

Valorizzazione delle competenze

negli asset aziendali:

**il sistema COMPETIO per la messa in trasparenza delle
competenze, validazione e certificazione delle competenze**



COMPETIO

Competenze per competere

INDICE

1 - UN SISTEMA “SPRECONO”	3
2 - UN MERCATO CHE NON C’E’	4
3 - LA PRIMA BUSSOLA: CREARE LA DOMANDA DI COMPETENZA	8
4 - LA SECONDA BUSSOLA: ATTIVARE UNA OFFERTA VALIDATA E GARANTITA.....	10
5 - LA TERZA BUSSOLA: ALLINEARE I SISTEMI	12
6 - LA NUOVA COORDINATA: LA COMPONENTE PATRIMONIALE.....	13
6 - DALLA TEORIA ALLA PRATICA: LA VISIONE DI COMPETIO.....	15
7 - IL PORTFOLIO DELLE COMPETENZE DEL LAVORATORE: IL CAPITALE	17
8 - IL SISTEMA DI COLLEGAMENTO INNOVATIVO “COMPETIO CONNECT”	20
9 - COMPETIO JOB CONNECT	22
10 - COMPETIO TRAINING CONNECT	24
11 - COMPETIO OBSERVATORY CONNECT	27
12 – E ORA?	28

Valorizzazione delle competenze negli asset aziendali: il sistema COMPETIO per la messa in trasparenza delle competenze, validazione e certificazione delle competenze

Paolo Pedron – Consulente senior e amministratore S.A.Te.F Veneto

*Come psicologo-psicoterapeuta promuovo lo sviluppo professionale delle persone,
delle organizzazioni ed il miglioramento della qualità inteso come coniugazione
tra efficienza e benessere organizzativo e umano*

1 - UN SISTEMA “SPRECONE”

Le domande da cui sono partito per scrivere questo e-book sulla capitalizzazione delle competenze possono sembrare banali, ma in realtà dietro a quest’ultime si celano criticità complesse e articolate che è bene approfondire prima di proporre qualsiasi soluzione. Se il problema non è chiaro la soluzione sicuramente non è valida e incisiva.

Vi siete mai chiesti quanto è efficace la formazione e quando vale la pena attivarla per risolvere alcune criticità aziendali? L’investimento nella formazione cosa rende ad una azienda? Ed infine, dopo alcuni mesi cosa rimane al lavoratore della formazione erogata?

Personalmente quando aziende “illuminate” mi chiedono di effettuare una valutazione dell’efficacia formativa, il livello rilevato risulta essere molto basso, non solo quando i lavoratori che hanno svolto la formazione non fanno più parte dell’azienda (causa dimissioni o pensionamento). Il più delle volte l’investimento, se valutato in termini di costi-benefici, è in perdita e forse anche per questo c’è l’abitudine a fare formazione praticamente solo se è finanziata: “ ... *tanto non ci rimetto niente*”

E allora per quale motivo non si riesce a valorizzare l’azione formativa nonostante esistano delle metodologie in grado di portare “a valore” l’azione formativa? È necessaria una nuova legislazione oppure è possibile cambiare rotta ed avere nuove bussole da subito?

Quesiti importanti ma non centrali perché il problema non sta tutto qui e la formazione è solo una parte del tutto. **Il vero problema, il centro della riflessione, è perché le competenze non sono considerate capitale intangibile e di conseguenza perché i lavoratori non sono pensati come asset strategico delle aziende?**

Perché i lavoratori non sono mai stati elevati ad asset strategico delle aziende?

Questa domanda apre uno scenario con diverse prospettive, ma allo stesso tempo crea anche delle nuove sfide e di conseguenza nuove soluzioni.

Cosa potete trovare in questo e-book? Riflessioni sul tema e la proposta di S.A.Te.f Veneto, una soluzione immediatamente praticabile quella di **Competio** una metodologia destinata a diventare una rete che ha come obiettivo primario la capitalizzazione delle competenze.

Prima di entrare nell’argomento avverto tutti coloro che poi volessero praticare la soluzione che dovranno metterci passione e acquisire qualche competenza specialistica, ma il bello è proprio questo migliorarsi per migliorare le nostre organizzazioni.

2 - UN MERCATO CHE NON C'E'

Per trovare risposte a tutte queste domande è necessario, come detto, fare una riflessione preliminare sull'attuale *mercato della formazione* e su come in quest'ultimo sia possibile intraprendere delle nuove strade in grado di soddisfare meglio gli attuali bisogni di aziende e lavoratori. La riflessione verte sugli aspetti critici dei processi di formazione come la gestione dei processi formativi in azienda, la valorizzazione degli esiti formativi, le criticità del *mercato della formazione*¹ e soprattutto *l'innaturale dicotomia tra corsi e competenze*. L'ipotesi di lavoro, una volta esplicitate le criticità, è quella di proporre una soluzione per ogni difficoltà

incontrata, non dalla prospettiva dei grandi sistemi istituzionali, che spesso non trovano riscontro nel mondo del lavoro ma dal basso, grazie a proposte di lavoro, già sperimentate, immediatamente applicabili per modificare il sistema, senza l'intervento di particolari leggi o finanziamenti.

Che tipo di mercato è quello della formazione?

Di competenze se ne parla ormai da decenni ma sistemi di mercato legati alle competenze non sono mai stati praticati. Oggi infatti è difficile parlare di un vero e proprio mercato delle competenze perché il mercato attuale è quello dei corsi di formazione². Nella visione attuale questi "due mercati" sono distinti ed a sé stanti mentre nella realtà dovrebbero essere un'unica cosa: la formazione è lo strumento, la competenza il fine ultimo. Per qualche strano motivo oggi le aziende e lavoratori stessi immaginano corsi e competenze come due fattori lontani tra loro e a volte contrapposti, difficilmente unibili. Esiste quindi quasi una schizofrenia nel sistema, le competenze si praticano ma vengono sistematicamente disconosciute quando c'è da attivare dei corsi di formazione o dargli un qualsiasi riconoscimento.

**"Seconda stella a destra
questo è il cammino
e poi dritto, fino al mattino
poi la strada la trovi da te
porta all'isola che non c'è"**

Edoardo Bennato

¹ Mercato non inteso nell'eccezione svalutativa (di compravendita) ma come incontro tra chi usa/chiede competenza e chi la offre

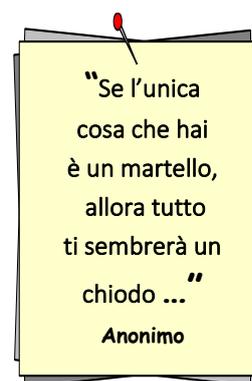
² Azione veloce e senza grandi investimenti da parte delle aziende e dei lavoratori

La realtà è che si tratta di due approcci diversi alla gestione dei processi legati alle risorse umane che di conseguenza determinano due modalità distinte di considerare quel “capitale” che immancabilmente nasce dopo l’investimento formativo: il primo approccio proprio non lo considera, per il secondo è il punto di arrivo, il fine ultimo.

Da qualsiasi punto di vista lo si guardi, per il momento, vince sempre l’approccio dei corsi con il risultato che la formazione è considerata un costo e non un investimento come invece dovrebbe essere. Aziende e lavoratori purtroppo non prendono affatto in considerazione la prospettiva patrimoniale perché c’è sempre “... qualcosa di più importante o impellente da fare”.

Tutti vedono la formazione come un costo, compresi coloro che la ritengono efficace, che ci credono ma anche quest’ultimi a ben vedere per altri motivi non fanno azioni di capitalizzazione e quindi siamo al punto di partenza.

Questo aspetto è al centro della nostra riflessione proprio perché è **il concetto stesso di formazione, legato al costo, a determinare il mercato e di conseguenza l’offerta**. Se la formazione viene sempre associata ad un costo, allora si cercherà di trovare una soluzione impiegando meno risorse possibili. L’offerta che il sistema fornisce è la cosa più semplice: un corso di formazione, meglio se finanziato



Se la formazione è considerata da tutti un costo non si effettuano azioni di valorizzazione

La formazione quindi viene inserita nei costi d’esercizio e ogni buon amministratore tende a ridurla al minimo. Di conseguenza non verranno effettuate azioni di capitalizzazione come la misurazione dello stato di partenza, il trasferimento del *know how* a tutti gli interessati, la valutazione dei risultati ed il calcolo dei miglioramenti ottenuti.

Il risultato di tutto ciò è che la formazione non viene gestita secondo le logiche dell’investimento. Un capitale deve essere custodito, ampliato e consolidato. Ma niente di tutto questo accade alle competenze: esse non vengono messe in trasparenza e tanto meno non vengono validate o certificate. **Se il sistema non cambia, il mercato che continuerà a prosperare sarà quello dei corsi**

in cui lo strumento viene elevato a fine ultimo, e non come uno delle molteplici azioni per far aumentare il capitale esperienziale dell'azienda.

Se non si effettuano azioni di valorizzazione si perde la parte di capitale dell'azione formativa

La formazione³ attiva due elementi della competenza: il contenuto e il capitale. Il primo è necessario per migliorare le abilità del lavoratore, che a sua volta le trasferisce al processo o al prodotto/servizio, il secondo, il capitale, invece è invece composto dalle abilità quando assumo la fisionomia di esperienza replicabile e trasferibile: la competenza appunto.

Ogni volta che si intraprende un percorso formativo si creano questi due elementi, ma sistematicamente la parte del capitale non viene valorizzata, né dall'azienda né dal lavoratore. In questo modo quindi, non si crea valore per nessuno: la competenza viene utilizzata dall'azienda ma non è portata ad asset strategico, o meglio **la formazione è praticata ma non viene utilizzata per aumentare il patrimonio dell'azienda**; analogamente la medesima modalità viene replicata dal lavoratore che non pensa di portare a capitale lo sforzo/investimento fatto.

Questo è il problema del sistema! **Avere a disposizione un grande capitale ma non essere in grado di valorizzarlo, bensì gestirlo come un costo.** Utilizzando questo sistema ci perdono tutti i soggetti: l'azienda, i lavoratori ed i sistemi produttivi. Un sistema che adotta questi comportamenti non è poco efficiente e "sprecone"?

Il mercato dei corsi blocca l'accesso al mercato delle competenze

In verità è la cultura "dei corsi", intesa come azione veloce senza coinvolgimenti organizzativi ed economici, che tiene bloccata quella delle competenze. Ciò non deriva da un problema di legislazione o dal sistema stesso ma da **una mancanza di competenze in tutto il sistema**. Si tratta di una mancanza di conoscenze e capacità, che da un lato coinvolge la competenza aziendale di governo strategico dell'organizzazione, nella

Se si vuole ottenere un cambio di rotta serve una nuova cultura e nuove competenze strategiche e gestionali

³ Formazione intesa da questo momento non solo come azione formale (apprendimenti attraverso corsi) ma soprattutto conoscenze e abilità derivanti dall'apprendimento sul posto di lavoro

gestione delle risorse umane, mentre dall'altra coinvolge la messa in trasparenza della competenza da parte dei lavoratori.

Se l'azienda considera un costo la formazione e non attiva competenze specifiche, la conseguenza naturale è che i lavoratori non saranno mai considerati vere e proprie risorse, rimarranno prestatori d'opera, non capitale intangibile, non asset strategico aziendale.

In conclusione se la formazione è considerata un costo e manca la cultura della valorizzazione delle competenze, il mercato dei corsi impedirà la nascita del mercato delle competenze.

Dopo questa breve analisi, secondo voi, si guadagna maggiormente facendo tanti corsi, portandoli nei costi d'esercizio e perdendo la parte di capitale, o invece realizzando un corso e portandolo fino alla valorizzazione? State dalla parte dei costi d'esercizio o da quella dello stato patrimoniale?

Se continuate a pensare che la formazione deve essere un costo meglio non sprecare più tempo, se invece cominciate ad avere qualche dubbio allora forse potrebbe essere utile continuare la lettura.

Personalmente sono sicuro di questa tesi: se le aziende avessero la possibilità di portare a capitale le competenze, il mercato si modificherebbe. È per questo che Noi, di fronte queste criticità, abbiamo elaborato una proposta, una soluzione unica ma trasversale ai sistemi: **Competio**

Ma resta un dubbio da sciogliere: come procedere per portare a capitale le competenze ed elevare ad asset aziendale i lavoratori?

Tre bussole ci forniranno una nuova coordinata su cui poter avanzare verso un sistema diverso ...

3 - LA PRIMA BUSSOLA: CREARE LA DOMANDA DI COMPETENZA

Come promuovere il mercato delle competenze, il quale tutt'oggi non esiste, per valorizzare le competenze stesse con un sistema unitario per le aziende ed i lavoratori? In assenza di una domanda di competenza capitalizzabile cosa è possibile fare?

La domanda non c'è perché, fino ad oggi, la competenza non è riconosciuta come valore economico e la difficoltà nei processi di valorizzazione della stessa sono dovuti a molteplici fattori legati al fatto che non c'è accordo tra sistemi né su che cosa sia la competenza né tantomeno su come classificarla. Ad oggi non c'è nemmeno una legislazione di riferimento che rende operativo un sistema capitalizzabile.

Probabilmente molti ci hanno pensato a trovare una strada per creare l'asset ma siccome la questione delle competenze è molto scivolosa per via della loro "intangibilità", sconsigliati anche dai consulenti, hanno lasciato perdere. La conseguenza del "non valore" della competenza è che nessuno le chiede, nessuno le offre.

Oggi finalmente le cose stanno cambiando. Si stanno muovendo i fondi interprofessionali che cominciano a richiedere a termine del corso la certificazione, alcune direttive legislative che prevedono, per esempio al termine dei processi di innovazione sviluppo, l'identificazione delle competenze attivate e alcuni grossi player iniziano a richiedere ai propri fornitori di assicurare le competenze in determinate lavorazioni.

Indipendentemente dalle criticità strutturali quindi nel sistema qualcosa si sta muovendo. Ma come può essere creata una domanda stabile e riconosciuta? L'ipotesi che propongo non è certo la più facile o la più veloce, ma a mio avviso, è l'unica in grado dare il via al processo di start-up e dare valore a tutto il sistema.

Secondo la prima bussola ***le competenze assumono valore se sono considerate «capitale aziendale», se diventano un asset strategico riconosciuto, capitalizzato nella nota integrativa di bilancio e spendibile nel proprio mercato di riferimento.***

In merito a ciò ci si può fare riferimento all'**articolo 2427 del Codice civile** che norma il contenuto della nota integrativa, e più specificatamente ci si può affidare al comma 15 di questa stessa norma che cita *"il numero medio dei dipendenti, ripartito per categoria"*.

L'articolo è abbastanza ampio e lascia spazio alla possibilità di attivare un sistema descrittivo preciso e attento rispetto alle competenze. È chiaro che inserire le competenze nella nota integrativa di bilancio non permette ancora di dar loro valore in termini economici, però le competenze diventano asset da utilizzare nei momenti di fusione/cessione, come immagine e garanzia, ecc.

Si può parlare di formazione, quindi, non solo come elemento per gestire i gap di competenza ma anche come elemento per aumentare il capitale intangibile. Se l'attività porta ad un asset o ad un vantaggio competitivo allora è probabile che nasca la domanda di competenza. Se l'azienda ne può avere un beneficio allora è probabile che investa in formazione per competenze validate o certificate.

Ma cosa portare nella nota integrativa di bilancio? Sugerirei le competenze soprattutto se validate o certificate, i corsi non sono più sufficienti. Sono molto importanti anche quelle validate in azienda se fatte con una metodologia rigorosa e riconoscibile. Per approfondire solo questo punto servirebbe un libro per il momento è bene sapere che è possibile: l'analisi di dettaglio ci potrebbe in tecnicismi e si perderebbe di vista l'obiettivo che ci siamo posti.

A questo punto è importante chiedersi: se una nuova domanda dovesse nascere, quale offerta troverebbe?

Con l'inserimento delle competenze nella nota integrativa esse non acquisiscono ancora valore in euro ma è il primo passo per poter dar valore

4 - LA SECONDA BUSSOLA: ATTIVARE UNA OFFERTA VALIDATA E GARANTITA

All'interno dell'attuale sistema le aziende non sono riuscite a capitalizzare le competenze e lo stesso è avvenuto anche da parte dei lavoratori. Non solo, il lavoratore oltre a non pensare di capitalizzare la propria esperienza, fatica anche a dare continuità alla propria vita professionale. Molti ad esempio tengono solo il curriculum da aggiornare solo in caso di necessità ma che poi si rivela essere non sufficiente nei momenti di crisi professionale.

Nessuno si preoccupa di mettere in trasparenza le competenze professionali acquisite, un po' per mancanza di cultura e un po' perché in realtà nessun lavoratore è in grado di farlo secondo la modalità di "bilancio" e la scuola ancora oggi purtroppo non lo insegna. Una delle problematiche è proprio questa: se non avverrà un vero cambiamento del sistema dell'istruzione resteremo sempre ultimi nelle graduatorie internazionali per competenze messe in trasparenza.

Quindi è necessario introdurre una seconda bussola: ***le competenze dei lavoratori assumono valore solo se sono messe in trasparenza con le modalità standard di bilancio che permettano di valutarne il livello di possesso, il grado di autonomia, di responsabilità e soprattutto il grado di garanzia di quanto dichiarato. Solo utilizzando uno standard descrittivo riconosciuto possono essere «assorbibili» per le aziende e diventare asset strategico.***

Cosa significa per un lavoratore avere competenze messe in trasparenza in un portfolio che dia la possibilità di valorizzarle? Significa non dover sempre ricominciare da capo nei diversi passaggi professionali (assunzione, mobilità). **È nel concetto di "portabilità" e "valore" della competenza che il lavoratore trova il vero vantaggio: portabilità** nel senso di poter dimostrare le competenze acquisite non solo nei corsi di formazione ma soprattutto anche apprese durante il lavoro, **valore** nel senso che possono, se registrate nella giusta modalità, essere capitale intangibile da offrire all'azienda.

Abbiamo parlato di messa in trasparenza delle competenze con modalità standard, cosa significa per il lavoratore?

Significa utilizzare una metodologia e uno standard descrittivo che permetta una volta che le competenze sono messe in trasparenza di essere riconosciute da qualsiasi sistema. Il lavoratore o il professionista dovrebbe essere in grado di per ogni competenza posseduta di:

1. **Dichiarare** (garanzia di primo livello - autocertificazione):

Come e con che qualità è in grado di svolgere l'attività, con quale autonomia e con quale responsabilità

2. **Confermare** (garanzia di secondo livello):

Quale competenza ed in che occasione è stata acquisita – evidenze e validazioni

3. **Garantire** (garanzia di terzo livello):

Le certificazioni

Pensate che sia troppo difficile per un lavoratore? Forse, è una nuova competenza, certo, da apprendere ma poi si comporta come le altre: replicabile e trasferibile.

Quali competenze devono essere dettagliate? Tutti i sistemi puntano sulle *core competence*, ovvero le competenze che determinano il profilo professionale. In realtà il lavoratore possiede altre competenze molto pregiate che possono fornire un vantaggio competitivo e possono essere anch'esse validate, certificate e inserite nella nota integrativa di bilancio.

Il lavoratore non è solo "core competence" ma soprattutto insieme di competenze pregiate

Per competenze pregiate mi riferisco alle competenze che non sono

dipendenti dal profilo (*core competence*) ma possono essere utilizzate in tutti i contesti lavorativi: innovazione, sviluppo, *soft skills*, sicurezza, incarichi e molto altro.

È chiaro a questo punto che un CV non è lo strumento più adatto per garantire la portabilità e il valore della competenza, è necessario andare oltre: classificarle e descriverle con modalità standard è un buon inizio ma non basta.

Bisogna che il lavoratore attivi un sistema di portabilità delle competenze: un archivio dinamico modificabile ogni qualvolta sotto la spinta di nuove abilità o conoscenza ci sia la necessità di aggiornarlo. Un portfolio capace di dare continuità e valore all'esperienza professionale.

In conclusione è possibile portare a valore le proprie competenze? Sì, ma per far ciò è necessario metterle in trasparenza attraverso delle modalità standard e avere un sistema di portabilità.

5 - LA TERZA BUSSOLA: ALLINEARE I SISTEMI

Una volta attivata la domanda e fornita un'offerta qualificata sarebbe comunque possibile portare le competenze nella nota integrativa e con poco sforzo se i sistemi (istruzione, formazione e lavoro) colloquiassero tra loro. Con i sistemi collegati, i tempi e costi sarebbero ridotti e un nuovo mercato potrebbe aprirsi con vantaggi per tutti.

La criticità storica è che i sistemi non sono mai stati allineati con un unico linguaggio e non sono mai stati presenti sistemi di codifica uniformi. Il risultato? Ognuno ha lavorato per conto proprio e sotto la spinta delle tecnologie le distanze tra loro nel tempo sono aumentate. Pensate al gap esistente tra scuola e lavoro.

Questo ha determinato l'impossibilità per il cittadino di usufruire di un sistema a "passerella", e ogni volta che si è spostato da un sistema all'altro, non gli è mai stato riconosciuto il capitale e tantomeno le competenze acquisite (non portabilità). Quest'ultime all'interno di sistema diverso da quello di "appartenenza" hanno sempre perso il loro valore. Un esempio? Nessuno ha mai riconosciuto le competenze acquisite in sistemi informali per l'accesso a nuova formazione o per i titoli.

Quanto utile sarebbe invece fare della formazione validata, riconosciuta dall'azienda e portata direttamente nella nota integrativa? Una realtà che fino a poco tempo fa potevamo solo sognare ma che attraverso **Competio** senza colpo ferire, ora è possibile. Del sistema innovativo in uso ne parleremo nei prossimi capitoli ora concentriamoci nell'identificare la nuova coordinata che permetterà tutto questo.

6 - LA NUOVA COORDINATA: LA COMPONENTE PATRIMONIALE

Le tre bussole ci forniscono una coordinata: inserire **la componente patrimoniale nella relazione di scambio tra lavoratore e azienda**.

La componente patrimoniale può essere creata da una nuova cultura aziendale e lavorativa e dall'attivazione di un sistema virtuoso in cui, da una gestione per "corsi", si migra ad una per competenze validate o certificate con il lavoratore che attiva un sistema di portabilità e l'azienda che le utilizza le capitalizza.

In altre parole significa permettere alle competenze di essere asset aziendale, un patrimonio per l'azienda, vero capitale umano. La conseguenza di questo processo virtuoso è la nascita di una nuova relazione di scambio dove i lavoratori hanno la possibilità di aggiungere sul "piatto" della nuova relazione oltre alla prestazione d'opera, il capitale derivante dalle competenze validate o certificate.

Da qualsiasi punto di vista lo si guardi è veramente un vantaggio per tutti:

1. Per i lavoratori che possono finalmente dare un apporto, non solo prestazionale ma possono, attraverso l'apporto di competenze validate/certificate, aumentare il capitale intangibile dell'organizzazione potendosi veder così riconosciute formalmente esperienze e capacità.
2. Le aziende si doterebbero di una metodologia "per competenze" con cui sarebbe possibile gestire praticamente tutti i processi con la stessa logica gestionale. Dalla selezione, all'inserimento guidato in azienda, dal passaggio di carriere e al trasferimento competenze senior junior. Con un sistema così oggettivo è possibile anche pensare a welfare aziendali basati sul miglioramento delle competenze fino alla valorizzazione delle competenze stesse.
3. Per gli organismi di formazione si aprirebbe un nuovo mercato con la possibilità di attivare servizi innovativi. Oltre ai percorsi per competenze e alla validazione delle competenze stesse, il nuovo mercato, è bene sottolinearlo, fornirebbe agli organismi di formazione una occasione più unica che rara: la necessità/possibilità di fidelizzazione dei lavoratori e delle aziende.

Infatti nel caso delle competenze è necessario gestire con continuità i propri clienti in tutte le fasi del processo di acquisizione.

4. Per gli enti di rappresentanza le competenze possono aprire nuovi rapporti con le organizzazioni aziendali, rapporti basati sul merito e sulle capacità. I dati in tempo reale poi permetterebbe la possibilità di fare delle analisi precise e collegate ai movimenti delle figure professionali e delle competenze.

6 - DALLA TEORIA ALLA PRATICA: LA VISIONE DI COMPETIO

Competio nasce, in primis, come soluzione metodologica che permette di applicare la “logica delle competenze” a tutte le necessità degli attori del mercato del lavoro (lavoratori, aziende, istituti scolastici e organismi di formazione).

Nasce principalmente all'interno delle aziende per gestire il trasferimento del *know how* da lavoratore senior a junior. Assume poi caratteristiche di soluzione trasversale nei progetti regionali ed europei, nei piani di fondi d'impresa ed infine diventa anche una soluzione, un strumento informatico, sotto la spinta delle richieste di dare “forma professionale” alle competenze.



Figura 1: il sistema Competio

Competio, rispetto alle tre bussole, affronta ogni criticità evidenziata con soluzioni originali che consentono di apportare un cambio di paradigma rispetto alla gestione delle competenze. Nella visione di **Competio** il **centro diventa la competenza** e non chi la gestisce. Oggi ogni organizzazione ha il suo gestionale e il lavoratore, possessore del capitale, non può mai partecipare in forma attiva alla gestione della sua crescita e spesso non gli resta mai nulla, se non qualche attestato o lettera distintiva. Di conseguenza l'azienda successiva dove il lavoratore si reca deve per forza iniziare tutto da capo.

Competio raccoglie in un'unica piattaforma quattro soluzioni indipendenti tra loro ma nello stesso tempo collegabili e in grado di gestire tutto il processo di valorizzazione delle competenze.

Attraverso un sistema innovativo può collegare tutti gli attori in modo tale da poter garantire una forma unitaria la capitalizzazione delle competenze.

Competio è quindi un sistema metodologico informatizzato il cui scopo principale è la **portabilità** delle competenze considerate “bene comune” da gestire in forma collettiva. L’azione collaborativa e collegabile porta vantaggi per tutti gli attori del mercato:

- ✓ **per l’azienda** è un sistema per trasformare le competenze in capitale intangibile da valorizzare;
- ✓ **per il lavoratore** è la soluzione ideale per custodire la propria professionalità e l’esperienza lungo il corso della vita professionale;
- ✓ **per l’organismo di formazione** è una piattaforma che permette di gestire l’intero processo di validazione/certificazione della competenza;
- ✓ **per l’ente di rappresentanza** è uno strumento fondamentale per analizzare le competenze degli associati, i loro movimenti, la posizione lavorativa e realizzare politiche coerenti con i fabbisogni.

7 - IL PORTFOLIO DELLE COMPETENZE DEL LAVORATORE: IL CAPITALE

Arrivati a questo punto abbiamo definito che le questioni al centro del nuovo rapporto tra lavoratore e le competenze sono tre: la possibilità di metterle in trasparenza, portabilità e valorizzazione.

Competio Portfolio nasce, come già accennato, come una soluzione integrata per le tre esigenze del lavoratore moderno. Non si tratta né di un curriculum avanzato né tantomeno di un sistema social, che pur utile comunque non permette la capitalizzazione. **Il portfolio è uno strumento per dare forma professionale alle proprie competenze**

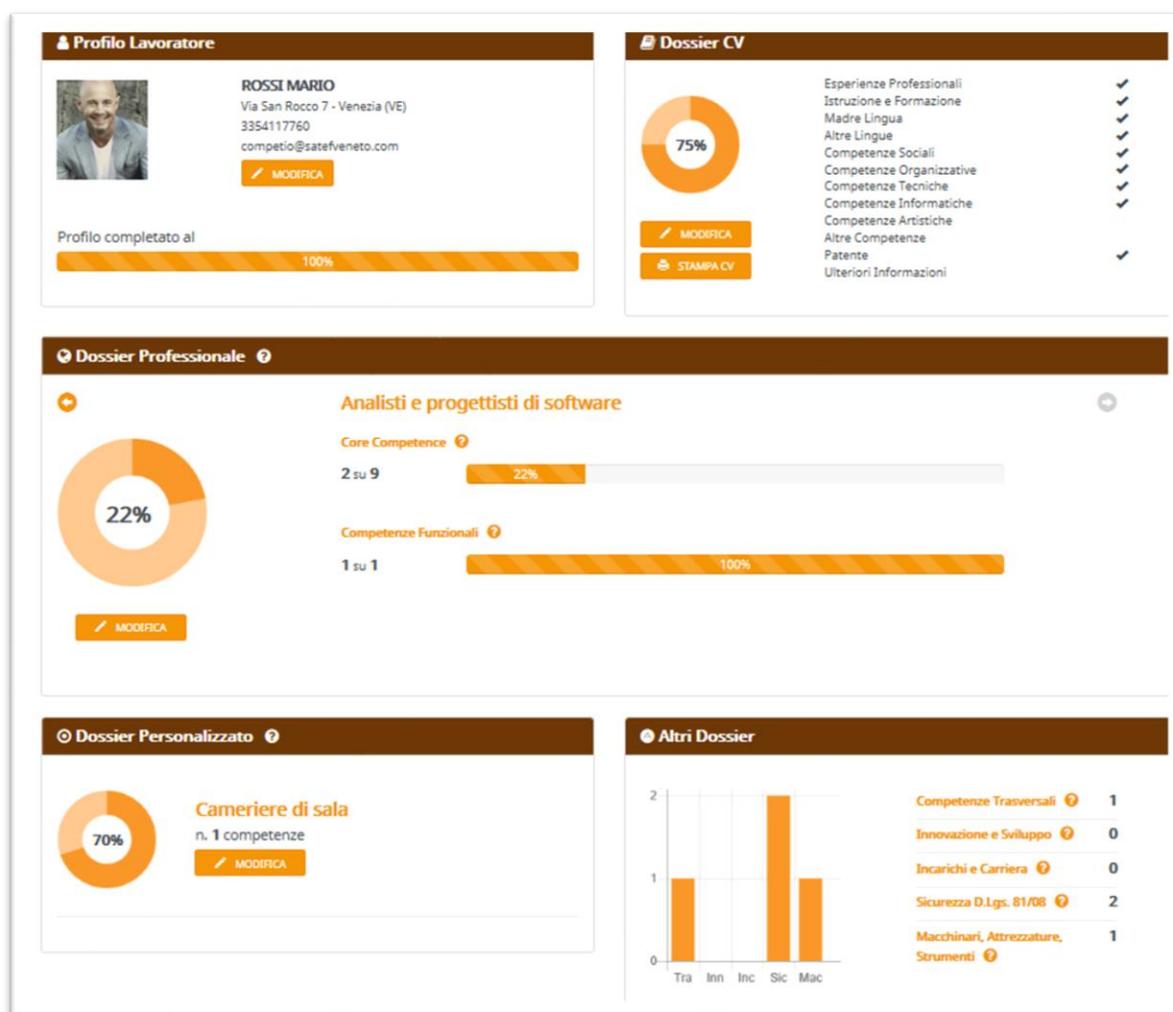


Figura 2: profilo del lavoratore all'interno della rete Competio

Il portfolio di **Competio** è diverso rispetto agli altri sistemi classificatori come il cv pe. Diverso è il modo di pensare all'esperienza, diverso è il modo di portarla in trasparenza, diverso è la modalità in cui classifica le competenze. Richiede una certa precisione e competenza nella compilazione ma proprio per questo permette alla fine di portare a valore la competenza.

Ma è soprattutto la logica della messa in trasparenza di una competenza che innovativa perché è invertita rispetto alle modalità di codifica di un altro sistema classificatore.

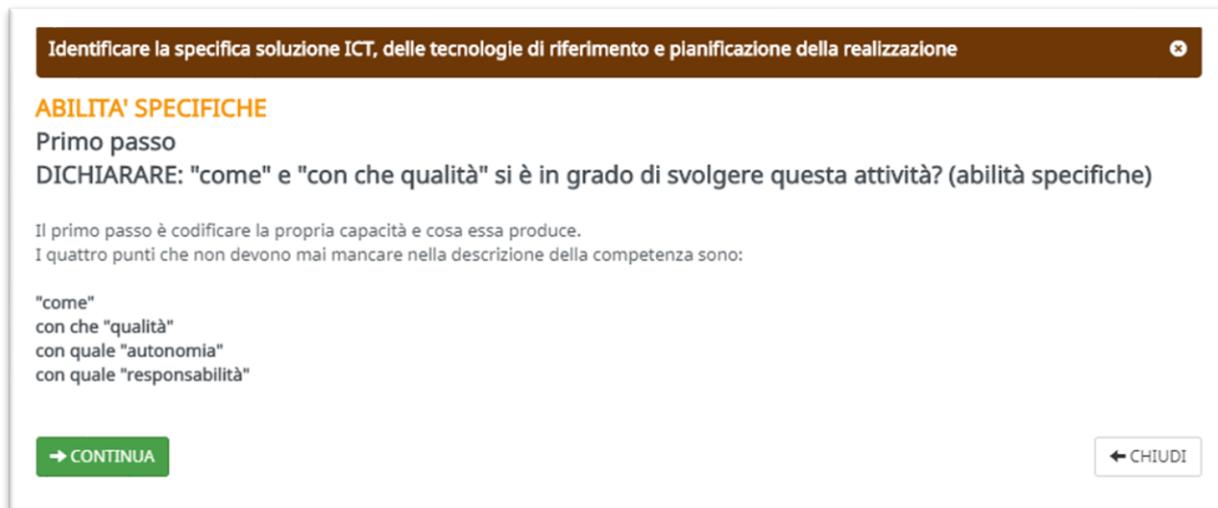
Nel sistema delle competenze un'attività/mansione, un percorso formativo, un attestato, sono considerati strumenti, modalità con cui si è appreso una parte della competenza mentre in altri sistemi classificatori (CV) sono al centro della descrizione. Nel sistema **Competio** è la competenza che è al centro (cosa sai fare, come con che responsabilità e autonomia) e non cosa sa fare un lavoratore: dato inutile perché tanto sappiamo tutti quali sono le attività di una figura professionale

Oltre ad avere una logica diversa **Competio** ha altre caratteristiche per cui si distingue e per le quali può diventare uno strumento essenziale per ogni lavoratore:

- A) utilizza il sistema connect che permette di “riversare” **volontariamente** il proprio capitale a tre organizzazioni azienda, organismo di formazione ente di rappresentanza (sindacato, ordine professionale). Le competenze rimangono del lavoratore ma possono essere usate (bene comune) in tutte le situazioni professionali (Par. 8)
- B) classifica e mette in ordine tutte le competenze. In **Competio** c'è la possibilità non solo di registrare le *core competence* ma anche altre tipologie di competenze spesso “dimenticate” dalle aziende e dai lavoratori ma centrali nel differenziare un lavoratore da un altro. Mi riferisco a tutte quelle competenze acquisite durante i processi di innovazione, incarichi e carriera, comprese le competenze trasversali relative alla sicurezza sul posto di lavoro, ecc.
- C) è un sistema professionale di messa in trasparenza in grado di dimostrare come quest'ultime vengono sviluppate, in che numero e a che livello sono possedute;
- D) Le *core competence*, *soft skill* e *quelle relative alla sicurezza* sono già preinserite in modo tale da facilitare la riconoscibilità e la registrazione.
- E) **Competio** ha definito uno standard di descrizione delle competenze. Siccome la descrizione comunque non mai facile è presente un sistema che accompagna il lavoratore passo dopo passo nel mettere in trasparenza le competenze. Ma non solo. Per ogni aspetto della competenza da descrivere, il sistema propone domande guida che permettono ulteriormente di facilitare la descrizione della competenza stessa.
- F) Le *core competence* sono collegate ad Atlante e valide a livello nazionale

*Il portfolio
è uno strumento
per dare una forma
professionale
alle proprie competenze*

- G) Il sistema è organizzato su tre livelli di garanzia (parte prima, seconda e terza)
- H) La richiesta di validazione della competenza può essere inserita direttamente dalla piattaforma



Identificare la specifica soluzione ICT, delle tecnologie di riferimento e pianificazione della realizzazione

ABILITA' SPECIFICHE

Primo passo

DICHIARARE: "come" e "con che qualità" si è in grado di svolgere questa attività? (abilità specifiche)

Il primo passo è codificare la propria capacità e cosa essa produce.
I quattro punti che non devono mai mancare nella descrizione della competenza sono:

- "come"
- con che "qualità"
- con quale "autonomia"
- con quale "responsabilità"

→ CONTINUA

← CHIUDI

Figura 3: sezione di Competio dedicata alle abilità specifiche

Infine è bene ricordare due servizi attivi, oltre al sistema connect. Uno è l'archivio documentale per inserire tutta la documentazione relativa al lavoro e l'altro, il link d'accesso temporaneo, che permette di far accedere visitatori interessati per un periodo limitato di una settimana.

Provate a pensarne ai diversi usi. Se ne trovate uno nella vita professionale di un lavoratore in cui non è utile avere le competenze ordinate e valore a disposizione mandatemi una mail, sono disposto a ricredermi. Nel frattempo vi illustro come il sistema può raccogliere e utilizzare nel miglior modo questo capitale.

Dimenticavo, il servizio per i lavoratori è totalmente gratuito.

8 - IL SISTEMA DI COLLEGAMENTO INNOVATIVO “COMPETIO CONNECT”

Per unire gli attori e creare un processo virtuoso che permetta la capitalizzazione delle competenze **Competio** utilizza un innovativo sistema di collegamento. **Competio Connect** infatti consente al lavoratore, ogni qualvolta apre il proprio profilo, di utilizzare volontariamente uno o tutte tre le connessioni a disposizione.

Competio connect prende i dati del lavoratore, come ad esempio le competenze, la propria situazione occupazionale e li inserisce automaticamente nel data base dell’organizzazione collegata aggiornandolo ad ogni variazione.

Le tre connessioni possibili sono:

- ✓ **Competio Job Connect** consente al lavoratore di collegarsi alla propria azienda e trasferire le competenze core e le altre competenze pregiate in un formato professionale. Con la connessione l’azienda oltre ad assorbire può realizzare tutta una serie di valutazioni a seconda dei bisogni e le strategie di crescita aziendale
- ✓ **Competio Training Connect** fornisce, invece, la possibilità di collegarsi ad un organismo di formazione per lo sviluppo professionale secondo il principio del *long life Learning*
- ✓ **Competio Observatory Connect** si collega ad un ente di rappresentanza, come ad esempio il Sindacato, Ordine professionale in modo tale da permettere all’organizzazione l’acquisizione di dati in forma statistica in tempo reale e verificare l’efficacia delle proprie politiche negli iscritti.

Attivando i collegamenti si innesca il sistema virtuoso che permette di ottenere la capitalizzazione della competenza in forma unica per tutti i sistemi.



Se lavoratore decide poi di cambiare o disconnettersi a termine del rapporto è sufficiente chiudere il collegamento e aprirlo con altri enti.

9 - COMPETIO JOB CONNECT

Più volte è stato affermato che la domanda si crea permettendo all'azienda di capitalizzare le competenze. **Competio Job Connect** fa proprio questo: trasforma le competenze dei lavoratori in capitale intangibile da inserire nella nota integrativa di bilancio.

Competio Job Connect non è un classico gestionale, fotografa e approfondisce unicamente il capitale intangibile in tutte le sue sfaccettature. Grazie a questo sistema si riesce ottenere una visione completa aggregata delle competenze in possesso di tutto il personale ma nello stesso tempo è possibile visionare ogni dettaglio all'interno del portfolio di ogni lavoratore collegato.

La diversità rispetto ai gestionali è che il lavoratore stesso carica le informazioni, l'azienda può valutare rispetto agli standard presenti in azienda l'eventuale gap di competenze, il livello di garanzia della competenza e poi può decidere se può attivare il percorso di riconoscimento/validazione rispetto agli standard interni.

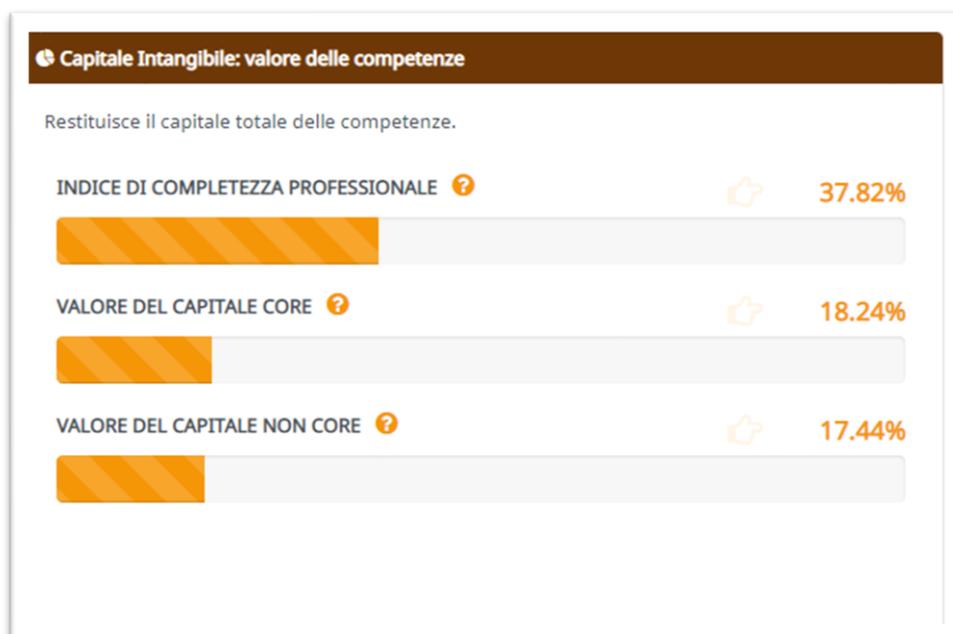


Figura 4: sezione del capitale intangibile all'interno della rete di Competio

Otto dashboard già predisposti (es. fig. 4) permettono di avere dei dati aggregati con la possibilità, partendo direttamente dai cruscotti, di navigare tutti i dati fino alla singola competenza direttamente dal portfolio del lavoratore. Ciò consente di vedere nello specifico il portfolio del lavoratore e di valutare tutte le competenze compreso lo stato delle scadenze relative alla sicurezza



Figura 5: portfolio del lavoratore all'interno della rete Competio

Un esempio? In fase di selezione il candidato si potrebbe collegare e l'azienda avrebbe la possibilità di fare una analisi approfondita della/e competenze scoperte e verificare il capitale (competenze validate o certificate) che si porta in dote e decidere se effettuare il colloquio o no.

Certo che qualcuno potrebbe pensare che questa sia una azione poco praticabile visto che si tratta di un nuovo sistema e non tutti sono ancora collegati. Come incentivare il sistema per competenze in azienda sarà il tema del prossimo e-book, intanto è bene capire il funzionamento e le opportunità che fornisce il nuovo sistema: dati da elaborare per tante necessità e soprattutto dati relativi alle competenze per creare le griglie da portare nella nota integrativa di bilancio.

10 - COMPETIO TRAINING CONNECT

Per chi lavora nell'ambito formativo **Competio Training Connect** può diventare strumento fondamentale non solo per svolgere il lavoro con più efficacia ma soprattutto per fornire nuovi servizi.

Competio Training Connect ha un aspetto innovativo: collega gli organismi di formazione al lavoratore e di conseguenza all'azienda in tempo reale. Questo permette di iniziare il processo di fidelizzazione e realizzare politiche per lo sviluppo delle competenze nei lavoratori.

Fino ad oggi i corsisti, i lavoratori e le aziende non sono mai stati collegati con un ente privilegiato, ma seguono le offerte perché non vengono messe in atto misure di capitalizzazione delle competenze.

Aderendo alla logica di **Competio** la situazione cambia notevolmente, per cui avere un ente di riferimento per l'azienda e il lavoratore diventa necessario e utile allo stesso tempo. La competenza per essere certificata ha bisogno di tempo e pertanto è necessario un ente che segui con costanza tutta la situazione.

Questo è un vantaggio strategico, ma sono presenti altri vantaggi relativi alle funzionalità e ad i nuovi servizi.

Già aver collegato il lavoratore è un vantaggio perché nell'attivare il servizio di **Competio** è obbligatorio compilare l'anagrafica generale e lavorativa. Già con questi dati aggiornati in tempo reale si possono effettuare analisi approfondite dei propri clienti. Sono 6 i cruscotti interattivi grazie ai quali è possibile valutare i dati in forma statistica ed i dati di dettaglio della situazione lavorativa e anagrafica degli account collegati

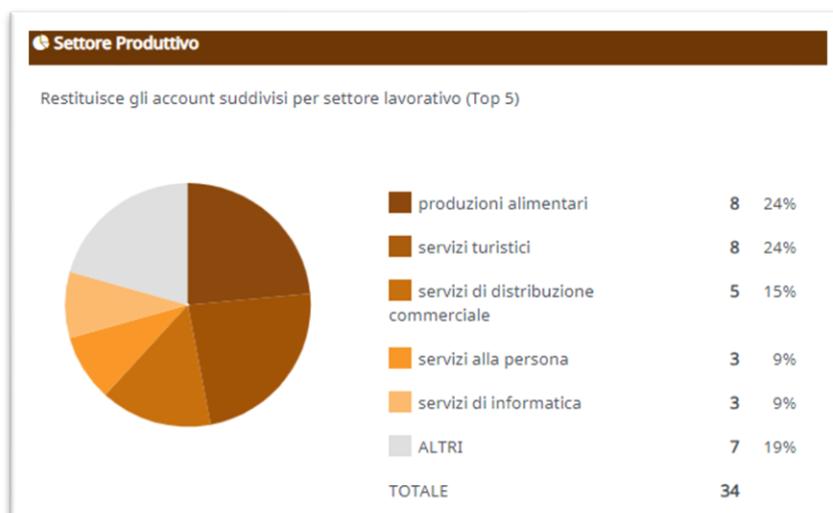


Figura 6: settore produttivo del lavoratore all'interno della rete Competio

Un altro vantaggio è quello di vedere sempre in forma statistica e dettagliata tutte le competenze certificate, quelle validate e quelle ancora autocertificate. Questo permette di iniziare a promuovere le certificazioni per le competenze ancora da formalizzare. Naturalmente sempre in tempo reale.

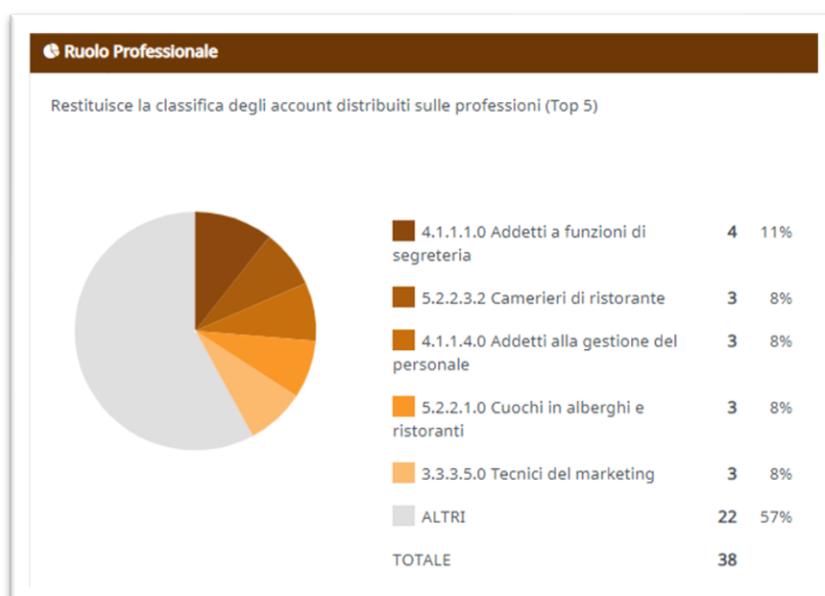


Figura 7: ruolo professionale del lavoratore all'interno della rete Competio

D'importanza fondamentale è il supporto che fornisce **Competio** nelle fasi di progettazione per bandi regionali o sui fondi interprofessionali. Quali lavoratori hanno certificato le proprie competenze, le aziende che hanno realizzato la certificazione, quelle che invece le stanno validando tutti dati in futuro non solo utili ma necessari per realizzare progetti. Per cui tutti questi strumenti

riescono ad offrire un enorme patrimonio da consultare in modo tale da non avere sorprese durante la fase realizzativa.

Ci sono novità positive anche in merito ai servizi per aziende e lavoratori. Con la fidelizzazione è possibile creare un rapporto in cui praticare il *life long learning*, e ciò significa soprattutto supportare la sfida futura della messa in trasparenza delle competenze apprese in ambito lavorativo.

11 - COMPETIO OBSERVATORY CONNECT

È semplice pensare ai vantaggi di un ente di rappresentanza, che per quanto possa essere organizzato, non potrà mai sempre essere aggiornato circa la situazione dei propri iscritti.

Competio Observatory Connect invece permette, non solo di avere dati aggregati dei propri iscritti, ma anche di fornirli in tempo reale. La connessione consente di acquisire in automatico i dati utili aggregati per attivare politiche più aderenti ai propri iscritti.

Sono presenti una grande quantità di dati e tutti possono poi essere filtrati tra di loro per ottenere una ricerca ancora più precisa e mirata.

Gli account collegati possono essere suddivisi per età, sesso, professione, stato occupazione, tipologia di contratto, settore produttivo, stato professionale con codici Istat di riferimento, quale professione si sta ricercando e quante competenze sono state inserite (validate, certificate e così via dicendo).

Un enorme quantità di dati già inseriti in cruscotti che si aggiornano automaticamente.

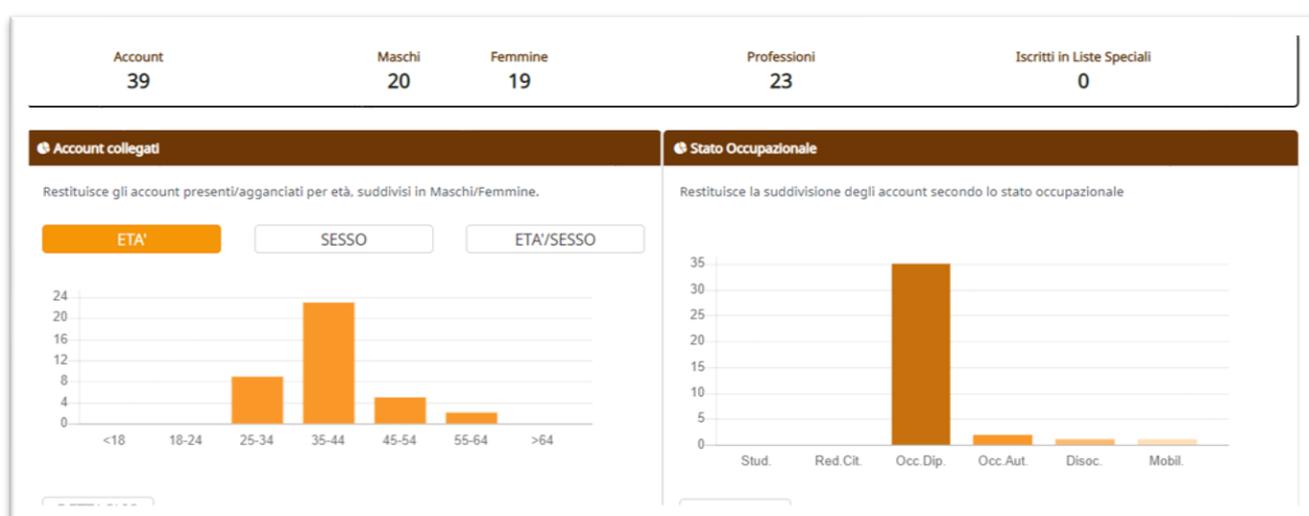


Figura 8: informazioni personali dell'utente all'interno della rete Competio

Ma i vantaggi portati da **Competio Observatory Connect** non sono ancora finiti: sono presenti alcuni strumenti per la ricerca attiva del lavoro, e per poter monitorare lo stato professionale dei lavoratori che sono in procinto di fuoriuscire dal mercato del lavoro in seguito ad una crisi aziendale.

Tutto ciò è utile in molteplici situazioni ed è indispensabile per la situazione del mercato odierno poco stabile.

12 – E ORA?

In fondo gestire le competenze, capitalizzarle e portarle a valore non è così complicato come potrebbe sembrare. Certo bisogna lavorarci ma poi il lavoro paga. Come avrete sicuramente capito non è un problema di strumenti, di metodologia errata e nemmeno di legislazione. **La capitalizzazione delle competenze è completamente legata ad una scelta strategica aziendale, all’inserimento di nuove competenze nella gestione delle risorse umane e ad una nuova competenza del lavoratore: l’essere in grado di mettere in trasparenza le proprie competenze.**

Ci vorrà del tempo? Sicuramente sì, però intanto possiamo procedere a piccoli passi verso la direzione della componente patrimoniale del lavoro.

E ora?

Il mio compito per il finisce qui e lascio a voi le riflessioni del caso sapendo, che se siete arrivati a questo punto della lettura, il dubbio iniziale che la cosa possa funzionare è diventato forse qualcosa di una semplice curiosità.

Sarà probabilmente la vostra curiosità e la voglia di trovare soluzioni nuove che farà il resto!!

Per la cronaca la “curiosità” dal punto di vista tecnico si chiama **propensione al cambiamento** e la troverete molto utile quando intraprenderete qualsiasi attività di innovazione e sviluppo.

*E ti prendono in giro se
continui a cercarla*

*Ma non darti per vinto,
perché*

*Chi ci ha già rinunciato e
ti ride alle spalle*

*Forse è ancora più pazzo
di te*

Edoardo Bennato



COMPETIO

Competenze per competere

**Competio, unica piattaforma che
organizza, che porta a valore l'esperienza,
e che mette in trasparenza ogni
competenza**

Il servizio è accessibile su www.competio.it

Competio è una soluzione

Ideata e progettata da Fabiana Todaro e Paolo Pedron

S.A.Te.F Veneto S.r.l

Sviluppo e Analisi Tecnologie Formative

Via Angelo Secchi 2

35136 – Padova

competio@satefveneto.com

049 8561287 – 348 5588556

