienda.

F2.7 – *DEI, etica, responsabilità sociale*

Apprendere come promuovere strategie per una cultura d'impresa ed una leadership responsabile, per la realizzazione di politiche di gestione del personale impostate al principio della diversità, equità ed inclusione e per la promozione di politiche di sviluppo sostenibile nell'ottica HR.

F2.8 – *Masterclass*

Laboratorio di sperimentazione sotto la guida di una/un esperta/o (master)

CAS 3 – Change management, cultura & leadership

Overview

Questo programma introduce alla cultura organizzativa, come luogo dei leader per realizzare la missione e la strategia aziendale. Prepara a divenire una buona architetta e un buon architetto del cambiamento capace di promuovere spazi organizzativi per co-creare una leadership sostenibile, per favorire la realizzazione di climi lavorativi nei quali le persone si confrontano e negoziano e per fare il miglior uso delle potenzialità della comunicazione usata come strumento di costruzione di senso.

Curriculum CAS

I temi centrali riguardano le caratteristiche della cultura organizzativa, della Leadership e del change management negli aspetti individuali e collettivi, sopra e sotto l'iceberg; le forme collaborative di gestione del conflitto e la negoziazione; lo storytelling come strumento comunicativo e l'OD.



Moduli

F3.0 – *Lectio magistralis*

Testimonianze su casi di successo di cultura, leadership e change management

F3.1 – *Case study*

Il case study introduce in modo esperienziale all'apprendimento di fondamentali aspetti della leadership, della gestione del cambiamento, della risoluzione di conflitti e della comunicazione

F3.2 – *La cultura organizzativa*

Acquisire componenti fondamentali delle culture organizzative e comprenderne i limiti e le possibilità di azione; conoscere alcuni modelli e metodi di diagnosi e di intervento.

F3.3 – *La leadership*

Acquisire i concetti teorici della leadership responsabile e sapere definire e comprendere la sua applicazione all'interno dell'ambito organizzativo. Capire come definire ed elaborare un modello di leadership etico e responsabile nella propria azienda.

F3.4 – *Lo sviluppo della leadership e dell'organizzazione (organizational development, OD)*

Conoscere pratiche e tecniche di OD per modificare la performance ed il clima di lavoro agendo sulla motivazione ed i comportamenti umani in sintonia con le strategie organizzative.

F3.5 – *Il conflitto e la negoziazione nelle organizzazioni*

Individuare la natura dei conflitti nelle organizzazioni, saper utilizzare strumenti e metodi per la soluzione e gestione dei conflitti, applicare strategie negoziali per accordi senza conflitto.

F3.6 – *La narrazione in azienda*

Riconoscere l'importanza e la potenzialità dello story telling nella formazione dell'identità e della cultura organizzativa, anche grazie alle neuroscienze. Comprendere come i Leader possono usare le storie per progettare confini e identità, per creare senso e definire chi e cosa sono.

F3.7 – *Change management*

Sapere diagnosticare gli elementi fondamentali che le organizzazioni incontrano durante i processi di trasformazione; essere in grado di rilevare e applicare le migliori pratiche per gestire e ridurre al minimo la resistenza al cambiamento.

F3.8 – *Masterclass*

Laboratorio di sperimentazione sotto la guida di una/un esperta/o (master)

Calendario MAS e singoli CAS

CAS1 Gestione e sviluppo del personale

Corso Passerella (solo se richiesto)	26.08.23 (AM)	
Lectio Magistralis e Kick off MAS HCM	02.09.23 (AM)	02.09.23 (PM)
F 1.1 – Gestione strategica e operativa HR	08-09.09.23	
F 1.2 – Il business model di gestione del capitale umano	22-23.09.23	
F 1.3 – Talent Acquisition & Retention	06-07.10.23	20-21.10.23
F 1.4 – Talent Development	10-11.11.23	24-25.11.23
F 1.5 – Performance Mgmt e sistemi di ricompensa	01-02.12.23	
F 1.6 – HR Analytics	15-16.12.23	
F 1.7 – Masterclass	13.01.24	
Mentoring Program, accompagnamento 1:1 e outdoor	set-dic.23	19-20.01.24
Esami	26-27.01.24	

CAS2 HR strategy e sviluppo dell'organizzazione aziendale

Corso Passerella (solo se richiesto)	03.02.24 (AM)	
Lectio Magistralis	10.02.24 (AM)	
F 2.1 – Business strategy & HR role	23-24.02.24	
F 2.2 – La gestione per competenze	08-09.03.24	
F 2.3 – Disegnare l'organizzazione	22-23.03.24	
F 2.4 – HR Transformation	13.04.24	
F 2.5 – HR Digitalization e forme di lavoro	26-27.04.24	
F 2.6 – Etica, DEI e Responsabilità sociale	16-18.05.24	
F 2.7 – Masterclass	25.05.24	
F 2.8 – Gestione della salute in azienda	06-08.06.24	
Mentoring Program, accompagnamento 1:1 e outdoor	feb-mag.24	21-22.06.24
Esami	19-20.07.24	

CAS3 Change management, cultura & leadership

Corso Passerella (solo se richiesto)	24.08.24 (AM)
Lectio Magistralis	31.08.24 (AM)
Webinar 360° feedback	06.09.24
F 3.2 – La cultura organizzativa	27-28.09.24
F 3.3 – La Leadership	18-19.10.24
Mentoring Program, outdoor	25-26.10.24
F 3.4 - Lo sviluppo della Leadership e dell'organizzazione (OD)	08-09.11.24
F 3.5 – Il conflitto e la negoziazione nelle organizzazioni	22-23.11.24
F 3.6 – La narrazione in azienda	06-07.12.24
F 3.7 – Change management	20-21.12.24
F 3.1 – Case study	16-18.01.25
F 3.8 – Masterclass	25.01.25
Mentoring Program, accompagnamento	set-dic 24
Webinar	10.01.25
Esami	31.01-01.02.25

Tesi di Master HCM

Consegna proposta di tesi di Master	30.03.25
Consegna tesi di Master	28.09.25
Difesa tesi di Master	06-10.10.25

Comitato scientifico

Ivan Ureta, Responsabile Formazione continua
Dipartimento economia aziendale, sanità e
sociale SUPSI

Luca Previtali, Head of Technology, Data &
Innovation, Banca dello Stato del Cantone
Ticino

Monica Ghielmetti Gianazza, Chief Human
Resources Officer, Ente Ospedaliero Cantonale
(EOC)

Eliana Stefanoni, docente SUPSI, co-responsabi-
le MAS HCM

Andrea Frei, docente SUPSI, co-responsabile
MAS HCM e Executive Master of Business
Administration (EMBA)

Emmanuel Toniutti, International Senior Advisor
and Professor of ethical leadership

Responsabili

Eliana Stefanoni, docente SUPSI

Andrea Frei, docente SUPSI, co-responsabile
EMBA

Docenti

Andrea Abbatelli, consulente di direzione, coach
e counselor certificato

Fernando Alberti, Professore di microeconomics
of competitiveness e distinguished research
Fellow, Ecole des Ponts Business School, Parigi

Andrea Carugati, associate dean,
Handelsshoejskolen Aarhus Universitet
(Danimarca)

Patrizia Castellucci, LIUC, Università Cattaneo di
Castellanza, partner di Aalto

Alessandra Cosso, Founder, Identistories

Raffaella Delcò, psicologa ATP-FSP, counselor
cognitivo-relazionale

Monica Ferrario, Direttore at Kilpatrick Group,
Talent Resourcing and Management Specialty

Andrea Frei, docente SUPSI, co-responsabile
MAS HCM e EMBA

Alberto Gandolfi, professore SUPSI

Mauro Ghiselli, management consultant, human
capital and organizational capital expert

Nicola Giambonini, responsabile Corporate
Social Responsibility (CSR) per l'Associazione
Industrie Ticinesi (Aiti)

Emanuele Giangreco, IESEG Grande Ecole dell'U-
niversita Cattolica di Lille

Angela Matthes, Founder, becurious

Marco Maglione, senior consultant, esperto di
organizational design e HR transformation

Francesco Paoletti, professore associato di hu-
man resource management all'Università degli
Studi di Milano-Bicocca

Daniela Patruno, consulente e supervi-
sor counselor, esperta di Counseling nelle
organizzazioni

Edoardo Slerca, docente-ricercatore SUPSI

Eliana Stefanoni, docente SUPSI, co-responsabi-
le MAS HCM

Emmanuel Toniutti, International Senior Advisor
and Professor of ethical leadership

Luciano Traquandi, docente, Université de Lyon,
MIP Politecnico di Milano

Danuschia Tschudi, docente-ricercatrice SUPSI



Il master è stato un percorso intenso e ricco che mi ha permesso di accedere a tematiche complesse, ma allo stesso tempo fondamentali per la gestione del personale, sia in ruoli HR che di management. Oggi a distanza di alcuni anni, ancora beneficio di quanto acquisito, e ne faccio tesoro nella mia attività quotidiana. Un percorso importante che offre ai partecipanti l'accesso a molteplici competenze e approfondimenti. Un percorso capace di valorizzare l'individuo nel suo insieme, portando lo sguardo del partecipante verso la gestione della persona a 360°, impossibile scindere il collaboratore dall'essere umano, in tutta la sua complessità. Una parte fondamentale

del percorso HCM è inoltre il confronto con colleghi e docenti di spessore, un grande valore aggiunto che sa favorire il continuo dialogo e la crescita tra pari, in un ambiente che fa dell'assenza di giudizio il proprio mantra. Lo consiglio vivamente a tutti".

Debora Banchini-Fersini, Vice Direttrice Croce Rossa Svizzera - Sezione del Sottoceneri - Capo Divisione della Migrazione

Il master mi ha dato la possibilità di introdurre la teoria alla pratica e viceversa. Un percorso di crescita personale e professionale che mi ha aperto molte porte e che mi ha dato la possibilità di lavorare in diversi ambiti con le giuste competenze.

*Susanne Cedraschi,
Responsabile Risorse Umane
Istituto Cardiocentro Ticino*



Il master mi ha aperto l'universo delle competenze emotive che per me sono delle risorse enormi sia per me stessa che per la conduzione del personale in un mondo che diventa sempre più complesso.

*Sandra Dünnenberger,
Fachleiterin Personal- und
Kulturentwicklung Migros
Ostschweiz*

Ammissione e iscrizione

Requisiti di ammissione

Il processo di ammissione al MAS HCM prevede un colloquio con i Responsabili del percorso formativo.

Sono ammesse le persone che hanno un'esperienza professionale di almeno cinque anni in posizione di responsabile o professionista delle risorse umane e che dispongono di un titolo di studio di livello universitario: laurea universitaria o politecnico, diploma di una scuola universitaria professionale SUP, diploma equivalente ai precedenti.

Per candidati che non possiedono i titoli sopraelencati è possibile l'ammissione su dossier in cui saranno valutati l'adeguatezza dei percorsi formativi svolti e le esperienze professionali acquisite.

Processo di iscrizione

Il termine d'iscrizione al MAS HCM è il 15 luglio 2023.

Il termine d'iscrizione ad ogni singolo CAS è 30 giorni prima dell'inizio di ogni CAS.

La procedura di ammissione è consultabile al seguente indirizzo:

www.supsi.ch/fc/offerta-formativa/advanced-studies/mas/human-capital-management/iscrizioni

Costi e pagamenti

La quota di iscrizione all'intero percorso MAS HCM è di CHF 26'000.

È praticata una quota ridotta di CHF 24'000 per iscrizioni che perverranno entro il 30 aprile 2023.

La quota di iscrizione ad ogni singolo CAS è di CHF 8'500.

È possibile chiedere una rateizzazione.

Luogo e orari di formazione

SUPSI, Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale, Stabile Suglio, Via Cantonale 18, Manno.

La didattica del programma è in presenza.

Le lezioni si svolgono di prevalenza dalle 08:30 alle 12:30 e dalle 13:30 alle 16:30 nei giorni di giovedì e venerdì. Il sabato dalle 08:30 alle 12:30 e dalle 13:00 alle 16:00.

Lingua

Le lezioni sono prevalentemente in lingua italiana, ad eccezione di alcuni moduli che possono essere tenuti in inglese.

Le letture obbligatorie e facoltative sono prevalentemente in lingua inglese.

Tutta la documentazione relativa al programma didattico è in forma paperless ed è gestita dalla piattaforma digitale SUPSI.

Contatti

Informazioni sul programma

eliana.stefanoni@supsi.ch

andrea.frei@supsi.ch

Informazioni amministrative

monica.frigieri@supsi.ch

T +41(0)58 666 61 72

Informazioni SUPSI

SUPSI, Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale

T +41(0)58 666 61 72

hcm@supsi.ch

www.supsi.ch/fc/hcm

Condizioni generali

www.supsi.ch/condizioni-general-fc



Informazioni

SUPSI, Dipartimento economia
aziendale, sanità e sociale
Stabile Suglio, via Cantonale 18
CH-6928 Manno
T +41 (0)58 666 6172
hcm@supsi.ch

