

# La certificazione delle competenze HR. Perché e per chi

Attenti a quei due. Il processo di normazione e il processo di certificazione possono cambiare i mondi delle organizzazioni. E non solo. I nostri comportamenti. Le nostre culture. Le nostre visioni del mondo.

di Enrico Gazzulani, Gigi Guarise e Andrea Orlandini  
Gruppo di Progetto Certificazione Competenze HR AIDP

*La trasformazione della società è in atto da parecchi anni. I vari sottosistemi che la compongono, con tempi e modalità differenti, sono visibilmente influenzati. Il mondo dell'economia, dei mercati e delle imprese hanno da tempo iniziato a reagire e ad adottare comportamenti proattivi. Organizzandosi e professionalizzandosi managerialmente e specialisticamente. Il focus è sulla qualità e rapidità delle prestazioni per soddisfare le attese dei clienti. Quindi la qualità e la ricerca tipologica delle competenze, classiche e nuove, alcune non ancora immaginabili. Il mondo pubblico, articolato nei suoi sottosistemi di base, ha lo stesso tema: la qualità di vita dei cittadini e i loro bisogni e le loro aspettative, attraverso i suoi macro settori: il sistema della politica produce le leggi e indirizza lo sviluppo del Paese; il sistema sanità, si occupa della salute; le strutture di polizia si preoccupano della sicurezza; il sistema educativo, (scuole e università), è impegnato alla costruzione della cultura dei cittadini; il sistema amministrativo gestisce il funzionamento dello Stato. Questi settori risultano cruciali per la qualità e il benessere dei cittadini. La complessità dei mondi pubblici richiede di tenere conto di questa trasformazione. Elementi chiave la prestazione, che si esprime attraverso una molteplicità di competenze. Determinante la loro certificazione. L'articolo che qui pubblichiamo, redatto da AIDP, Associazione Italiana per la Direzione del Personale, ci può dare qualche elemento di riflessione. Parliamone, ci potrebbe essere utile. Coloro che fossero interessati al tema possono contattarci all'indirizzo e-mail [ru.rivista@maggioli.it](mailto:ru.rivista@maggioli.it).*

Fare distinzione tra la categoria della normazione e quella della certificazione è fondamentale. Sono due culture e due attività diverse, indipendenti e complementari che richiedono competenze e approcci specifici.

Il focus della normazione, nazionale ed internazionale (UNI-CEN-ISO), riguarda le norme, le regole, il metodo. E ancora, i processi e le competenze. Il focus della certificazione riguarda le persone, la profes-

sione (enti certificatori, Accredia, ecc.) e le competenze. Metaforicamente la normazione è "fornitrice" di regole alla certificazione.

Questi processi possono semplificare o possono complicare. Definire **cosa si norma e cosa si certifica** non è un problema di dettaglio, ma ci sono più scuole di pensiero. Oltre al **cosa** si certifichi, è determinante sapere **perché e per chi** lo si fa. Definendo quale filosofia stia a monte.

### Scopo e obiettivi

La certificazione della qualificazione professionale in ambito Risorse Umane, ha lo scopo di tutelare, promuovere e sviluppare la “professionalità” di coloro che, nelle varie organizzazioni private e pubbliche, si occupano di governare, sviluppare e valorizzare il rapporto persona-lavoro. In altre parole:

- configurare i profili in ambito HR, in termini di attività e competenze, identità e contenuti;
- ottenere una valutazione (certificazione) da un organismo di parte terza;
- avere un elemento distintivo per migliorare la propria competitività sul mercato;
- pianificare il miglioramento continuo, tramite una formazione costante e strutturata.

### Le metodologie

Gli approcci metodologici principali sono orientati:

- sulla valutazione della capacità complessiva di gestione di attività, persone e progetti in relazione ai diversi livelli di accountability attesa, dove il focus è su obiettivi strategici e manageriali;
- sulla scomposizione delle competenze, nella maggior parte specialistiche (*hard* e *soft*) e relativa valutazione-certificazione.

### Principali fattori esogeni (ambiente e contesto)

- La globalizzazione, una pluralità di fenomeni spesso tra loro contraddittori;
- l'obsolescenza culturale e professionale delle Professioni italiane rispetto ai paesi occidentali e non solo;
- la capacità di agire e interagire in contesti locali/nazionali e dimensioni globali, con culture e *know how* professionali differenti e non sempre sintonici (mercati, competitor);
- le regole dell'Europa: Accordo di Lisbona, 2006/123/EC; EQF (European Qualifications Framework).

### I principali fattori endogeni (persona)

- L'autodiagnosi e l'autovalutazione per mettere a fuoco la propria identità culturale e professionale;

- la costruzione di una “*vision* di se stessi” come progetto strategico e la capacità di immaginare “**Futuri realistici possibili**”;
- l'elaborazione di un progetto di comunicazione (identità), rivolto ai propri *stakeholder* (interni/esterni al contesto organizzativo nel quale si opera), potenziali fruitori delle proprie prestazioni.

### Contesto e storia del progetto

Il contesto lavorativo in cui ci troviamo ad operare è sempre più complesso e in continuo cambiamento e richiede, in modo pressante, professionalità solide e in linea con le sfide che ambiente e competizione pongono. È nell'ambito di questo contesto che si iscrive la normativa posta dalla legge n. 4 del 2013 che, in recepimento delle direttive europee, fissa le regole per la regolamentazione delle professioni cosiddette non ordinistiche, offrendo la possibilità alle associazioni professionali di certificare le competenze degli associati.

**AIDP** (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) **ha visto riconosciuto il proprio ruolo e ha scelto RINA Services per sviluppare il percorso di certificazione.** AIDP, per la certificazione del personale, opera in regime di accreditamento ACCREDIA secondo le norme UNI CEI EN ISO/IEC 1702. RINA Services è un gruppo multinazionale con una esperienza di oltre 150 anni nel campo delle certificazioni professionali; essendo ente terzo qualificato, accresce il valore della certificazione medesima. La creazione del disciplinare AIDP/RINA costituisce un passo significativo nel percorso di consolidamento e sviluppo delle professioni operanti in area risorse umane definendo con maggior chiarezza confini e profili dei professionisti HR.

### Lo scopo e gli obiettivi operativi

La certificazione della qualificazione professionale in ambito *human resources* ha lo scopo di promuovere e tutelare la professionalità di coloro che nelle varie **organizzazioni pubbliche e private** si occupano di gestire, sviluppare e valorizzare il rapporto persona-lavoro.

## Certificazione delle competenze HR

I principali obiettivi operativi del progetto possono essere così individuati:

- dare una configurazione dei profili in ambito HR in termini di attività e competenze. *Identità e contenuti*;
- ottenere una *valutazione da un organismo di parte terza* della propria professionalità;
- avere un *elemento distintivo* per migliorare la propria posizione di *competitività* sul mercato;
- pianificare un *miglioramento continuo*, tramite una *formazione costante e strutturata*.

## Il processo: filosofia e metodologia

Il team creato tra AIDP e RINA, ha lavorato per oltre tre anni, concependo il processo di certificazione. Un processo di analisi dei contenuti professionali delle famiglie di attività, dei principali ruoli e la costruzione del disciplinare (regole, metodologie e percorso di esame) per l'ottenimento della certificazione.

La metodologia AIDP-RINA si basa sulla valutazione della capacità complessiva di gestione di progetti in relazione ai diversi livelli di responsabilità: da attività tecnica di supporto ai processi decisionali e strategici e non sulla scomposizione delle competenze e relativa valutazione (*hard e soft*).

Partendo dall'analisi delle diverse figure HR presenti nelle organizzazioni e delle singole attività, si è arrivati all'individuazione di due profili professionali così definiti:

- *generalista* (area normativo-sindacale e sviluppo): HR Manager o HR Executive;
- *specialistico* (area normativo-sindacale o sviluppo): HR Specialist o Senior HR Specialist.

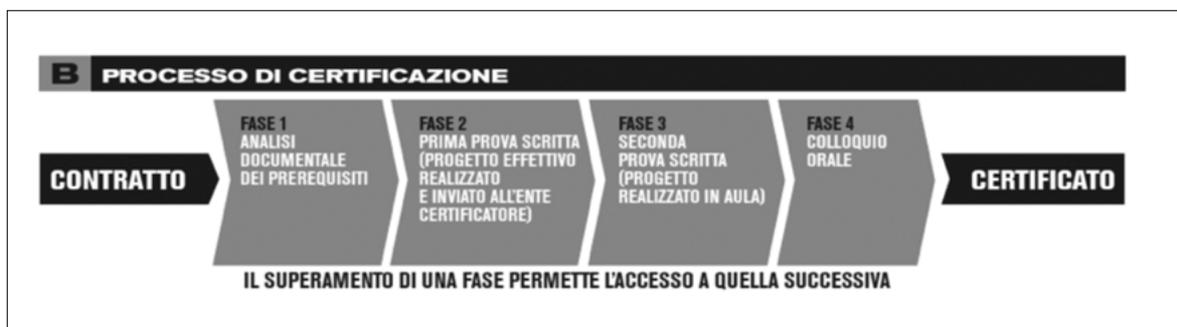
La certificazione sarà realizzata da una Commissione di professionisti HR, a loro volta certificati.

La *prima fase* del percorso è costituita dall'analisi dei prerequisiti di ammissione (esame del curriculum e delle esperienze professionali), la *seconda* è rappresentata dalla presentazione di un progetto (su format predefinito) concretamente sviluppato dal candidato e che verrà inviato alla Commissione.

In caso di valutazione positiva, il candidato verrà invitato alla sessione di esame ove avrà la possibilità di sviluppare, su format predefinito, un caso su un tema assegnato dalla Commissione (*terza fase*) e infine accedere alla prova orale (*quarta fase*). Ove superato positivamente l'esame, il candidato otterrà la certificazione.

## Definizione delle tipologie di professionisti

Classificazione delle figure professionali secondo i livelli di responsabilità: attività tecnica di supporto attività decisionale/strategica *Generalista* (area normativo-sindacale e sviluppo) *Specialista* (area normativo-sindacale o sviluppo) HR Specialist e Senior HR Specialist HR Manager e HR Executive Commissione composta da due membri con esperienza e competenza nelle aree normativo-sindacale e sviluppo certificazione.



## In sintesi

### Perché la certificazione

Per conoscersi, riconoscersi, farsi riconoscere, farsi valutare, farsi scegliere. La Certificazione, come pure la Normazione, contribuiscono al processo identitario, cioè su “chi essere” e “come essere” professionista, sia esso manager o consulente. Per passare dalla cultura del “mestiere” alla cultura della “professione”; dal focus sul valore dell’“esperienza” al focus sul valore della “competenza”! Per costruire il proprio profilo identitario. Per non rischiare di essere un “apolide professionale”. E infine, perché “la mediocrità si vende sempre meno”!

### Per chi

Per i professionisti erogatori di prestazioni intellettuali e immateriali e per tutti i loro stakeholder, fruitori, direttamente o indirettamente delle loro prestazioni. Per il cambiamento qualitativo e tipologico delle competenze, per lo sviluppo della ricchezza e della qualità della vita delle persone. Per il pianeta, per la società civile, per le future generazioni. In un’ottica sistemica e contestualmente prospettica.

## Per saperne di più

**AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale)** è un’associazione professionale senza fine di lucro che riunisce quanti operano nell’area del Personale di aziende ed istituzioni pubbliche e private e coloro che si occupano del rapporto “Persona e Lavoro” in qualità di studiosi, ricercatori e accademici.

Costituitasi nel 1960, AIDP è un’associazione formata di iscritti a titolo personale e volontario, che si prefigge lo scopo di valorizzare la professionalità dei soci.

### Mission

Contribuire a migliorare tutti gli aspetti della relazione tra “Persona e Lavoro” favorendo attivamente lo sviluppo culturale e professionale di chi nelle varie organizzazioni opera direttamente per questo obiettivo.

### Valori

- Centralità della persona e della dignità umana
- Eccellenza della professionalità
- Rispetto dell’etica professionale
- Impegno responsabile nella rappresentanza di interessi comuni
- Cultura della partecipazione

### Alcuni dati

- 16 gruppi regionali (3000 soci)
- Presenza attiva nell’ambito della formazione professionale post universitaria
- Esperienza di progettazione e realizzazione in partnership con l’Università ed Istituti di formazione in Master, Corsi di specializzazione e Corsi universitari

### Riviste e libri:

- Rivista Direzione del Personale e web magazine Hr on Line
- Biblioteca del Personale, la collana di libri sul Management delle Risorse Umane con Guerini&Associati Editore.
- 1 congresso annuale nazionale