

La certificazione di professione Human Resources UNI/PdR 17:2016 come mossa strategica

Chi si occupa di risorse umane (HR) interviene sui processi strategici aziendali che attengono alla gestione e allo sviluppo delle persone, definendo percorsi efficaci ed efficienti, potenziando i risultati e la valorizzazione del capitale umano, con beneficio dell'intera realtà organizzativa.

Avere in azienda un team di professionisti in possesso di una certificazione di professione HR riconosciuta, non solo in Italia, ma anche all'estero ai sensi della legge 4/2013, è un elemento competitivo vincente che garantisce prestazioni di valore all'interno dell'organizzazione e incrementa la redditività.

Il 25 febbraio 2016 viene pubblicata la prassi di riferimento UNI/PdR 17:2016 quale risultato di anni di lavoro e impegno di *HR people - Passion for Human Resources*, soggetto proponente del progetto, con il coinvolgimento di KIWA, Labor - Laboratorio congiunto di Psicologia per il Lavoro e il Benessere Organizzativo, Bologna Business School, Cattedra di Economia Aziendale dell'Università di Bologna e HR Community.

La UNI/PdR 17:2016 "Profili professionali della funzione Risorse Umane delle organizzazioni" è la prima pubblicazione UNI che definisce univocamente i requisiti relativi ai profili professionali della funzione delle Risorse Umane in azienda, sulla base dei criteri del quadro europeo delle qualifiche (EQF).

La finalità della prassi è quella di:

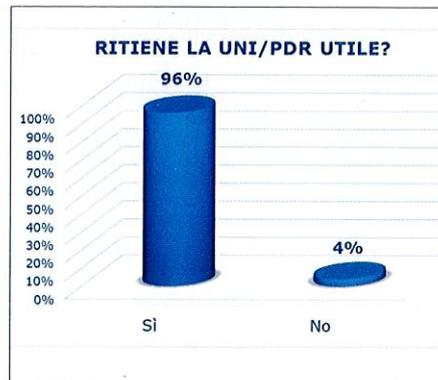
- creare un riferimento univoco che fornisca alle organizzazioni uno strumento per portare al proprio interno adeguate metodologie e competenze nell'ambito Risorse Umane;
- valorizzare la funzione Risorse Umane quale tassello strategico per lo sviluppo del business aziendale definendo politiche catalizzatrici di obiettivi di successo;
- essere un riferimento ai fini dell'attestazione della formazione del profilo professionale.

Come? Vengono definiti nella prassi 14 profili professionali HR, tenendo conto di 3 livelli di complessità organizzativa e con riferimento ai 4 centri di competenza delle organizzazioni.

Esistono figure con ruoli più manageriali e trasversali, come *HR Director*, *HR Business Partner* o *HR Manager* e figure professionalmente più operative come il *Recruiting Specialist* o l'*HR Generalist*. Per vedere l'elenco completo, si suggerisce di scaricare gratuitamente la prassi dal sito UNI, nella sezione Catalogo (vd. http://bit.ly/PdR17_2016).

Il documento fornisce, inoltre, gli indirizzi operativi per la valutazione della conformità delle persone ai requisiti di conoscenza, abilità e competenza definiti per i profili professionali.

È un documento al quale si aderisce su base volontaria, che raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise. In poco più di un anno dalla sua nascita, la prassi di riferimento ha ottenuto risultati importanti, quale il forte interesse e senso di utilità di questo documento: questi sono gli esiti preziosi emersi dall'indagine conoscitiva, durata un mese a primavera 2017, promossa da UNI, in relazione all'utilizzo e applicazione da parte del mercato della UNI/PdR17:2016.



Grazie a quanto emerso da questa consultazione, il 5 settembre 2017, sono iniziati i lavori del gruppo di lavoro della Commissione UNI "Responsabilità sociale delle organizzazioni", che si svolgeranno nel 2018, di trasformazione della prassi di riferimento in norma tecnica nazionale, con la partecipazione di numerosi rappresentanti dei maggiori stakeholder italiani del settore HR.

Infine, sempre più professionisti hanno scelto di certificarsi, con l'obiettivo di dare più valore alle proprie competenze nel settore risorse umane attraverso il percorso di certificazione accreditata. Ad oggi si sono certificati 51 HR, sia *HR Director* che *HR Manager*, sia responsabili di Risorse Umane con competenze più specifiche (su www.hrpeople.eu sono elencati tutti i professionisti). Tra questi citiamo due testimonianze espressione del vantaggio competitivo e qualificante della certificazione:

- **Maurizia Zanatta** - Hr Director Grandparent - Best Union Company Spa: assunta sicuramente grazie alle proprie competenze e capacità, e per la quale è stato di grande supporto nell'essere scelta il possesso della certificazione di professione HR, requisito normalmente richiesto nelle multinazionali.
- **Manuel Modolo** - Hr Director Grandparent - Gruppo Vega Soc. Coop.: tra i requisiti per la nomina di membro dell'Organismo di Vigilanza secondo il D.lgs n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica..." c'è quello di essere in possesso della certificazione di professione HR secondo la UNI/PdR 17:2016, e questa è stata la sua carta vincente.

A lato riportiamo alcune interviste rilasciate da altri HR certificati.

Raffaele Ferragina
AD di Profexa Consulting srl

Testimonianze di HR certificati

Maria Cristina Iacazio - HR Director Grandparent - Toyota Material Handling Italia Srl
Perché certificarsi e cosa significa oggi per chi lavora nel mondo HR la certificazione di professione?

Partiamo dal fatto che il mondo HR è sempre più complesso perché sono molte le persone con percorsi professionali differenti, che oggi si avvicinano a questo settore. È una complessità che si riscontra in tutti gli ambiti aziendali - non soltanto HR - e per questo è sempre più importante presentarsi con delle credenziali. La certificazione è uno strumento che ci permette di essere più credibili, più preparati e crea maggiore fiducia nei confronti dei nostri interlocutori in azienda.

Qual'è quindi il valore aggiunto della certificazione HR?

La certificazione è un percorso personale di valorizzazione della propria professionalità, dei propri studi, delle proprie esperienze e competenze. Un vero e proprio valore aggiunto personale, che non è da sottovalutare e che rafforza la fiducia in sé stessi. Inoltre ci si presenta con qualcosa in più, un punto di forza che dimostra professionalità e organizzazione a tutti gli interlocutori che si incontrano in azienda.

La certificazione l'ha portata a svolgere il suo lavoro in maniera diversa rispetto al passato? *Il mio ruolo non è diverso da quando ho conseguito la certificazione, ma è cambiato il modo in cui io lo sto svolgendo, anche dal punto di vista progettuale. Inoltre appartenere a questo gruppo di colleghi ed esser parte della comunità dei professionisti certificati HR è un valore aggiunto. L'opportunità di conoscere professionisti di altissimo livello permette di avere scambi e confronti che prima si facevano in maniera più artigianale, mentre adesso c'è una rete che crea sinergie e valore.*

Elia Bodellini - HR Manager - Konica Minolta
Che significato ha la certificazione?

La certificazione è un modo per valorizzare il contributo di chi opera nelle risorse umane, che a volte rischia di essere poco visibile e poco riconosciuto. Ha un valore estrinseco verso il mercato come segnalatore di business e un valore intrinseco che mi permette di consolidare un percorso e di testare le mie conoscenze. Quando ha scelto di conseguire la certificazione HR?

Qualche mese fa, appena ho saputo della certificazione ho capito che era una cosa che rispondeva a un'esigenza e a un'idea che avevo da tanto tempo, ma che non avevo messo a fuoco.

Roberto Covallero - HR Director Grandparent - Gruppo Editoriale Athesis

Un nuovo approccio al mondo HR?

Forse è la prima volta (in anni di esperienza) che mi sono reso conto che è giusto essere valutati oltre che valutare. È importante mettersi ogni tanto in discussione soprattutto nell'eventualità malaugurata, ma sia pur sempre possibile ipotesi, di dover trovare nuove opportunità lavorative.