

## Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane

### SETTORE 24. Area comune

REPERTORIO - Sicilia

#### 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 DI GESTIONE DI COOPERATIVE	Lombardia
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	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	X	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	X	X

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Responsabile della gestione delle risorse umane	Calabria	3	X	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	3	X	X	X
ESPERTO DI GESTIONE DI COOPERATIVE	Lombardia	3	X	X	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Puglia	3	X	X	X
Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane	Sicilia	3	X	X	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Toscana	3	X	X	X
<b>Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA</b>					
<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Calabria	2	X	X	
GESTIONE DEL PIANO DI WELFARE AZIENDALE	Friuli Venezia Giulia	2	X	X	

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

### Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Disability Manager	Marche	0			
JUNIOR ASSISTANT MANAGER / MANAGERIN - JAM	Provincia autonoma di Bolzano	0			

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

## Competenze

**Titolo:** Progettare politiche di sviluppo delle risorse umane

**Descrizione:** Progettare politiche di sviluppo delle risorse umane

**Obiettivo:** Progettare politiche di sviluppo delle risorse umane

### Attività associate alla Competenza

Attività 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

## CONOSCENZE

Elementi di budget del personale  
Processi motivazionali, politiche retributive e sistemi di incentivazione  
Metodologie per l'analisi e la valutazione delle posizioni e prestazioni

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Pianificare il sistema di rilevazione delle competenze interne  
Programmare il cambiamento organizzativo in base al progetto stilato  
Valutare e quantificare il costo del personale  
Analizzare il sistema di integrazione e incentivazione del personale

**Titolo:** Gestire le relazioni interpersonali con colleghi e stakeholder

**Descrizione:** Gestire le relazioni interpersonali con colleghi e stakeholder

**Obiettivo:** Gestire le relazioni interpersonali con colleghi e stakeholder

## Attività associate alla Competenza

Attività 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

## CONOSCENZE

Comunicazione d'impresa

Tecniche di comunicazione efficace e lavoro di gruppo

Tecniche di negoziazione

Self efficacy

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Comprendere le dinamiche di gruppi di lavoro, reparti o uffici

Razionalizzare i flussi informativi tra le diverse posizioni di lavoro

Riconoscere le esigenze degli individui rapportandole alle strategie aziendali

Mediare i conflitti nell'ambiente lavorativo

**Titolo:** Valutare i candidati in relazione alla posizione richiesta

**Descrizione:** Valutare i candidati in relazione alla posizione richiesta

**Obiettivo:** Valutare i candidati in relazione alla posizione richiesta

## Attività associate alla Competenza

Attività 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

## CONOSCENZE

Tecniche di selezione  
Tecniche di valutazione del potenziale  
Principi di recruiting

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Riconoscere le potenzialità/risorse del candidato  
Comprendere le motivazioni di una persona dal punto di vista attitudinale  
Individuare le modalità selettive  
Identificare gli strumenti di reclutamento e selezione

**Titolo:** Interpretare e valutare i bisogni aziendali

**Descrizione:** Interpretare e valutare i bisogni aziendali

**Obiettivo:** Interpretare e valutare i bisogni aziendali

## Attività associate alla Competenza

Attività 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: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

## CONOSCENZE

Tecniche di analisi dei fabbisogni aziendali  
Cenni di Project Management  
La formazione e la valutazione aziendale  
Modelli organizzativi e strutture d'impresa

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Analizzare i fabbisogni aziendali in materia di risorse umane  
Stilare un piano formativo annuale  
Contestualizzare le richieste del mercato del lavoro all'interno dell'organizzazione aziendale

## Codici ISTAT CP2021 associati

<b>Codice</b>	<b>Titolo</b>
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

## Codici ISTAT ATECO associati

<b>Codice Ateco</b>	<b>Titolo Ateco</b>
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 2026 INAPP | All Rights Reserved