

Lezioni di employability (2)

Come la contrattazione collettiva può aiutare i giovani a comprendere le loro reali aspirazioni professionali

Il caso della figura di HR Management

di Martina Ori e Giulia Tolve

I giovani dovrebbero avere una chiara idea delle proprie ambizioni occupazionali. Ciò permetterebbe loro di sapere orientare le scelte formative e professionali in maniera tale da acquisire le competenze necessarie per svolgere la professione desiderata e incrementerebbe di conseguenza la loro occupabilità.

Tuttavia, ammesso e non concesso che abbiano idee precise circa i propri obiettivi, accade non di rado che i giovani si limitino ad indicare una “etichetta” professionale, vale a dire un ruolo o una occupazione a cui pensano di essere interessati, senza tuttavia conoscere i contenuti del lavoro e le mansioni delle figure professionali a cui ambiscono. L’esperienza sul campo proviene, ancora una volta, da un esercizio svolto con gli studenti del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro dell’Università di Modena e Reggio Emilia ai quali è stato chiesto di indicare quale lavoro desiderassero svolgere una volta entrati nel mercato del lavoro. Su circa 35 studenti, la maggioranza ha indicato di voler lavorare nello *Human Resources Department* di un’azienda, un gruppo ha indicato di voler intraprendere la strada di consulente del lavoro, mentre altri hanno menzionato strade diverse e talvolta anche molto lontane dai percorsi formativi seguiti. Fino qui comunque nulla di strano. Tuttavia, nessuno di loro ha saputo indicare le differenze tra un operatore delle risorse umane e un consulente del lavoro, né tantomeno descrivere le diverse figure afferenti all’area HR all’interno delle imprese, né spiegare le mansioni o le competenze necessarie per poterle svolgere.

Un giovane, aspirante HR Manager, si trova poi ancora più spiazzato, quando decide di fare ingresso nel mondo del lavoro e, magari, di rivolgere la sua attenzione verso gli annunci di lavoro afferenti all’area risorse umane presenti sui molti siti internet dedicati al lavoro.

È sufficiente una rapida occhiata per rendersi conto che digitando la parola chiave “Risorse umane” compaiono annunci relativi ad una miriade di diverse professionalità. Il giovane in cerca di occupazione è poi ancora più confuso, quando si rende conto che i requisiti richiesti per candidarsi per le diverse posizioni aperte sono ben diversi nei vari annunci.

Prendendo a riferimento solo uno dei maggiori siti in questione, e gli annunci pubblicati nell’ultimo periodo, possiamo evidenziare come le offerte spazino dalla ricerca di posizioni afferenti all’area dell’amministrazione del personale, in cui il candidato, diplomato o laureato, sarà chiamato ad occuparsi delle attività amministrative legate a Paghe e Contributi a al rapporto con enti quali Inps ed Inail, ad altre in cui la posizione di “impiegato Amministrazione Risorse umane” implica anche l’attività della redazione di contratti. Altri annunci, ancora, sono volti a reperire un operatore che si occupi dell’attività di ricerca e selezione del personale, indicando la mansione attraverso diverse

definizioni, quali ad esempio “assessment specialist”, “specialista sviluppo, selezione, formazione delle risorse umane” o semplicemente “addetto alla selezione del personale”. Esistono poi il Labour Cost Reporting Specialist, il Support HR Talent Acquisition”, l’HR Manager e l’HR Generalist. Solo dopo strenue ricerche troviamo un annuncio che pare chiaro e comprensibile, volto a reperire la figura dell’Addetto alla Gestione del personale, anche se con stupore, scopriamo che il candidato ideale, preferibilmente laureato in discipline giuridiche, non si occuperà solo di relazioni sindacali o di gestione del contenzioso, ma anche di Compensation & Benefit e di aggiornamento dell’organigramma aziendale.

Purtroppo, però, un neo-laureato in discipline giuridiche, due minuti prima della lettura dell’annuncio non sapeva nemmeno che queste due aree di attività esistessero.

La totale mancanza di consapevolezza nei giovani studenti di Relazioni di lavoro e la difficoltà nel districarsi tra le posizioni offerte dalle aziende, che emerge chiaramente anche dalla varietà degli annunci presenti online, suggeriscono la necessità di condurre una ricerca volta a trovare definizioni chiare e precise che individuino il contenuto della mansione dell’“operatore HR”, per come appare oggi.

L’esercizio, innovativo nell’approccio, parte da una indagine sulla contrattazione collettiva ed in particolare sui sistemi di classificazione e inquadramento del personale e ci porta a rilevare come nemmeno i contratti collettivi siano di grande aiuto nel fare chiarezza su questa “misteriosa” figura. Nella maggior parte dei contratti, infatti, pur essendo presente un sistema di classificazione del personale piuttosto articolato (si pensi al CCNL turismo o al CCNL commercio, distribuzione e servizi), le figure professionali inserite nell’area delle Risorse umane non vengono contemplate. Un ottimo spunto da cui partire per definire il contenuto della mansione (o meglio, in realtà, delle mansioni), che stiamo esaminando è invece sicuramente offerto dal CCNL del settore chimico - farmaceutico, di recente rinnovo.

Tale contratto collettivo, all’art. 3, dedicato al percorso formativo dei dipendenti assunti con contratto di apprendistato, prevede che l’apprendista inserito nell’area funzionale Risorse umane ed Organizzazione acquisisca competenze relative alla struttura e all’organizzazione aziendale, alla conoscenza delle norme legislative in materia di diritto del lavoro e delle norme contrattuali collettive, alle tecniche di negoziazione, alle tecniche per la gestione dei costi del personale, all’elaborazione di piani di sviluppo e all’analisi dei bisogni formativi ed alla gestione dei piani di formazione.

Si ritiene che questo sistema di competenze sia un’ottima traccia per la definizione del nucleo della mansione dell’operatore delle Risorse umane, che nel medesimo CCNL, all’art. 4, viene descritta attraverso la definizione di diverse mansioni, con diversi ruoli, inquadramenti e profili retributivi, ma che ben si possono leggere come un’evoluzione ed una messa in pratica delle competenze acquisite dall’apprendista.

Certo il contratto collettivo del settore chimico non è l’unico contratto a rilevare in tema; possiamo citare infatti anche il CCNL del settore gomma – plastica, nel quale compare la descrizione di differenti mansioni che rilevano in questa sede. In particolare, all’allegato 2, troviamo la compiuta descrizione della figura del responsabile amministrazione del personale, dello specialista risorse umane, del responsabile di formazione e dello specialista di selezione. Interessante notare come questo contratto collettivo contempli anche le componenti “soft” dell’area HR, ovvero selezione e formazione generalmente non considerate negli altri contratti.

Tali spunti, che traggono fondamento da una approfondita attività di ricerca basata sull’analisi di numerosi contratti collettivi svolta nell’ambito del dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro dell’Università di Bergamo, mostrano come la contrattazione collettiva possa fungere da guida dando un contenuto concreto alle ambizioni professionali dei giovani, al fine di superare il disallineamento tra domanda ed offerta di lavoro. In particolare, il CCNL del settore chimico farmaceutico, innovativo nel sviluppare un sistema di classificazione basato su profili e

competenze, consente di comprendere con chiarezza le richieste e le necessità del mercato fornendo un orientamento valido tanto ai giovani quanto al sistema formativo per progettare percorsi effettivamente utili ai giovani perché rispondenti al reale contenuto delle professionalità cui aspirano.

Martina Ori, Giulia Tolve

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo