

Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale

 **SETTORE 24. [Area comune](#)**

REPERTORIO - Toscana

AdA associate alla Qualificazione

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
Tecnico gestione risorse umane	Lombardia	3	X	X	X
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	3	X	X	X

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

Competenze

Titolo: Selezione e valutazione del personale

Descrizione: Gestire il processo di scelta tra i candidati individuati nella fase di reclutamento o interni all'azienda, utilizzando metodi e tecniche appropriate e mettendo in pratica interventi di valutazione con l'obiettivo di rilevare e di mettere in luce competenze

Attività associate alla Competenza

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

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

Strumenti utilizzati nella fase di selezione: interviste, colloqui, questionari motivazionali, prove attitudinali e/o di gruppo

Creazione e valutazione dell'efficacia di nuovi strumenti creati ad hoc per il processo di selezione (prove attitudinali e di gruppo, in basket, etc.)

Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi al processo di selezione del personale e valutazione del potenziale

Modalità e normativa di riferimento per la selezione del personale con disabilità ed esigenze speciali (necessità di tempi aggiuntivi, modalità alternative di svolgimento delle prove, etc.)

ABILITÀ/CAPACITÀ

Stabilire le prove di selezione (questionari, test, prove pratiche e attitudinali) da effettuare in relazione al profilo ricercato e alle competenze da valutare

Effettuare il processo di selezione attraverso interviste, colloqui, questionari motivazionali, prove attitudinali individuali e/o di gruppo, secondo procedure standardizzate e con modalità che tengano conto di esigenze speciali per persone con disabilità alternative, e che garantiscano riservatezza, trasparenza ed obiettività delle valutazioni effettuate

Svolgere interventi di valutazione attraverso metodi e tecniche appropriate ai fini di far emergere le caratteristiche dei candidati, garantendosi la scelta della risorsa più adeguata a ricoprire efficacemente una determinata posizione

Redigere un report di selezione contenente i criteri adottati, la specificazione di indici relativi all'efficacia e all'efficienza del processo e il profilo dei candidati scelti, finalizzato ad individuare un percorso di inserimento ottimale

Titolo: Apertura delle posizioni da ricercare

Descrizione: Tradurre le esigenze di personale interno da inserire nel contesto organizzativo in profili da ricercare

Attività associate alla Competenza

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

CONOSCENZE

Elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro)
Fasi di un processo di ricerca e selezione del personale e dei principali strumenti e tecniche utilizzate
Mercato del lavoro interno/esterno

ABILITÀ/CAPACITÀ

Valutare e descrivere in termini di profili professionali da ricercare in fase di selezione, le esigenze di personale delle varie linee operative
Rapportarsi con i diversi responsabili delle linee operative per la corretta definizione delle caratteristiche personali e professionali dei profili da ricercare
Svolgere interviste strutturate con i diversi responsabili delle linee produttive per definire il profilo ideale da ricercare

Titolo: Reclutamento del personale

Descrizione: Attrarre persone con valori, aspettative e competenze coerenti rispetto alle esigenze organizzative, garantendosi un adeguato bacino di reclutamento ai fini della conseguente fase di selezione

Attività associate alla Competenza

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

CONOSCENZE

Elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro)
Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi al processo di reclutamento del personale
Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi al processo di selezione del personale

ABILITÀ/CAPACITÀ

Analizzare e scegliere tra i principali canali di reclutamento, individuando gli strumenti più adeguati (inserzioni, banche dati, centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, etc.)
Svolgere uno screening dei curricula individuando potenziali candidati idonei a ricoprire la posizione ricercata
Pre-selezionare i soggetti da convocare per lo svolgimento delle prove di selezione

Titolo: Definizione delle caratteristiche delle posizioni lavorative e del risultato delle attività ai fini organizzativi (Job Description)

Descrizione: Creare una descrizione dettagliata contenente le principali caratteristiche di ogni ruolo in termini di: compiti da svolgere, obiettivi assegnati, risultati attesi e posizione organizzativa al fine di facilitare la collocazione della risorsa e le relazioni

Attività associate alla Competenza

CONOSCENZE

Elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro)
Fasi di un processo di ricerca e selezione del personale e dei principali strumenti e tecniche utilizzate
Mercato del lavoro interno/esterno
Modalità e normativa di assunzione e collocamento di categorie protette

ABILITÀ/CAPACITÀ

Svolgere un'analisi approfondita delle principali posizioni e mansioni relativi ad una determinata posizione organizzativa anche ai fini di un'eventuale ricerca di personale interno ed esterno da destinare anche al collocamento mirato ed obbligatorio
Elaborare una descrizione del profilo di interesse: etichetta della posizione, obiettivi assegnati, collocazione organizzativa, condizione ambientale di lavoro, relazioni interne/esterne, principali compiti da svolgere, livelli di autonomia, responsabilità, strumenti di lavoro, principali requisiti professionali necessari per coprire il ruolo
Definire la "person specification", e la connessa rilevanza in funzione degli obiettivi organizzativi, indicando attitudini, abilità e competenze necessarie per svolgere le attività

Titolo: Valutazione delle prestazioni e del potenziale

Descrizione: Verificare la rispondenza della persona e dei suoi comportamenti agli standard fissati dall'organizzazione anche in prospettive di sviluppo organizzativo, rendendo esplicito e quantificando il valore associato alle sue prestazioni reali o potenziali, per ri

Attività associate alla Competenza

CONOSCENZE

Elementi di coaching e di bilancio di competenze
Teorie, metodi tecnici e strumenti connessi alla valutazione delle prestazioni e del potenziale

Metodi e tecniche di analisi organizzativa (ricostruzione fabbisogni professionali e processi)

ABILITÀ/CAPACITÀ

Svolgere interventi di valutazione delle posizioni, delle prestazioni e del potenziale (3P) delle persone attraverso metodi e tecniche appropriate ai fini di una crescita professionale e dello sviluppo organizzativo

Individuare le necessità formative e/o di sviluppo delle competenze ai fini dell'adeguamento della prestazione lavorativa rispetto agli standard stabiliti
Gestire il feedback di restituzione della valutazione e del bilancio delle competenze per motivare le persone all'adeguamento rispetto agli standard organizzativi ed allo sviluppo professionale

Codici ISTAT CP2021 associati

Codice	Titolo
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
69.20.15	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