

STANDARD MINIMO DI PERCORSO FORMATIVO

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

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE n. 79/DPG009 (01-06-2020)

1. RAPPORTO FRA UNITÀ DI COMPETENZA E UNITÀ DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Unità di Competenza	Unità di Risultati di Apprendimento
---	Inquadramento della professione
---	Inquadramento dei processi di gestione e sviluppo di risorse umane e organizzazione
---	Diritto e politiche del lavoro
---	Strumenti di management
---	Gestire la sicurezza sul luogo di lavoro
Definire piani di dimensionamento degli organici e di sviluppo organizzativo	Definire piani di dimensionamento degli organici
	Definire piani di sviluppo organizzativo
Determinare contrattualizzazione e politiche retributive delle risorse umane	Gestire la contrattualistica
	Definire e attuare le politiche retributive
Pianificare il reclutamento e la selezione del personale	Definire il piano di reclutamento e la selezione del personale
Progettare ed implementare piani di formazione e sviluppo del personale	Pianificare le azioni formative
Gestire le relazioni sindacali	Supportare la conduzione delle trattative sindacali

2. LIVELLO EQF DELLA QUALIFICAZIONE IN USCITA: 7

3. REQUISITI OBBLIGATORI DI ACCESSO AL PERCORSO

- Possesso di laurea magistrale o vecchio ordinamento nelle discipline psicologiche, giuridiche, economiche, formative, ad indirizzo scientifico ed umanistico con profili formativi e professionali riconducibili nell'ambito della gestione delle risorse umane.

- Conoscenza della lingua inglese almeno al livello B2 del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue, restando obbligatorio lo svolgimento delle specifiche prove valutative in sede di selezione, ove il candidato già non disponga di attestazione di valore equivalente.
- Per i cittadini stranieri conoscenza della lingua italiana almeno al livello B2 del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue, oltreché della lingua inglese al livello B2, restando obbligatorio lo svolgimento delle specifiche prove valutative in sede di selezione, ove il candidato già non disponga di attestazione di valore equivalente.
- I cittadini extracomunitari devono disporre di regolare permesso di soggiorno valido per l'intera durata del percorso o dimostrazione della attesa di rinnovo, documentata dall'avvenuta presentazione della domanda di rinnovo del titolo di soggiorno

4. ARTICOLAZIONE, PROPEDEUTICITÀ E DURATE MINIME

O.	Articolazione dell'Unità di competenza/Contenuti	Unità di Risultati di Apprendimento	Durata minima	di cui in FAD	Crediti Formativi
1	Conoscenze • Orientamento al ruolo • Aspetti contrattualistici, fiscali e previdenziali	Inquadramento della professione	10	0	Non ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza
2	Conoscenze • Gestione delle risorse umane: modelli e metodologie • Principi di psicologia del lavoro • Fondamenti di organizzazione aziendale	Inquadramento dei processi di gestione e sviluppo di risorse umane e organizzazione	30	0	Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza sulla base della valutazione di apprendimenti maturati attraverso frequenza di percorsi di apprendimento formale o non formale, con attività di aula
3	Conoscenze • Fondamenti di diritto del lavoro • Tipologie di contratti di lavoro • Contrattualistica del lavoro e contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) • Politiche e strumenti di mercato del lavoro	Diritto e politiche del lavoro	30	0	Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza sulla base della valutazione di apprendimenti maturati attraverso frequenza di percorsi di apprendimento formale o non formale, con attività

					di aula
4	Conoscenze • Tecniche di problem solving • Tecniche di comunicazione • Tecniche di presa delle decisioni • Tecniche di reporting	Strumenti di management	30	0	Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza sulla base della valutazione di apprendimenti maturati attraverso frequenza di percorsi di apprendimento formale o non formale, con attività di aula
5	Conoscenze • Tecniche di analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job description e job evaluation) • Metodi e tecniche di pianificazione e dimensionamento degli organici Abilità • Applicare tecniche quali/quantitative di analisi e valutazione delle posizioni organizzative • Dimensionare l'organico aziendale sulla base di strategia aziendale, analisi e previsione dei carichi di lavoro, turn over e possibilità di rimpiazzo	Definire piani di dimensionamento degli organici	35	0	Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza sulla base della valutazione di apprendimenti formali, non formali ed informali
6	Conoscenze • Tecniche di management per competenze • Tecniche di analisi del clima organizzativo • Tecniche e strumenti di assessment • Tecniche e metodologie di diagnosi organizzativa Abilità	Definire piani di sviluppo organizzativo	40	0	Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza sulla base della valutazione di apprendimenti formali, non formali

	• 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 pianificare interventi di ristrutturazione organizzativa per l'ottimizzazione delle risorse e il ridisegno dei processi di creazione del valore • 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...)				ed informali
7	Conoscenze • Procedura amministrativa dell'assunzione, del licenziamento, della trasformazione di un contratto di lavoro Abilità • 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)	Gestire la contrattualistica	40	0	AmMESSo il riconoscimento di credito di frequenza da apprendimenti formali, non formali ed informali
8	Conoscenze • Metodi e tecniche di valutazione del potenziale • Metodi e tecniche di valutazione delle prestazioni • Tecniche di management per competenze • Tipologie e tecniche di benchmark • Caratteristiche e funzionamento dei sistemi retributivi e incentivanti Abilità • Definire le metodologie di valutazione del personale • Supportare i responsabili di linea nella valutazione del personale	Definire e attuare le politiche retributive	30	0	AmMESSo il riconoscimento di credito formativo di frequenza sulla base della valutazione di apprendimenti formali, non formali ed informali

	• 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				
9	Conoscenze • Tecniche di ricerca e reclutamento del personale: piattaforme e strumenti digitali • Tecniche di selezione • Tecniche di gestione del colloquio Abilità • 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 professionalita' da selezionare • 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	Definire il piano di reclutamento e la selezione del personale	30	0	Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza sulla base della valutazione di apprendimenti formali, non formali ed informali
10	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; • Risorse pubbliche e derivanti da fondi interprofessionali per la formazione continua • Metodi di valutazione ex ante di proposte di progetto formativo • Strumenti di monitoraggio e valutazione del processo formativo	Pianificare le azioni formative	40	0	Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza sulla base della valutazione di apprendimenti formali, non formali ed informali

	e dei suoi esiti Abilità • 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				
11	Conoscenze • Principi di diritto sindacale • Tecniche di presa delle decisioni Abilità • 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	Supportare la conduzione delle trattative sindacali	30	0	AmMESSO il riconoscimento di credito formativo di frequenza sulla base della valutazione di apprendimenti formali, non formali ed informali

	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				
12	Conoscenze • Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Abilità • Presidiare gli adempimenti relativi alla sicurezza su lavoro e gli accertamenti sanitari obbligatori	Gestire la sicurezza sul luogo di lavoro	16	4	Ammesso credito di frequenza con valore a priori riconosciuto a chi ha già svolto con idonea attestazione (conformità settore di riferimento e validità temporale) il corso conforme all'Accordo Stato - Regioni 21/12/2011 - Formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37 comma 2 del D.lgs. 8 1/2008
DURATA MINIMA TOTALE AL NETTO DEL TIROCINIO CURRICULARE			361	4	

Nota

Le Unità di Risultato di apprendimento n.1, 2, 3 e 4 vanno realizzate, anche in alternanza fra loro, ad inizio percorso. Le restanti unità possono essere realizza, anche in alternanza fra loro, sulla base delle scelte progettuali dell'organismo di formazione

5. TIROCINIO CURRICULARE

Durata minima tirocinio, al netto dell'eventuale riconoscimento di crediti formativi di frequenza: 100 ore

Durata massima tirocinio: 150 ore

6. UNITÀ DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO AGGIUNTIVE

A scopo di miglioramento/curvatura della progettazione didattica, nel limite massimo del 20% delle ore totali di formazione, al netto del tirocinio curriculare.

7. METODOLOGIA DIDATTICA

Le unità di risultato di apprendimento vanno realizzate attraverso attività di formazione d'aula specifica e metodologia attiva

8. VALUTAZIONE DIDATTICA DEGLI APPRENDIMENTI

Obbligo di tracciabile valutazione didattica degli apprendimenti per singola Unità di risultato di apprendimento

9. GESTIONE DEI CREDITI FORMATIVI

- Credito di ammissione: riconoscibile sulla base della valutazione degli apprendimenti formali, non formali ed informali

- Crediti formativi di frequenza: Percentuale massima riconoscibile 30% sulla durata di ore d'aula o laboratorio; 50% su tirocinio curriculare, al netto degli eventuali crediti con valore a priori.

10. REQUISITI PROFESSIONALI E STRUMENTALI

Qualificazione dei formatori, di cui almeno il 50% esperti provenienti dal mondo del lavoro, in possesso di una specifica e documentata esperienza professionale o di insegnamento, almeno triennale, nel settore di riferimento.

STANDARD MINIMO DI ATTREZZATURE: laboratorio informatico (un pc per ogni due allievi)

11. ATTESTAZIONE IN ESITO RILASCIATA DAL SOGGETTO ATTUATORE

Documento di formalizzazione degli apprendimenti, con indicazione del numero di ore di effettiva frequenza. Condizioni di ammissione all'esame finale: frequenza di almeno il 70% delle ore complessive del percorso formativo

12. ATTESTAZIONE IN ESITO AD ESAME PUBBLICO

Certificato di qualificazione professionale rilasciato ai sensi del D.lgs 13/13