

La Certificazione di Professione HR come mossa strategica



**Anticipare il cambiamento in ambito Risorse Umane
grazie alla Certificazione di Professione secondo la UNI PdR 17/2016**

Ferragina Raffaele - Direzione Profexa Consulting

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La **legge 4/2013** disciplina le **professioni non regolamentate non organizzate in ordini e collegi**, definite come attività economiche anche organizzate, volte alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitabile abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, che non risultano riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi.

- A Carattere **VOLONTARIO**
- La **NORMA** è il documento di riferimento per la certificazione
- La **PRASSI DI RIFERIMENTO** è una **meta-norma**: strutturata come le norme. Può essere trasformata in norma e quindi avere valenza per la legge 4



CERTIFICAZIONI DELLE COMPETENZE

CERTIFICAZIONE DELLE PROFESSIONI

LEGGE 13

Università, Master, Scuole di specializzazione

ALBI

LEGGE 4 /13

Norma Tecnica
Prassi di riferimento
(con coinvolgimento di
Stakeholder)

Schema proprietario
(di una società privata o
un'associazione)

Qualificazione di Associazione
rappresentativa di una professione,
costruita dalla stessa, valida solo per
questa, e solo lei con il potere di
qualificare.

COMPETENZE

PROFESSIONI





DA DOVE SIAMO PARTITI...



2011 - FASE DI RICERCA E ANALISI

Assieme all'Università di Firenze, **Laboratorio Congiunto di Psicologia per il Lavoro e Benessere Organizzativo – Dipartimento SCIFOPSI (LaBOR)**, si è condotta una ricerca finalizzata alla mappatura dello stato dell'arte rispetto ai ruoli HR e lo studio dei parametri **EQF (European Qualifications Framework)**, indicazioni europee al processo di referenziazione, coinvolgendo nella ricerca un panel di **aziende italiane e internazionali**, in modo da comprendere come queste «inquadrino» le diverse funzioni HR e di quali competenze necessitano nelle loro organizzazioni.



2012- CREAZIONE DEL TEAM DI RICERCA (Profexa Consulting – LaBOR)

Costruzione dei profili professionali di riferimento con l'obiettivo di sottoporli al **repertorio delle qualifiche professionali della Regione Toscana**...poi accolto nel **2013!**

2013/2014 - ISTITUZIONE COMITATO SCIENTIFICO

Attraverso sistematici **incontri e interviste** a **professionisti HR** di imprese di piccole/medie/grandi dimensioni rappresentative del tessuto economico nazionale e internazionale si sono **potenziate le definizioni di 14 profili professionali in Aree di Attività e di responsabilità, conoscenze, abilità e competenze**, declinate in funzione **di diversi livelli di complessità organizzativa**.



Questo progetto ha visto inoltre coinvolti:

- ✓ **Università di Bologna – Corso di Laurea in Economia e Management**
- ✓ **Bologna Business School - Master in Organization & HRM**
- ✓ **Università di Firenze - LaBOR**
- ✓ **Cermet-Kiwa**
- ✓ **HR People**
- ✓ **Profexa Consulting**
- ✓ **Associazioni di categoria datoriali e di professionisti HR**



2015 - LA PRASSI DI RIFERIMENTO



ENTE ITALIANO
DI NORMAZIONE

Il progetto è stato presentato ad **UNI**, la quale ha deciso di partecipare **in maniera attiva e di fornire un importante supporto nella definizione di uno standard che ancora non esisteva.**

Si sono avviati i lavori per la definizione della **Prassi di Riferimento**, la quale ha visto attivi in simultanea i seguenti interlocutori in **alcuni incontri istituzionali di individuazione e definizione dei contenuti del documento.**

COSA E' STATO REALIZZATO:

DOCUMENTO PER LA QUALIFICAZIONE DEL SERVIZIO E DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DELLA FUNZIONE DI HR MANAGEMENT, nell'ambito della gestione delle risorse umane a supporto dei processi aziendali, in collaborazione con **HR People**, coerentemente al Quadro Europeo delle Qualifiche (**EQF, European Qualifications Framework**, indicazioni europee al processo di referenziazione). **Processo concluso, formalizzato e attivo dal 28 gennaio 2016.**

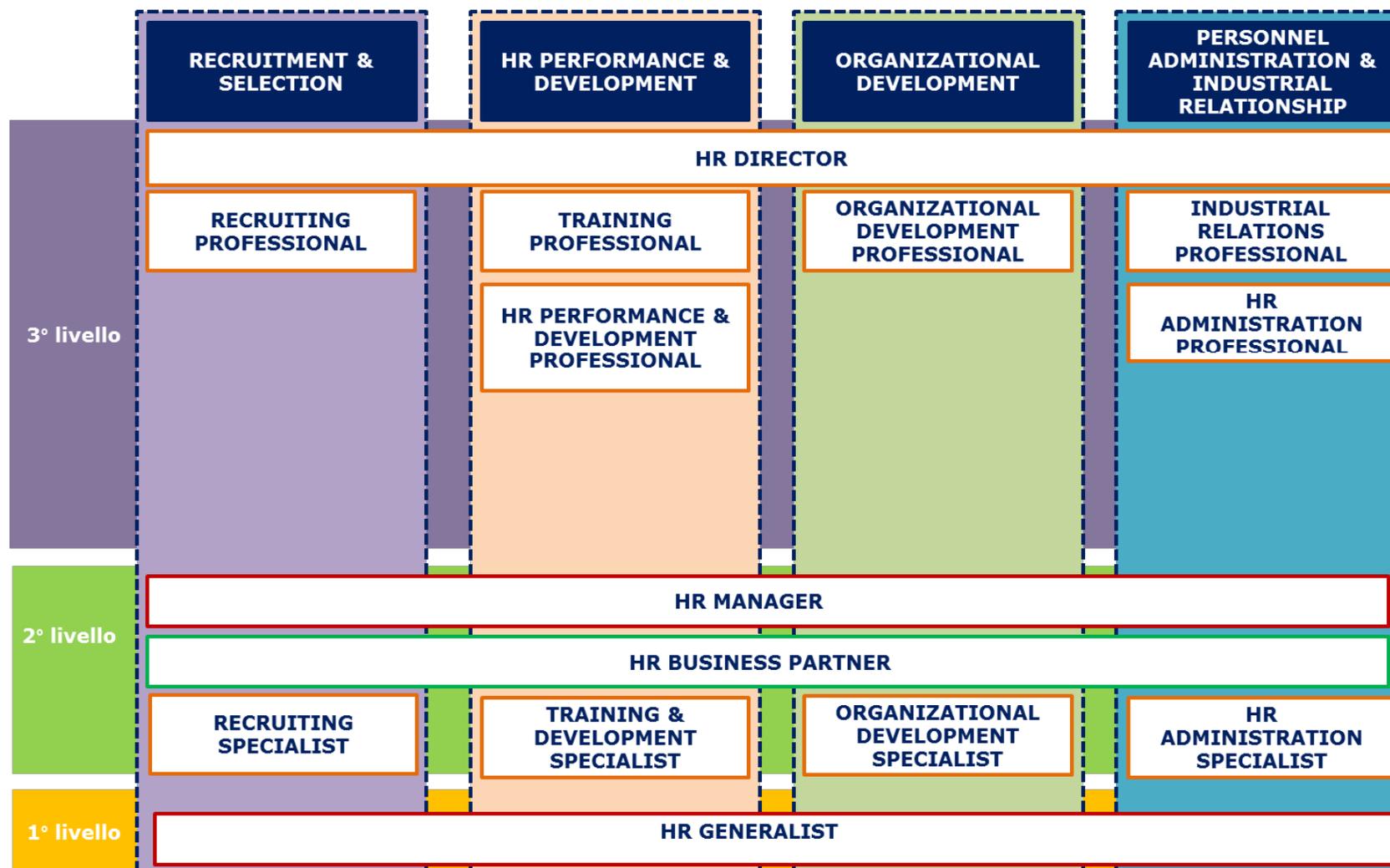
CHI E' STATO COINVOLTO:

- ✓ *Università di Bologna – Corso di Laurea in Economia e Management*
- ✓ *Bologna Business School - Master in Organization & HRM,*
- ✓ *Università di Firenze - LaBOR*
- ✓ **Confassociazioni**
- ✓ **Cermet-Kiwa**
- ✓ **HR People** (associazione di esperti HR),
- ✓ **Profexa Consulting**
- ✓ **HR Community**
- ✓ **APCO (Associazione Professionale Italiana dei Consulenti di Management)**
- ✓ **ICF International** (esperto del Sistema **UNI**)



MATRICE DEI PROFILI PROFESSIONALI DELLA FUNZIONE RISORSE UMANE

- Basso livello di complessità organizzativa
- Medio livello di complessità organizzativa
- Alto livello di complessità organizzativa



- **4** CENTRI DI COMPETENZA
- **3** LIVELLI DI COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA
- **14** PROFILI PROFESSIONALI DECLINATI PER ATTIVITA', CONOSCENZE, ABILITA' E COMPETENZE IN LINEA CON I RIFERIMENTI **EQF** (*European Qualifications Framework*)

*...Addentriamoci nel **viaggio** al centro della Prassi di Riferimento **PdR**
UNI 17/2016*

***N.B. La prassi è scaricabile gratuitamente dal sito www.uni.com,
sezione «catalogo»***



NEL DETTAGLIO LE FASI DELLA CERTIFICAZIONE: 5 STEP



DURATA, MANTENIMENTO E RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE

Esame di certificazione

Dopo 1 anno primo mantenimento

Continuo esercizio
della professione
Assenza di reclami
Aggiornamento

Dopo 2 anni secondo mantenimento

Continuo esercizio
della professione
Assenza di reclami
Aggiornamento

Rinnovo

Continuo esercizio
della professione
Assenza di reclami
Aggiornamento
Esame orale



L'IMPATTO STRATEGICO DELLA PdR UNI 17/2016



AZIENDE



PROFESSIONISTI



VANTAGGI PER LE AZIENDE

- Certezza di avere in casa **competenze HR elevate** che siano di valore aggiunto
- Innestare **processi aziendali virtuosi e sistemi di governo HR** che non rimangano tra le competenze del professionista
- **Know how e strumenti innovati**
- **Team** di esperti **specialistici** nelle diverse funzioni HR
- Avere affianco professionisti che per **primi credano e agiscano i comportamenti eccellenti** quali formazione continua, fornire dati e strumenti, **misurare le competenze e i risultati**: farlo su loro stessi per poterlo fare su tutta l'azienda



VANTAGGI PER I PROFESSIONISTI HR

- Riferimento di **riconoscimento** professionale
- **Competenze verificate** dimostrabili e **competitive** sul **mercato**
- Intervenire nelle **fasi strategiche** di sviluppo organizzativo
- **Employability nazionale ed europea**
- **Attività consulenziale** di professionisti formalmente riconosciuti





TESTIMONIANZE DI SUCCESSO PER LA CERTIFICAZIONE

Quali vantaggi ha portato la *Certificazione* a **una HR Director** di una Cooperativa che si è proposta per lo stesso ruolo presso una Multinazionale?

L'amministratore delegato della Multinazionale ha scelto lei come
nuova HR Director perché era l'unica ad avere una
Certificazione di Professione HR!

N.B.:

- La preferenza dichiarata dalla Multinazionale era per un **candidato maschio**
- La rosa finale delle selezioni era composta da **2 candidati uomini e lei**





TESTIMONIANZE DI SUCCESSO PER LA CERTIFICAZIONE

Parla *Manuel Modolo*, **Direzione Risorse Umane di Gruppo Vega**:

«...da qualche anno **il gruppo che rappresento ha deciso di aderire ai dettami del D.lgs 231/01*** che sancisce le responsabilità amministrative anche delle società/enti oltre che delle persone.

Questo passo ha di fatto obbligato tutto il gruppo a **dotarsi di protocolli e procedure** atti a prevenire i reati previsti dal decreto e a **dotarsi di un organismo di vigilanza** con finalità di controllo sul buon andamento.

Ormai sono molte le aziende, **sia nazionali che multinazionali**, che hanno deciso di intraprendere questa strada, anche a **tutela degli azionisti**.

Un **elemento distintivo** e molto apprezzato dagli organi di vigilanza, nonché quindi dalle imprese, è dotarsi di **figure apicali** che per il ruolo che ricoprono già da sé abbiano aderito a programmi di **certificazione della propria professionalità** e che dunque debbono seguire degli **standard deontologici internazionali** (o comunque sovranazionali) già interiorizzati, a prescindere dalle linee guida scritte nei protocolli.

Ciò rende **più sicura l'attività degli organi di vigilanza** e può essere **"spesa" dall'azienda positivamente** nei confronti degli stakeholder.

La certificazione HR-UNI va sicuramente in questo senso ed aggiungo che, normalmente, uno dei protocolli previsti è proprio quello legato alla **selezione ed assunzione del personale**, che serve per indicare le linee guida necessarie a non incorrere nei reati di corruzione tra privati e reati contro la pubblica amministrazione.»

***N.B.:** si vedano anche la «*culpa in vigilando ed eligendo*», D.Lgs. 08/06/2001 n° 231, G.U. 19/06/2001

