

Certificazione di Professione HR

Norma UNI 11803 2021



Da dove siamo partiti?

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!



2011 - FASE DI RICERCA E ANALISI

Assieme all'Università di Firenze, si è condotta una **ricerca** finalizzata alla **mappatura** dello stato dell'arte rispetto ai ruoli HR e lo studio dei parametri EQF, coinvolgendo nella ricerca un **panel di aziende italiane e internazionali**.

2013/2014 - ISTITUZIONE COMITATO SCIENTIFICO

Attraverso **incontri e interviste** a professionisti HR di imprese di piccole/medie/grandi si sono potenziate le definizioni di 14 profili professionali in Aree di **Attività** e di **Responsabilità**, declinate in funzione di diversi livelli di complessità organizzativa.

2015/2016 - LA PRASSI DI RIFERIMENTO

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. Il processo si è concluso, formalizzato e attivato il 28 Gennaio 2016 con la **Prassi di Riferimento Uni Pdr 17/2016**.

2021 - LA NORMA UNI 11803:2021

Dopo anni di lavoro ai tavoli tecnici in sede Uni, è stata pubblicata la **Norma UNI 11803 2021** che, come viene chiaramente specificato nel sito Uni, rappresenta la trasformazione in Norma della UNI/PdR 17:2016. La Norma UNI **definisce i "Profili professionali della funzione Risorse Umane delle organizzazioni"** e individua i requisiti di: **conoscenza, abilità, competenza e indirizzi operativi per la valutazione della conformità**.

"Profili professionali della funzione Risorse Umane delle organizzazioni"

Definisce i requisiti di:

Conoscenza
Abilità
Competenza

e indirizzi operativi
per la valutazione della conformità.



13+1 PROFILI CERTIFICABILI

- HR Director (Direttore RU);
- HR Director International (Direttore Internazionale RU);
- HR Manager (Responsabile RU);
- HR Specialist/Generalist (Specialista RU);
- Organization & Development Manager (Responsabile Sviluppo e Organizzazione);
- Organization & Development Specialist (Specialista Sviluppo e Organizzazione);
- Recruiting & Selection Manager (Responsabile Ricerca, Selezione e Reclutamento RU);
- Recruiting & Selection Specialist (Specialista Ricerca e selezione Reclutamento RU);
- Training & Development Manager (Responsabile Formazione & Sviluppo RU);
- Training & Development Specialist (Specialista Formazione & Sviluppo RU);
- HR Business Partner;
- Industrial Relation Specialist (Specialista Relazioni Industriali);
- Personnel Administration Specialist (Specialista Amministrazione del Personale);
- Personnel Administration & Industrial Relation Manager (Responsabile Amministrazione del Personale & Relazioni Industriali).

Descrizione Funzioni

Per la definizione dei requisiti di conoscenza e abilità di ogni profilo professionale, anche al fine di identificarne chiaramente il livello di autonomia e responsabilità la norma ne identifica i **compiti specifici** con riferimento ai **quattro centri di competenza di un'organizzazione**, elencati di seguito:

» **Ricerca, Selezione e Reclutamento del Personale (Recruiting & Selection)** ovvero la funzione che assicura ai processi aziendali l'inserimento di personale apportando un bilanciamento tra progetto professionale e aspettative aziendali e progetto personalee aspettative individuali del candidato;

» **Formazione e Sviluppo (Training & Development)**, ovvero la funzione che permette l'individuazione e l'implementazione di politiche aziendali di valutazione, orientamento, sviluppo delle risorse umane e di tutti gli strumenti che costituiscono opportunità e leve di sviluppo da attivare;

» **Organizzazione e Sviluppo (Organization & Development)**, ovvero la funzione che assicura la sistematizzazione di processi e l'organizzazione del lavoro, intervenendo sulla cultura e sulle modalità di connessione e collegamento intrafunzionale e interfunzionale;

» **Amministrazione del Personale e relazioni industriali (Personnel Administration & Industrial Relation)**, ovvero la funzione che cura tutte quelle attività pertinenti alla gestione delle pratiche amministrative del personale, assicurando i corretti adempimenti fiscali e previdenziali inclusa la definizione dei contratti di assunzione.

Matrice dei Profili Professionali della Funzione Risorse Umane

	RECRUITING & SELECTION	TRAINING & DEVELOPMENT		ORGANIZATION & DEVELOPMENT		PERSONNEL ADMINISTRATION & INDUSTRIAL RELATION
3° Livello	HR DIRECTOR & HR INTERNATIONAL					
	RECRUITING & SELECTION MANAGER	TRAINING & DEVELOPMENT MANAGER		ORGANIZATION & DEVELOPMENT MANAGER		INDUSTRIAL RELATION SPECIALIST PERSONNEL & INDUSTRIAL RELATION MANAGER
2° Livello	HR MANAGER					
	HR BUSINESS PARTNER					
	RECRUITING & SELECTION SPECIALIST	TRAINING & DEVELOPMENT SPECIALIST		ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT SPECIALIST		PERSONNEL ADMINISTRATION SPECIALIST
1° Livello	HR SPECIALIST GENERALIST					

PROFILO HR DIRECTOR

Requisiti relativi all'apprendimento formale

Laurea (3-5-6 anni) Diploma di scuola secondaria

Requisiti relativi all'apprendimento non formale

Si richiede il conseguimento di 32 crediti (1 h=1 credito) conseguiti negli ultimi 36 mesi dalla data di domanda di certificazione. Il 50% dei crediti può essere auto dichiarato e si intendono validi convegni, seminari, relazioni, docenze afferenti all'ambito professionale HR.

Requisiti relativi all'apprendimento Informale

In caso di requisito di apprendimento formale di laurea 8 anni di esperienza in ambito HR e 2 in ruolo specifico.

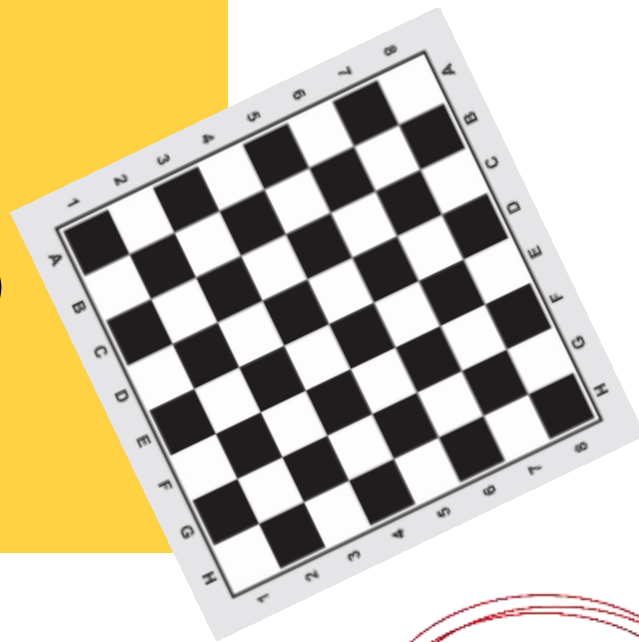
In presenza del requisito di apprendimento formale di diploma scuola superiore si richiedono 10 anni di esperienza in ambito HR di cui 2 nel ruolo.

Inoltre si applicano i seguenti requisiti aggiuntivi:

1. Grado di complessità organizzativa: n° di dipendenti dell'organizzazione attuale o pregressa (ma in quella riferita alla presenza nel ruolo) superiore ai 120 dipendenti
2. Fatturato dell'organizzazione: superiore ai 20 Milioni di Euro.
3. Per HR director International si applica il principio di appartenenza ad azienda multinazionale di matrice italiana o internazionale.



Come supportiamo gli HR



Le parti **OBLIGATORIE** sono le Fasi 3 e 4



Le Fasi 1 e 2 **NON** sono **OBLIGATORIE**

FASE 1

CERTIFICABILITÀ SU UNO O PIÙ PROFILI

BILANCIO DI COMPETENZE

Per ciascuno dei profili professionali individuati dalla Norma, si verifica il possesso dei requisiti attraverso l'analisi documentale richiesta.
Individuazione di uno o più profili certificabili da scegliere anche in base ad un eventuale Gap da colmare.

NON CERTIFICABILITÀ'

GAP DA COLMARE

FASE 2

VALUTAZIONE SOPRA IL 3

QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE

Autovalutazione delle conoscenze (estrapolate dalla Norma e ridotte di complessità) su scala di idoneità da 1 a 5.

Se la Valutazione media risulta inferiore al 3 si suggerisce di frequentare percorsi formativi specifici

INTEGRAZIONE CON PERCORSI FORMATIVI
ESPERIENZA LAVORATIVA

FASE 3

QUESTIONARIO ATTITUDINALE E COLLOQUIO DI VALORIZZAZIONE

Momento individuale di consulenza specifica sulle materie di approfondimento per l'esame.

FASE 4

ESAME FINALE

Il momento consiste in 1 Prova Orale e 2 Prove Scritte sulle conoscenze investigate in Fase 2 e individuate dalla Norma.

RILASCIO DEL CERTIFICATO DA PARTE DELL'ENTE CERTIFICATORE





DOPO DUE ANNI

- Continuo esercizio della professione
- Assenza di reclami
- Aggiornamento

DOPO UN ANNO

- Continuo esercizio della professione
- Assenza di reclami
- Aggiornamento

DOPO TRE ANNI

- Continuo esercizio della professione
- Assenza di reclami
- Aggiornamento
- Esame orale



RINNOVO

I Vantaggi della Certificazione

VANTAGGI PER I PROFESSIONISTI

- 🌀 Riconoscimento della Professione a livello formale;
- 🌀 Competenze verificate dimostrabili e competitive sul mercato;
- 🌀 Leadership tecnica e formale riconosciuta all'interno della propria organizzazione;
- 🌀 Employability nazionale ed europea;
- 🌀 Attività consulenziale di professionisti formalmente riconosciuti.



VANTAGGI PER LE AZIENDE

- 🌀 Processi aziendali virtuosi e sistemi di governo HR che vengono estese a tutta l'organizzazione;
- 🌀 Know how e strumenti costantemente innovati;
- 🌀 Employer Branding e Talent Retention in quanto le persone più capaci si sentono valorizzate da metodologie certificate che garantiscono la meritocrazia e la crescita professionale;
- 🌀 Rispetto dei criteri legge 231.