

R. Group s.r.l. - Unioncamere nazionale

MANUALE 1

IL MODELLO GENERALE DI CLASSIFICAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DI COMPETENZA DELLE CAMERE DI COMMERCIO

INDICE

1. Finalità del modello generale di classificazione dei profili di competenza nelle Camere di commercio	2
2. La struttura complessiva del modello di classificazione dei profili professionali di competenza e dei profili professionali	5
2.1 L'articolazione generale del modello di classificazione	5
2.2 I diversi livelli di articolazione del lavoro	9
2.3 Articolazione dei profili di competenza in funzione delle categorie professionali del CCNL del comparto enti locali.....	13
2.4 I Gruppi professionali per le Camere di commercio.....	16

1. FINALITÀ DEL MODELLO GENERALE DI CLASSIFICAZIONE DEI PROFILI DI COMPETENZA NELLE CAMERE DI COMMERCIO

L'evoluzione crescente di processi e prodotti/servizi delle pubbliche amministrazioni e dei relativi modelli organizzativi richiede sempre più di riflettere sull'evoluzione dei lavori e dei contenuti professionali di chi opera all'interno di queste organizzazioni.

Lo sviluppo di modelli organizzativi basati sulla flessibilità e sull'autonomia professionale impone un ripensamento complessivo delle modalità di analisi e descrizione del lavoro, al fine di creare sistemi di classificazione coerenti con l'evoluzione degli enti. Inoltre, lo sviluppo di mercati del lavoro allargati tra pubbliche amministrazioni e lo scambio crescente di esperienze e professionalità tra pubblico e privato impongono di affrontare in modo organico e complessivo il tema della classificazione generale del lavoro pubblico.

Da tali premesse, si pone l'esigenza di definire nuove modalità di organizzazione e classificazione dei ruoli e lavori presenti nelle Camere di commercio, per le seguenti ragioni:

- si pone la necessità di portare a sistema le diverse esperienze in tema di profili professionali e di competenze sviluppate in particolare da alcune Camere di commercio;
- la forte evoluzione delle conoscenze e delle tecnologie implica la necessità di definire un sistema aggiornato di classificazione e descrizione del lavoro;
- la creazione di un modello generale, ampio e flessibile di classificazione e organizzazione dei profili lavorativi potrà contemperare la necessità di conoscenza e classificazione del lavoro con quella di avere contenuti di dettaglio dei singoli lavori continuamente aggiornati.

Un modello generale di classificazione del lavoro e di descrizione dei profili di lavoro delle Camere di commercio permetterà di:

- descrivere in modo dettagliato il sistema dei profili professionali e dei relativi profili di competenza delle Camere;

- offrire un'opportunità di confronto nel mondo camerale sui lavori e sulle professionalità in esso presenti, favorendo lo sviluppo di meccanismi di mercato del lavoro interno, la creazione di banche dati per competenza, la sistematizzazione delle conoscenze sul personale;
- delineare in modo puntuale le regole di gestione dello sviluppo professionale e di carriera all'interno delle Camere di commercio;
- gestire in modo integrato i diversi sistemi operativi di gestione del personale, in particolare quelli di selezione interna ed esterna, di valutazione del personale e di analisi dei fabbisogni formativi.

Il modello generale si focalizza sull'individuazione e strutturazione dei lavori che si svolgono all'interno delle Camere di commercio e delle relative competenze necessarie per svolgerli in modo adeguato.

Occorre sottolineare che un modello descrittivo non necessariamente è prescrittivo.

E' importante non trasformare un modello di classificazione in uno strumento di irrigidimento e formalizzazione del lavoro; si dovrà prevedere la creazione di uno strumento interattivo che, all'interno di un quadro classificatorio stabile, possa essere utilizzato e aggiornato dalle Camere in ragione delle specificità organizzative.

Si ritiene, infatti, che il criterio dell'interattività sia importante poiché garantisce, in virtù della necessaria flessibilità dei sistemi organizzativi citata in premessa, l'usabilità e la permanenza del sistema, in relazione allo sviluppo delle dinamiche professionali, alle esigenze organizzative e di gestione delle risorse umane delle singole Camere.

Al fine di equilibrare la formalizzazione del lavoro e l'evoluzione dello stesso si dovrà in particolare:

- sviluppare una logica di sistema nella quale viene definita una struttura generale stabile di classificazione dei lavori, delle relative competenze e delle metodologie di gestione del personale;
- consentire alle Camere di utilizzare questo modello generale di classificazione e di gestione delle competenze come base metodologica per la gestione dei propri sistemi operativi di gestione del personale (definizione profili, definizione profili di competenza, sistemi di valutazione e di selezione);
- permettere agli enti l'arricchimento del modello generale mediante l'aggiunta di profili non ancora presenti e competenze nuove

all'interno degli elenchi predisposti nel modello e perfezionando le metodologie di valutazione e di selezione, ecc.

Il sistema si aggiornerà dunque nel tempo, consentendo di depennare i lavori obsoleti e individuare i lavori nuovi e creare competenze diffuse nel sistema in tema di gestione del personale.

In questo modo si potrà definire un sistema dei ruoli che possa essere aggiornato e integrato continuamente, evitando di proporre modelli rigidi e predefiniti, uguali per tutti.

L'interattività e la generalità del sistema implicano che il modello di classificazione del lavoro sia gestito a livello di sistema camerale, individuando un soggetto che sia in grado di “manutenere” costantemente il sistema, raccogliendo e restituendo le informazioni sopra ricordate, attraverso l'interazione delle singole camere, sviluppando un quadro chiaro che segua le dinamiche organizzative generali.

Ciò implica che, una volta definito, il modello debba essere usufruito attraverso apposita piattaforma informatica consultabile via internet dalle singole Camere di commercio.

La logica del panel aperto - insieme eventualmente allo strumento informatico che permette l'aggiornamento in tempo reale del modello - potrà creare uno strumento flessibile di supporto alle decisioni inerenti la gestione delle risorse umane (selezione, valutazione, sviluppo, carriera).

2. LA STRUTTURA COMPLESSIVA DEL MODELLO DI CLASSIFICAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DI COMPETENZA E DEI PROFILI PROFESSIONALI

Il modello di classificazione del lavoro ha lo scopo di censire e dare criteri di analisi relativamente a tutti i lavori che sono svolti nelle Camere di commercio; ciò al fine di supportare successive attività di valutazione del lavoro e, soprattutto, delle competenze.

2.1 L'ARTICOLAZIONE GENERALE DEL MODELLO DI CLASSIFICAZIONE

Il modello di classificazione ha la finalità di dare un'architettura generale stabile di descrizione dei profili di competenza e dei lavori presenti nelle CCIAA.

Può anche permettere di classificare il sistema dei profili professionali in uso presso le CCIAA, attraverso una coincidenza o un raccordo tra profili professionali e profili di competenza. Infatti, i profili professionali presenti nelle Camere già rappresentano un modalità articolata di descrizione del lavoro secondo una logica di gestione per competenze.

Il Manuale dei Gruppi e Famiglie professionali definisce l'insieme dei profili di competenza attraverso un modello articolato su più livelli di aggregazione.

Le dimensioni di analisi e classificazione del lavoro sono due:

1. la dimensione dei macro-processi di lavoro presenti nelle CCIAA, da cui discendono le Famiglie professionali;
2. la dimensione delle specializzazioni tecniche e professionali, da cui discendono diversi Gruppi professionali eventualmente articolati in serie professionali.

In questo modo si tiene conto sia della dimensione di servizio dell'ente che di quella tecnico-professionale.

Infatti il lavoro e le specializzazioni si sviluppano integrando i processi di lavoro che si realizzano nelle Camere di commercio (che rappresentano la dimensione organizzativa) con le specializzazioni scientifiche, le discipline e le tradizioni professionali sviluppate al di fuori dello specifico contesto organizzativo.

La combinazione tra categorie professionali, famiglie professionali ed eventualmente gruppi professionali permette di individuare i profili di professionali di competenza fondamentali. Questi sono l'insieme dei mestieri fondamentali presenti nelle CCIAA.

Essi si individuano partendo dalle grandi aree professionali delle famiglie, ma possono articolarsi anche in funzione delle specializzazioni tecniche date dalle serie.

Si pensi alla figura dell'esperto (all'interno della categoria D) dell'area dei servizi interni che può distinguersi in esperto dei servizi amministrativi, servizi economico finanziari e amministrazione/gestione del personale.

La loro articolazione di dettaglio in singole posizioni di lavoro (o sottoprofili) avviene attraverso la combinazione tra famiglie professionali e serie professionali, presenti all'interno dei gruppi professionali. In questo modo si individuano tutte quelle singole posizioni di lavoro specializzate secondo una logica tecnico-professionale di dettaglio.

L'incrocio di queste due dimensioni permetterà di collocare i singoli lavori cui si collegheranno i profili di competenza; questi saranno definiti dalla sommatoria delle conoscenze e capacità tecniche collegate ad uno specifico ambito scientifico o tecnico (Gruppo professionale e Serie), e dalle finalità dei processi lavorativi cui si partecipa e gli orientamenti e le capacità che si richiedono a diversi ruoli lavorativi (Famiglia professionale).

Il sistema per Famiglie può prevedere integrazioni e sviluppi, in funzione dell'evoluzione delle professioni, della nascita o eliminazione di processi di lavoro, in modo da creare un modello strutturato, ma in continua evoluzione.

Questo sistema di classificazione ha il ruolo di mappa interpretativa dei lavori delle Camere e connette le realtà dei singoli enti camerali al sistema complessivo.

Si possono prevedere poi due tipologie di articolazione del sistema dei profili professionali di competenza:

- **Ipotesi I°:** numero ridotto di profili professionali di competenza. In questo caso avremo pochi ruoli presenti nell'ente, e questo può derivare o dalle dimensioni organizzative e/o dalla scelta di avere ruoli flessibili e ampi.

La tipologia dei profili di competenza individuati, tende a farli corrispondere ai profili professionali.

Per cui potremmo avere questo modello di classificazione in particolare, in quelle Camere che hanno un ridotto numero di profili professionali. In questo caso di arriverà ad avere una coincidenza tra il numero dei profili professionali e il numero dei profili professionali di competenza; questi ultimi presenteranno un articolazione e strutturazione maggiore del profilo professionale (si veda la figura 1).

FIGURA 1 - MODELLO GENERALE PER FAMIGLIE PROFESSIONALI E CATEGORIE – IPOTESI CON PROFILI PROFESSIONALI ACCORPATI

MODELLO GENERALE DI CLASSIFICAZIONE DEI PROFILI DI COMPETENZA PER LE CCIAA - ACCORPAMENTO DEI PROFILI						
FAMIGLIE PROFESSIONALI						
Servizi di Supporto		Servizi Promozionali e Sviluppo		Servizi Anagrafici e di Regolazione		
Servizi Interni	Sviluppo e Comunicazione	Ricerca e analisi	Sviluppo economico e servizi promozionali	Regolazione del mercato e servizi di rete	Anagrafica, Informazioni imprese	
CATEGORIE						
PROFILI DI COMPETENZA E JOB/POSIZIONI DI LAVORO PIU' DIFFUSI						
Categoria D	Gestore servizi di supporto interno		Gestore servizi promozionali ed economico-statistici		Gestore anagrafica, informazioni imprese, regolazione del mercato	
					Gestore servizi ispettivi, metrologia e controlli	
PROFILI DI COMPETENZA						
Categoria D	Esperto servizi supporto interno		Esperto servizi promozionali ed economico-statistici		Esperto anagrafica, informazioni imprese, regolazione del mercato	
					Esperto servizi ispettivi, metrologia e controlli	
PROFILI DI COMPETENZA						
Categoria C	Specialista servizi di supporto		Specialista servizi promozionali, ed economico-statistici		Specialista anagrafica, informazioni imprese, regolazione del mercato	
					Specialista servizi ispettivi, metrologia e controlli	
PROFILI DI COMPETENZA						
Categoria B3	Operatore servizi tecnici e amministrativi					
PROFILI DI COMPETENZA						
Categoria B	Operatore servizi tecnici, amministrativi e di supporto					
PROFILI DI COMPETENZA						
Categoria A	Operatore servizi di supporto					

- **Ipotesi II°**: in questo caso abbiamo un numero più elevato di profili professionali di competenza, poiché si applica in modo completo la logica di classificazione per famiglie professionali e processi di lavoro.

Per cui avremo uno o più profili di competenza per ogni singolo processo di lavoro. La prospettiva della analisi delle competenze è applicata in modo completo e preciso poiché si tende a individuare e descrivere i mestieri presenti nell'ente camerale, e non soltanto i ruoli organizzativi più importanti.

FIGURA 2 - MODELLO GENERALE COMPLETO PER FAMIGLIE PROFESSIONALI E CATEGORIE

MODELLO GENERALE DI CLASSIFICAZIONE DEI PROFILI DI COMPETENZA PER LE CCIAA						
FAMIGLIE PROFESSIONALI						
Servizi di Supporto		Servizi Promozionali e Sviluppo		Servizi Anagrafici e di Regolazione		
Servizi Interni	Sviluppo e Comunicazione	Ricerca e analisi	Sviluppo economico e servizi promozionali	Regolazione del mercato e servizi di rete	Anagrafica, Informazioni imprese	
CATEGORIE						
PROFILI DI COMPETENZA E JOB/POSIZIONI DI LAVORO PIU' DIFFUSI						
Categoria D	Gestore servizi amm.vi/affari istituzionali	Gestore sviluppo organizzativo e comunicazione	Gestore analisi economiche e statistiche	Gestore servizi promozionali	Gestore servizi ispettivi, metrologia e controlli	Gestore anagrafica, informazioni imprese
	Gestore servizi economico-finanziari				Gestore regolazione del mercato	
	Gestore gestione/amm.ne del personale					
	Gestore tecnologie informatiche e servizi tecnici					
PROFILI DI COMPETENZA						
Categoria D	Esperto servizi amministrativi /affari istituzionali	Esperto sviluppo organizzativo	Esperto analisi economiche	Esperto servizi promozionali	Esperto servizi ispettivi, metrologia e controlli	Esperto anagrafica, informazioni imprese
	Esperto servizi economico-finanziari	Esperto comunicazione	Esperto servizi statistici		Esperto regolazione del mercato	
	Esperto gestione/amm.ne del personale					
	Esperto tecnologie informatiche					
	Esperto servizi tecnici					
PROFILI DI COMPETENZA						
Categoria C	Specialista servizi amministrativi /affari istituzionali	Specialista sviluppo organizzativo	Specialista analisi economiche	Specialista servizi promozionali	Specialista servizi ispettivi, metrologia e controlli	Specialista anagrafica, informazioni imprese
	Specialista servizi economico-finanziari	Specialista comunicazione	Specialista servizi statistici		Specialista regolazione del mercato	
	Specialista tecnologie informatiche					
	Specialista servizi tecnici					
	PROFILI DI COMPETENZA					
Categoria B3	Operatore servizi amministrativi					
	Operatore servizi tecnici					
Categoria B	PROFILI DI COMPETENZA					
	Operatore servizi amministrativi					
	Operatore servizi di supporto					
Categoria A	Operatore servizi tecnici					
	PROFILI DI COMPETENZA					
Operatore servizi di supporto						

2.2 I DIVERSI LIVELLI DI ARTICOLAZIONE DEL LAVORO

FAMIGLIE PROFESSIONALI

La famiglia professionale comprende lavori con comuni orientamenti e finalità, approcci professionali e competenze, coinvolti in processi di lavoro uguali o simili.

In particolare, all'interno delle Camere di commercio si possono evidenziare tre Famiglie professionali, a loro volta articolate in due processi di lavoro specifici:

1. Famiglia Servizi di Supporto

La finalità di questa famiglia è fornire alle strutture organizzative il supporto in ambito amministrativo, economico, tecnico e di sviluppo organizzativo, nonché di comunicazione.

1.1 Famiglia Servizi interni, relativa ai processi di tipo amministrativo, economico, tecnico (manutenzione, logistica, gestione immobili) e informatico.

1.2 Famiglia Sviluppo e Comunicazione, relativa ai processi di comunicazione interna ed esterna, alla gestione delle informazioni del mondo camerale e allo sviluppo strategico, organizzativo e delle risorse umane.

2. Famiglia Servizi Promozionali e di sviluppo

La finalità è quella di favorire lo sviluppo e l'innovazione delle imprese e del territorio di riferimento, fornendo servizi di supporto e di promozione.

2.1 Famiglia Ricerca e analisi, relativa ai processi di analisi e studi in particolare statistici, economici;

2.2 Famiglia Sviluppo economico e servizi alle imprese, relativa ai processi di supporto e promozione dell'attività economica;

3. Famiglia Servizi anagrafici e di regolazione

La finalità è quella di contribuire allo sviluppo delle imprese e del mercato, assicurando una corretta gestione della gestione delle informazioni delle

imprese e un ruolo definito a favore dell'equità del mercato e della trasparenza.

3.1 Famiglia Regolazione del mercato, relativa ai processi di regolazione e controllo del corretto svolgimento dei rapporti commerciali ed economici e dell'equità del mercato;

3.2 Famiglia Anagrafica, Informazioni e servizi di rete, relativa ai processi di gestione delle informazioni anagrafiche delle imprese e del sistema camerale;

La Famiglia professionale definisce gli orientamenti di fondo del lavoro, gli approcci intellettivi, e diventa così punto di riferimento per la individuazione dei profili di competenza, che si focalizzano più sui processi complessivi di lavoro piuttosto che sulle singole specializzazioni delle specifiche posizioni di lavoro.

Il suo specifico connotato verrà ulteriormente definito attraverso il collegamento con le diverse serie professionali (ad es. nella Famiglia servizi interni avremo serie professionali di diversi gruppi).

GRUPPI PROFESSIONALI

Macro aggregazioni professionali, caratterizzate da un corpo comune di conoscenze (teoriche e tecniche) (es. gestione delle risorse umane, processi giuridici e legali, contabilità e budget ecc.).

Questo primo livello di classificazione permette di organizzare il lavoro per grandi aggregati, in modo da individuare aree professionali accomunate da ampi ambiti di conoscenze e tecniche.

SERIE PROFESSIONALE

La Serie professionale rappresenta l'articolazione di gruppi famiglie professionali; la serie comprende **posizioni di lavoro**, in un particolare ambito lavorativo. All'interno della serie abbiamo posizioni di lavoro simili tra loro perché condividono comuni conoscenze/tecniche di base, materie e discipline, abilità richieste, obiettivi, approcci al lavoro (ad es. serie contabilità, amministrazione del personale, gestione contratti, statistica, ecc.).

PROFILI DI COMPETENZA E PROFILO PROFESSIONALE

Il profilo di competenza all'interno della Famiglia professionale, eventualmente articolata in due o più sotto-famiglie, rappresenta il punto centrale del sistema. Il profilo di competenza potrà poi collegarsi al sistema dei profili professionali previsti dal contratto collettivo in due modalità:

1. collegamento diretto tra profilo professionale e profilo di competenza. In questo modo il secondo rappresenta una descrizione più articolata e strutturata delle conoscenze e capacità richieste dal profilo professionale di riferimento, pur all'interno del modello di descrizione adottato dalle CCIAA;
2. ad un profilo professionale corrispondono due o più profili di competenza. In questo modo il profilo di competenza permette di evidenziare l'articolazione del lavoro in mestieri diversi, pur salvaguardando le finalità di flessibilità e aggregazione del lavoro tipici del profilo professionale.

PROFILI DI COMPETENZA E POSIZIONE DI LAVORO

Ogni profilo professionale di competenza potrà articolarsi in una o più posizioni di lavoro; si tratta di specifici mestieri, che può essere utile rilevare e descrivere per finalità conoscitive e di classificazione dei lavori presenti nell'ente, ma che non hanno l'ampiezza e la rilevanza tale da giustificare la loro trasformazione in profilo di competenza.

L'individuazione delle posizioni di lavoro avviene in particolare attraverso la combinazione tra famiglie professionali e serie professionali, presenti all'interno dei gruppi professionali. In questo modo si individuano tutte quelle singole posizioni di lavoro specializzate secondo una logica tecnico-professionale di dettaglio.

FIGURA 3 - MODELLO GENERALE COMPLETO PER FAMIGLIE PROFESSIONALI E CATEGORIE CON POSIZIONI DI LAVORO PIU' FREQUENTI

MODELLO GENERALE DI CLASSIFICAZIONE DEI PROFILI DI COMPETENZA PER LE CCIAA CON POSIZIONI DI LAVORO						
FAMIGLIE PROFESSIONALI						
Servizi di Supporto		Servizi Promozionali e Sviluppo		Servizi Anagrafici e di Regolazione		
Servizi Interni	Sviluppo e Comunicazione	Ricerca e analisi	Sviluppo economico e servizi promozionali	Regolazione del mercato e servizi di rete	Anagrafica, Informazioni imprese	
CATEGORIE						
Categoria D	PROFILI DI COMPETENZA E JOB/POSIZIONI DI LAVORO PIU' DIFFUSI					
	Gestore servizi am.m.vi/affari istituzionali	Gestore sviluppo organizzativo e comunicazione	Gestore analisi economiche e statistiche	Gestore servizi promozionali	Gestore servizi ispettivi, metrologia e controlli	Gestore anagrafica, informazioni imprese
	Gestore servizi economico-finanziari				Gestore regolazione del mercato	
	Gestore gestione/amm.ne del personale					
	Gestore tecnologie informatiche e servizi tecnici					
Categoria D	PROFILI DI COMPETENZA					
	Esperto servizi amministrativi /affari istituzionali	Esperto sviluppo organizzativo	Esperto analisi economiche	Esperto servizi promozionali	Esperto servizi ispettivi, metrologia e controlli	Esperto anagrafica, informazioni imprese
	Posizione Esperto giurista	Posizione Esperto programmazione e controllo	Esperto servizi statistici	Posizione nuove imprese	Esperto regolazione del mercato	Posizione Esperto gestione albi e ruoli
	Posizione Esperto organi istituzionali e partecipazioni	Esperto comunicazione	Posizione Esperto servizi bibliotecari	Posizione progettazione comunitaria		
	Esperto servizi economico-finanziari	Posizione Esperto web		Posizione innovazione		
	Posizione Esperto provveditorato	Posizione addetto stampa				
	Esperto gestione/amm.ne del personale					
	Esperto tecnologie informatiche					
	Esperto servizi tecnici					
		PROFILI DI COMPETENZA				
Specialista servizi amministrativi /affari istituzionali	Specialista sviluppo organizzativo	Specialista analisi economiche	Specialista servizi promozionali	Specialista servizi ispettivi, metrologia e controlli	Specialista anagrafica, informazioni imprese	
Posizione Specialista gestione/amm.ne del personale	Posizione Specialista programmazione e controllo	Specialista servizi statistici	Posizione nuove imprese	Specialista regolazione del mercato	Posizione Specialista gestione albi e ruoli	
Posizione assistente affari istituzionali	Specialista comunicazione	Posizione Specialista servizi bibliotecari	Posizione progettazione comunitaria			
Specialista servizi economico-finanziari	Posizione Specialista web		Posizione innovazione			
Specialista tecnologie informatiche	Posizione specialista addetto stampa					
Specialista servizi tecnici						
Categoria B3	PROFILI DI COMPETENZA					
	Operatore servizi amministrativi					
Categoria B	PROFILI DI COMPETENZA					
	Operatore servizi amministrativi					
	Operatore servizi di supporto					
	Operatore servizi tecnici					
Categoria A	PROFILI DI COMPETENZA					
	Operatore servizi di supporto					

2.3 ARTICOLAZIONE DEI PROFILI DI COMPETENZA IN FUNZIONE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI DEL CCNL DEL COMPARTO ENTI LOCALI

Il sistema di classificazione proposto (figure 1 e 2) si basa su una matrice che incrocia la categoria contrattuale e le famiglie professionali.

I profili di competenza si articolano così per le categorie professionali; questo permette anche il collegamento tra profilo professionale e profilo di competenza.

Nelle categorie A e B, vi saranno profili di competenza soprattutto trasversali alle famiglie professionali, che possono coincidere con i profili professionali presenti nel sistema di classificazione delle CCIAA (che individuano in genere un solo profilo per la categoria A, e due profili professionali per le categorie B1 e B3).

La categoria C e D1 avrà un'articolazione dei profili di competenza per Famiglie professionali e serie professionali, prevedendo uno sviluppo dei profili soprattutto nella categoria D.

Per la Categoria D si avrà uno sviluppo del profilo di competenza nella figura del Gestore; prevale una articolazione declinata soprattutto per famiglie professionali; questo fattore può ridurre il numero di profili di competenza, poiché prevale il criterio del coordinamento collegato al ruolo di "Gestore" con un orientamento all'integrazione tra aree professionali diverse.

Il collegamento tra declaratorie dei gradi di complessità del lavoro e sistema di classificazione del CCNL del comparto enti locali scaturisce dal confronto tra le prime e la declaratoria esplicativa delle categorie del CCNL del 31 marzo 1999.

Di seguito vengono descritte le declaratorie relative ai quattro gradi di sviluppo dei profili di competenza, che si collegano alle categoria contrattuali.

GRADI DI ARTICOLAZIONE DEI PROFILI DI COMPETENZA:

OPERATORE:

Le attività sono di tipo non complesso e con contenuto ausiliario e operativo. La complessità delle scelte è semplice e limitata a poche variabili con opportunità definite per l'esercizio di giudizi indipendenti. La discrezionalità è controllata e limitata da istruzioni prefissate e procedure standardizzate.

La supervisione è immediata e completa. La responsabilità è collegata alla corretta esecuzione dei compiti operativi attribuiti.

Conoscenza di tecniche di lavoro semplici, e degli elementi fondamentali di scienze/discipline, sufficiente a comprenderne l'applicazione e ad utilizzarla sul lavoro.

Relazioni di tipo semplice, prevalentemente interne.

SPECIALISTA:

Le attività sono di media difficoltà, con contenuto operativo e intellettuale. La complessità delle scelte è di livello intermedio e prevede una discreta ampiezza delle soluzioni. La discrezionalità è regolata, e definita da procedure standardizzate e istruzioni generali di lavoro.

La supervisione è frequente e permette l'esercizio di giudizi indipendenti. La responsabilità è connessa alla completa esecuzione di risultati di lavoro di competenza e alla gestione delle risorse affidate. Vi è autonomia operativa all'interno di istruzioni di lavoro.

Conoscenza applicata di tecniche di lavoro anche complesse, frutto di studio ed esperienza di lavoro; conoscenza di base di scienze/discipline tale da comprenderne l'applicazione operativa e da utilizzarle proficuamente sul lavoro.

Relazioni interne di media complessità, anche con più soggetti; relazioni esterne semplici anche con più soggetti e utenti.

ESPERTO:

Le attività sono di media/elevata difficoltà, con contenuto intellettuale e gestionale. La complessità delle scelte è elevata e prevede una significativa ampiezza delle soluzioni possibili, sulla

base di modelli predefiniti. La discrezionalità è diretta, e definita da istruzioni generali di lavoro e politiche e obiettivi funzionali.

La supervisione è periodica e richiede libertà d'esercizio di giudizi indipendenti. La responsabilità è connessa alla completa esecuzione di risultati di lavoro di unità organizzativa e di competenza e alla gestione efficiente delle risorse affidate. Vi è autonomia professionale all'interno di istruzioni di massima.

Conoscenza specialistica teorica e applicata di tecniche di lavoro complesse, frutto di studio ed esperienza approfondita di lavoro; adeguata conoscenza ed elevata specializzazione dei principi teorici di scienze /discipline e della loro applicazione sul lavoro, frutto di studi ed esperienze di lavoro.

Relazioni interne di media/elevata complessità, anche con più unità organizzative, prevalentemente professionali ma anche negoziali.

Relazioni esterne di tipo professionale di media complessità, con molti soggetti e utenti.

GESTORE:

Le attività sono di elevata difficoltà, con contenuto intellettuale complesso e gestionale a alta responsabilità. La complessità delle scelte è molto elevata e prevede una rilevante ampiezza delle soluzioni possibili, che richiedono un pensiero interpretativo, valutativo e/o costruttivo. La discrezionalità è orientata in generale, e definita da politiche e obiettivi funzionali e generali dell'ente .

La supervisione è periodica, di tipo direzionale e richiede un'ampia libertà d'esercizio di giudizi indipendenti.

La responsabilità è connessa alla realizzazione di risultati di unità/funzione e alla gestione completa delle risorse umane e strumentali di competenza. Vi è autonomia professionale completa all'interno di indirizzi di massima.

Conoscenza pluridisciplinare teorica e applicata di tecniche di lavoro complesse, frutto di studio ed esperienza vasta di lavoro; elevata conoscenza plurispecialistica dei principi teorici di scienze /discipline, e della loro completa applicazione sul lavoro, frutto di studi e ampie esperienze di lavoro.

Relazioni interne di elevata complessità, anche con più unità organizzative, di tipo professionale, negoziale e manageriale.

Relazioni esterne di tipo professionale, strategico e negoziale con altre istituzioni private e pubbliche, anche con ruolo di rappresentanza dell'ente.

2.4 I GRUPPI PROFESSIONALI PER LE CAMERE DI COMMERCIO

Di seguito, è possibile evidenziare un primo modello generale per Gruppi professionali specifico per le Camere di commercio. Perciò, sono stati individuati solo quei gruppi presenti nel mondo camerale, evidenziando per ognuno di essi le possibili serie professionali. Il Modello generale ospita una successiva articolazione per serie allargata, prevedendo così aggregati professionali non ancora presenti negli enti camerali o presenti soltanto nelle Camere di maggiori dimensioni; tale scelta è giustificata da due ordini di motivi:

1. definire un modello ampio e generale che possa contenere all'interno profili relativi a organizzazioni di diverse dimensioni;
2. prevedere possibili sviluppi futuri delle professioni presenti nelle Camere di commercio, allargando così gli ambiti di conoscenze e profili di lavoro possibili.

Si tratta di un'architettura generale, che dovrà trovare articolazione e sviluppo nel confronto effettivo con il sistema dei profili di lavoro delle singole Camere di commercio.

Dai gruppi professionali si potranno individuare in particolare nuovi profili di competenza, poiché si parte dalle specializzazioni tecniche e disciplinari; incrociando la dimensione dei processi (Famiglie professionali) con la dimensione di specializzazione professionale possiamo attivare il percorso di aggiornamento del sistema di classificazione del personale delle Camere di commercio.

Di seguito, l'elenco dei gruppi e serie professionali che possono essere presenti all'interno del mondo camerale.

FIGURA 4 - MODELLO GENERALE DI CLASSIFICAZIONE PER FAMIGLIE E GRUPPI PROFESSIONALI

MODELLO GENERALE DI CLASSIFICAZIONE DEI PROFILI DI COMPETENZA PER LE CCIAA						
CATEGORIE	FAMIGLIE PROFESSIONALI					
	Servizi di Supporto		Servizi Promozionali e Sviluppo		Servizi Anagrafici e di Regolazione	
	Servizi Interni	Sviluppo e Comunicazione	Ricerca e analisi	Sviluppo economico e servizi promozionali	Regolazione del mercato e servizi di rete	Anagrafica, informazioni imprese
GRIGLIA PER INDIVIDUAZIONE DI PROFILI PROFESSIONALI DI COMPETENZA E JOB (in rosso le posizioni di lavoro più diffuse, rilevate nelle esperienze delle CCIAA)						
GRUPPI PROFESSIONALI						
1.1 Serie Tecnici della sicurezza	Tecnico sicurezza					
1.2 Serie sicurezza e vigilanza	Addetto vigilanza					
1.3 Serie operatori telefonici	Addetto centralino					
1.4 Serie trasporti	Addetta conduzione veicoli					
2 Gestione delle risorse umane						
2.1 Serie sviluppo delle risorse umane		Gestione sviluppo risorse umane				
2.2 Serie apprendimento e formazione		Gestione formazione		Gestione rapporti con scuola ed impresa		
2.3 Serie relazioni sindacali	Gestione Pedazioni sindacali					
2.4 Serie organizzazione del lavoro		Gestione sviluppo organizzativo				
2.5 Serie ammine e gestione del personale	Gestione e ammine del personale					
3 Servizi ammi.vi generali e d'ufficio						
3.1 Serie servizi amministrativi	Gestione servizi ammi.vi					
	Addetto magazzino					
3.2 Serie segreteria	Segreteria di direzione					
3.3 Serie gestione archivi e informazioni			Gestione Servizi bibliotecari			
3.4 Serie comunicazione e informazione		Organizzatore di eventi				
		Gestione della comunicazione				
		Addetto stampa				
		Redattore				
4 Processi contabili e budget						
4.1 Serie Contabilità	Contabile					
4.2 Serie finanza	Addetto alla finanza					
4.3 Serie tassazione e fiscalità	Tributarista					
4.4 Serie Programmazione e controllo - strategia e performance		Gestione programmazione e controllo				
4.5 Serie gestione acquisti	Gestione acquisti					
5 Processi giuridici e legali						
5.1 Serie Gestione contratti	Gestione contratti					
5.2 Serie regolazione ed equità del mercato						
5.3 Serie Assistenza legale	Giurista				Giurista regolazione mercato	
5.4 Serie contenzioso del lavoro	Giurista del lavoro					
5.5 Serie normativa dell'impresa					Giurista di impresa	
6 Business e sistema economico						
6.1 Serie Marketing territoriale			Marketing Territoriale			
6.2 Serie Analisi territoriale			Analista territoriale			
6.3 Serie Servizi pubblici e partecipazioni				Tecnico delle Partecipazioni		
6.4 Serie studi e analisi economiche			Analista economico			
6.5 Serie promozione e sviluppo economico - mercato interno				Posizione nuove imprese		
6.6 Serie internazionalizzazione				Posizione progettazione comunitaria		
6.7 Serie borse e contrattazione				Tecnico borse e contrattazione		
7 Tutela della proprietà industriale e intellettuale						
7.1 Serie concessioni, funzioni abilitative					G. registri abilitativi	
7.1 Serie brevetti e marchi					G. brevetti e marchi	
8 Matematica e statistica						
8.1 Serie matematica e tecniche di analisi			Analista matematico			
8.2 Serie statistica e analisi			Analista statistico			
9 Tecnologie informatiche						
9.1 Serie informatica e sistemi informativi	Informatico	Webmaster		Posizione innovazione		
9.2 Serie architetture e reti informatiche	Gestione reti					
10 Ispezioni e controlli						
10.1 Serie Metrologia					Gestione metrologia legale	
10.2 Serie ispezioni e controlli					Tecnico ispezioni e controlli	
10.3 Serie analisi chimico-mercerologiche					Tecnico di laboratorio	
11 Gestione anagrafica, informazioni, archivistica						
11.1 Serie gestione informazioni imprese						Gestione anagrafica, informazioni imprese
11.2 Serie albi, registri						Gestione Albi e ruoli
						Gestione Prezzi
12 Servizi tecnici e di supporto						
12.1 Serie manutenzioni	Gestione servizi tecnico					
	Gestione manutenzioni					

LA DECLARATORIA DEI DIVERSI GRUPPI PROFESSIONALI

GRUPPO PROFESSIONALE VARIO

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che non possono essere incluse negli altri gruppi professionali, perché le attività/compiti sono uniche e/o complesse, oppure comprendono al loro interno varie serie.

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività nell'area della gestione complessiva delle risorse umane, in tutti gli aspetti di tipo gestionale, normativo e di relazioni sindacali.

SERVIZI AMMINISTRATIVI GENERALI E D'UFFICIO

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività di tipo amministrativo e di supporto al funzionamento complessivo dell'ente camerale. Si avranno anche serie che potranno essere comprese in altri gruppi (es. informatica); si dovrà utilizzare questo gruppo nel caso in cui le attività sono di supporto e non hanno un valore tecnico preminente.

PROCESSI CONTABILI E BUDGET

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività nell'area contabile, nella gestione del bilancio, nei processi di programmazione e reporting, nella fiscalità, nella finanza aziendale e gestione prestiti ecc., dal punto di vista tecnico, giudico e amministrativo.

PROCESSI GIURIDICI E LEGALI

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività di natura giuridica, sia di supporto all'ente che di gestione delle diverse fasi del contenzioso.

BUSINESS E SISTEMA ECONOMICO

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività in ambito economico, industriale, del commercio, del marketing

territoriale, dello sviluppo economico e dei servizi all'impresa, dell'internazionalizzazione e ogni altra disciplina di tipo economico.

TUTELA DELLA PROPRIETA' INDUSTRIALE E INTELLETTUALE

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività relative a brevetti e marchi e alla loro tutela.

MATEMATICA E STATISTICA

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività relative alle scienze matematiche e statistiche, relativamente alla realizzazione di studi, analisi, relazioni e ogni altra applicazione tecnica e operativa.

TECNOLOGIE INFORMATICHE

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività relative alla progettazione e applicazione di tecnologie informatiche e telematiche. Sono da ricondursi al gruppo le figure di particolare rilevanza professionale, mentre le funzioni a basso impatto tecnologico o di mero supporto potranno essere comprese all'interno del gruppo Servizi amministrativi generali e d'ufficio.

ISPEZIONI E CONTROLLI

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività di controllo, anche di diversa natura, verifiche tecniche e/o amministrative, e ogni altra attività di ispezione.

GESTIONE INFORMAZIONI, ARCHIVISTICA

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività relative alla gestione di informazioni sistematizzate e su grande scala, banche dati complesse, archivi e ogni tipo di informazione organizzata.

SERVIZI TECNICI AUSILIARI E DI SUPPORTO

Il gruppo include tutte le classi di posizioni che svolgono attività di tipo tecnico relative ai processi di manutenzione tecnica, manutenzione e interventi sugli immobili, attrezzature tecniche di diversa natura, logistica ecc., delle Camere.