



REGIONE TOSCANAGIUNTA REGIONALE

**DIREZIONE GENERALE COMPETITIVITA' DEL SISTEMA REGIONALE E SVILUPPO
DELLE COMPETENZE**

AREA DI COORDINAMENTO FORMAZIONE, ORIENTAMENTO E LAVORO

SETTORE FORMAZIONE E ORIENTAMENTO

Il Dirigente Responsabile/ Il Responsabile di P.O. delegato: GIANNI BIAGI

Decreto	N° 302	del 12 Febbraio 2013
----------------	---------------	-----------------------------

Publicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione integrale (PBURT/BD)

Allegati n°: 5

ALLEGATI:

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo di trasmissione</i>	<i>Riferimento</i>
<i>A</i>	<i>Si</i>	<i>Cartaceo+Digitale</i>	<i>-</i>
<i>B</i>	<i>Si</i>	<i>Cartaceo+Digitale</i>	<i>-</i>
<i>C</i>	<i>Si</i>	<i>Cartaceo+Digitale</i>	<i>-</i>
<i>D</i>	<i>Si</i>	<i>Cartaceo+Digitale</i>	<i>-</i>
<i>E</i>	<i>Si</i>	<i>Cartaceo+Digitale</i>	<i>-</i>

Oggetto

DD. 3610/09 Repertorio regionale delle figure professionali - Approvazione schede descrittive di figure professionali - Modifica.

Atto non soggetto al controllo interno ai sensi della D.G.R. n. 1315/2003 e della D.G.R. n. 506/2006

Atto certificato il 14-02-2013

IL DIRIGENTE

Visto quanto disposto dall'art. 2 della LR 1/09 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" che definisce i rapporti tra organi di direzione politica e dirigenza;

Visti gli artt. 6 e 9 della richiamata LR 1/09, inerenti le competenze dei responsabili di settore;

Visto il Decreto dirigenziale del 15.01.2010 n. 85 con il quale il sottoscritto è stato nominato responsabile del Settore Formazione e Orientamento;

Visto il Decreto n. 5192 del 26 ottobre 2010, avente per oggetto "Direzione Generale Competitività del Sistema Regionale e Sviluppo delle competenze: assetto organizzativo";

Vista la Legge regionale 26 luglio 2002 n. 32 e s.m.i. recante "Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro";

Visto il "Regolamento di esecuzione della L.R. 26.7.2002 n. 32, (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro)", emanato con D.P.G.R. 8 agosto 2003 n. 47/R e s.m.i.;

Vista la Deliberazione del Consiglio Regionale 20.09.2006 n. 93 avente per oggetto – approvazione Piano Indirizzo generale integrato ex art. 31 legge regionale 26 luglio 2002 n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro);

Visto il D.P.G.R. del 5 giugno 2009, n. 28/R recante le modifiche al Regolamento di esecuzione emanato con Decreto del Presidente della Giunta regionale 8 agosto 2003, n. 47/R (Regolamento di esecuzione della legge regionale 26 luglio 2002 n. 32);

Vista la Delibera della Giunta regionale del 22 giugno 2009, n. 532 con la quale si approva il "Disciplinare per l'attuazione del sistema regionale delle competenze previsto dal Regolamento di esecuzione della L.R. 32/2002" e s.m.i.;

Visto il decreto dirigenziale del 23 luglio 2009, n. 3610 avente ad oggetto "Repertorio regionale delle Figure Professionali - Approvazione di un primo elenco di Figure Professionali organizzate per settori di attività economica e relative schede descrittive e dell'elenco dei profili professionali non più attivabili";

Visto il decreto dirigenziale del 17 giugno 2010 n. 3056 avente ad oggetto "Repertorio regionale delle Figure Professionali - Approvazione di un secondo elenco di Figure Professionali organizzate per settori di attività economica e relative schede descrittive e dell'elenco dei profili professionali non più attivabili";

Visto il decreto dirigenziale del 12 gennaio 2011 n. 19 avente ad oggetto "D.D. 3610/09 Repertorio regionale delle Figure Professionali - Approvazione di un primo elenco di Figure Professionali organizzate per settori di attività economica e relative schede descrittive e dell'elenco dei profili professionali non più attivabili". Modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto dirigenziale del 5 maggio 2011 n. 1672 avente ad oggetto "D.D. n. 3610/09. Repertorio regionale delle Figure Professionali – approvazione di un primo elenco di figure professionali per settori di attività economica e relative schede descrittive. Modifiche ed integrazioni";

Visto il decreto dirigenziale del 29 giugno 2011 n. 2612 avente ad oggetto "D.D. n. 3610/09 Repertorio personale delle figure professionali - approvazione di un primo elenco delle figure professionali per settori di attività economica e relative schede descrittive" – Modifiche ed integrazioni";

Visto il decreto dirigenziale del 12 gennaio 2012 n. 50 avente ad oggetto " DD.3610/09 Repertorio regionale delle figure professionali – Approvazione delle figure professionali del settore "fabbricazione di prodotti in materiali non metalliferi, estrazione e lavorazione pietre – area marmo" e dell'elenco dei profili professionali non più attivabili";

Visto il decreto dirigenziale del 16 aprile 2012 n.1513 avente ad oggetto " DD.3610/09 Repertorio regionale delle figure professionali – Approvazione di n. 2 schede descrittive delle figure professionali "addetto alle operazioni di navigazione, pesca e prima preparazione del pescato e di controllo degli impianti di acquacoltura/maricoltura" e "Tecnico dell'analisi e trascrizione di segnali fonici e di gestione della perizia di trascrizione in ambito forense";

Visto il decreto dirigenziale del 25 ottobre 2012 n. 4965 avente ad oggetto “ DD.3610/09 Repertorio regionale delle figure professionali – Approvazione schede descrittive di figure professionali e dell’elenco dei profili professionali non più attivabili”;

Ritenuto opportuno modificare la scheda descrittiva della figura professionale “tecnico della valorizzazione delle risorse locali” presente nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali e procedere, quindi, all’approvazione della relativa scheda descrittiva da inserire nel Repertorio di cui sopra, come di seguito riportato:

- Tecnico della valorizzazione delle risorse locali (Allegato A);

Ritenuto opportuno approvare le nuove schede descrittive delle seguenti figure professionali ed inserirle quindi nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali, come di seguito elencate:

- Tecnico dello sviluppo del personale, dell’analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale (Allegato B);
- Tecnico dell’organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi (Allegato C);
- Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale (Allegato D);
- Tecnico dell’organizzazione e gestione di strutture per l’allevamento, l’accoglienza e l’impiego degli equidi (Allegato E);

Visto il parere favorevole espresso dal Comitato tecnico per la gestione del Repertorio regionale delle Figure professionali nella seduta del 01 febbraio 2012;

Vista la griglia degli indicatori finanziari inviata dal controllo di gestione al fine del completamento del Cruscotto di Governo, se ne deduce per l’attività del presente decreto il codice nr. 0203010000;

DECRETA

di approvare, per le ragioni espresse in narrativa, le schede descrittive da inserire nel “Repertorio regionale delle figure professionali” come di seguito riportato:

- Tecnico della valorizzazione delle risorse locali (Allegato A);
 - Tecnico dello sviluppo del personale, dell’analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale (Allegato B);
 - Tecnico dell’organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi (Allegato C);
 - Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale (Allegato D);
 - Tecnico dell’organizzazione e gestione di strutture per l’allevamento, l’accoglienza e l’impiego degli equidi (Allegato E)
- di considerare gli allegati A, B, C, D, E, parti sostanziali e integranti del presente atto.

Il presente atto è pubblicato integralmente sul BURT ai sensi dell’art. 5, comma 1 lett. f) della L.R.23/2007 e successive modifiche ed integrazioni e sulla banca dati degli atti amministrativi della Giunta regionale ai sensi dell’art. 18, comma 2, della medesima Legge regionale 23/2007.

Il dirigente
Gianni Biagi

REGIONE TOSCANA SETTORE FSE E SISTEMA DELLA FORMAZIONE E DELL'ORIENTAMENTO
REPERTORIO REGIONALE DELLE FIGURE PROFESSIONALI (RRFP)
DETTAGLIO SCHEDA FIGURA PROFESSIONALE

Denominazione Figura	tecnico della valorizzazione di risorse locali (126)
Settori di riferimento	Trasversale (41)
Ambito di attività	progettazione, ricerca e sviluppo
Livello di complessità	gruppo-livello B
Descrizione	Conosce il tessuto socio-economico del territorio di riferimento e sviluppa un'azione di collegamento tra figure, istituzioni e altri attori locali. Mette in atto dinamiche di sviluppo sociale ed economico, attivando e valorizzando risorse locali e convogliandole nell'attività di impresa. Promuove e ricerca soluzioni progettuali innovative di sviluppo locale, partendo dalle esigenze espresse dalla popolazione e dalle forze sociali in rispondenza alle sollecitazioni del mercato, nel rispetto dell'ambiente, del territorio e delle norme in materia di legalità e sicurezza del lavoro. E' dotato di competenze nel campo della promozione dello sviluppo locale e della cultura della legalità e della sicurezza all'interno di amministrazioni pubbliche, associazioni, organizzazioni private, società di servizi e, soprattutto, imprese del territorio. La figura professionale è in grado di "leggere" il contesto socio-economico, di programmare, gestire e valutare progetti imprenditoriali, di favorire processi di cooperazione tra imprese ed istituzioni, di formulare politiche pubbliche per lo sviluppo locale, di utilizzare gli strumenti normativi in vigore
Contesto di esercizio	
Tipologia Rapporti di lavoro	Può essere inquadrato come dipendente presso Associazioni di Categoria o Enti Pubblici e Privati, ma opera prevalentemente come figura di consulenza con contratti di natura libero professionale
Collocazione contrattuale	La collocazione contrattuale può essere molto diversificata a seconda della tipologia del datore di lavoro. Prevalentemente, si tratta di prestazioni libero professionali a partita IVA o in forma coordinata e continuativa
Collocazione organizzativa	La sua collocazione auspicabile è quella nell'ambito di una organizzazione attiva sul territorio e di collegamento con una ampia rete di imprese, ma può operare anche in istituzioni locali, cooperative ed imprese, o come lavoratore autonomo
Opportunità sul mercato del lavoro	Lavora presso enti, associazioni pubbliche o private, studi professionali, imprese maggiormente strutturate
Percorsi formativi	Possesso del titolo di istruzione secondaria superiore. Percorsi formativi riferibili alla progettazione ed allo sviluppo in ambito locale. Gradite esperienze professionali nel campo delle associazioni di categoria o dei servizi alle imprese. Conosce almeno una lingua straniera
Indici di conversione	
Sistemi di classificazione a fini statistici	
ISCO 1988	341 - FINANCE AND SALES ASSOCIATE PROFESSIONALS - 3419 - Finance and sales associate professionals not elsewhere classified
ISTAT Professioni (CP2001)	3.4.1.2 - Tecnici dell'organizzazione di fiere, convegni ed assimilati
Sistemi di classificazione e repertori di descrizione	
Unioncamere EXCELSIOR	13.05.07 - Esperti e tecnici commerciali e della pubblicità
Repertorio Professioni ISFOL	
Repertorio EBNA	
Repertorio ENFEA	
Repertorio OBNF	
Repertorio nazionale delle figure per i percorsi I.F.T.S	
Repertori regionali per la Formazione professionale	
Fonti documentarie	Contratto collettivo nazionale quadri e impiegati agricoli. Contratto collettivo nazionale operai agricoli. Contratto collettivo nazionale dirigenti agricoltura. http://borsalavorolombardia.net . http://www.regione.toscana.it . http://www.regione.emilia-romagna.it . http://www.isfol.it/orientaonline . ARSIA/IRPET: Rapporto sulla agricoltura toscana 2004. Evoluzione strutturale agricoltura e fabbisogni formativi, Cipa-at-IRIPA

ELENCO AREE DI ATTIVITA'

DENOMINAZIONE ADA	Analisi della domanda
Descrizione della performance	Analizzare la domanda di sviluppo locale attraverso strumenti predisposti allo scopo
UC 757	
Capacità	Acquisire i dati relativi alla domanda sapendo individuare le possibili fonti degli stessi e utilizzando la metodologia più idonea
Capacità	Analizzare la domanda proveniente dal territorio e dagli operatori interfacciandosi con questi
Capacità	Attingere alla documentazione dei soggetti pubblici ed alle norme che possono rivestire interesse per le azioni da intraprendere consultando banche dati e ricerche bibliografiche
Capacità	Gestire le relazioni con le istituzioni locali partecipando alla definizione degli interessi e obiettivi di sviluppo
Capacità	Interpretare i bisogni espressi e le istanze non definite sul territorio in oggetto
Capacità	Interpretare situazioni e problematiche diverse, manifestate da parte degli operatori locali cercando di far emergere sia le aree di criticità che le soluzioni o i modelli positivi e talvolta già applicati
Capacità	Osservare ed analizzare le problematiche dei portatori di interessi locali per definire le linee strategiche di sviluppo sulle quali cercare la condivisione degli attori locali
Conoscenza	Caratteristiche dei principali strumenti di acquisizione delle informazioni quali questionari, interviste, focus group, ecc.
Conoscenza	Metodologie di elaborazione e gestione dei dati per affettuare valutazioni obiettive sulle quali proporre idee progettuali ed azioni specifiche
Conoscenza	Principali applicativi software per eseguire lettura, archiviazione, analisi, confronto e valutazione dei dati relativi alla domanda

DENOMINAZIONE ADA	Progettazione di attività di sviluppo locale
Descrizione della performance	Progettare azioni di sviluppo del territorio locale con il coinvolgimento dei soggetti pubblici e privati interessati
UC 759	
Capacità	Animare il territorio rurale sapendo gestire azioni di focus group, incontri, seminari, allo scopo di far emergere potenzialità, modelli, eccellenze e criticità
Capacità	Curare il monitoraggio delle singole fasi progettuali disponendo di strumenti e tecniche idonei allo scopo
Capacità	Identificare gli obiettivi delle azioni sulla base della analisi delle criticità precedentemente svolta e della quantità e tipologia delle risorse disponibili
Capacità	Interagire con le reti di partenariati locali per dare maggiore incisività alle azioni progettuali
Capacità	Interpretare bandi pubblici o privati, banche dati, normativa, modellistica per la redazione di progetti approfondendo vincoli ed opportunità degli stessi
Capacità	Redigere report progettuali tenendo conto del contesto di riferimento, degli attori operanti e delle aree prioritarie
Capacità	Scegliere strategie di azione sulla base delle priorità emerse dai partecipanti al progetto
Capacità	Valutare progetti sul piano economico-finanziario, strutturale, organizzativo e gestionale
Conoscenza	Fasi del ciclo di vita del progetto per determinare i vari step, gli obiettivi intermedi e monitorare il percorso
Conoscenza	Indicatori di avanzamento e di risultato per verificare in ogni fase progettuale la rispondenza con i tempi previsti e il raggiungimento dei risultati intermedi e finali
Conoscenza	Piani negoziati allo scopo di avere il quadro dei macroobiettivi scelti dai soggetti pubblici ed operare in sinergia con questi

DENOMINAZIONE ADA	Raccolta ed elaborazione dati del contesto
Descrizione della performance	Raccogliere e successivamente elaborare ed analizzare dati e informazioni (produttive, sociali, economiche e normative) in relazione al contesto territoriale interessato
UC 756	
Capacità	Identificare le prescrizioni legali relative ad igiene e sicurezza che coinvolgono attività, prodotti e servizi di una organizzazione aziendale per darne comunicazione ai responsabili delle funzioni interessate

Capacità	Interagire attivamente con il contesto territoriale per cogliere gli elementi utili all'elaborazione dei piani di sviluppo
Capacità	Progettare, rispondendo alle esigenze, in ambito del mondo no profit e dell'associazionismo
Capacità	Redigere il piano di rilevazione dei dati
Capacità	Sensibilizzare i diversi livelli professionali dell'organizzazione sull'importanza della conformità legislativa e sulle conseguenze derivanti dagli eventuali scostamenti
Capacità	Utilizzare i principali applicativi software e web per effettuare la raccolta e le elaborazioni di dati
Conoscenza	Elementi tecnici ed applicativi di Google Documenti (moduli), word, excel, access, acrobat reader e power point per raccogliere, archiviare, analizzare, elaborare, visualizzare e divulgare i dati del contesto di riferimento
Conoscenza	Normativa comunitaria, nazionale e locale relativa ai principali settori produttivi locali, del no profit e dell'associazionismo per definire azioni di rilancio, tutela e promozione dell'economia territoriale nel rispetto della normativa e per cogliere le opportunità offerte dalle stesse normative
Conoscenza	Normativa comunitaria, nazionale e regionale su ambiente, energia e sicurezza nei luoghi di lavoro per salvaguardare i consumatori e gli operatori
Conoscenza	Tecniche base di comunicazione per il coinvolgimento dei lavoratori sull'importanza della conformità legislativa
Conoscenza	Tecniche di analisi delle fonti dei dati di rilevazione e piano di rilevazione allo scopo di ottenere la migliore conoscenza del contesto nel quale la figura deve operare e progettare le azioni

REGIONE TOSCANA SETTORE FSE E SISTEMA DELLA FORMAZIONE E DELL'ORIENTAMENTO
REPERTORIO REGIONALE DELLE FIGURE PROFESSIONALI (RRFP)
DETTAGLIO SCHEDA FIGURA PROFESSIONALE

Denominazione Figura	tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale (425)
Settori di riferimento	Trasversale (41)
Ambito di attività	amministrazione e gestione
Livello di complessità	gruppo-livello B
Descrizione	Si occupa di incrementare le capacità e le competenze del capitale umano di un'organizzazione. Definisce le esigenze formative di ogni singola risorsa in base alle sue potenzialità di sviluppo individuale, alle fasi del ciclo di vita professionale e al piano di carriera e di sviluppo professionale; questo avviene conseguentemente ad 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. Inoltre è una figura preposta al coordinamento, al supporto ed alla gestione organizzativa, didattica e amministrativa dei percorsi di formazione e delle attività di sviluppo delle risorse umane
Contesto di esercizio	
Tipologia Rapporti di lavoro	Si tratta di una professionalità che generalmente risulta inserita nell'ambito della struttura aziendale con rapporto di lavoro dipendente. Altre volte il rapporto di lavoro può essere di tipo consulenziale per svolgere processi di sviluppo mirati a specifiche figure professionali e può operare come libero professionista o formatore per aziende, società di consulenza e formazione
Collocazione contrattuale	Il livello contrattuale della figura varia a seconda del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento per il settore in cui la figura professionale opera. Se il rapporto di lavoro non prevede un inquadramento di tipo dipendente, i contratti prevalenti sono: rapporti di libero professionista con partita IVA, prestazione occasionale o contratto di lavoro a progetto
Collocazione organizzativa	La figura può operare all'interno dell'area delle risorse umane in aziende ed organizzazioni di dimensioni medio- grandi in qualsiasi settore economico- produttivo. Intrattiene abitualmente relazioni con diverse figure professionali sia interne (ad esempio la funzione della produzione, amministrazione, direzione generale) che esterne all'organizzazione come società di formazione e/o consulenza
Opportunità sul mercato del lavoro	La figura assume oggi un'importanza crescente anche presso imprese di medie e piccole dimensioni, o anche nel settore pubblico. È dunque una professione caratterizzata da buone prospettive di occupabilità. Le attività di formazione e sviluppo delle competenze sono infatti tuttora considerate strategiche dalle imprese, ai fini del mantenimento o del miglioramento della propria posizione competitiva
Percorsi formativi	La figura è in genere un laureato, che può provenire da diversi percorsi formativi. Le lauree propedeutiche a svolgere questa professione sono quelle in discipline socio- psicologiche, in scienze dell'educazione e della formazione, preferibilmente con percorsi di perfezionamento post-laurea
Indici di conversione	
Sistemi di classificazione a fini statistici	
ISCO 1988	342 - BUSINESS SERVICES AGENTS AND TRADE BROKERS - 3423 - Employment agents and labour contractors 241 - BUSINESS PROFESSIONALS - 2412 - Personnel and careers professionals 123 - OTHER DEPARTMENT MANAGERS - 1232 - Personnel and industrial relations department managers
ISTAT Professioni (CP2001)	2.5.1.3 - Specialisti di problemi del personale e dell'organizzazione del lavoro
Sistemi di classificazione e repertori di descrizione	
Unioncamere EXCELSIOR	
Repertorio Professioni ISFOL	Gestione delle Risorse Umane; L'esperto di outplacement; Gestione delle Risorse Umane; L'esperto in formazione aziendale; Gestione delle Risorse Umane; Lo psicologo del lavoro;
Repertorio EBNA	
Repertorio ENFEA	
Repertorio OBNF	
Repertorio nazionale delle figure per i percorsi I.F.T.S	
Repertori regionali per la Formazione professionale	

Fonti documentarie	
--------------------	--

ELENCO AREE DI ATTIVITA'

DENOMINAZIONE ADA	Analisi dei fabbisogni di formazione
Descrizione della performance	Raccogliere in modo esauriente informazioni sia individuali che organizzative al fine di definire con chiarezza quali siano le conoscenze che debbono essere trasmesse e le competenze (trasversali e tecniche) da sviluppare nel personale interno al contesto di riferimento
UC 1858	
Capacità	Definire le esigenze formative della singola risorsa in base alle sue potenzialità di sviluppo individuale, alla fase del suo ciclo di vita professionale e al suo piano di carriera, tenendo conto delle sue necessità legate anche alla presenza di un'eventuale disabilità, attraverso interviste, questionari e/o l'analisi delle politiche aziendali per la programmazione del personale
Capacità	Identificare specifiche esigenze di formazione derivanti da un'accurata analisi delle performance e delle posizioni al fine di ridurre al minimo gli scostamenti rispetto alle aspettative aziendali e alle strategie connesse
Capacità	Individuare le esigenze di formazione che derivano dalle scelte strategiche dell'organizzazione attraverso interviste, questionari ai vertici aziendali e/o analisi dei dati provenienti dal sistema informativo del personale
Capacità	Sviluppare un ambiente organizzativo orientato alla "formazione all'apprendimento" intesa come capacità di mantenere continuamente attivo il proprio processo di apprendimento in ottica di life-long learning
Conoscenza	Elementi di base di accessibilità, tecnologie assistive e requisiti minimi per poter scegliere gli strumenti e le metodologie più appropriate in presenza di personale disabile
Conoscenza	Metodologie di analisi delle competenze e di rilevazione dei bisogni formativi e professionali e di pianificazione formativa
Conoscenza	Strumenti e strategie per l'autoaggiornamento e l'autoformazione personale
Conoscenza	Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi all'analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo a livello organizzativo, professionale ed individuale

DENOMINAZIONE ADA	Consulenza per la scelta e lo sviluppo della progettualità
Descrizione della performance	Aiutare il soggetto a definire progetti e percorsi di scelta e sviluppo dell'esperienza formativa e/o lavorativa, valorizzando le competenze e risorse disponibili e tenendo conto dei contesti di riferimento
UC 1838	
Capacità	Identificare ipotesi progettuali e valutarne la coerenza in relazione al set di competenze/risorse/potenzialità del soggetto
Capacità	Identificare le caratteristiche fondamentali di un contesto organizzativo e riconoscere gli aspetti essenziali di un ruolo professionale
Capacità	Individuare e formulare strategie di risoluzione di un problema di decisione e di presidio di un processo di scelta e/o cambiamento/sviluppo
Capacità	Selezionare, adattare e utilizzare in modo appropriato strumentazioni specifiche, riferite in particolare alla ricostruzione dell'esperienza e all'analisi delle competenze e risorse
Capacità	Sostenere la messa a punto di un progetto di sviluppo dell'esperienza formativa e/o lavorativa della persona, coerente con le sue scelte di vita e realizzabile rispetto alle condizioni di contesto
Capacità	Valutare l'adeguatezza dei modelli teorici di riferimento in relazione alle problematiche di scelta e cambiamento e alle caratteristiche specifiche dei singoli soggetti
Conoscenza	Caratteristiche dei principali modelli decisionali e dei processi cognitivi ed emozionali coinvolti nei processi di scelta e decisione
Conoscenza	Caratteristiche dei principali modelli di sviluppo di carriera professionale
Conoscenza	Elementi di analisi organizzativa e di metodologie di analisi dei ruoli professionali
Conoscenza	Metodologie e strumenti di ricostruzione e analisi delle esperienze formative e professionali, delle competenze e risorse personali

DENOMINAZIONE ADA	Monitoraggio e valutazione del percorso formativo
--------------------------	---

Descrizione della performance	Individuare i cambiamenti intervenuti nelle persone formate in termini di reazioni, apprendimenti, comportamenti e risultati in modo da garantire coerenza tra i piani di formazione e le strategie organizzative
UC 1859	
Capacità	Realizzare un monitoraggio durante lo svolgimento dell'intervento formativo per gli interventi correttivi/migliorativi e valorizzare gli elementi di positività che caratterizzano il processo formativo
Capacità	Redigere un report conclusivo al termine degli incontri per descrivere in modo sintetico gli obiettivi, gli argomenti, i metodi e le modalità di valutazione dell'intervento formativo
Capacità	Ricostruire il processo realizzato e confrontarlo con quanto programmato per rilevare l'impatto effettivo del percorso realizzato
Capacità	Strutturare e predisporre prove di valutazione degli apprendimenti in coerenza con l'attività formativa svolta e tali da tener conto di eventuali esigenze speciali (test accessibili a tutti)
Capacità	Verificare l'adeguatezza del percorso formativo che si intende attuare e la validazione complessiva degli obiettivi posti ex ante
Conoscenza	Elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro)
Conoscenza	Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi alla valutazione ex ante, in itinere ed ex post del percorso formativo
Conoscenza	Teorie, metodi, tecniche e strumenti di analisi del ritorno degli investimenti sulla formazione (ROI)

DENOMINAZIONE ADA	Progettazione di interventi formativi
Descrizione della performance	Definire un progetto formativo sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi dei destinatari e delle esigenze della committenza, assicurandone la coerenza con le finalità, i tempi e le risorse disponibili
UC 229	
Capacità	Articolare il percorso formativo in moduli/unità al fine di garantire un'articolazione coerente e flessibile
Capacità	Definire gli strumenti di valutazione del processo formativo e delle competenze raggiunte per monitorare l'efficacia del percorso realizzato
Capacità	Definire i contenuti dei moduli/unità didattiche al fine di rispondere alle richieste individuate con l'analisi dei fabbisogni formativi
Capacità	Definire le modalità di svolgimento e le metodologie maggiormente coerenti con l'offerta formativa e con i bisogni dell'utenza
Capacità	Definire obiettivi, contenuti e metodi dell'attività formativa sulla base dei risultati dell'analisi dei fabbisogni
Capacità	Definire un piano di spesa delle attività formative in un'ottica di analisi del rapporto costi/benefici
Capacità	Formulare e articolare progetti di diversa natura (progetti 'standard', progetti integrati/complessi, etc.) e destinati a differenti linee di finanziamento (Provincia, FSE, etc.)
Capacità	Indicare le fasi di svolgimento del percorso formativo in modo da garantirne la coerenza e la coesione
Conoscenza	Elementi di contabilità per definire il piano di spesa complessivo del progetto formativo in un'ottica di analisi del rapporto costi/benefici
Conoscenza	Elementi di informatica per la redazione di report e progetti di formazione utilizzando word processor e fogli di calcolo
Conoscenza	Metodologie e tecniche di progettazione formativa
Conoscenza	Strumenti e metodologie di valutazione per progettare azioni di valutazione rispondenti alle esigenze formative ed alla tipologia dell'utenza
Conoscenza	Tecniche di progettazione per garantire la coerenza e la logica progettuale complessiva
Conoscenza	Tecniche didattiche per individuare le metodologie maggiormente rispondenti al percorso formativo

DENOMINAZIONE ADA	Valutazione delle prestazioni e del potenziale
Descrizione della performance	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 ridurre lo scarto fra gli obiettivi organizzativi e le prestazioni delle singole persone
UC 1860	

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
Capacità	Individuare le necessità formative e/o di sviluppo delle competenze ai fini dell'adeguamento della prestazione lavorativa rispetto agli standard stabiliti
Capacità	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
Conoscenza	Elementi di coaching e di bilancio di competenze
Conoscenza	Metodi e tecniche di analisi organizzativa (ricostruzione fabbisogni professionali e processi)
Conoscenza	Teorie, metodi tecniche e strumenti connessi alla valutazione delle prestazioni e del potenziale

REGIONE TOSCANA SETTORE FSE E SISTEMA DELLA FORMAZIONE E DELL'ORIENTAMENTO
REPERTORIO REGIONALE DELLE FIGURE PROFESSIONALI (RRFP)
DETTAGLIO SCHEDA FIGURA PROFESSIONALE

Denominazione Figura	tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi (427)
Settori di riferimento	Trasversale (41)
Ambito di attività	amministrazione e gestione
Livello di complessità	gruppo-livello B
Descrizione	Si occupa di progettare, attivare e verificare, sulla base delle esigenze dell'azienda gli interventi che favoriscono lo sviluppo e il miglioramento organizzativo. Le attività principali di questa figura professionale riguardano: l'organizzazione del lavoro e l'ottimizzazione dei flussi produttivi, l'analisi dei processi e la gestione del cambiamento, la gestione della comunicazione aziendale sia interna che esterna e l'implementazione di indagini organizzative volte a rilevare le esigenze interne e ad attivare azioni migliorative
Contesto di esercizio	
Tipologia Rapporti di lavoro	Si tratta di una professionalità che generalmente risulta inserita nell'ambito della struttura aziendale con rapporto di lavoro dipendente. Altre volte il rapporto di lavoro può essere di tipo consulenziale per svolgere processi di analisi e sviluppo organizzativo e può operare come libero professionista per aziende, società di consulenza in area risorse umane o gestionale
Collocazione contrattuale	Il livello contrattuale della figura varia a seconda del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento per il settore in cui la figura professionale opera. Se il rapporto di lavoro non prevede un inquadramento di tipo dipendente, i contratti prevalenti sono: rapporti di libero professionista con partita IVA, prestazione occasionale o contratto di lavoro a progetto
Collocazione organizzativa	La figura può operare all'interno dell'area delle risorse umane o amministrativa in aziende ed organizzazioni di dimensioni medio- grandi in qualsiasi settore economico- produttivo. Intraiene abitualmente relazioni con diverse figure professionali sia interne (ad esempio la funzione della produzione, amministrazione, direzione generale) che esterne all'organizzazione come società di consulenza
Opportunità sul mercato del lavoro	La figura assume oggi un'importanza crescente anche presso imprese di medie e piccole dimensioni, o anche nel settore pubblico. È dunque una professione caratterizzata da buone prospettive di occupabilità. Le attività di analisi e implemento dei processi produttivi e organizzativi sono infatti tuttora considerate strategiche dalle imprese, ai fini del mantenimento o del miglioramento della propria posizione competitiva in quanto da essa fanno dipendere le scelte connesse al tipo di sistema organizzativo, alla classificazione del personale e al sistema retributivo
Percorsi formativi	La figura è in genere un laureato, che può provenire da diversi percorsi formativi. Le lauree propedeutiche a svolgere questa professione sono orientate all'organizzazione e gestione delle RU, oppure in discipline economiche, giuridiche o socio-politiche, preferibilmente con percorsi di perfezionamento post- laurea
Indici di conversione	
Sistemi di classificazione a fini statistici	
ISCO 1988	342 - BUSINESS SERVICES AGENTS AND TRADE BROKERS - 3423 - Employment agents and labour contractors 241 - BUSINESS PROFESSIONALS - 2412 - Personnel and careers professionals 123 - OTHER DEPARTMENT MANAGERS - 1232 - Personnel and industrial relations department managers
ISTAT Professioni (CP2001)	2.5.1.3 - Specialisti di problemi del personale e dell'organizzazione del lavoro
Sistemi di classificazione e repertori di descrizione	
Unioncamere EXCELSIOR	
Repertorio Professioni ISFOL	Gestione delle Risorse Umane; L'esperto di analisi/valutazione del lavoro e sviluppo; Gestione delle Risorse Umane; L'esperto in compensation; Gestione delle Risorse Umane; L'esperto in comunicazione con il personale; Gestione delle Risorse Umane; Lo psicologo del lavoro;
Repertorio EBNA	
Repertorio ENFEA	
Repertorio OBNF	
Repertorio nazionale delle figure per i percorsi I.F.T.S	
Repertori regionali per la Formazione professionale	

Fonti documentarie	
--------------------	--

ELENCO AREE DI ATTIVITA'

DENOMINAZIONE ADA	Diagnosi organizzativa e interventi per il miglioramento del clima e della cultura aziendale
Descrizione della performance	Individuare ed implementare degli interventi di Organizational Development allo scopo di rendere maggiormente efficace il contesto produttivo e relazionale alla luce dei risultati di indagini organizzative mirate
UC 1868	
Capacità	Analizzare ed intervenire sulla qualità delle relazioni interne/esterne (customer care e customer satisfaction) come strumento di potenziamento delle competenze individuali e organizzative
Capacità	Implementare attività di diagnosi volte a rilevare il clima e la cultura organizzativa individuando elementi di criticità e miglioramento
Capacità	Strutturare interventi di diagnosi organizzativa finalizzati a rilevare le criticità nei processi produttivi e favorire l'individuazione delle aree di miglioramento
Conoscenza	Elementi di progettazione e sviluppo organizzativo
Conoscenza	Modelli e strumenti di diagnosi organizzativa, clima e cultura delle organizzazioni
Conoscenza	Nozioni di teoria di "dinamiche di gruppo" e di "consulenza di processo"

DENOMINAZIONE ADA	Gestione dei piani di retribuzione e compensation
Descrizione della performance	Progettare e mettere in pratica la politica aziendale di valutazione delle posizioni organizzative o delle funzioni specialistiche, delle prestazioni e di risultati conseguiti dal personale (o job evaluation), non solo per favorire lo sviluppo organizzativo, ma anche al fine di permettere la definizione di un più imparziale piano retributivo, presidiando l'adempimento delle norme in materia
UC 1869	
Capacità	Collaborare alla messa a punto degli eventuali interventi formativi, necessari per l'implementazione delle varie iniziative di sviluppo
Capacità	Definire una politica retributiva e piani di carriera in accordo con la mission e le indicazioni della direzione aziendale (compensation)
Capacità	Studiare sia il modo più efficace per legare la retribuzione ai sistemi di gestione e valutazione dei dipendenti, sia le modalità di medio- lungo periodo per garantire la fidelizzazione dei "collaboratori chiave"
Capacità	Valutare le prestazioni e il potenziale per definire i criteri di avanzamento di carriera e i fabbisogni formativi
Conoscenza	Contratti collettivi di lavoro per la definizione di aspetti contrattuali, quali orari, permessi, retribuzioni di base e variabili
Conoscenza	Elementi di project management e gestione d'impresa
Conoscenza	Tecniche di valutazione delle prestazioni e del potenziale per definire gli sviluppi di carriera e la progettazione della formazione

DENOMINAZIONE ADA	Gestione del cambiamento organizzativo
Descrizione della performance	Creare ed implementare efficaci piani di "change management", ovvero gestione del cambiamento dei processi operativi, dei sistemi e della tecnologia, dei ruoli organizzativi e della struttura, favorendo lo sviluppo e l'adattamento dell'organizzazione al contesto esterno secondo le esigenze di business
UC 1866	
Capacità	Identificare i potenziali atteggiamenti di rischio delle persone e anticipare le fonti di resistenza al cambiamento, sviluppando piani specifici per attenuare il rischio
Capacità	Monitorare e tenere traccia delle misure adottate e delle singole modifiche/innovazioni implementate
Capacità	Sviluppare una strategia di change management basata su una conoscenza del contesto e sugli aspetti che un cambiamento genera nei gruppi di lavoro
Capacità	Valutare eventuali attività di potenziamento delle competenze e di riduzione delle resistenze al cambiamento promuovendo una cultura aziendale orientata alla crescita e allo sviluppo organizzativo ed individuale
Conoscenza	Nozioni di teoria di "dinamiche di gruppo" e di "consulenza di processo"

Conoscenza	Principi e metodologie di change management
Conoscenza	Teorie inerenti lo sviluppo di un'identità organizzativa condivisa (commitment)

DENOMINAZIONE ADA	Gestione della comunicazione aziendale
Descrizione della performance	Realizzare il piano di comunicazione interno ed esterno per trasmettere una chiara e condivisa immagine aziendale nella sua interezza di valori, cultura e di obiettivi organizzativi
UC 1867	
Capacità	Analizzare la concorrenza e le relative tecniche di comunicazione per cogliere gli elementi che consentono di rispondere prontamente alle esigenze attuali e future dei clienti
Capacità	Creare e organizzare un servizio orientato al cliente interno/esterno, per comprendere e soddisfare le sue richieste e tale da tener conto delle proprie capacità in termini di esigenze speciali
Capacità	Elaborare la struttura delle campagne informative relazionandosi con l'organizzazione/struttura proposta alla diffusione della comunicazione
Capacità	Progettare sistemi integrati di comunicazione pubblica e privata finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di immagine e consenso sul mercato
Capacità	Sviluppare progetti e iniziative nel campo dei new media, per il miglioramento dei servizi agli utenti
Conoscenza	Linguaggi di comunicazione e utilizzo dei codici diversi per l'impiego nei diversi e specifici ambiti di trasmissione
Conoscenza	Marketing e strategie di comunicazione funzionali al controllo degli stanziamenti previsti nel budget e all'individuazione degli strumenti operativi necessari al raggiungimento degli obiettivi di marketing
Conoscenza	Tecnica e teoria della comunicazione per la definizione delle procedure comunicative interne ed esterne

DENOMINAZIONE ADA	Organizzazione del lavoro
Descrizione della performance	Creare, attrarre e organizzare il capitale (processi lavorativi, risorse strutturali, risorse umane, risorse informative) conoscitivo dell'impresa, servendosi degli strumenti di organizzazione del lavoro per ridisegnare i processi di creazione del valore e agire sulla cultura aziendale
UC 1865	
Capacità	Gestire ed implementare piani di orario di lavoro a livello aziendale cercando di integrare le politiche organizzative con le esigenze individuali (work- life balance)
Capacità	Progettare sistemi di organizzazione del lavoro adeguati alla gestione della conoscenza utilizzando strumenti volti alla facilitazione di un processo di condivisione delle informazioni inerenti ai processi produttivi
Capacità	Utilizzare strumenti del "job re-design" attraverso processi quali job enlargement, job rotation e job enrichment, aumentando la capacità di innovazione e di prevenzione rispetto a fattori di destabilizzazione interni e/o esterni al contesto organizzativo
Capacità	Valutare le variabili che qualificano i contenuti del lavoro secondo una dimensione tecnica, economica, ergonomica e comportamentale (job design)
Conoscenza	Elementi di organizzazione e di struttura aziendale (organization chart, ruoli aziendali, organigramma)
Conoscenza	Strumenti di job- design, re- design e riassetto organizzativo
Conoscenza	Tecniche e strumenti connessi all'analisi dei sistemi professionali, alla programmazione delle carriere, alla valutazione del lavoro e delle prestazioni

REGIONE TOSCANA SETTORE FSE E SISTEMA DELLA FORMAZIONE E DELL'ORIENTAMENTO
REPERTORIO REGIONALE DELLE FIGURE PROFESSIONALI (RRFP)
DETTAGLIO SCHEDA FIGURA PROFESSIONALE

Denominazione Figura	tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale (426)
Settori di riferimento	Trasversale (41)
Ambito di attività	amministrazione e gestione
Livello di complessità	gruppo-livello B
Descrizione	Svolge tutte le attività relative alla ricerca e selezione del personale, nonché di valutazione del potenziale e delle prestazioni lavorative. Definisce sulla base delle esigenze organizzative i profili necessari e individua i candidati ideali da inserire all'interno del contesto lavorativo in posizioni stabilite secondo procedure standardizzate che garantiscano riservatezza, scientificità e trasparenza all'intero processo di selezione o di valutazione del personale già interno al contesto organizzativo
Contesto di esercizio	
Tipologia Rapporti di lavoro	Si tratta di una professionalità che generalmente risulta inserita nell'ambito della struttura aziendale con rapporto di lavoro dipendente. Altre volte il rapporto di lavoro può essere di tipo consulenziale per svolgere processi di selezione mirati e può operare come libero professionista per aziende, società di consulenza e agenzie per il lavoro
Collocazione contrattuale	Il livello contrattuale della figura varia a seconda del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento per il settore in cui la figura professionale opera. Se il rapporto di lavoro non prevede un inquadramento di tipo dipendente, i contratti prevalenti sono: rapporti di libero professionista con partita IVA, prestazione occasionale o contratto di lavoro a progetto
Collocazione organizzativa	La figura può operare all'interno dell'area delle risorse umane in aziende ed organizzazioni di dimensioni medio- grandi in qualsiasi settore economico- produttivo. Intrattiene abitualmente relazioni con diverse figure professionali sia interne (ad esempio la funzione della produzione, amministrazione, direzione generale) che esterne all'organizzazione, come agenzie per il lavoro e per la ricerca di personale
Opportunità sul mercato del lavoro	La figura assume oggi un'importanza crescente anche presso imprese di medie e piccole dimensioni, o anche nel settore pubblico. È dunque una professione caratterizzata da buone prospettive di occupabilità. Le attività di ricerca e selezione delle risorse umane sono infatti tuttora considerate strategiche dalle imprese, ai fini del mantenimento o del miglioramento della propria posizione competitiva
Percorsi formativi	A questa figura è normalmente richiesta una preparazione universitaria in materie umanistiche, preferibilmente integrata da master o formazione professionale post laurea
Indici di conversione	
Sistemi di classificazione a fini statistici	
ISCO 1988	342 - BUSINESS SERVICES AGENTS AND TRADE BROKERS - 3423 - Employment agents and labour contractors 241 - BUSINESS PROFESSIONALS - 2412 - Personnel and careers professionals 123 - OTHER DEPARTMENT MANAGERS - 1232 - Personnel and industrial relations department managers
ISTAT Professioni (CP2001)	2.5.1.3 - Specialisti di problemi del personale e dell'organizzazione del lavoro
Sistemi di classificazione e repertori di descrizione	
Unioncamere EXCELSIOR	
Repertorio Professioni ISFOL	Gestione delle Risorse Umane; L'esperto in selezione e valutazione del personale; Gestione delle Risorse Umane; Lo psicologo del lavoro;
Repertorio EBNA	
Repertorio ENFEA	
Repertorio OBNF	
Repertorio nazionale delle figure per i percorsi I.F.T.S	
Repertori regionali per la Formazione professionale	
Fonti documentarie	

ELENCO AREE DI ATTIVITA'

DENOMINAZIONE ADA	Apertura delle posizioni da ricercare
Descrizione della performance	Tradurre le esigenze di personale interno da inserire nel contesto organizzativo in profili da ricercare
UC 1862	
Capacità	Rapportarsi con i diversi responsabili delle linee operative per la corretta definizione delle caratteristiche personali e professionali dei profili da ricercare
Capacità	Svolgere interviste strutturate con i diversi responsabili delle linee produttive per definire il profilo ideale da ricercare
Capacità	Valutare e descrivere in termini di profili professionali da ricercare in fase di selezione, le esigenze di personale delle varie linee operative
Conoscenza	Elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro)
Conoscenza	Fasi di un processo di ricerca e selezione del personale e dei principali strumenti e tecniche utilizzate
Conoscenza	Mercato del lavoro interno/esterno

DENOMINAZIONE ADA	Definizione delle caratteristiche delle posizioni lavorative e del risultato delle attività ai fini organizzativi (Job Description)
Descrizione della performance	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 interne/esterne della posizione descritta
UC 1861	
Capacità	Definire la "person specification", e la connessa rilevanza in funzione degli obiettivi organizzativi, indicando attitudini, abilità e competenze necessarie per svolgere le attività
Capacità	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
Capacità	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
Conoscenza	Elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro)
Conoscenza	Fasi di un processo di ricerca e selezione del personale e dei principali strumenti e tecniche utilizzate
Conoscenza	Mercato del lavoro interno/esterno
Conoscenza	Modalità e normativa di assunzione e collocamento di categorie protette

DENOMINAZIONE ADA	Reclutamento del personale
Descrizione della performance	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
UC 1863	
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.)
Capacità	Pre- selezionare i soggetti da convocare per lo svolgimento delle prove di selezione
Capacità	Svolgere uno screening dei curricula individuando potenziali candidati idonei a ricoprire la posizione ricercata
Conoscenza	Elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro)
Conoscenza	Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi al processo di reclutamento del personale
Conoscenza	Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi al processo di selezione del personale

DENOMINAZIONE ADA	Selezione e valutazione del personale
--------------------------	---------------------------------------

Descrizione della performance	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 possedute o potenziali delle persone, individuando quelle che meglio rispondono alle caratteristiche richieste dalla strategia organizzativa
UC 1864	
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
Capacità	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
Capacità	Stabilire le prove di selezione (questionari, test, prove pratiche e attitudinali) da effettuare in relazione al profilo ricercato e alle competenze da valutare
Capacità	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
Conoscenza	Creazione e valutazione dell'efficacia di nuovi strumenti creati ad hoc per il processo di selezione (prove attitudinali e di gruppo, in basket, etc.)
Conoscenza	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.)
Conoscenza	Strumenti utilizzati nella fase di selezione: interviste, colloqui, questionari motivazionali, prove attitudinali e/o di gruppo
Conoscenza	Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi al processo di selezione del personale e valutazione del potenziale

DENOMINAZIONE ADA	Valutazione delle prestazioni e del potenziale
Descrizione della performance	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 ridurre lo scarto fra gli obiettivi organizzativi e le prestazioni delle singole persone
UC 1860	
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
Capacità	Individuare le necessità formative e/o di sviluppo delle competenze ai fini dell'adeguamento della prestazione lavorativa rispetto agli standard stabiliti
Capacità	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
Conoscenza	Elementi di coaching e di bilancio di competenze
Conoscenza	Metodi e tecniche di analisi organizzativa (ricostruzione fabbisogni professionali e processi)
Conoscenza	Teorie, metodi tecniche e strumenti connessi alla valutazione delle prestazioni e del potenziale

REGIONE TOSCANA SETTORE FSE E SISTEMA DELLA FORMAZIONE E DELL'ORIENTAMENTO
REPERTORIO REGIONALE DELLE FIGURE PROFESSIONALI (RRFP)
DETTAGLIO SCHEDA FIGURA PROFESSIONALE

Denominazione Figura	tecnico dell'organizzazione e gestione di strutture per l'allevamento, l'accoglienza e l'impiego degli equidi (424)
Settori di riferimento	agricoltura zootecnia silvicoltura e pesca (1)
Ambito di attività	produzione di beni e servizi
Livello di complessità	gruppo-livello B
Descrizione	Gestisce le operazioni che consentono il corretto funzionamento di una struttura che, a vario titolo, ospita ed utilizza equidi per la realizzazione delle proprie attività (allevamento, stazione di monta, maneggio, scuderia, centro sportivo, etc.). Si occupa della salute e mantenimento degli animali, nonché dell'organizzazione dei servizi previsti dall'azienda, coordinando anche il lavoro degli altri addetti presenti nella struttura. Possiede conoscenze di base di anatomia, zootecnica ed equitazione
Contesto di esercizio	
Tipologia Rapporti di lavoro	Si tratta generalmente di un lavoratore autonomo ma può anche essere inquadrato come lavoratore dipendente
Collocazione contrattuale	Si applica il CCNL agricoltura, categoria zootecnica per i lavoratori dipendenti di aziende di allevamento; il CCNL poligrafici e spettacolo, categoria scuderie, cavalli da corsa, al galoppo e da trotto per i dipendenti di scuderie, maneggi e centri di equitazione; il CCNL corse dei cavalli per i lavoratori dipendenti di società che gestiscono le corse ippiche
Collocazione organizzativa	E' presente in aziende di grandi o piccole dimensioni. Si rapporta con gli artieri/addetti alla cura dell'animale, cui impartisce gli ordini di lavoro; risponde gerarchicamente, in caso non sia lui stesso, al proprietario dell'impresa
Opportunità sul mercato del lavoro	Gli ambiti in cui può andare ad operare sono molteplici e vanno dalle scuderie agli allevamenti, dai maneggi alle strutture sportive, alle scuole di equitazione
Percorsi formativi	E' richiesto preferibilmente il possesso di un titolo di istruzione secondaria superiore o di percorsi formativi post obbligo qualificanti nel settore agricolo, ovvero esperienze di lavoro in strutture (centri di equitazione, allevamenti, scuderie, etc.)
Indici di conversione	
Sistemi di classificazione a fini statistici	
ISCO 1988	131 - GENERAL MANAGERS - 1311 - General managers in agriculture, hunting, forestry/ and fishing
ISTAT Professioni (CP2001)	6.4.2.1 - Allevatori e operai specializzati degli allevamenti di bovini ed equini
Sistemi di classificazione e repertori di descrizione	
Unioncamere EXCELSIOR	
Repertorio Professioni ISFOL	Agroalimentare; Il tecnico di allevamento;
Repertorio EBNA	
Repertorio ENFEA	
Repertorio OBNF	
Repertorio nazionale delle figure per i percorsi I.F.T.S	
Repertori regionali per la Formazione professionale	
Fonti documentarie	Codice per la tutela e la gestione degli equidi; Carta etica per la tutela del cavallo- Ministero della Salute, anno 2009; Regolamenti SEF Italia (Scuola Equestre di Formazione); Regolamenti FISE; http://filieratoscana.it/

ELENCO AREE DI ATTIVITA'

DENOMINAZIONE ADA	Gestione degli alloggi e del benessere dell'animale
Descrizione della performance	Predisporre gli ambienti e le condizioni necessari per lo sviluppo, il ricovero e l'utilizzo dell'animale, nel rispetto delle normative vigenti e garantendo la migliore situazione finalizzata alla crescita e permanenza dell'animale

UC 1855	
Capacità	Applicare la teoria dell'apprendimento all'addestramento del cavallo e al lavoro in sella per garantire la sanità fisica e un comportamento adeguato dell'equide
Capacità	Applicare mansioni di ricovero e metodi di scuderizzazione per garantire all'animale le migliori condizioni psicofisiche
Capacità	Approcciarsi adeguatamente al cavallo anche ai fini di una movimentazione dell'animale in condizioni di sicurezza
Capacità	Riconoscere le principali patologie degli equini e compiere piccoli interventi di pronto soccorso richiesti in condizioni idonee
Conoscenza	Caratteristiche e dimensioni degli alloggi dei cavalli per provvedere ad un allestimento idoneo alle esigenze dell'animale
Conoscenza	Elementi di diagnostica e di etologia per comprendere il comportamento dell'animale ed eventuali problematiche connesse
Conoscenza	Leggi e regolamenti relativi alle attività con gli equidi per un corretto rispetto di essi
Conoscenza	Principi di alimentazione dei cavalli al fine di approntare e somministrare una dieta adeguata allo sforzo fisico richiesto all'animale
Conoscenza	Principi di allevamento del cavallo, nel rispetto delle moderne teorie del benessere dell'animale
Conoscenza	Principi di base dell'anatomia e fisiologia degli animali equini al fine di comprenderne lo stato di salute e il comportamento

DENOMINAZIONE ADA	Gestione delle attività che coinvolgono utenti esterni e personale della struttura
Descrizione della performance	Accogliere e far avvicinare agli animali e alle attrezzature del centro ippico utenti esterni e operatori, nel rispetto delle normative di sicurezza e delle esigenze degli animali stessi
UC 1856	
Capacità	Comunicare e segnalare i rischi presenti nel centro, i metodi di prevenzione e l'utilizzo dei necessari DPI
Capacità	Far avvicinare l'utente all'animale in maniera corretta e in sicurezza
Capacità	Intervenire tempestivamente e correttamente in caso di incidente o infortunio, sia rispetto agli utenti che all'animale coinvolto
Conoscenza	Elementi di primo soccorso per poter intervenire in caso di incidenti in cui siano coinvolti persone o animali
Conoscenza	Normativa vigente sulla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di prevenire il rischio di incidenti nell'avvicinamento agli animali e alle attrezzature
Conoscenza	Principi di equitazione per aiutare gli ospiti della struttura ad interagire con l'animale e a montarlo correttamente

DENOMINAZIONE ADA	Organizzazione e gestione della struttura
Descrizione della performance	Ideare e pianificare attività che prevedono l'impiego degli equidi, coordinando gli addetti presenti nel centro e garantendo la massima sicurezza nella loro realizzazione
UC 1857	
Capacità	Organizzare e dirigere il lavoro del personale addetto al centro e di eventuali collaboratori ed operatori esterni
Capacità	Organizzare manifestazioni ed eventi con la presenza degli equidi come elementi di attrazione o utilizzo
Capacità	Pianificare ed organizzare attività di equiturismo in base alle normative vigenti e alle condizioni/ambiente di lavoro
Capacità	Relazionarsi con i servizi sociali e sanitari per la gestione di attività riabilitative ed educative (ippoterapia)
Capacità	Relazionarsi con le scuole o altre associazioni per la realizzazione di attività di educazione ambientale
Conoscenza	Elementi di gestione amministrativa ai fini di una corretta gestione dell'azienda, anche in collaborazione con commercialisti ed altri consulenti
Conoscenza	Elementi di gestione del personale e delle normative ad essa collegate
Conoscenza	Elementi di organizzazione sportiva equestre per la realizzazione di attività rivolte al pubblico

Conoscenza

Tipologie di attività educative, sociali e terapeutiche che utilizzano l'equide per la loro realizzazione