

ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

 **SETTORE 24. Area comune**

REPERTORIO - Veneto

AdA associate alla Qualificazione

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'implementazione dei processi e della formazione del personale	Toscana
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	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	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	2	X	X
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Calabria	2	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	2	X	X
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	2	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	2	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	2	X	X
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Puglia	2	X	X
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Toscana	2	X	X
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implementazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	2	X	X

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	2	X	X

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
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1		X
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		X

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
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	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	2	X	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Calabria	2	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	2	X	X
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	2	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia	2	X	X
GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI	Friuli Venezia Giulia	2	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	2	X	X

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	2	X	X
GESTIRE LE RELAZIONI SINDACALI NEL CONTESTO AZIENDALE	Lombardia	2	X	X
Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Molise	2	X	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Puglia	2	X	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Toscana	2	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Umbria	2	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	2	X	X

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		X
Gestire le crisi aziendali nei processi di riorganizzazione, cessazione e procedure concorsuali (fallimento e concordato preventivo)	Lombardia	1		X

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	
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	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	X	X
Esperto di coaching	Campania	3	X	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	X	X	X
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	3	X	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Disability manager	Lazio	3	X	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
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	X	X	X

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

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			X
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	1	X		
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1			X
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	2	X	X	

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Competenze per la promozione del diritto al lavoro di persone con disabilità	Piemonte	1		X	
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia	1			X
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	1		X	
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			X

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'implementazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	0			

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

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

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	1		X	
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			

Competenze

Titolo: IMPLEMENTARE INTERVENTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Obiettivo: Interventi di sviluppo organizzativo implementati sulla base delle esigenze emerse dall'analisi organizzativa e del sistema professionale realizzata e in coerenza coi principi di sostenibilità sociale e ambientale

Attività associate alla Competenza

Attività 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

– Tecniche e metodologie di analisi e diagnosi organizzativa – Tecniche e metodologie di analisi delle competenze, rilevazione del fabbisogno professionale, job evaluation – Tipologia, caratteristiche e funzionalità delle principali applicazioni per l'analisi, la gestione e la pianificazione della struttura organizzativa e professionale – Metodologie e strumenti di sviluppo organizzativo – Strumenti e processi di change management – Metodologie, tecniche e strumenti di project management – Sistemi di reporting e comunicazione interni all'azienda – Principi, strategie e strumenti per l'integrazione della sostenibilità sociale e ambientale nei processi organizzativi: bilancio di sostenibilità, CSR, SDGs, rating ESG, ecc.

ABILITÀ/CAPACITÀ

– Adottare tecniche e strumenti di analisi dei processi lavorativi e metodologie di analisi organizzativa – Adottare tecniche e metodi di descrizione delle competenze al fine di prefigurare un sistema professionale funzionale al contesto organizzativo di riferimento – Applicare procedure e tecniche di rilevazione del fabbisogno professionale – Identificare ruoli e funzioni organizzative in relazione a struttura e processi fondamentali di business, supporto, direzione e controllo dell'organizzazione – Utilizzare metodologie e strumenti per la raccolta, interpretazione e valutazione dei dati derivanti dall'analisi del contesto organizzativo, comunicandone gli esiti in modo strutturato attraverso sistemi di reporting interni – Progettare e predisporre piani di sviluppo organizzativo e di change management, comprensivi di piani di comunicazione interna, per lo sviluppo operativo e l'adattamento dell'organizzazione ad interventi di ristrutturazione e riorganizzazione, nel rispetto dei criteri di equità e non discriminazione – Utilizzare metodologie e strumenti di diagnosi organizzativa (focus group, survey interne/esterne, interviste semi-strutturate, questionari per l'analisi del clima organizzativo,

ecc.), per la rilevazione di criticità nei processi, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale – Adottare criteri di sostenibilità sociale e ambientale nella progettazione organizzativa e nella valutazione dei processi, attraverso l'uso di indicatori, strumenti di rendicontazione e obiettivi di miglioramento continuo

Titolo: CURARE LA PROGRAMMAZIONE ED IL RECLUTAMENTO DELLE RISORSE UMANE

Obiettivo: Procedure di reclutamento, selezione ed inserimento definite e gestite in coerenza con il fabbisogno di personale rilevato

Attività associate alla Competenza

Attività 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)

Attività 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

– Metodologie, tecniche e strumenti di ricerca del personale – Modelli e tecniche di gestione della comunicazione e della relazione – Tipologia, caratteristiche e funzionalità delle principali tecniche e strumenti di selezione del personale (prove, test di valutazione, assessment center, ecc.) – Tipologia, caratteristiche e funzionalità delle diverse fonti e canali di reclutamento – Tecniche di analisi dei fabbisogni di personale – Modalità e procedure di inserimento e accoglienza

ABILITÀ/CAPACITÀ

– Definire il fabbisogno di personale tracciando i requisiti richiesti ai soggetti da reclutare e tenendo presenti gli obiettivi complessivi dell'organizzazione – Individuare le principali fonti di reclutamento per la ricerca del personale – Prefigurare modalità e procedure di inserimento e accoglienza del personale selezionato all'interno del contesto organizzativo – Valutare la possibilità di miglioramento e razionalizzazione del personale presente nei diversi contesti organizzativi, in funzione dell'esigenza rilevata – Prefigurare e adottare modalità, procedure, strumenti e tecniche per la valutazione e selezione dei candidati

Titolo: IMPLEMENTARE INTERVENTI DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Obiettivo: Piani/interventi di formazione sviluppati sulla base dei fabbisogni formativi rilevati in coerenza con le esigenze organizzative.

Attività associate alla Competenza

Attività 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

- Metodologie, tecniche e strumenti di rilevazione dei fabbisogni formativi - Metodologie e tecniche di elaborazione di piani formativi e di sviluppo professionale - Metodologie e tecniche di progettazione formativa - Metodologie, tecniche e strumenti per la valutazione delle prestazioni e del potenziale - Metodologie, tecniche e strumenti per la formazione e lo sviluppo delle risorse umane - Metodologie, tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione di interventi formativi e di sviluppo professionale - Tecnologie digitali e soluzioni di intelligenza artificiale applicate alla gestione dei processi

formativi e di sviluppo delle risorse umane: LMS, chatbot, learning analytics, adaptive learning, ecc. – Principi e pratiche di diversity management e inclusione nei processi di sviluppo professionale e valorizzazione delle risorse umane

ABILITÀ/CAPACITÀ

– Adottare tecniche e metodi di prefigurazione di percorsi di sviluppo nell'ambito dell'organizzazione – Definire interventi formativi coerenti con i percorsi di sviluppo professionale ed organizzativo prefigurati, compatibilmente ai vincoli organizzativi ed al budget disponibile – Definire un sistema di indicatori per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni e del potenziale, al fine di prefigurare piani di miglioramento professionale – Identificare obiettivi professionali e ambiti di competenze da sviluppare in coerenza con le strategie organizzative – Adottare modalità e criteri per la prevenzione e rimozione di discriminazioni (età, genere, ...) – Realizzare la valutazione delle azioni di sviluppo professionale realizzate sulla base degli indicatori definiti – Applicare strumenti digitali e soluzioni di IA per raccogliere, analizzare e interpretare dati relativi a performance, competenze e percorsi formativi, al fine di supportare la personalizzazione e l'efficacia degli interventi – Applicare principi e pratiche di diversity management e inclusione, per progettare interventi di sviluppo professionale che promuovano un ambiente di lavoro equo e inclusivo

Titolo: GESTIRE GLI ASPETTI AMMINISTRATIVI E GIURIDICI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Obiettivo: Gestione dei rapporti di lavoro e delle relazioni con il personale sviluppata nel rispetto della normativa giuslavoristica e in coerenza con le policies aziendali

Attività associate alla Competenza

Attività 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

Negoziare il 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

– Principali riferimenti normativi in materia di diritto del lavoro, diritto sindacale, contrattualistica e relazioni di lavoro – Caratteristiche e ambiti di applicazione delle principali tipologie contrattuali – Struttura dei principali CCNL e modalità di applicazione della contrattazione aziendale di secondo livello – Tipologie di welfare aziendale e flexible benefits: strumenti, vincoli normativi e fiscali e modalità di gestione operativa – Procedure amministrative connesse all'assunzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro – Principali riferimenti normativi per la gestione della privacy e della conservazione dei dati del personale – Principali software e strumenti digitali per la gestione amministrativa delle risorse umane – Tecniche e strumenti di comunicazione organizzativa interfunzionale nella gestione amministrativa del personale

ABILITÀ/CAPACITÀ

– Comprendere regole, modalità e procedure per la gestione delle diverse tipologie contrattuali, predisponendo la documentazione prevista, nel rispetto della normativa di riferimento – Verificare l'applicazione di CCNL e accordi aziendali nella gestione amministrativa del personale – Definire misure di welfare aziendale attraverso piattaforme dedicate, nel rispetto della normativa fiscale e degli accordi integrativi aziendali – Attivare le procedure di consultazione, confronto e mediazione con le organizzazioni sindacali nelle ipotesi previste dalla normativa di riferimento – Adottare strumenti, procedure e protocolli aziendali previsti a supporto dei processi di assunzione, trasformazione, cessazione del rapporto di lavoro – Utilizzare strumenti e procedure per la redazione, aggiornamento e archiviazione della documentazione contrattuale e amministrativa del personale anche in formato digitale – Utilizzare software HR per monitorare e gestire dati anagrafici, contrattuali e organizzativi – Adottare tecniche di comunicazione, gestione delle relazioni e mediazione con i diversi interlocutori coinvolti nella gestione amministrativa del personale (consulenti del lavoro, rappresentanze sindacali, uffici legali, ecc.)

Codici ISTAT CP2021 associati

Codice	Titolo
2.5.1.3.2	Specialisti dell'organizzazione del lavoro
2.5.1.3.1	Specialisti in risorse umane
2.5.3.3.3	Psicologi del lavoro e delle organizzazioni

Codici ISTAT ATECO associati

Codice Ateco	Titolo Ateco
69.20.04	Attività di consulenti del lavoro
69.20.05	Attività di altri soggetti simili in materia di contabilità delle retribuzioni e buste paga

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

Copyright 2026 INAPP | All Rights Reserved