

People Analytics: valutazione delle competenze, performance e potenziale

DURATA CORSO: 24

AMBITO: HR Gestione risorse umane, sicurezza organizzativa e welfare

CODICE COMPETENZA: HR.24.03.04.RA1 Valutare risorse e fabbisogni formativi

DESCRIZIONE DEL CORSO

La difficoltà di reperire personale qualificato rende sempre più importante sviluppare le competenze interne alle organizzazioni. A gennaio 2026, il 45,8% delle entrate programmate risultava di difficile reperimento, per mancanza di candidati o preparazione inadeguata (Unioncamere-Excelsior, gennaio 2026). Anche le competenze di base rappresentano una criticità: secondo l'indagine PIAAC, gli adulti italiani si collocano sotto la media OCSE in literacy e numeracy (OCSE-Inapp, dicembre 2024). Le imprese dispongono di numerosi dati sul personale, ma necessitano di strumenti strutturati e non discriminatori per rilevare le competenze, valutare prestazioni e potenziale e individuare i fabbisogni formativi. Il percorso fornisce metodi e strumenti per rendere la valutazione delle risorse umane più efficace, trasparente e coerente con gli obiettivi aziendali. Al termine del corso, i partecipanti saranno in grado di costruire un modello di competenze con descrittori e livelli, progettare strumenti di rilevazione e valutazione, condurre colloqui e fornire feedback efficaci. Impareranno inoltre a riconoscere le distorsioni valutative e i rischi di discriminazione, elaborare indicatori e cruscotti a partire dai dati del personale nel rispetto della normativa sulla privacy e tradurre i risultati in fabbisogni formativi e piani di sviluppo individuali.

Il percorso consentirà anche di acquisire conoscenze sui modelli di descrizione delle competenze, sugli strumenti per valutare prestazioni e potenziale, sulle principali distorsioni cognitive e sui vincoli normativi relativi al trattamento dei dati del personale.

Il corso ha una durata di 24 ore ed è articolato nei seguenti moduli:

- Modulo 1 – Il sistema di valutazione (4 ore): finalità e differenze tra valutazione delle competenze, della prestazione e del potenziale; collegamento con sviluppo, formazione e sistemi premianti; trasparenza, equità e non discriminazione.
- Modulo 2 – Il modello delle competenze (4 ore): costruzione del dizionario delle competenze, descrittori e livelli, mappatura per famiglie professionali, utilizzo di repertori pubblici e matrice di copertura.
- Modulo 3 – Strumenti di rilevazione e valutazione (5 ore): schede strutturate, colloqui, feedback multi-fonte, prove situazionali e centri di valutazione e sviluppo; principali errori valutativi e tecniche per ridurre i pregiudizi.
- Modulo 4 – People Analytics (4 ore): analisi dei dati aziendali, costruzione di indicatori relativi alla copertura delle competenze, agli scostamenti, al turnover e alla formazione; analisi dei dati per genere e degli indicatori di equità; realizzazione e lettura di cruscotti, nel rispetto della riservatezza e dei vincoli normativi.

- Modulo 5 – Dall’analisi al piano (4 ore): individuazione dei fabbisogni formativi e di sviluppo, matrice prestazione-potenziale, definizione di piani individuali e criteri trasparenti per l’accesso alle opportunità di crescita.
- Modulo 6 – Gestione del processo (3 ore): pianificazione delle attività, coinvolgimento e preparazione dei responsabili, sessioni di calibrazione, restituzione dei risultati ai lavoratori e monitoraggio periodico del sistema.

DESTINATARI

I destinatari del percorso sono lavoratori occupati di imprese aderenti a Fondimpresa e figure con responsabilità nella gestione del personale, nei servizi generali o nel coordinamento di team.

Il corso si rivolge a chi desidera rafforzare le proprie competenze nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane, nell’analisi dei dati relativi al personale (People Analytics), nella gestione del cambiamento organizzativo, nelle politiche di diversità, equità e inclusione (DE&I), nel welfare aziendale e nella gestione dei conflitti, per migliorare l’efficacia dei processi organizzativi.

Non è richiesto uno specifico titolo di studio. Prima dell’avvio del percorso saranno organizzati incontri con le imprese interessate per analizzare i fabbisogni formativi e favorire la composizione di gruppi omogenei. Ai partecipanti sarà inoltre proposta una scheda di autovalutazione delle competenze in ingresso, utile a rilevare le esperienze maturate nella gestione dei collaboratori o dei processi HR e a orientare le attività formative.

MODALITA’ DI SVOLGIMENTO

Il corso si sviluppa attraverso sessioni di apprendimento centrate sui processi di lavoro ed analisi operativa d’impresa, erogabili sia in presenza fisica (in spazi idonei e conformi alle norme sulla sicurezza) sia, in tutto o in parte, attraverso la FAD Sincrona, in conformità all’Avviso 4/2026 e alle relative Linee Guida gestionali. L’approccio si basa sul learning by doing e sul lavoro guidato su casi e processi reali aziendali (project work). Il docente opera come facilitatore, guidando i discenti nell’analisi delle criticità e nella definizione di soluzioni applicative. L’iter si apre con un "patto d’aula" iniziale per allineare aspettative e contesti reali.

CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI

È previsto il rilascio di un’attestazione rafforzata delle competenze attraverso un processo in coerenza con il D.Lgs. 13/2013, il D.M. 115/2024 e l’Allegato 12 dell’Avviso 4/2026.