

L'Italia segue le direttive Ue. Gestire le persone nella crisi: parlano D'Ambrosio e Di Marco

# Il registro dei professionisti dell'Hr

## Prosegue con successo l'operazione certificazione europea

DI ELENA RIPAMONTI\*

Nell'estate del 2008 è stato istituito il Registro nazionale italiano dei professionisti Hr, che fa riferimento alle nuove normative sulla circolazione occupazionale in Europa delle qualifiche professionali, (direttiva europea 2006/100/Ce).

A oltre un anno dal lancio dell'iniziativa, che ha suscitato un grande interesse e dibattito nella popolazione Hr, chiediamo al segretario generale del registro Hr, Mario D'Ambrosio, un primo bilancio.

**D'Ambrosio.** I grandi eventi economico-sociali dello scorso anno sono stati talmente forti e repentini da richiedere una loro ampia metabolizzazione anche nello spirito e nella impostazione del Registro stesso, così da consigliare un ulteriore periodo di un anno di fase transitoria. Questo periodo sarà utilizzato al meglio per calibrare i nuovi percorsi formativi e per chiudere compiutamente la procedura burocratica di riconoscimento dell'Associazione da parte delle istituzioni oggi in attesa soltanto del necessario parere del Cnel.

Il 2010 dunque sarà l'anno dedicato alla conclusione della

fase transitoria e all'attivazione di una serie di progetti riservati agli iscritti volti a rinforzare l'identità del Registro.

**Domanda.** Quali sono le attività previste nel 2010 per gli iscritti?

**D'Ambrosio.** Le iniziative sono molteplici, elenco le più interessanti e attese: organizzeremo un incontro a carattere nazionale dove cominciare a confrontarsi sulle tematiche professionali interne ed esterne al Registro; pubblicheremo sul sito i nominativi degli iscritti con indicazione della categoria di classificazione e istituiremo una newsletter trimestrale, che raccoglierà, tra l'altro, le riflessioni e le osservazioni degli iscritti. Avvieremo inoltre le prime iniziative formative utili per il conseguimento dei crediti per il triennio 2011-2013 e attiveremo un collegamento più diretto e coordinato con gli altri registri europei.

**D.** Come può descrivere il panorama delle professioni Hr nel prossimo futuro?

**D'Ambrosio.** Anche a seguito del terremoto economico dal quale stiamo lentamente uscendo, nel prossimo futuro l'attività lavorativa dei professionisti dell'area Hr sarà sempre più legata alla capacità di miglio-

rare, aggiornare e rinnovare continuamente le proprie competenze, di sapersi proporre con idee e visioni di respiro internazionale. I nuovi professionisti devono sviluppare un'autonoma coscienza sociale e deontologica indipendentemente da contesti ed incarichi contingenti e saper operare secondo una nuova visione dello sviluppo economico e della realizzazione globale del benessere.

**D.** Uno dei vantaggi più significativi che il registro riserva ai suoi iscritti è il riconoscimento a livello internazionale della professionalità. Abbiamo chiesto a Luigi Di Marco, presidente di Federmanagement (Federazione di II livello che raccoglie le Associazioni rappresentative dei mestieri professionali d'impresa), un commento su questa caratteristica del registro.

**D.** Qual è la valenza dell'internazionalizzazione delle iscrizioni al Registro Hr?

**Di Marco.** Proprio su queste pagine di *Italia Oggi Sette*, il 19 aprile 2009 un articolo di Laura Strazzeri, Responsabile Relazioni Internazionali Aidp, ha ben chiarito la valenza dell'iscrizione al registro nel rispetto della direttiva europea 2006/123/Ce. La direttiva infatti indica le regole e i criteri che

individuano la particolare famiglia professionale riconosciuta a livello europeo. Aidp si è attenuta alle indicazioni europee nella formulazione dei criteri di iscrizione al Registro e di emissione degli attestati e delle certificazioni conseguenti.

**D.** Quali sono i precedenti storici più significativi nel riconoscimento istituzionale di una professionalità?

**Di Marco.** Le radici sono lontane, basti citare l'Italia dell'Umanesimo. In particolare a Firenze, i 77 mestieri e le 21 arti erano minuziosamente descritti e coloro che volevano praticarli erano tenuti a riconoscersi e farsi riconoscere in quella minuziosa descrizione. Per appartenere ad un mestiere non bastava sapere e neanche saper fare, occorreva che il sapere fosse provato, certificato da dimostrazioni reali eseguite davanti ai gestori delle iscrizioni ai mestieri. Certificati, attestati e documenti permettevano di svolgere attività non solo nella città di Firenze, ma in tutta l'Europa di allora. L'iscrizione era quindi un valore.

**D.** Quali sono i vantaggi pratici del registro per quei professionisti che desiderano lavorare all'estero?

**Di Marco.** Oggi il seguire le

direttive europee e contestualizzarle alla realtà italiana, come ha fatto Aidp, permette ai professionisti Hr che ne facciano richiesta di aumentare la capacità di svolgere la propria attività in ambito europeo. Una carta in più da giocare per la propria mobilità ed employability.

**D.** È sufficiente questo per lavorare all'estero?

**Di Marco.** È evidente che alle caratteristiche possedute da un soggetto in termini professionali occorre aggiungere una flessibilità e un'adattabilità comportamentale che attiene alla sfera del vivere sociale in ambienti, seppure europei, sicuramente dissimili tra loro.

**D.** Qual è allora l'effetto positivo?

**Di Marco.** Il ricercare la certificazione di appartenenza professionale da spendersi in ogni realtà europea e, perché no, mondiale, solleciterà le giovani leve e quelle con piena maturità professionale ad abituarsi all'idea della mobilità. In sintesi, l'essere iscritto ad un Registro di valenza europea inevitabilmente farà sentire l'individuo cittadino europeo.

\* psicologa del Lavoro segreteria Registro Hr

Una riflessione sull'impegno dell'Associazione su una specializzazione che presenta virtù e qualche vizio

## Di che cosa parliamo quando parliamo di master

DI CARLO STROSCIA\*

Esse cominciassimo a non chiamarli più Master? Assegnare un nome è sempre importante; lo è anche quando l'oggetto è quel complesso di attività formative indirizzate ai giovani che, dopo un più o meno lungo ed approfondito percorso di studi, intendono acquisire un titolo supplementivo, con la concreta opportunità di avvicinarsi alla loro meta finale, le imprese, le quali, a loro volta, ritengono utile e agevole incontrare attraverso questa stessa via i giovani più adatti alla loro organizzazione.

Questa particolare azione di aggregazione di intenti reciproci sembrava aver trovato nel Master la soluzione ottimale... ma le soluzioni, dopo un certo periodo, perdono di efficacia, come i medicinali.

Contrariamente a quello che dovrebbe essere il naturale sviluppo di ricerca di nuove soluzioni, abbiamo assistito in questi anni ad un proliferare di Master che hanno fatto perdere di vista il reale obiettivo dei principali stakeholder (le imprese ed i giovani), facendo nascere nuovi stakeholder, e nuovi interessi, in un contesto nel quale la confusione e l'autoreferenzialità sono più che un rischio.

Mi viene chiesto di esprimere un'opinione come rappresentante Aidp, ed io rispondo innanzitutto sottolineando l'ovvio: l'importanza di una chiara definizione degli obiettivi, ancor prima che di

quelli didattici, direi di quelli strategici. Perché Aidp dovrebbe essere promotore o partner di un Master? E a quale titolo? E nei confronti di quale target?

Come Presidente del gruppo regionale della Toscana credo di poter parlare da un punto di osservazione privilegiato, considerando che Firenze fu tra le prime ad attivarsi nell'organizzazione di un Master universitario in Gestione delle Risorse umane, già nel 1996, ben prima della riforma universitaria.

Fu un'esperienza pilota che vedeva pieno coinvolgimento e sinergia tra il gruppo toscano Aidp e la facoltà di Scienze politiche di Firenze, e che divenne, tra le poche iniziative italiane, progetto interfacoltà subito dopo, con la partecipazione anche della facoltà di Economia.

Dopo dieci anni il gruppo toscano, in accordo con gli interlocutori dell'Università, ha deciso di sospendere temporaneamente l'iniziativa per favorire un'analisi critica della attuale efficacia del modello Master, per verificarne le criticità e le nuove opportunità.

Un gruppo di lavoro in Aidp si sta avviando ad analizzare lo specifico tema per favorire lo sviluppo di iniziative più rispondenti alle esigenze attuali. Questa scelta nasce da una riflessione generale sul modello formativo dei Master in un panorama che va oltre la nostra più che positiva esperienza toscana. Il panorama dell'offerta educativa che dovrebbe avvicinare i giovani al lavoro è oggi troppo vasto, certamente più ampio di quanto non lo fosse dieci anni fa, sia per il pro-

liferare dei percorsi universitari, sia per l'ingresso nel mercato di strutture esterne all'Università.

Le aziende non ritrovano sempre le giuste opportunità; risultato, i clienti (perché tali sono oggi i giovani) sono disorientati. Non sempre poi l'offerta didattica è soddisfacente.

Lascio perdere l'aspetto legato alla professionalità dei docenti e alla definizione del programma didattico; basti considerare il rispetto dei differenti ruoli (insegnanti professionisti da una parte e dirigenti che testimoniano la loro esperienza professionale, dall'altra), spesso confusi; oppure la reale presenza e validità dei tirocini in azienda; o i costi di iscrizione, che devono essere coerenti con l'offerta formativa e non certo con la speranza di avere un'opportunità lavorativa; e giustificati, al fine di non pesare impropriamente sulle tasche dei partecipanti.

Potremmo infine considerare il tema della certificazione delle proposte formative, davanti ad un'offerta che va ben oltre gli ambiti del contesto universitario.

Questi sono solo alcuni punti sui quali come Associazione per la direzione del personale dovremmo riflettere al fine di ri-trovare quelle spinte quanto più coerenti con la mission della nostra associazione, che è innanzitutto associazione di volontari, ma al tempo stesso di professionisti, che intendono partecipare attivamente al progetto di diffusione della nostra cultura professionale.

Ridefinire i nostri obiettivi in questo ambito rappresenta una grande opportunità, anche per proteggere e valorizzare quelle competenze di cui noi ci vantiamo essere possessori.

Un patto chiaro, predefinendo degli standard di qualità altrettanto chiari, anche per non rischiare di prestarci ad offrire il nome dell'Associazione a qualsiasi iniziativa purché sia caratterizzata dal nome Master.

Prendendo consapevolezza della nostra forza e delle forze che possono essere messe in campo potremo concretamente soddisfare non solo le esigenze dei giovani che intendono avvicinarsi al mondo del lavoro, ma anche quelle di coloro che sono già inseriti in contesti lavorativi e che intendono arricchire il proprio curriculum professionale.

In questo senso vengono in mente la pubblica amministrazione, le istituzioni militari, la sanità pubblica e gli sforzi che queste istituzioni stanno facendo per modernizzare non solo le procedure, ma ancor più i processi organizzativi e le metodologie di gestione del personale.

E vengono in mente iniziative differenziate che non necessariamente devono rientrare in un unico contenitore chiamato Master. La nostra riflessione come gruppo toscano va in questo senso e siamo aperti al più ampio confronto possibile.

\* presidente Aidp Toscana direttore centrale Risorse umane e modelli organizzativi Findomestic Banca