

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

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

**REPERTORIO - Calabria**

### 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
ESPERTO DI PEOPLE RAISING	Lombardia
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	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
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Disability manager	Lazio	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	3	X	X	X
ESPERTO DI PEOPLE RAISING	Lombardia	3	X	X	X

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Lombardia	3	X	X	X
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	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

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.)

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

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

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

## ABILITÀ/CAPACITÀ

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

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

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

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

### 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

Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi al processo di reclutamento del personale

Elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro)

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.)

Pre- selezionare i soggetti da convocare per lo svolgimento delle prove di selezione

Svolgere uno screening dei curricula individuando potenziali candidati idonei a ricoprire la posizione ricercata

**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)

Mercato del lavoro interno/esterno

Fasi di un processo di ricerca e selezione del personale e dei principali strumenti e tecniche utilizzate

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Rapportarsi con i diversi responsabili delle linee operative per la corretta definizione delle caratteristiche personali e professionali dei profili da ricercare

Valutare e descrivere in termini di profili professionali da ricercare in fase di selezione, le esigenze di personale delle varie linee operative

Svolgere interviste strutturate con i diversi responsabili delle linee produttive per definire il profilo ideale da ricercare

**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

Attività associate alla Competenza

## CONOSCENZE

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

Elementi di coaching e di bilancio di competenze

Teorie, metodi tecniche e strumenti connessi alla valutazione delle prestazioni e del potenziale

## ABILITÀ/CAPACITÀ

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

Individuare le necessità formative e/o di sviluppo delle competenze ai fini dell'adeguamento della prestazione lavorativa rispetto agli standard stabiliti

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

**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

Definire la

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

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

## 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