

Esperto in gestione delle risorse umane

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

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
Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane	Piemonte
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

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	X	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Calabria	3	X	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	X	X	X
ESPERTO DI GESTIONE DI COOPERATIVE	Lombardia	3	X	X	X
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	3	X	X	X
Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane	Piemonte	3	X	X	X
Amministratore/Amministratrice di cooperativa di produzione lavoro e servizi	Provincia Autonoma di Trento	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
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		X	X
Disability manager	Lazio	1		X	
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	2	X		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	2		X	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

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
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'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

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
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
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	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'implemetazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	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
Esperto per la transizione digitale della pubblica amministrazione	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		

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	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
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	2	X	X
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	2	X	X
Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Molise	2	X	X

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
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
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
Tecnico gestione risorse umane	Liguria
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
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	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
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	3	X	X	X
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	3	X	X	X

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
COACH	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 dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia	3	X	X	X
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	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
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Calabria	2		X	X
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	2		X	X
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	1	X		
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	1		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	
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			
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

Tablelle 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 risorse umane	Liguria
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

Tablelle 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
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
Tecnico gestione risorse umane	Lombardia	3	X	X	X

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
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 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: 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 responsabilità

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 mantenere correttamente i principali dispositivi di protezione individuale

Titolo: Cura degli aspetti organizzativi e amministrativi dell'attività

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 modalità 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'attività
provvedere all'approvvigionamento dei materiali e degli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività
tenere i rapporti con istituti di credito e bancari
organizzare l'attività 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

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, esuberanti, 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 esuberanti 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

Attività 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 modalità 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 equità, 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 criticità ed esuberanti 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 equità, inclusione e non discriminazione e valorizzazione della diversità
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

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, esuberanti, 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 esuberanti 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

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

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

Attività 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

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

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 modalità 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 attività 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 attività di reclutamento e selezione del personale

Descrizione: personale adeguato al raggiungimento degli obiettivi strategici

Obiettivo: personale adeguato al raggiungimento degli obiettivi strategici

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

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 modalità 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 equità, 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 equità, inclusione e non discriminazione

individuare i canali di reclutamento interni e/o esterni in funzione della tipologia

di ruoli da coprire e le professionalità 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

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

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.24.03.04 (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 attività di implementazione dei piani di sviluppo (gestire colloqui, documentazioni, ecc.)

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

predisporre strumenti per il monitoraggio delle attività 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 CP2011 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 2019 INAPP | All Rights Reserved