



FITA - CONFINDUSTRIA

“l’innovazione è vincente”

QUALITÀ E RATING DELLE PROFESSIONI

“il capitale umano del paese”



I RIFERIMENTI ADOTTATI

- Mercato del lavoro; domanda ed offerta; win – win
- Persone: fornitori, clienti e stakeholder dell'impresa
- Da risorsa a capitale umano ed a capitale intellettuale
- Requisiti Iso 9004
 - disponibilità di risorse umane ed intellettuali adeguate e sufficienti
 - risorse e meccanismi che incoraggino l'innovazione ed il miglioramento
 - coinvolgimento del personale (e misure di people satisfaction)
 - competenza, consapevolezza, addestramento
 - sviluppo della leadership
 - pianificare le risorse necessarie
- Raccomandazioni Iso 10015 per la qualità della formazione



FITA - CONFINDUSTRIA

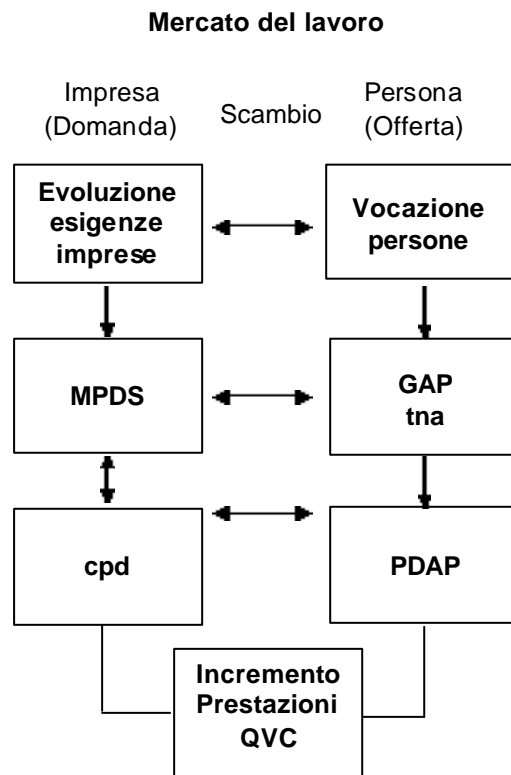
L'INFRASTRUTTURA NECESSARIA: LA POSIZIONE FITA

- Indirizzo e vigilanza (MAP, Welfare, MIUR)
- Definizione di standard e rating professionali condivisi (democrazia economica)
- Accredimento / Attestazione di esercizio della professione (sistemi, persone, corsi – percorsi formativi)
- Formazione e qualifica per livelli di responsabilità e gradi di competenza (rating)
- Certificazione di efficacia (terze parti indipendenti)
- Banche Dati persone e best practice



IL PROCESSO DI SVILUPPO PROFESSIONALE CONTINUO

■ Le attività



■ Il marketing mix nel mercato del lavoro

- Prestazioni (product)
- Posizione (place)
- Retribuzione (price)
- Comunicazione (promotion)

- Potenziale

■ Professionalità = Prestazioni

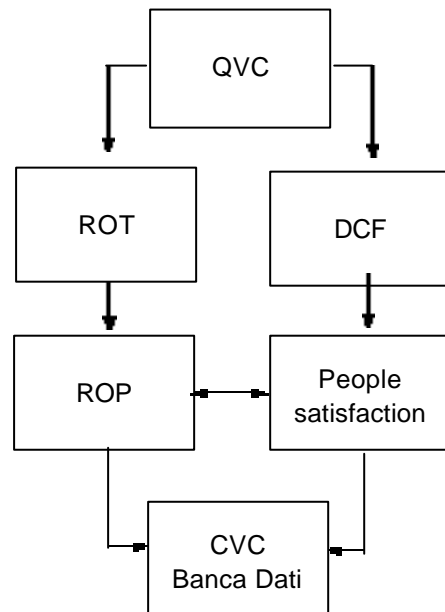
■ QVC

Qualifica e rating vocazione e competenze



IL PROCESSO DI SVILUPPO PROFESSIONALE CONTINUO

■ I risultati

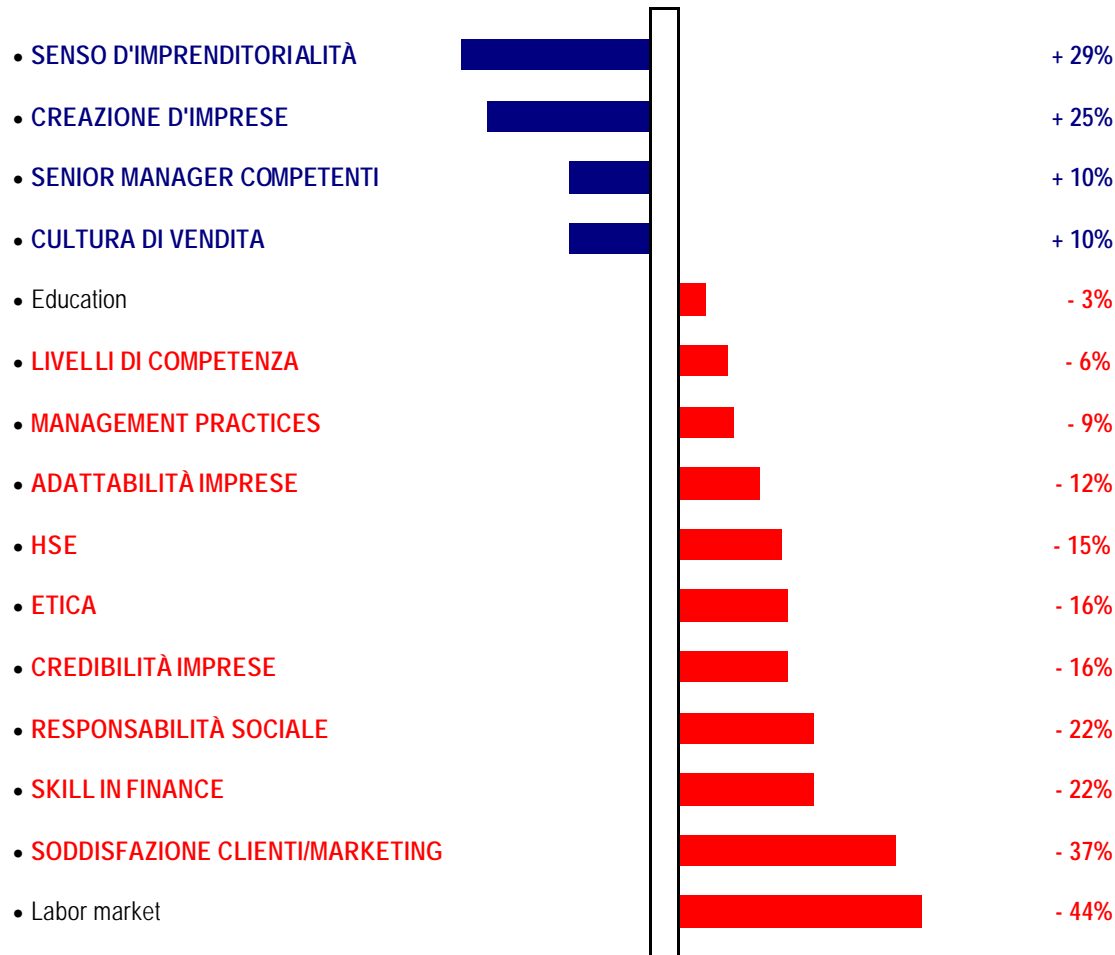


- Le misure economiche e la soddisfazione dei bisogni razionali ed emozionali delle imprese e delle persone

- **CVC**
Certificazione della Vocazione e delle Competenze



I GAP DI PROFESSIONALITÀ: COME CI VALUTANO GLI ALTRI

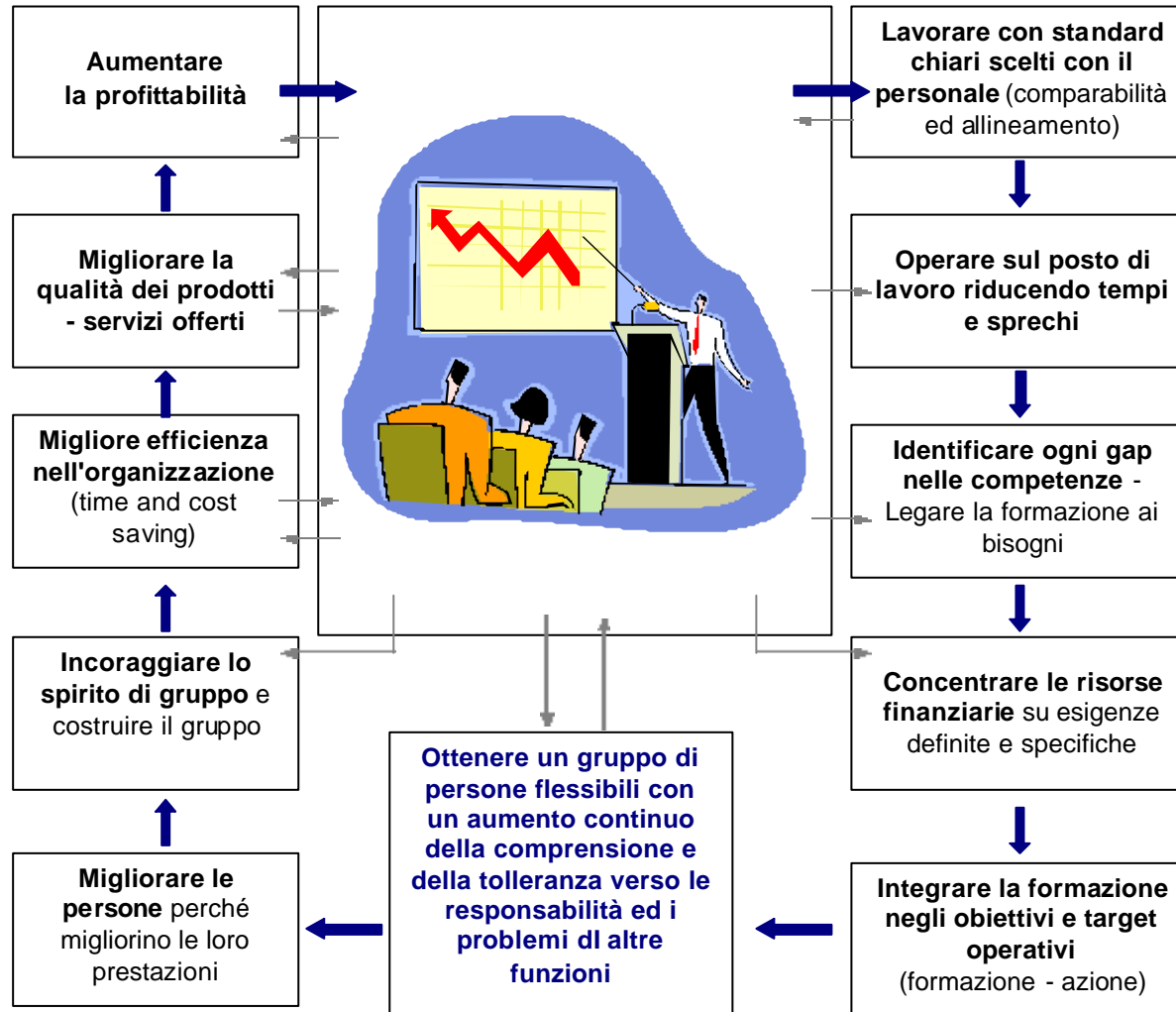


■ IMD - L'Italia è al 32° posto su 49 (2002)

- Scostamenti sulla media Italia
- La competitività è diminuita del 13% in 5 anni: l'Italia è passata dal 28° al 32° posto
- La PA è al 44° posto
- Il sistema del credito è in una posizione intermedia tra 32° e 44° posto



I BENEFICI PER LE IMPRESE E LE PERSONE





UN ESEMPIO DI BUONA POLITICA DI SVILUPPO (DTI – UK)

■ **Scopo**

Per migliorare la competitività della nostra organizzazione è necessario alzare i nostri standard di istruzione, di formazione e di competenza al livello “top class”. Questa politica per le persone è parte integrante della Politica di Responsabilità Sociale della nostra organizzazione.

■ **Politica ed obiettivi**

1. Garantire ad ogni singola persona di realizzare pienamente il proprio potenziale e le proprie competenze e vocazioni
2. Garantire ad ogni manager una continuità di aggiornamento e lo sviluppo della propria professionalità
3. Garantire ai nuovi assunti ed ai giovani l'accesso alle opportunità di istruzione ed alla formazione – azione sul lavoro per meglio raggiungere le proprie aspirazioni ed applicare le proprie competenze
4. Garantire che ogni attività di istruzione e formazione sviluppi le qualità per l'autorealizzazione, per la flessibilità e l'adattabilità e per l'ampiezza delle competenze

■ **Target**

1. Entro 2 anni tutte le persone devono partecipare alle attività strutturate di training e sviluppo, almeno, per il 2% del loro tempo
2. Entro 3 anni il 50% del personale deve partecipare a programmi NVQ
3. Entro 3 anni l'organizzazione deve ottenere il riconoscimento “Investors in People”
4. Entro 5 anni il 50% delle persone deve essere qualificato almeno al livello NVQ 3



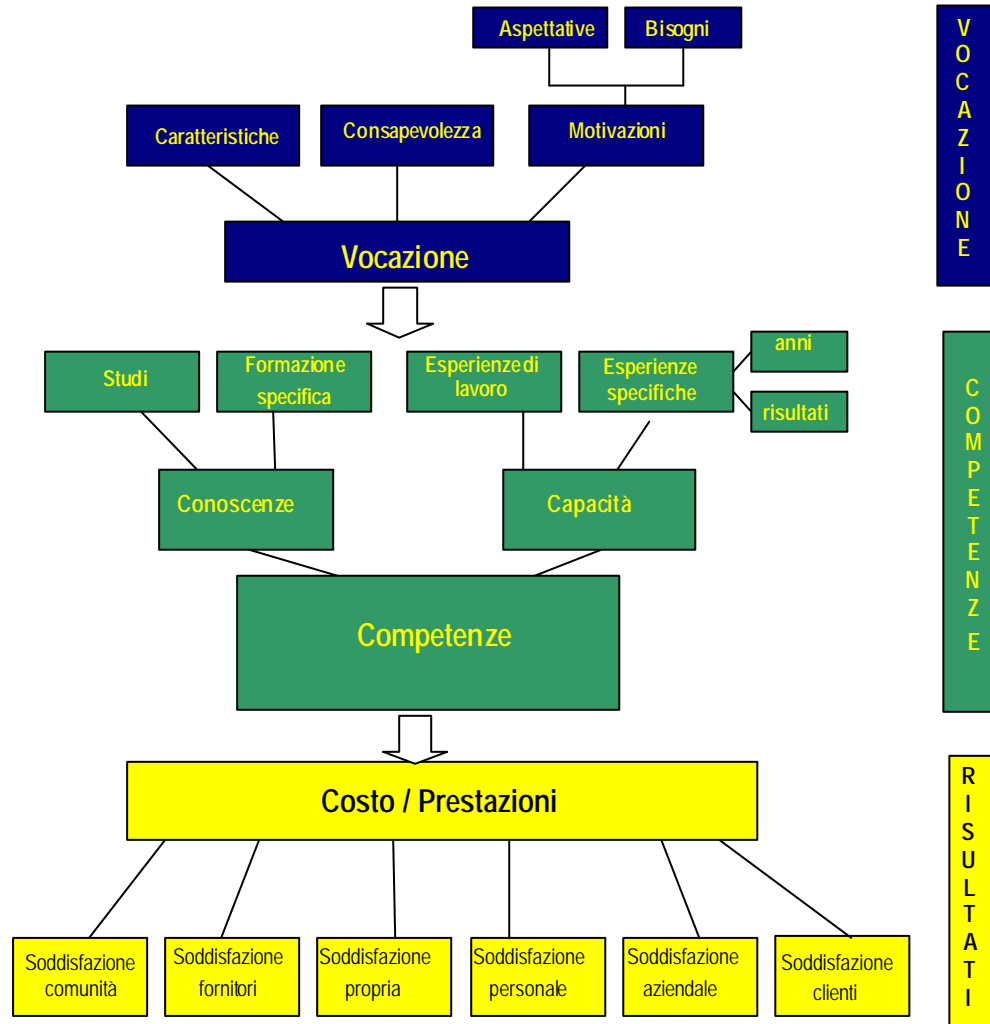
FITA - CONFINDUSTRIA

ESEMPI CONCRETI REALIZZATI DA FITA

- Qualifica Qualità, Ambiente, Safety, Security
- Qualifica e Rating Consulenti e Formatori
- Progetto giovani – imprese TA
- I progetti sono strutturati per rispettare lo schema di Sviluppo Professionale Continuo definito da Fita (lo schema è disponibile sul sito Fita)



I FATTORI DI MISURA DELLA PROFESSIONALITÀ



CONCLUSIONI

- La qualifica professionale è determinata da: risultati misurati dal rapporto costo – prestazioni e da misure di stakeholder satisfaction; competenze come risultato di capacità e conoscenze; vocazione individuale.
- La determinazione di indicatori legati ai fattori di professionalità e dei pesi relativi consente di definire un punteggio (scoring) e di determinare il livello di collocamento della professionalità in una scala (rating) che consenta la comparazione con il proprio target e con il benchmark di segmento o di mercato.



FITA - CONFINDUSTRIA

Esempio
“Junior Professional”

Qualifica e Rating per i Servizi professionali

“capitale d’intelligenza”

✦ satisfying customer ✦ developing people ✦ advancing business ✦



■ **Le QVC ottenibili**

Questo nuovo servizio di “**Orientamento, Formazione, Qualifica e Rating**” per le imprese TA e per i giovani è stato progettato perché i giovani possano ottenere il “Riconoscimento QVC” di livello 1 e 2.

■ **Macro aree del Terziario Avanzato**

- **Consulenza e servizi:** finanza, marketing, risorse umane, comunicazione, management, governance,
- **Ingegneria,** territorio, ambiente,
- **ICT:** tecnologie informatiche e della comunicazione, ICT security,
- **Global service,** outsourcing,
- **Certificazione:** sistemi, processi, prodotti, persone.

■ **Archetipi professionali considerati per i giovani**

- professional operativi e di staff
- auditor / assessor (periti)
- progettisti / advisor / consulenti



FITA - CONFINDUSTRIA

I PERCORSI FORMATIVI OFFERTI AI GIOVANI

- 1. QVC Award –QVC 1 e 2 . Riconoscimento della qualifica**
Aula = 24 ore; Studio e raccolta evidenze =48 ore; Totale = 72 ore

- 2. Instant learning – QVC 1. Qualifica tecnica**
Aula = 80 ore; Stage = 480 ore; Totale = 560 ore

- 3. Junior Professional – QVC 1 e 2. Qualifica professionale**
Aula = 96 ore; Studio = 192 ore; Totale = 288 ore

- 4. Masterclass junior professional – QVC 1 e 2**
Aula = 1.200 ore; Stage = 400 ore; Totale = 1.600 ore

- 5. Made in Italy – “Alla Corte di Lorenzo” – QVC 1 e 2. Internazionalizzazione**

- 6. “Fit for use” – Professional & junior manager – QVC 2 e 3**