

ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE

 **SETTORE 24. Area comune**

REPERTORIO - Abruzzo

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 GESTIONE AREA RISORSE UMANE | Lombardia | 3 | X | X | X |
| ESPERTO DI GESTIONE DI COOPERATIVE | Lombardia | 3 | X | X | X |
| Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane | Piemonte | 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 |
|-----------------------|-------------------|-------------------|------------|------------|------------|
|-----------------------|-------------------|-------------------|------------|------------|------------|

| 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 | 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

| 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 |
| 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 |
| 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 | | |

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 |
| COACH | Lombardia | 3 | X | X | X |
| Tecnico della gestione delle risorse umane | Marche | 3 | X | X | X |

| Qualificazione | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|---|-------------------|-------------------|------------|------------|------------|
| Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane | Molise | 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 |
| Tecnico gestione risorse umane | Liguria | 2 | | X | X |
| ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO | Lombardia | 1 | X | | |
| ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE | Lombardia | 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 |

| Qualificazione | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|-------------------|-------------------|------------|------------|------------|
| 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 |
|--|-------------------|-------------------|------------|------------|------------|
| TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE | Lombardia | 0 | | | |
| DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ) | Lombardia | 0 | | | |
| Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implementazione dei processi e della formazione del personale | Toscana | 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

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 |
| 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 |

| Qualificazione | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|-----------------------|-------------------|------------|------------|------------|
| 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 |
| 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 |
| 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 |
|--|-------------------|-------------------|------------|------------|------------|
| 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: Definire piani di dimensionamento degli organici e di sviluppo organizzativo

Obiettivo: Definire i piani di dimensionamento del personale, determinando quantità, ruoli e professionalità di risorse necessarie, curando l'adeguamento della struttura e dei processi organizzativi e realizzando gli interventi per il miglioramento del clima aziendale, in coerenza con gli obiettivi strategici 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: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

Gestione delle risorse umane: modelli e metodologie

Tecniche di analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job description e job evaluation)

Fondamenti di diritto del lavoro

Tipologie di contratti di lavoro

Metodi e tecniche di pianificazione e dimensionamento degli organici
Principi di psicologia del lavoro
Principi di psicologia del lavoro
Tecniche di management per competenze
Tecniche di analisi del clima organizzativo
Tecniche e strumenti di assessment
Fondamenti di organizzazione aziendale
Tecniche e metodologie di diagnosi organizzativa
Processi e strumenti di change management
Metodi e tecniche di miglioramento del clima organizzativo
Tecniche di comunicazione
Tecniche di problem solving
Tecniche di reporting
Principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza

ABILITÀ/CAPACITÀ

Dimensionare l'organico aziendale sulla base di strategia aziendale, analisi e previsione dei carichi di lavoro, turn over e possibilità di rimpiazzo
Applicare tecniche quali/quantitative di analisi e valutazione delle posizioni organizzative
Applicare tecniche di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale
Progettare e predisporre piani ed interventi di sviluppo organizzativo sulla base di input di direzione
Progettare e pianificare interventi di ristrutturazione organizzativa per l'ottimizzazione delle risorse e il ridisegno dei processi di creazione del valore
Implementare piani di change management
Predisporre interventi per il miglioramento del clima aziendale in coerenza con le policy aziendali (servizi sociali, mensa, benessere fisico, ergonomia, salute, trasporti, conciliazione dei tempi, turismo aziendale...)
Produrre report periodici per la direzione aziendale
Predisporre piani di comunicazione interni

Titolo: Determinare contrattualizzazione e politiche retributive delle risorse umane

Obiettivo: Definire ed applicare la politica aziendale di contrattualizzazione, valutazione e retribuzione delle risorse umane, garantendo l'adempimento

delle norme in materia

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

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: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

Fondamenti di diritto del lavoro

Contrattualistica del lavoro e contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)

Politiche e strumenti di mercato del lavoro

Gestione delle risorse umane: modelli e metodologie

Fondamenti di organizzazione aziendale

Tecniche di comunicazione

Principi di psicologia del lavoro

Metodi e tecniche di valutazione del potenziale

Metodi e tecniche di valutazione delle prestazioni

Tecniche di management per competenze

Tecniche di negoziazione

Procedura amministrativa dell'assunzione, del licenziamento, della trasformazione di un contratto di lavoro

Tecniche di compensation per la definizione della retribuzione

Tipologie e tecniche di benchmark

Caratteristiche e funzionamento dei sistemi retributivi e incentivanti

Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di

attività privati o pubblici

ABILITÀ/CAPACITÀ

Individuare e redigere i contratti di lavoro applicabili
Gestire gli aspetti contrattuali della prestazione lavorativa (orari, permessi, congedi, maternità, pensionamenti)
Gestire la mobilità interna
Gestire la comunicazione (le richieste ed il contenzioso) con la forza lavoro in merito agli aspetti contrattuali (orari, permessi, congedi, maternità, pensionamenti)
Definire le metodologie di valutazione del personale
Supportare i responsabili di linea nella valutazione del personale
Applicare tecniche di assessment per la valutazione delle performance del personale
Definire la politica retributiva ed i piani di carriera
Monitorare l'andamento della politica retributiva e dei piani di incentivazione
Applicare tecniche di analisi di benchmark interno ed esterno
Presidiare gli adempimenti relativi alla sicurezza su lavoro e gli accertamenti sanitari obbligatori

Titolo: Progettare ed implementare piani di formazione e sviluppo del personale

Obiettivo: Pianificare azioni formative, rilevando i fabbisogni, applicando tecniche di progettazione e definendo tempi, risorse e strumenti necessari all'erogazione

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

Metodi di rilevazione dei fabbisogni di sviluppo professionale

Metodi di definizione dei fabbisogni formativi e di apprendimento

Obblighi formativi dell'impresa

Metodi e tecniche di progettazione formativa e di apprendimento (on the job training; formazione blended;

Politiche e strumenti di mercato del lavoro

Politiche e strumenti di mercato del lavoro

Metodi di valutazione ex ante di proposte di progetto formativo

Strumenti di monitoraggio e valutazione del processo formativo e dei suoi esiti

ABILITÀ/CAPACITÀ

Applicare metodologie di analisi dei fabbisogni di sviluppo professionale

Predisporre ed applicare documenti per la raccolta delle richieste formative del personale

Individuare e gestire i possibili canali di finanziamento delle attività formative

Pianificare gli interventi formativi definendo tempi, risorse umane e strumentali necessari all'erogazione
Applicare tecniche di progettazione formativa per la predisposizione di piani coerenti ai fabbisogni formativi individuati
Coordinare le attività di implementazione dei piani di sviluppo (gestire colloqui, documentazioni, ecc.)
Selezionare offerte formative
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
Definire i fabbisogni formativi delle popolazione aziendale
Progettare e pianificare azioni di sviluppo/riqualificazione/ riconversione del personale

Titolo: Gestire le relazioni sindacali

Obiettivo: Condurre le trattative sindacali, partendo dall'illustrazione dei piani strategici della direzione, negoziando soluzioni, mediando istanze conflittuali e valutando proposte e soluzioni

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
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

Fondamenti di diritto del lavoro

Principi di diritto sindacale

Contrattualistica del lavoro e contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)

Tecniche di comunicazione efficace

Tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti

Tecniche di presa delle decisioni

ABILITÀ/CAPACITÀ

Attivare le procedure di consultazione e confronto con le organizzazioni sindacali nelle ipotesi previste della normativa di riferimento (trasferimenti, ristrutturazioni, ...)

Illustrare piani strategici e di sviluppo definiti dalla direzione aziendale

Gestire le trattative sindacali

Presidiare i flussi informativi che intercorrono tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali

Applicare tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti nelle attività di mediazione tra istanze potenzialmente conflittuali

Applicare tecniche di comunicazione efficace e di decision making

Stipulare con le controparti sindacali accordi e contratti coerenti con le policy aziendali e con le indicazioni della direzione aziendale

Comunicare e sviluppare le soluzioni individuate e condivise con le funzioni aziendali competenti

Titolo: Pianificare il reclutamento e la selezione del personale

Obiettivo: Definire, sulla base della pianificazione strategica, il piano di reclutamento ed attuare la selezione del personale

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

Fondamenti di diritto del lavoro

Politiche e strumenti di mercato del lavoro

Principi di psicologia del lavoro

Tecniche di ricerca e reclutamento del personale: piattaforme e strumenti digitali

Tecniche di comunicazione

Tecniche di selezione

Tecniche di gestione del colloquio

Metodi e tecniche di assessment

Metodi e tecniche di valutazione del potenziale

Principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza

ABILITÀ/CAPACITÀ

Definire il piano di reclutamento del personale (target, criteri, canali, tempi e risorse) sulla base

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

Applicare tecniche di conduzione di colloqui individuali e di gruppo

Supervisionare le procedure di inserimento e assunzione dei neoassunti

Codici ISTAT CP2021 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