

Dettaglio Qualificazione | Atlante Lavoro | INAPP

Esperto in gestione delle risorse umane

SETTORE 24. <u>Area comune</u>
REPERTORIO - Basilicata

AdA associate alla Qualificazione

ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive)

Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
ESPERTO DI GESTIONE DI COOPERATIVE	Lombardia
Responsabile della gestione delle risorse umane	Puglia
Responsabile della gestione delle risorse umane	Toscana

Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	3	Χ	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	Х	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Calabria	3	Х	Χ	Х



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	Χ	Χ	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	Χ	Χ	Χ
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	Χ	Χ	Χ
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	3	Χ	Χ	Χ
ESPERTO DI GESTIONE DI COOPERATIVE	Lombardia	3	Χ	Χ	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Puglia	3	Χ	Χ	X
Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane	Sicilia	3	Х	Х	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Toscana	3	Х	Х	X

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Calabria	2		Х	Х
Disability manager	Lazio	1		Χ	
WELFARE MANAGER	Lombardia	1		Χ	



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	2		Х	Х
COORDINARE TEAM DI LAVORO APPLICANDO STRUMENTI E METODOLOGIE DELLO SMART WORKING (LAVORO AGILE)	Lombardia	1			Х
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Puglia	2		Х	Х
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	1		Χ	
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Toscana	2		Х	Х

Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Disability Manager	Marche	0			
JUNIOR ASSISTANT MANAGER / MANAGERIN - JAM	Provincia autonoma di Bolzano	0			
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

ADA.24.03.02 (ex ADA.25.234.767) - Organizzazione e sviluppo organizzativo



Tabelle di equivalenza AdA	
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Puglia
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implemetazione dei processi e della formazione del personale	Toscana
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del	Toscana

Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	2	Х	Х
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	2	X	Х
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Calabria	2	Χ	Х



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	2	Х	Х
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	2	Χ	Х
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	2	Х	Х
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	2	Χ	Х
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Puglia	2	Х	Х
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Toscana	2	Х	Х
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implemetazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	2	X	Х
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	2	Χ	Х

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
Esperto per la transizione digitale della pubblica amministrazione	Lombardia	1		X



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1		Х
JUNIOR ASSISTANT MANAGER / MANAGERIN - JAM	Provincia autonoma di Bolzano	1		X
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	1		Χ

Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
RESPONSABILE DELLA COMUNICAZIONE INTERNA	Lombardia	0		
Disability Manager	Marche	0		

ADA.24.03.03 (ex ADA.25.234.774) - Gestione delle relazioni sindacali

Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
Responsabile della gestione delle risorse umane	Toscana



Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	2	Х	Х
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	2	X	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Calabria	2	Χ	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	2	Χ	Χ
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	2	Χ	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia	2	Χ	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	2	Χ	X
GESTIRE LE RELAZIONI SINDACALI NEL CONTESTO AZIENDALE	Lombardia	2	Χ	X
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	2	Χ	Χ
Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Molise	2	Χ	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Puglia	2	Χ	Х



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
Responsabile della gestione delle risorse umane	Toscana	2	Χ	Х
Tecnico della gestione delle risorse umane	Umbria	2	Χ	Х
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	2	Х	Х

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
Promuovere e monitorare i piani welfare a livello aziendale	Lombardia	1		Х
Gestire le crisi aziendali nei processi di riorganizzazione, cessazione e procedure concorsuali (fallimento e concordato preventivo)	Lombardia	1		Х

Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
Tecnico in gestione e sviluppo delle risorse umane	Piemonte	0		
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0		

ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale

Tabelle di equivalenza AdA



Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia
COACH	Lombardia
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Toscana

Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	3	X	Х	Х
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	Χ	Х	X



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Esperto di coaching	Campania	3	Χ	Χ	Χ
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	Χ	Х	Χ
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	3	Χ	X	Χ
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia	3	Х	Х	Х
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	Χ	Χ	Χ
Disability manager	Lazio	3	Χ	Χ	Χ
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	Χ	Х	Χ
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	Χ	Х	Χ
Essere in grado di prevenire, trattare e gestire la disabilità, temporanea o permanente, la fragilità ed aging della persona come lavoratore e come cittadino	Liguria	3	X	X	X
COACH	Lombardia	3	Χ	Χ	Х
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	3	Χ	Х	Χ
Disability Manager	Marche	3	Χ	Χ	Χ
Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Molise	3	Χ	Χ	Χ



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico in gestione e sviluppo delle risorse umane	Piemonte	3	Χ	Χ	Χ
Tecnico della gestione delle risorse umane	Umbria	3	Χ	Χ	Χ
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	3	X	X	Х

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Calabria	1			Х
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	1	Χ		
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1			Х
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	2	Х	Χ	
Competenze per la promozione del diritto al lavoro di persone con disabilità	Piemonte	1		Х	
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia	1			Х



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	1		Χ	
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Toscana	1			X
ESPERTO DI COACHING	Veneto	1			Χ

Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	0			
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	0			
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implemetazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	0			
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

ADA.24.03.05 (ex ADA.25.234.769) - Gestione della selezione del personale

Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane Basilicata



Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia
ESPERTO DI PEOPLE RAISING	Lombardia
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Puglia
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Toscana

Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	3	X	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	X	X
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Calabria	3	Х	Х	X



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	Χ	Х	X
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	3	Х	Х	Х
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia	3	Х	X	Х
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	Х	Χ	Х
Disability manager	Lazio	3	Χ	Χ	Х
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	Χ	Χ	Χ
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	Χ	Χ	Х
ESPERTO DI PEOPLE RAISING	Lombardia	3	Х	Χ	Х
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	3	Х	Х	Х
Tecnico gestione risorse umane	Lombardia	3	Χ	Χ	Х
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	3	Χ	Χ	Χ
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	3	Χ	Χ	Х
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	3	Χ	Χ	Х
Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Molise	3	Х	Χ	Х



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico in gestione e sviluppo delle risorse umane	Piemonte	3	Χ	Χ	Χ
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Puglia	3	Х	X	X
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	3	Χ	Χ	Χ
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Toscana	3	Х	Х	Х
Tecnico della gestione delle risorse umane	Umbria	3	Χ	Χ	Χ
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	3	Х	Х	Х

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione Repertorio RA coperti RA1 RA2 RA3

Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	0			



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

Competenze

Titolo: Cura degli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro

Descrizione: prescrizioni in materia di sicurezza costantemente rispettate; salute e sicurezza dei lavoratori tutelate

Obiettivo: prescrizioni in materia di sicurezza costantemente rispettate; salute e sicurezza dei lavoratori tutelate

Attività associate alla Competenza

CONOSCENZE

criteri e metodi per la valutazione dei rischi

legislazione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e importanza

dell'applicazione delle norme di sicurezza

metodi di sorveglianza

misure generali di tutela

organi di vigilanza, controllo, assistenza

principali rischi e misure preventive/protettive in ambito lavorativo

principali rischi legati all'uso di attrezzature

principali soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro,

relativi obblighi e responsabilita'

procedure di emergenza e primo soccorso

uso e manutenzione dei principali dispositivi di protezione individuale



ABILITÀ/CAPACITÀ

applicare le misure di tutela e di prevenzione applicare tecniche di primo soccorso individuare gli aspetti cogenti relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro riconoscere e valutare le diverse tipologie di rischio riconoscere i principali rischi legati all'uso di attrezzature usare e manutenere correttamente i principali dispositivi di protezione individuale

Titolo: Cura degli aspetti organizzativi e amministrativi dell'attivita'

Descrizione: aspetti organizzativi e amministrativi adeguatamente curati

Obiettivo: aspetti organizzativi e amministrativi adeguatamente curati

Attività associate alla Competenza

CONOSCENZE

principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza

sicurezza sul lavoro: regole e modalita' di comportamento (generali e specifiche)

adempimenti contabili

adempimenti tributari

nozioni di base di contrattualistica e di disciplina previdenziale

nozioni di base di organizzazione e pianificazione del lavoro

nozioni di base su prodotti e servizi assicurativi business

nozioni di base su prodotti e servizi bancari business

ABILITÀ/CAPACITÀ

adempiere agli obblighi tributari
espletare adempimenti amministrativi e burocratici
espletare gli adempimenti contabili prescritti
occuparsi degli aspetti assicurativi legati all'esercizio dell'attivita'
provvedere all'approvvigionamento dei materiali e degli strumenti necessari
allo svolgimento dell'attivita'



tenere i rapporti con istituti di credito e bancari organizzare l'attivita' dei dipendenti e stabilirne i carichi di lavoro

Titolo: Pianificazione e gestione risorse umane

Descrizione: organico adeguatamente dimensionato; politiche di gestione risorse umane coerenti con obiettivi e strategie aziendali

Obiettivo: organico adeguatamente dimensionato; politiche di gestione risorse umane coerenti con obiettivi e strategie aziendali

Attività associate alla Competenza

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) associate:

Risultato atteso:RA1: 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

Determinazione di piani strategici di reclutamento del personale Formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse e di ruoli e professionalità necessarie in base agli obiettivi di sviluppo aziendale Individuazione delle criticità e degli esuberi in relazione alle rinnovate esigenze organizzative e/o a seguito di ristrutturazioni aziendali

Risultato atteso:RA2: Determinare le politiche e le pratiche di gestione delle risorse umane, allineandole con la strategia e l'ambiente competitivo dell'organizzazione, definendo in accordo le politiche di gestione delle relazioni sindacali

Indirizzamento e gestione strategica delle politiche del personale e delle relazioni sindacali

Risultato atteso:RA3: Gestire le politiche di sviluppo del personale, nel quadro di riferimento dell'impresa e degli obiettivi strategici stabiliti, pianificando azioni di valutazione delle risorse umane in termini di competenze, prestazione e potenziale al fine di formulare ipotesi di sviluppo organizzativo Gestione delle politiche strategiche di sviluppo professionale e attivazione di analisi dei fabbisogni professionali del personale in relazione agli obiettivi



aziendali

Gestione delle politiche di sviluppo di carriera e delle politiche retributive Gestione dei piani di intervento di sviluppo organizzativo

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale associate:

Risultato atteso:RA3: Gestire le attività di valutazione delle azioni di formazione e sviluppo delle risorse umane, individuando e definendo indicatori per la valutazione delle azioni stesse, tenendo conto anche dei dati disaggregati per genere

Individuazione e definizione degli indicatori per la valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale

Valutazione delle azioni di sviluppo professionale e del personale sulla base degli indicatori definiti

CONOSCENZE

elementi di organizzazione aziendale

principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza

sicurezza sul lavoro: regole e modalita' di comportamento (generali e specifiche)

tecniche e strumenti di amministrazione del personale gestione delle risorse umane: modelli e metodologie

statistica per le decisioni d'impresa

tipologie e tecniche di benchmark

tecniche e metodologie di analisi organizzativa

caratteristiche e funzionamento dei sistemi retributivi e incentivanti metodi e strumenti per il reclutamento e la selezione del personale principi di equita', inclusione e non discriminazione

ABILITÀ/CAPACITÀ

applicare tecniche statistiche (regressione multipla, indicatori guida, ecc.) per la determinazione del fabbisogno quali/quantitativo di personale applicare tecniche di analisi di benchmark interno ed esterno effettuare analisi organizzative per l'individuazione di criticita' ed esuberi in seguito a ristrutturazioni aziendali

supervisionare e coordinare l'implementazione delle politiche di gestione delle risorse umane (politiche di sviluppo organizzativo, professionale, retributive, ecc.) in funzione degli obiettivi e delle strategie aziendali e dei principi di equita', inclusione e non discriminazione e valorizzazione della diversita' supervisionare e coordinare il sistema di amministrazione del personale monitorare l'andamento della politica retributiva e dei piani di incentivazione



definire la strategia e il piano di reclutamento del personale (target, criteri, canali, tempi e risorse) sulla base degli input di direzione applicare tecniche statistiche (matrici di transizione, ecc.) per la previsione/valutazione dell'offerta interna di personale

Titolo: Progettazione e gestione piani e interventi di sviluppo organizzativo

Descrizione: organizzazione operante in condizioni di efficacia ed efficienza

Obiettivo: organizzazione operante in condizioni di efficacia ed efficienza

Attività associate alla Competenza

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) associate:

Risultato atteso:RA1: 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

Determinazione di piani strategici di reclutamento del personale Formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse e di ruoli e professionalità necessarie in base agli obiettivi di sviluppo aziendale Individuazione delle criticità e degli esuberi in relazione alle rinnovate esigenze

Individuazione delle criticità e degli esuberi in relazione alle rinnovate esigenze organizzative e/o a seguito di ristrutturazioni aziendali

Risultato atteso:RA3: Gestire le politiche di sviluppo del personale, nel quadro di riferimento dell'impresa e degli obiettivi strategici stabiliti, pianificando azioni di valutazione delle risorse umane in termini di competenze, prestazione e potenziale al fine di formulare ipotesi di sviluppo organizzativo Gestione delle politiche strategiche di sviluppo professionale e attivazione di analisi dei fabbisogni professionali del personale in relazione agli obiettivi aziendali

Gestione delle politiche di sviluppo di carriera e delle politiche retributive Gestione dei piani di intervento di sviluppo organizzativo

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.02 (ex ADA.25.234.767) - Organizzazione e sviluppo organizzativo associate:



Risultato atteso:RA1: Pianificare interventi di sviluppo organizzativo o di ristrutturazione organizzativa, sulla base degli input della direzione, conducendo interventi di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle posizioni, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale, anche con riferimento ai principi di equità, inclusione e non discriminazione

Conduzione di interventi di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale

Progettazione e pianificazione di interventi di ristrutturazione organizzativa per l'ottimizzazione delle risorse e il ridisegno dei processi di creazione del valore Progettazione e predisposizione di piani e interventi di sviluppo organizzativo sulla base di input di direzione

Analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job evaluation)

Risultato atteso:RA2: Provvedere all'implementazione dei piani di change management, curando la messa in atto delle azioni finalizzate alla transizione dall'assetto corrente dell'organizzazione all'assetto pianificato Implementazione di piani di "change management", per lo sviluppo operativo e l'adattamento dell'organizzazione agli interventi di ristrutturazione Realizzazione dei piani di comunicazione interni

CONOSCENZE

principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza

tecniche di reporting

sicurezza sul lavoro: regole e modalita' di comportamento (generali e specifiche)

elementi di organizzazione aziendale: processi, ruoli e funzioni

gestione delle risorse umane: modelli e metodologie

tecniche e metodologie di diagnosi organizzativa

strumenti e processi di change management

tecniche di analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job evaluation)

tecniche e strumenti di assessment

strumenti di comunicazione interna

principi di equita', inclusione e non discriminazione

ABILITÀ/CAPACITÀ

progettare e predisporre piani ed interventi di sviluppo organizzativo sulla base di input di direzione e nel rispetto dei principi di equita', inclusione e non discriminazione

applicare tecniche di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticita' nei processi, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale



progettare e pianificare interventi di ristrutturazione organizzativa per l'ottimizzazione delle risorse e il ridisegno dei processi di creazione del valore implementare piani di

applicare tecniche quali/quantitative di analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job evaluation)

applicare tecniche di assessment per la valutazione delle performance del personale

predisporre piani di comunicazione interni

produrre report periodici per la direzione aziendale

realizzare interventi di miglioramento del clima aziendale in coerenza con le policy aziendali

Titolo: Gestione delle relazioni sindacali

Descrizione: comunicazione e confronto con le parti sindacali adeguatamente gestite

Obiettivo: comunicazione e confronto con le parti sindacali adeguatamente gestite

Attività associate alla Competenza

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) associate:

Risultato atteso:RA2: Determinare le politiche e le pratiche di gestione delle risorse umane, allineandole con la strategia e l'ambiente competitivo dell'organizzazione, definendo in accordo le politiche di gestione delle relazioni sindacali

Indirizzamento e gestione strategica delle politiche del personale e delle relazioni sindacali

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.03 (ex ADA.25.234.774) - Gestione delle relazioni sindacali associate:

Risultato atteso:RA1: Gestire le trattative sindacali, negoziando soluzioni e mediando istanze conflittuali

Gestione operativa delle procedure di confronto con le parti sindacali Illustrazione alle parti dei piani strategici di sviluppo definiti dalla direzione Negoziazione del metodo e delle soluzioni proposte

Mediazione tra istanze potenzialmente conflittuali tra esigenze della direzione



ed esigenze sindacali

Risultato atteso:RA2: Analizzare e valutare proposte e soluzioni organizzative, comunicandole e condividendole con tutti i soggetti interessati a livello aziendale

Analisi e valutazione di eventuali proposte di variazione e/o di miglioramento Comunicazione e sviluppo delle soluzioni individuate e condivise con le funzioni aziendali competenti

CONOSCENZE

principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza

sicurezza sul lavoro: regole e modalita' di comportamento (generali e specifiche)

elementi di organizzazione aziendale: processi, ruoli e funzioni

gestione delle risorse umane: modelli e metodologie

tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti

elementi di diritto del lavoro e diritto sindacale

contrattualistica del lavoro

normativa sui contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)

normativa di settore

tecniche di comunicazione efficace e decision making

ABILITÀ/CAPACITÀ

attivare le procedure di informazione e comunicazione ai sindacati dei piani strategici di sviluppo definiti dalla direzione e negli altri casi previsti dalla normativa di riferimento (processi di riorganizzazione, sistemi incentivanti, ecc.) attivare le procedure di consultazione e confronto con le organizzazioni sindacali nelle ipotesi previste della normativa di riferimento (trasferimenti, ristrutturazioni, ecc,)

valutare le eventuali proposte di variazione e/o di miglioramento applicare tecniche di comunicazione efficace e di decision making applicare tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti nelle attivita' di mediazione tra istanze potenzialmente conflittuali tra esigenze della direzione ed esigenze sindacali

presidiare i flussi informativi che intercorrono tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali

stipulare con le controparti sindacali accordi e contratti coerenti con le policy aziendali e con le indicazioni della direzione aziendale



Titolo: Pianificazione e gestione attivita' di reclutamento e selezione del personale

Descrizione: personale adeguato al raggiungimento degli obiettivi strategici

Obiettivo: personale adequato al raggiungimento degli obiettivi strategici

Attività associate alla Competenza

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.05 (ex ADA.25.234.769) - Gestione della selezione del personale associate:

Risultato atteso:RA1: Programmare il reclutamento e la selezione sulla base delle caratteristiche delle posizioni mancanti rilevate a seguito degli input della direzione, anche mediante dati disaggregati per genere e indicatori di equità Definizione del piano di ricerca e reclutamento di nuovo personale sulla base degli input di direzione

Risultato atteso:RA2: Disegnare ed attuare il piano di reclutamento, sulla base della tipologia dei ruoli da ricoprire, individuando i canali di ricerca, raccogliendo e analizzando le candidature e i c.v., sulla base dei principi di equità, inclusione e non discriminazione

Analisi delle candidature e dei curricula dei candidati

Scelta e utilizzo dei canali di ricerca in base alla tipologia di ruoli da coprire e le professionalità da selezionare

Risultato atteso:RA3: Valutare e selezionare le candidature, definendo preventivamente procedure eque, non discriminatorie e trasparenti di valutazione, somministrando prove e test di selezione e conducendo colloqui di approfondimento

Conduzione di colloqui di approfondimento e selezione delle candidature Messa a punto e somministrazione di prove e test di valutazione per la selezione dei candidati

CONOSCENZE

principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza

sicurezza sul lavoro: regole e modalita' di comportamento (generali e specifiche)

elementi di organizzazione aziendale: processi, ruoli e funzioni gestione delle risorse umane: modelli e metodologie



metodi e strumenti per il reclutamento e la selezione del personale tecniche e strumenti di assessment elementi di psicologia del lavoro principi del diritto del lavoro tecniche di gestione del colloquio tecniche di bilancio di competenze e valutazione del potenziale procedure di assunzione normative sul mercato del lavoro principi di equita', inclusione e non discriminazione

ABILITÀ/CAPACITÀ

definire la strategia e il piano di reclutamento del personale (target, criteri, canali, tempi e risorse) sulla base degli input di direzione e nel rispetto dei principi di equita', inclusione e non discriminazione individuare i canali di reclutamento interni e/o esterni in funzione della tipologia di ruoli da coprire e le professionalita' da selezionare predisporre e pubblicare il profilo professionale ricercato sui canali di comunicazione interni e/o esterni analizzare le candidature e i curricula pervenuti predisporre e somministrare prove e test di valutazione coerenti con le caratteristiche del profilo ricercato e nel rispetto di procedure di valutazione eque, non discriminatorie e trasparenti applicare tecniche di conduzione di colloqui individuali e di gruppo supervisionare le procedure di inserimento e assunzione dei neoassunti

Titolo: Progettazione e implementazione piani di formazione e sviluppo del personale

Descrizione: interventi formativi rispondenti ai fabbisogni rilevati; piani di sviluppo professionale coerenti ed efficaci

Obiettivo: interventi formativi rispondenti ai fabbisogni rilevati; piani di sviluppo professionale coerenti ed efficaci

Attività associate alla Competenza

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) associate:



Risultato atteso:RA3: Gestire le politiche di sviluppo del personale, nel quadro di riferimento dell'impresa e degli obiettivi strategici stabiliti, pianificando azioni di valutazione delle risorse umane in termini di competenze, prestazione e potenziale al fine di formulare ipotesi di sviluppo organizzativo Gestione delle politiche strategiche di sviluppo professionale e attivazione di analisi dei fabbisogni professionali del personale in relazione agli obiettivi aziendali

Gestione delle politiche di sviluppo di carriera e delle politiche retributive Gestione dei piani di intervento di sviluppo organizzativo

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.02 (ex ADA.25.234.767) - Organizzazione e sviluppo organizzativo associate:

Risultato atteso:RA1: Pianificare interventi di sviluppo organizzativo o di ristrutturazione organizzativa, sulla base degli input della direzione, conducendo interventi di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle posizioni, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale, anche con riferimento ai principi di equità, inclusione e non discriminazione

Conduzione di interventi di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale

Progettazione e pianificazione di interventi di ristrutturazione organizzativa per l'ottimizzazione delle risorse e il ridisegno dei processi di creazione del valore Progettazione e predisposizione di piani e interventi di sviluppo organizzativo sulla base di input di direzione

Analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job evaluation)

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale associate:

Risultato atteso:RA1: Curare l'implementazione delle attività di valutazione delle risorse umane, finalizzate all'analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo, provvedendo alla rilevazione delle competenze, all'assessment delle performance e alla valutazione del potenziale, prevenendo e rimuovendo eventuali discriminazioni

Analisi dei fabbisogni di sviluppo professionale del personale in parallelo alle azioni di ristrutturazione aziendale e di sviluppo organizzativo

Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi dei target indicati dalla direzione in relazione agli obiettivi aziendali

Analisi e valutazione delle performance del personale anche attraverso specifici interventi di assessment

Risultato atteso:RA2: Elaborare piani di formazione e di sviluppo del personale, valutando i risultati delle analisi effettuate, in risposta ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale.

Pianificazione e progettazione dei piani di formazione in coerenza con i



fabbisogni formativi individuati

Pianificazione e progettazione di azioni di

sviluppo/riqualificazione/riconversione del personale in base ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale

Risultato atteso:RA3: Gestire le attività di valutazione delle azioni di formazione e sviluppo delle risorse umane, individuando e definendo indicatori per la valutazione delle azioni stesse, tenendo conto anche dei dati disaggregati per genere

Individuazione e definizione degli indicatori per la valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale

Valutazione delle azioni di sviluppo professionale e del personale sulla base degli indicatori definiti

CONOSCENZE

principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza

sicurezza sul lavoro: regole e modalita' di comportamento (generali e specifiche)

elementi di organizzazione aziendale: processi, ruoli e funzioni

gestione delle risorse umane: modelli e metodologie

tecniche di gestione del colloquio

tecniche di bilancio di competenze e valutazione del potenziale

metodi di rilevazione dei fabbisogni formativi

metodi di rilevazione dei fabbisogni di sviluppo professionale

metodologia della formazione del personale

tecniche di progettazione formativa

strumenti di monitoraggio e valutazione

ABILITÀ/CAPACITÀ

applicare metodologie di rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi dei target indicati dalla direzione in relazione agli obiettivi aziendali

applicare tecniche di progettazione formativa per la predisposizione di piani coerenti ai fabbisogni formativi individuati

predisporre documenti per la raccolta delle richieste formative del personale pianificare gli interventi formativi definendo tempi, risorse umane e strumentali necessari all'erogazione

applicare metodologie di analisi dei fabbisogni di sviluppo professionale del personale in parallelo alle azioni di ristrutturazione aziendale e di sviluppo organizzativo

applicare tecniche di bilancio di competenze e valutazione del potenziale progettare e pianificare azioni di sviluppo/riqualificazione/riconversione del personale in base ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale



e prevenendo e rimuovendo eventuali discriminazioni coordinare le attivita' di implementazione dei piani di sviluppo (gestire colloqui, documentazioni, ecc.)

coordinare le attivita' di erogazione della formazione (gestione logistica, docenti, materiali didattici, ecc.)

predisporre strumenti per il monitoraggio delle attivita' formative e delle azioni di sviluppo professionale (questionari, report, colloqui, schede di analisi individuale, ecc.)

individuare ed applicare gli indicatori per la valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale

Codici ISTAT CP2021 associati

Codice	Titolo
2.5.1.3.1	Specialisti in risorse umane
1.2.3.2.0	Direttori e dirigenti del dipartimento organizzazione, gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali
2.5.1.3.2	Specialisti dell'organizzazione del lavoro
2.5.3.3.3	Psicologi del lavoro e delle organizzazioni

Codici ISTAT ATECO associati

Codice Ateco	Titolo Ateco
69.20.15	Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi
69.20.30	Attività dei consulenti del lavoro



Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - C.F. 80111170587

Copyright 2025 INAPP | All Rights Reserved