

## **SCHEDA DI CASO**

**RISULTATO ATTESO 1** - Definire i piani strategici di dimensionamento del personale (reclutamento, esodi, esuberi, ecc.), a partire dalla formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse, ruoli e professionalità rispetto agli obiettivi di sviluppo aziendale e/o alle rinnovate esigenze organizzative (anche a seguito di ristrutturazione aziendale), tenendo conto dei principi di equità, inclusione e non discriminazione e valorizzazione della diversità

### **1 - ANALISI FABBISOGNI AZIENDALI**

Grado di complessità 2

#### **1.2 PREVISIONE FLUSSI/MOVIMENTAZIONE**

Redigere documenti di previsione della movimentazione del personale, che tengono conto dei flussi in entrata, in uscita e in mobilità interna nel medio-lungo termine. Tenere conto nella definizione di quanto sopra anche dei periodi di assenza prolungata e i movimenti legati al processo di successione

Grado di complessità 1

#### **1.1 FABBISOGNO PREVISIONALE**

Al fine di raggiungere gli obiettivi di sviluppo aziendale e/o sulla base di rinnovate esigenze organizzative, identificare le caratteristiche peculiari delle risorse umane da coinvolgere: numero, expertise, competenze professionali, funzioni e responsabilità

#### **1.1 GESTIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE**

A partire dall'anagrafica del personale (dati anagrafici, storico dei dipendenti, conoscenze e competenze possedute, ruoli, retribuzioni, contratti, piani di lavoro, etc.), utilizzare gli appositi software gestionali per estrarre i dati necessari ad analizzare la disponibilità di risorse interne da impiegare per il raggiungimento dei diversi obiettivi aziendali

### **2 - PIANI STRATEGICI**

Grado di complessità 3

#### **2.3 PIANO STRATEGICO DI FABBISOGNO E SVILUPPO DEL PERSONALE**

In presenza di criticità e/o a seguito della rilevazione di un bisogno formativo dei dipendenti, definire il piano di formazione e addestramento del personale

## ADA.24.03.01 - GESTIONE DELLE R.U. (ANCHE POLITICHE RETRIBUTIVE)

Grado di complessità 2

### 2.2 PIANO STRATEGICO DI GESTIONE ESUBERI

Dopo aver analizzato i dati relativi alle risorse umane interne presenti e aver rilevato un esubero di risorse rispetto a quelle necessarie al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo aziendale, redigere un piano strategico di ricollocamento interno e/o ridimensionamento del personale attraverso piani di esodo incentivati, licenziamenti, pre-pensionamenti

Grado di complessità 1

### 2.1 PIANO STRATEGICO RECLUTAMENTO PERSONALE

Dopo aver analizzato i dati relativi alle risorse umane interne disponibili, nel caso in cui non sia raggiunto il numero necessario di persone per raggiungere gli obiettivi aziendali, redigere un piano di reclutamento del personale specificando i seguenti requisiti: l'expertise, le conoscenze e le competenze professionali necessarie. Strutturare eventualmente piani di sviluppo per il personale neoassunto

## ADA.24.03.01 - GESTIONE DELLE R.U. (ANCHE POLITICHE RETRIBUTIVE)

### SCHEDA RISORSE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO ATTESO 1

#### **RISORSE FISICHE ED INFORMATIVE TIPICHE (IN INPUT E/O PROCESS ALLE ATTIVITÀ)**

- Obiettivi aziendali
- Esigenze organizzative
- Anagrafica del personale (dati anagrafici, storico dei dipendenti, conoscenze e competenze possedute, ruoli, retribuzioni, contratti, piani di lavoro, ecc.)
- Software specifici

#### **TECNICHE TIPICHE DI REALIZZAZIONE/CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ**

- Metodi e tecniche di analisi dei fabbisogni di risorse umane

#### **OUTPUT TIPICI DELLE ATTIVITÀ**

- Piano previsionale fabbisogno risorse umane (numero, expertise, competenze professionali, funzioni e responsabilità)
- Piano strategico reclutamento personale (o di movimentazione interna)
- Piano strategico di gestione esuberanti
- Piano strategico di fabbisogno e sviluppo del personale

#### **INDICAZIONI A SUPPORTO DELLA SCELTA DEL METODO VALUTATIVO E DELLA PREDISPOSIZIONE DELLE PROVE**

##### ESTENSIONE SUGGERITA DI VARIETÀ PRESTAZIONALE

1. L'insieme dei metodi e delle tecniche di analisi dei fabbisogni di risorse umane
2. Un set informativo sulle caratteristiche del personale

##### DISEGNO TIPO DELLA VALUTAZIONE

1. Prova prestazionale: sulla base delle indicazioni fornite, approccio all'analisi dei dati disponibili in anagrafica del personale per definire il fabbisogno previsionale, in termini di flussi e stock
2. Colloquio tecnico relativo alle modalità di analisi e definizione di un piano di gestione degli esuberanti (quali variabili da considerare, quali modalità di ridimensionamento: piani di esodo incentivati, licenziamenti, pre-pensionamenti, ecc.) o, in alternativa, di un piano formativo

## ADA.24.03.01 - GESTIONE DELLE R.U. (ANCHE POLITICHE RETRIBUTIVE)

### FONTI

Innoskills, Politiche di gestione delle risorse umane a sostegno dell'innovazione.

Bicocca Training and Development Centre (2015), La gestione delle Risorse Umane in Italia, Report dei risultati della ricerca Cranet 2015.

Unindustria Bologna, Sistemi premianti. Guida alla progettazione.

SNA - Portale della formazione della Pubblica Amministrazione - Gestione delle risorse umane

<http://portaledellaformazione.sspa.it/?p=312>

Risorse umane HR- Dall'Amministrazione alla Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

<http://www.risorseumanehr.com/blog-hr/dallamministrazione-alla-gestione-e-sviluppo-delle-risorse-umane>

<https://www.ebccconsulting.com/gestione-risorse-umane-e-personale.html>

ManagerItalia - Valutazione del potenziale

[https://www.manageritalia.it/content/download/Informazione/Giornale/GenFeb\\_2008/44.pdf](https://www.manageritalia.it/content/download/Informazione/Giornale/GenFeb_2008/44.pdf)

The balance- What is Human Resource Development?

<https://www.thebalance.com/what-is-human-resource-development-hrd-1918142>