



Ordine degli Ingegneri  
Provincia di Trento

VERSO UN PROPOSTA OPERATIVA

Per arrivare a delineare un sistema di certificazione delle competenze adatto agli Ordini degli Ingegneri bisogna tenere conto di alcune specificità della categoria professionale ed esaminare sotto questo profilo gli strumenti e i modelli finora presentati.

In particolare per definire e sostenere la legittimità tecnica del sistema ci sembra opportuno procedere con un confronto e un'analisi di due modelli - modello ISO e modello EQF - mettendone in luce criticità e punti di forza.

Il Modello ISO, all'interno del quale possiamo prendere come esempio il sistema CEPAS, per quanto riguarda la legittimità tecnica del sistema, è quello che, dal punto di vista strettamente tecnico, meglio si adatta alle esigenze dei professionisti.

Tuttavia si segnalano due criticità:

- a) nella fase attuale sono poche le figure professionali certificabili e qualificabili che possono interessare gli ingegneri (per esempio, l'installatore, il progettista e il verificatore nel settore fotovoltaico, l'esperto in energetica degli edifici, ecc);
- b) il sistema si basa su una classificazione delle figure e una definizione dei requisiti a priori prevedendo quindi una verifica finale. Questa logica andrebbe a contrastare la filosofia della costruzione di un rapporto di fiducia tra l'Ordine e l'iscritto e dello sviluppo di un nuovo patto "associativo" rivolto alla qualificazione dei servizi e all'intera comunità professionale.

Il secondo modello preso in esame, il modello EQF, si presta poco alle esigenze dei professionisti per due motivi:

- a) Gli strumenti EQF finora proposti, nonostante ufficialmente il loro campo di applicazione è ogni tipo di competenza (acquista attraverso percorsi formativo e/o lavorativi) sono di fatto più adatti a rendere trasparente e certificabile un percorso formativo formale e mettere a confronto i titoli e le qualifiche. Questi ultimi aspetti possono evidentemente interessare i professionisti ma solo in relazione alla prospettiva, percepita ancora come remota, della mobilità transnazionale. Poco invece interessano il mercato dei servizi e delle professioni altamente qualificate ove si danno quasi per scontate le competenze che sono frutto dei percorsi formali (e forse anche di quei non formali), per i quali valgono comunque le abilitazioni e gli esami di stato. Nel mercato dei servizi professionali l'interesse se mai si concentra sulle competenze applicate e sul loro sviluppo in relazione all'evoluzione del mercato e dei saperi.

La competenza interessa non tanto per il suo valore "nominale" quanto per il suo valore di "mercato". Gli strumenti finora a disposizione si sforzano di misurare il valore nominale, definendo per esempio quanti crediti e quindi quante ore di lavoro/studio servono per acquisire una determinata unità di competenza, ma sono poco utili per definire se quella competenza è "agita" (e non solo acquisita) dal professionista ovvero se quest'ultimo ha effettivamente una performance efficace (per non dire eccellente), quanto tale prestazione sia richiesta dal mercato e quanto lo stesso mercato la definisce "efficace".

- b) L'ampia gamma di applicazioni del sapere ingegneristico rende molto difficile ed oneroso ogni tentativo di classificazione. Ciò significa che il modello europeo delle qualifiche (EQF), che si basa sulla descrizione di profili professionali ben precisi, è di difficile applicazione, in quanto richiederebbe una mappatura e una dettagliata descrizione di moltissime figure professionali (ammesso che sia possibile applicare questo termine e la relativa metodologia al campo dell'ingegneria).

Allo stesso tempo il modello proposto dalla "**EFCB -European Foundation Certificate in Banking**" sconta due differenze significative rispetto alle specificità della professione ingegneristica. Da una parte l'ampiezza del know how e i relativi profili professionali costituiscono una realtà molto più semplificata rispetto a quella degli Ingegneri. D'altra parte i corsi che promuove EFCB a livello europeo servono per dare una specie di riconoscimento (abilitazione?) ad un operatore del settore, cosa di cui non necessitano gli ingegneri in quanto iscritti ad un ordine che prevede già l'abilitazione.

Anche un approccio di tipo "normativo" quale l'ECM non è adatto alla realtà degli ingegneri in quanto, proprio per la pervasività del sapere ingegneristico, è difficile individuare un'unica autorità, a livello nazionale e a livello regionale, che possa definire i bisogni formativi e i relativi crediti.

Da quanto emerge fin ora si desume che si dovrebbe ricorrere quindi all'approccio del "certificaded by...." ossia ad un modello che, per ottenere la sua legittimazione, non segua direttamente i due approcci finora presentati ma si crei una propria strada da una parte garantendo la trasparenza e la validità tecnica del sistema certificativo e dall'altra della sviluppando una rete di partnership per un più ampio riconoscimento.

In questo caso il sistema di certificazione deve essere riconosciuto come tale a livello nazionale ed europeo. Ovviamente ciò non può che essere un obiettivo a lungo termine; non è pensabile partire da subito con un sistema che abbia una valenza nazionale e internazionale. Un tale riconoscimento non può che essere il risultato di un processo che a sua volta deve essere avviato con sperimentazioni di carattere locale e settoriale.

Oltre alla caratteristica dell'ampiezza delle applicazioni del sapere ingegneristico esiste un'altra caratteristica che deve essere presa in considerazione nella costruzione del modello.

Essa consiste nel legame della categoria professionale con il contesto territoriale di riferimento. Da una parte è vero che un sistema di certificazione deve avere una valenza nazionale, ma dall'altra perché sia appetibile ai singoli professionisti, deve rispondere alle loro esigenze specifiche. La stragrande maggioranza dei professionisti opera in un contesto locale (provinciale, regionale). Ciò rafforza l'idea che il sistema certificativo deve essere riconosciuto dagli stakeholders locali (ecco perché il ruolo degli enti di primo grado – vedi il punto successivo) ed è proprio per questo che la scelta metodologica deve prevedere che "l'oggetto" della certificazione sia negoziato con il sistema Cliente. Il fatto che un professionista sia certificato per una certa competenza deve in primo luogo assicurare il Cliente. E' quest'ultimo, quindi, che ci può aiutare ad individuare quali possono essere gli elementi per i quali varrebbe la pena che un professionista abbia una competenza certificata.

Infine va tenuta presente la finalità della Politica certificativa che mira alla qualificazione dei servizi e alla costruzione di un efficace “canale” di comunicazione con il mercato e con il clienti.

Per un servizio di qualità occorrono prestazioni di qualità da parte di professionisti competenti.

Le competenze dei professionisti vanno certificate per “assicurare”/rassicurare il cliente che il professionista è in grado di mettere in atto prestazioni che garantiscano un servizio di qualità declinabile in componenti e caratteristiche ben definite.

In questo senso la certificazione ha proprio un duplice obiettivo :

- rendere visibile il vantaggio che il cliente ricava da un servizio di qualità
- rendere visibile la competenza del professionista

**Va costruito quindi un marchio di qualità dell’Ordine basato su tre elementi:**

- **visibilità delle componenti/caratteristiche di qualità del servizio**
- **definizione delle prestazioni di qualità**
- **certificazione delle competenze**

Poiché la qualità del servizio va definita congiuntamente con il Cliente, il legame tra territorio e servizio professionale costituisce sicuramente un elemento centrale del sistema certificativo.

Questo approccio però pone due questioni:

- a) l’ampiezza delle specializzazioni e dei campi di applicazione del sapere e quindi dell’infinità degli interlocutori per l’individuazione delle competenze da certificare;
- b) la natura “locale” delle competenze individuate.

Entrambe le questioni possono essere affrontate se si pensa ad un modello organizzativo articolato in più livelli sia sul piano “tecnico” della struttura del sistema sia sul piano dell’organizzazione e dell’articolazione territoriale.

## **La struttura tecnico-organizzativa**

### **Banca dati iscritti e Anagrafe delle competenze**

Costruzione presso ogni singolo Ordine di una banca dati con lo scopo di rilevare sistematicamente e in una logica dinamica-diacronica le informazioni sull’attività professionale dei propri iscritti e sui percorsi formativi seguiti. L’obiettivo è quello da una parte di disporre informazioni, attraverso l’operato dei propri iscritti, sul sapere ingegneristico e sulle sue applicazioni (ovviamente non sul piano teorico, ma sul piano concreto e pratico a livello territoriale) e dall’altra parte poter offrire ai professionisti opportunità di crescita professionale sia attraverso percorsi formativi sia attraverso informazioni di carattere più generale sull’andamento del mercato (ciò presuppone ovviamente una elaborazione delle informazioni raccolte ed una restituzione “ragionata”). Questo strumento consentirebbe di ottenere una prima differenziazione degli iscritti sulla base della loro esperienza e delle competenze acquisite.

Per dare vita alla banca dati e successivamente all'anagrafe si deve disporre di uno strumento informatico da mettere a disposizione degli iscritti attraverso il quale possono semplicemente registrarsi e, se sono interessati, procedere alla presentazione della domanda per la certificazione delle competenze.

Per incentivare l'uso della registrazione (che costituisce una specie di censimento dinamico) da parte degli iscritti saranno previsti due output di grande utilità: il proprio CV con un format distintivo e un elenco delle opere.

I "campi" da compilare in fase di presentazione della domanda sono di fatto anche gli input informativi che costituiscono la banca dati che alimenta l'anagrafe stessa (intesa come strumento di utilizzo della banca dati in quanto contiene dati "validati").

Le informazioni richieste riguardano le seguenti aree:

Istruzione: titolo di studio, ordinamento (vecchio/nuovo), triennale/magistrale, settore, classe, specializzazione (utile per procedere ad eventuali verifiche anche dell'Albo)

Vita Associativa : ruoli ricoperti (indica il livello di conoscenza e di interesse verso le problematiche della professione)

Esperienza professionale: ogni candidato può compilare da 1 a 6 profili e per ognuno deve indicare il periodo di svolgimento, il settore, l'area/classe, la specializzazione, il ruolo ricoperto, il numero di eventuali collaboratori, l'eventuale applicazione di una norma ISO e l'elenco delle opere firmate o delle opere per le quali ha collaborato. Per le prime dovrà indicare il committente, il valore dell'opera (scegliendo tra fasce) e l'anno di realizzazione. Per le seconde dovrà invece indicare inoltre il tipo di collaborazione e il ruolo ricoperto.

Formazione permanente: il candidato dovrà indicare i titoli dei corsi seguiti, l'ente promotore, l'anno di svolgimento, i principali contenuti, la durata in ore, la tipologia del corso ossia se riguardata l'aggiornamento di tipo normativo e/o contenutistico e infine se era prevista una verifica finale e/o se il corso era qualificato da parte di un ente preposto.

Le informazioni rilevate possono essere utilizzati ai fini di :

- migliorare la conoscenza da parte dell'Ordine della propria base sociale e delle dinamiche evolutive della professione
- Riconosce e valutare le competenze professionali degli iscritti

Come abbiamo già visto si tratta della stessa "maschera" che l'iscritto trova sul sito web del proprio Ordine; solo al termine del percorso di registrazione sarà possibile optare per la presentazione della domanda di certificazione o semplicemente per la stampa del proprio CV e/o dell'elenco delle opere realizzate.

### **La valutazione: fase operativa** (adattamento del regolamento Qing)

Le domande di certificazione vengono automaticamente inoltrate all'Agenzia territoriale (vedi paragrafo successivo) che attiva l'istruttoria che inizia con un esame preliminare della completezza della documentazione e si conclude con una validazione della stessa e con un colloquio di valutazione del candidato. I dati validati alimentano l'anagrafe delle competenze e i nominativi degli iscritti "valutati" formano gli elenchi degli ingegneri certificati.

La **prima fase operativa** è svolta dal *Comitato di Valutazione* che è costituito da un consigliere dell'Agenzia Territoriale con funzioni di Referente, e dal Presidente del

Comitato stesso. Il Presidente del Comitato ed il Referente vengono nominati dal Consiglio dell'Agenzia territoriale.

Compiti del Comitato Valutazione:

- Istituire e mantenere aggiornati gli elenchi ( per i tre settori di attività : civile, industriale, dell'informazione) degli esperti per i Gruppi di Valutazione.
- Costituire i Gruppi di Valutazione con tre esperti in grado di valutare la competenza dei candidati da qualificare.
- Assicurare la rispondenza delle procedure attivate al regolamento (Linee Guida Agenzia nazionale Qing, si può prevedere anche il regolamento a livello territoriale per consentire un certo livello di adattamento delle Linee Guida ) .
- Proporre all'Agenzia territoriale e nazionale l'aggiornamento e/o la modifica del Regolamento e delle procedure associate
- Rispondere al Consiglio dell'Agenzia delle valutazioni espresse dai Gruppi.

La **seconda fase operativa** è svolta dai *Gruppi di Valutazione* e dal *Coordinatore* dell'Agenzia.

I Gruppi di Valutazione sono costituiti da ingegneri esperti nominati dal Consiglio dell'Agenzia. Ogni Gruppo è costituito da tre membri, selezionati a cura del Comitato in funzione delle competenze professionali dei candidati da qualificare. Ogni Gruppo è chiamato ad esprimere il proprio parere:

- sulla base della documentazione acquisita, verificata, validata (anche attraverso l'eventuale contatto diretto con il candidato) con istruttoria svolta a cura del Coordinatore
- sulla base sia della documentazione acquisita, verificata, validata con istruttoria svolta a cura del Coordinatore, sia del colloquio con il candidato. *Nella proposta trentina si rimarrebbe solo questa in quanto oltre la semplice registrazione serve comunque un colloquio e una validazione dei dati/competenze in modo che l'anagrafe possa essere uno strumento contenente informazioni validate.*

Il Gruppo (a maggioranza) potrà esprimere:

- parere favorevole
- parere favorevole, ma con indicazione di un comparto o di una specializzazione diversi da quanto richiesto
- sospensione del parere, per l'esigenza di acquisire documentazione integrativa relativamente al richiedente.
- parere sfavorevole all'iscrizione.(\*)

I risultati dei pareri espressi dai Gruppi saranno vagliati dal Comitato Valutazione, e quindi sottoposti, a cura del Presidente del Comitato, al Consiglio dell'Agenzia.

Compiti dei Gruppi di Valutazione:

- Analizzare, in conformità a quanto stabilito dal Regolamento, le domande di certificazione presentate ed esprimere un parere di merito. La supervisione e l'organizzazione dei Gruppi sono affidate al Comitato di Valutazione.
- Rispondere al Comitato di Valutazione dei pareri espressi sulle domande di certificazione.

Il Coordinatore, è nominato dalla Agenzia per assicurare lo svolgimento di tutte le fasi del processo (acquisizione e validazione dei dati, programmazione e organizzazione delle sessioni di valutazione, archiviazione delle delibere, gestione degli elenchi) e fornire il supporto all'organizzazione e alla gestione di tutto il Progetto.

Compiti del Coordinatore<sup>1</sup> :

- Curare la raccolta e l'elaborazione dei dati forniti dagli iscritti con la domanda di certificazione
- Verificare la correttezza, la coerenza e la completezza dei dati acquisiti ai fini della qualificazione
- Attivare ogni iniziativa volta ad integrare, definire, precisare i dati raccolti
- Sottoporre le domande di certificazione alla valutazione dei Gruppi di Valutazione
- Organizzare e programmare i colloqui dei candidati con i Gruppi di Valutazione
- Seguire l'iter di qualificazione formale fino all'inserimento del nominativo del candidato certificato nel rispettivo Elenco
- Mantenere aggiornati gli Elenchi degli ingegneri certificati
- Segnalare i nominativi di ingegneri certificati rispondenti alle caratteristiche delle richieste pervenute all'Ordine.

Il processo di qualificazione viene completato dall'intervento del Consiglio dell'Agenzia che, dopo aver acquisito i risultati delle valutazioni trasmesse dal Comitato Valutazione, delibera l'accettazione della domanda di Certificazione e l'inserimento del nominativo corrispondente nell'elenco degli ingegneri certificati.

I dati validati aggiornano automaticamente l'anagrafe e gli elenchi degli ingegneri certificati vengono inviati all'Ordine che procede al rilascio dei certificati e alla pubblicizzazione degli elenchi (vedi figura n.1).

Pur avendo il compito di stilare gli elenchi dei candidati che hanno superato positivamente la valutazione, l'Agenzia non può fare alcun uso diverso degli elenchi da quello di trasmetterli agli Ordini di riferimento. Si sottolinea in modo particolare che né le Agenzie territoriali, nemmeno la futura Agenzia nazionale potranno rendere pubbliche o trasmettere a terzi, diversi dagli Ordini di riferimento, gli elenchi degli ingegneri certificati. L'obbligo di riservatezza sarà ovviamente esteso anche ai singoli membri del Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia.

### **La struttura organizzativa – territoriale**

Il sistema organizzativo dovrà rispettare due esigenze:

- a) essere riconosciuto a livello nazionale (o perlomeno interregionale) pur permettendo margini di flessibilità per un adattamento alle esigenze locali (ad esempio. scelta dei partners, da coinvolgere, promozione del marchio a livello territoriale, ecc)
- b) garantire la terzietà dell'ente certificatore .

---

<sup>1</sup> Al coordinatore spettano anche compiti relativi alla gestione dell'ente territoriale e dei rapporti con gli stakeholders dei quali si parlerà al paragrafo successivo



### Articolazione della struttura

Per soddisfare la prima esigenza è necessario creare un “marchio” riconosciuto a livello nazionale (o interregionale in una prima fase) e una struttura organizzativa che se da una parte dovrà essere capace di svilupparsi e di presentarsi su tutto territorio nazionale dall'altra parte la sua implementazione non dovrà dipendere da un mega progetto promosso dall'alto, bensì da iniziative di singoli Ordini che di propria volontà aderiscono al marchio.

In altre parole i singoli ordini possono creare un proprio organismo sulla base però di linee guida che garantiscono l'uniformità e implicano l'adozione del sistema di certificazione e del suo “marchio” distintivo.

Si pensa quindi ad una struttura organizzativa a due livelli:

- enti e agenzie di primo livello che operano su scala territoriale (provinciale o interprovinciale) adottano e gestiscono il sistema di certificazione;
- agenzia di secondo livello che crea il “marchio”, progetta il sistema certificativo nel suo insieme (sia sul piano politico tecnico) e supervisiona la sua applicazione dalle agenzie di primo livello.

Per garantire la riconoscibilità del sistema marchio è opportuno che all'**ente/agenzia (fondazione o consorzio) di secondo grado** (a livello nazionale o interregionale) partecipano :

- enti territoriali di aggregazione di ordini provinciali (federazioni e consulte)
- ordini provinciali se non esistono aggregazioni a livello regionale
- Regioni
- Enti locali
- Associazioni di clienti/committenti (Associazioni Industriali, Artigiani, )
- Fondi interprofessionali
- Università
- .....

L'ente di secondo livello in questione dovrà avere le seguenti competenze:

- elaborazione di una Politica per la certificazione delle competenze
- la progettazione e l'adozione di un modello organizzativo per l'implementazione del sistema di certificazione
- la definizione di un impianto metodologico per identificazione, il riconoscimento e la valutazione delle competenze (in relazione anche con un eventuale sistema di attribuzione di crediti formativi)
- la definizione della metodologia di certificazione
- la progettazione di una procedura per la gestione delle candidature
- la progettazione di una procedura per il rilascio delle certificazioni
- la gestione della commissione di valutazione delle candidature
- la progettazione di una procedura per la gestione dell'Anagrafe delle competenze
- gestione del rinnovo e mantenimento della certificazione
- elaborazione dei principi di base per il coinvolgimento dei stakeholders



- supervisionare e offrire un servizio di consulenza agli enti territoriali di primo grado (vedi punto successivo)
- l'elaborazione di un sistema di accreditamento e qualificazione degli enti e/o dei corsi di formazione (validi a fini certificativi)
- progettazione e mantenimento del sistema complessivo
- definizione dell'impianto metodologico
- gestione dei rapporti con le partnership
- ....

**Gli enti/agenzie territoriali di primo grado**, a livello provinciale o interprovinciale, dovranno invece tenendo conto delle linee “politiche” e “tecnico-metodologiche” elaborate dal Ente di secondo grado, gestire il servizio di certificazione delle competenze.

In particolare dovranno:

- promuovere la Politica e il servizio presso i propri iscritti
- promuovere partnership
- gestire le candidature
- collaborare con l'Ente di secondo livello per il rilascio delle certificazioni
- avanzare eventuali proposte per il miglioramento del sistema

La ragione dell'istituzione degli enti territoriali è duplice: da una parte possono meglio promuovere nel contesto di riferimento la politica e il marchio della certificazione e dall'altra possono consentire l'adattamento del sistema complessivo alle particolari condizioni locali (a titolo esemplificativo, a Milano, la maggior parte degli iscritti all'Ordine è formato da dipendenti, a Trento invece sono liberi professionisti; questa diversità potrebbe portare ciascun Ordine a promuovere differenti partnership per la promozione del marchio nel territorio di riferimento).

All'ente territoriale è opportuno che oltre l'Ordine promotore (o più di uno se l'ente ha una valenza interprovinciale) partecipano anche stakeholders esterni provenienti dal sistema economico e istituzionale quali enti pubblici, enti locali, associazioni di categoria, datoriali, ecc.. La motivazione è duplice:

- sul piano della visibilità, la partecipazione di stakeholders esterni completa il carattere di terzietà che deve acquisire l'ente territoriale rispetto all'ordine (sulla terzietà si veda anche il punto successivo del presente paragrafo);
- sul piano della creazione del “valore”, gli stakeholders dovrebbero facilitare l'accettazione del marchio da parte del mercato (più gli stakeholders siano rappresentativi delle istituzioni del mercato locale più ampia sarà la sua accettazione) e il suo consolidarsi come vantaggio competitivo per il professionista certificato.

Data l'importanza strategica della presenza di stakeholders nel sistema di governance dell'Agenzia è bene elaborare una strategia per il loro coinvolgimento sia in termini di forme di partecipazione che di ruolo assunto. Allo stesso la strategia deve essere

“flessibile” per consentire ad ogni Ordine di sviluppare, sulla base delle caratteristiche del contesto in cui opera, un proprio “modello”.

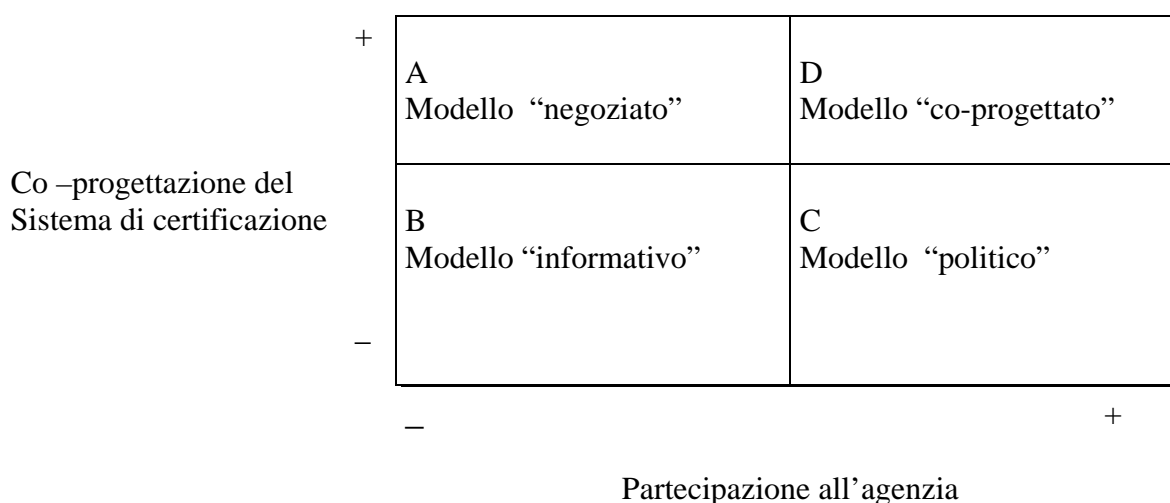
La diversità dei modelli di fatto rifletterà le scelte degli ordini su due fondamentali aspetti: il coinvolgimento più o meno attivo degli stakeholders nella progettazione del sistema certificativo e lo loro partecipazione formale nell’agenzia.

Come vediamo nella fig. 2 dall’incrocio delle due variabili si possono ipotizzare 4 soluzioni –guida :

- a) gli stakeholders non fanno parte dell’agenzia ma possono partecipare attivamente alla progettazione del sistema certificativo attraverso l’attivazione di tavoli di lavoro e la stipula di accordi programmatici che mirano alla sua implementazione e accettazione dal contesto produttivo e istituzionale.
- b) gli stakeholders non fanno parte dell’agenzia e nemmeno partecipano alla progettazione del sistema certificativo, possono tuttavia sul piano “informativo” contribuire alla sua accettazione dal contesto a al rafforzamento della sua visibilità;
- c) gli stakeholders entrano a far parte dell’agenzia ma non partecipano alla progettazione del sistema (perlomeno possono non partecipare alla definizione degli aspetti tecnici, ma possono contribuire di ottenere la legittimità del mercato e quella politico-istituzionale);
- d) gli stakeholders entrano a pieno titolo nell’agenzia e partecipano attivamente alla progettazione del sistema certificativo (in tutti i suoi elementi costitutivi, come li abbiamo esaminati nel capitolo precedente, ossia l’aspetto tecnico, i rapporti con il mercato, la legittimità politico-istituzionale);

Un'altro fattore della variabilità dei modelli può essere quella della tipologia degli attori da coinvolgere. Anche in questo caso quali attori coinvolgere dipende dalle opportunità valutate di volta in volta in ogni specifico contesto. A titolo di esempio in un territorio caratterizzato da una committenza pubblica molto forte è opportuno che siano in primis gli enti pubblici e gli enti locali a far parte dell’agenzia e in secondo luogo gli attori privati; viceversa dove la committenza privata sia più forte allora saranno le associazioni di categoria dei committenti ad essere maggiormente invitati a partecipare all’implementazione dell’agenzia.

Fig. 2 Modelli per il ruolo degli stakeholders



Per quanto riguarda la struttura organizzativa dell'ente territoriale, esso sarà governato da un Consiglio Direttivo rappresentativo degli attori costitutivi dell'ente. Nella formula di governo, si consiglia che i rappresentati dell'Ordine svolgano un ruolo di primo ordine e ricoprano una delle massime cariche (presidenza o vicepresidenza). Questo può sembrare in prima battuta in contraddizione con l'esigenza della terzietà, tuttavia questa formula garantisce che ci sia una linea di continuità tra l'ente territoriale e l'Ordine all'interno di una politica di certificazione delle competenze che del resto non può che essere dell'Ordine. L'operatività sarà invece garantita da un coordinatore che con il supporto di una segreteria dovrà adempiere ai compiti descritti nel paragrafo precedente.

#### Piano di pre-fattibilità

Per l'implementazione dell'ente territoriale si prevedono le seguenti risorse:

- 1 persona per il supporto segretoriale a part time (in fase di avvio); tale risorsa può essere messa a disposizione dall'Ordine e/o dalla Fondazione;
- 1 Coordinatore a full time
- sede operativa e risorse strumentali in condivisione con l'ordine e/o la fondazione
- risorse finanziarie per il costo del comitato di valutazione e dei gruppi di valutazione

Per le previsioni dei costi e delle entrate rimandiamo all'allegato

#### Terzietà

Per quanto riguarda la condizione della terzietà essa è garantita dall'affidamento della gestione del sistema agli Enti di primo e secondo grado. Un elemento ulteriore che rafforza la terzietà è costituito dalla composizione della Commissione Valutatrice. Essa dovrà essere composta da esperti che, pur conoscendo molto bene il settore, abbiano legami molto "deboli" con il mondo degli ordini.

Proprio per garantire la terzietà la certificazione della competenza professionale dovrà essere compito dell'agenzia territoriale mentre l'Ordine si occuperebbe del rilascio della certificazione. Ciò dall'altra parte potrebbe portare ad una minore visibilità dell'Ordine come soggetto che promuove il sistema della certificazione e quindi, quest'ultimo, potrebbe perdere in una certa misura la valenza di strumento di "politica" dell'ordine sia nei confronti dell'Ordine sia nei confronti del territorio e del mercato. Tuttavia a favore della visibilità dell'Ordine contribuiscono altri fattori:

- la partecipazione dell'ordine all'agenzia e agli organi di governo,
- l'interconnessione tra anagrafe e sistema certificativo,
- la collocazione della pagina web di entrata al sistema sul sito dell'Ordine.

Si tratta di fattori che possono giovare affinché pur non gestendolo direttamente il sistema certificativo, l'Ordine sia associato in termini di visibilità con esso. Il fatto che la gestione del sistema viene gestito da terzi offre una ulteriore garanzia per gli iscritti e per il mercato in termini di messa a riparo delle procedure da eventuali influenze di carattere personalistico che possono inquinare l'oggettività del sistema.

Inoltre per dare maggiore validità all'impianto tecnico (pur avendo scelto la strada del certificated by....) si potrebbe seguire il modello ISO per le procedure di qualificazione dei corsi e del personale (ISO 19011:2003 e ISO/IEC 19024:2003) .

Oltre all'articolazione territoriale differenziata, il modello della certificazione potrebbe prevedere anche un sistema articolato a più livelli per cogliere le esigenze particolari della categoria.

### **Formazione continua e sistema di accumulo di crediti**

Il legame tra formazione continua e certificazione è molto stretto per una duplice ragione. Da una parte il sistema della certificazione può essere visto come la naturale evoluzione di una Politica formativa che punta alla qualificazione degli iscritti e al loro sviluppo professionale. Dall'altra la valutazione delle competenze può far nascere ai professionisti e agli iscritti una nuova domanda di formazione .

Ovviamente tali corsi perché possano effettivamente essere validi ai fini della certificazione devono essere accreditati e/o qualificati. Il singolo corso e/o ente cioè deve dimostrare (ex ante o ex post) di soddisfare alcuni requisiti stabiliti dal regolamento che garantiscono la rispondenza del corso alle esigenze dei professionisti.

L'accREDITAMENTO e/o la qualificazione può essere affidata all'ente di secondo grado oppure, sempre per una maggiore evidenziazione della terzietà, può essere affidata ad un altro ente/organismo (Fondazione). Quest'ultima ipotesi può essere più convincente perché i corsi non possono avere solo una valenza provinciale. In altre parole non può essere funzionale, e forse neanche possibile, che ogni ordine provinciale organizzi i propri corsi e li accrediti. L'offerta formativa ai fini della certificazione è opportuno che sia pianificata a livello interregionale. Di conseguenza l'ente di secondo grado avrà la competenza di progettare un sistema di accreditamento/qualificazione e di gestirlo direttamente o di affidarlo ad un terzo ente.

La politica di promozione della formazione continua dovrà essere completata con l'adozione di un sistema di crediti formativi.

In questo caso si potrebbe prevedere un modello "semplice" che stabilisca un obiettivo di un certo numero di crediti annui e una graduatoria secondo la quale, ad ogni tipologia di iniziativa formativa, corrisponde un determinato numero di crediti, lasciando così la scelta dei corsi all'individuo.

Oppure si potrebbe prevedere un modello più articolato dove, per ogni specializzazione, si pianifica un determinato percorso formativo (anche pluriennale) che porta all'accumulo di crediti che, a loro volta, diano diritto alla certificazione.

Si potrebbe differenziare i percorsi formativi (a titolo di esempio):

- di aggiornamento sulle normative
- di estensione delle proprie competenze (nuovi campi di applicazione)
- di approfondimento delle conoscenze, nuove tecnologie, nuovi materiali (all'interno dello stesso campo)
- di apprendimento di competenze trasversali : inglese, project management, qualità, ecc.

### **Lo sviluppo del sistema (in una prospettiva di medio termine) Valutazione e certificazione delle competenze di III livello**

Il sistema di certificazione fin ora descritto presenta un crescente livello di complessità sia sul piano “tecnico” sia sul piano delle relazioni con gli stakeholders e con gli iscritti.

In particolare per quanto riguarda il rapporto con quest’ultimi, il sistema si basa sulla “decisione” da parte del singolo professionista di accettare che le informazioni sulla propria esperienza professionale :

- entrino a far parte di un sistema (banca dati) gestito dall’Ordine (primo passo per la costruzione dell’identità di una comunità professionale) e aperto all’esterno.
- possano essere verificate e validate (anagrafe).

Per lo sviluppo del sistema è necessario incrementare ulteriormente la complessità e quindi oltre a rendere più articolato il sistema delle verifiche si dovrebbe chiedere ai propri iscritti di compiere un ulteriore passo: accettare che le **proprie competenze professionali siano valutate da esperti**. Si tratta di passo significativo sia sul piano culturale che simbolico soprattutto per chi ha una lunga esperienza professionale. L’imminente però perdita del valore legale dei titoli di studio implica le necessità e l’opportunità di cercare nuove forme per rendere visibile la propria formazione e la propria professionalità.

Per poter valutare le competenze di un professionista è necessario definire un repertorio di competenze legate ad una determinata specializzazione e degli standard di riferimento in modo da rendere operativa la valutazione. Si tratta in altre parole di stabilire quale sarà l’oggetto della valutazione e quali saranno i criteri. Ovviamente entrambi, oggetto e criteri, ossia repertorio e standard, devono essere riconosciuti universalmente.

Le agenzie territoriali in coordinamento con quella nazionale dovranno fare un lavoro puntuale di rilevazione delle competenze in ogni specializzazione in modo da arrivare ad un repertorio comune. Il metodo sostanzialmente è quello indicato nel presente lavoro, nel secondo capitolo, sulla rilevazione dei fabbisogni formativi. Si tratta di analizzare per ogni specializzazione i processi di lavoro, le attività e quindi le competenze professionali che un professionista deve possedere per svolgere in maniera efficace la sua prestazione professionale. Successivamente si dovrà definire gli strumenti da utilizzare per verificare se un professionista possiede o meno determinate competenze e gli eventuali livelli di accettabilità.

Ovviamente anche in questo caso il processo valutativo parte con la richiesta dell’iscritto e termina con il rilascio della certificazione. La struttura organizzativa di supporto sarà analoga a quella della certificazione delle competenze (1° e 2° livello).

Per rendere un servizio completo ai propri iscritti gli ordini devono rafforzare la politica formativa che deve offrire opportunità di crescita professionale sia in una logica preparatoria a supporto della valutazione sia in una logica di sviluppo professionale basato su percorsi qualificanti individualizzati. Da tenere presente che, soprattutto in questo, formazione non significa necessariamente ed esclusivamente lezioni (più o meno teoriche) in aula, ma anche altre modalità formative che assicurano un apprendimento maggiore, a titolo di esempio, partecipazione in progetti e ricerche (in collaborazione con istituti e università), consueing ed affiancamento individualizzato on the job, ecc.

## **Il piano di implementazione del sistema**

Il sistema di certificazione descritto fin ora è un sistema sicuramente complesso che non può che rappresentare il punto di arrivo di un processo pluriennale di realizzazione. Si tratta quindi di delineare quali possono essere i primi passi e quali le possibili tappe del processo complessivo.

In primo luogo è da mettere in evidenza un paradosso. Se da una parte il nostro percorso non può che essere di tipo bottom up ossia un processo che parte dal basso, dalle sperimentazioni di singoli ordini per arrivare a compiersi gradualmente attraverso le esperienze concrete, dall'altra parte necessita fin da subito di regole generali valide per tutti, first e late comers. Inoltre tali regole devono rispondere ad una duplice esigenza: essere accettate da tutti e quindi essere legittimate e allo stesso tempo essere in grado di adattarsi a particolarità contestuali dei diversi ordini che le devono applicare.

Come abbiamo visto, a sistema compiuto, questo sarà possibile attraverso l'articolazione territoriale basata sugli enti di primo livello e l'ente nazionale di secondo livello. Nella fase di start up tuttavia c'è la necessità di far avviare gli enti territoriali non potendo fare affidamento alla presenza dell'ente di secondo livello e quindi alle funzioni di regia e di coordinamento generale. La funzione di regia in questa fase può essere svolta da un "comitato di coordinamento" formato da esponenti dei primi ordini ad attivare gli enti territoriali che avrà anche il compito di elaborare un regolamento (Linee Guida) che fissa i principi generali e le modalità operative del sistema di certificazione.

Al moltiplicarsi degli enti territoriali nel tempo però dovrà seguirsi anche la costituzione dell'ente territoriale che dovrà gestire sia l'inevitabile evoluzione del sistema (e del regolamento- Linee Guida), sia la partecipazione di più ordini al governo del sistema complessivo, sia la promozione della visibilità del marchio che difficilmente può essere opera di un comitato (la gestione dei rapporti politico-istituzionali).

Un secondo nodo è quello della costituzione delle agenzie territoriali. Come abbiamo visto per poter essere sostenibili sia sul piano organizzativo che finanziario è opportuno che, al meno per le realtà piccole, esse abbiano competenza interprovinciale. Nella fase iniziale inoltre, pur avendo sostenuto la terzietà della formazione rispetto alla certificazione, è possibile che esse possano nascere all'interno delle fondazioni o di altri enti di natura strumentale istituiti dagli ordini.



Ordine degli Ingegneri  
Provincia di Trento

Rispetto ai requisiti posti per il sistema della certificazione (vedi...) l'attuale proposta operativa deve prestare attenzione ai seguenti aspetti:

Livelli della soluzione Proposta	Requisiti		
	Tecnico	Mercato	Politico istituzionale
Banca dati	Completezza delle informazioni richieste; Facilità d'uso dello strumento informatico; Linguaggio condiviso (titoli, settori specializzazioni, ecc, );	Utilità degli output standardizzati (cv ed elenco lavori) per gli iscritti;	
Anagrafe delle Competenze	Idem; Metodologia per la validazione delle informazioni inserite da parte dell'iscritto; Qualificazione della formazione;	Idem; Riconoscimento della validità dell'elenco lavori anche da parte dei committenti (elenco certificato);	Riconoscimento del marchio; Partecipazione degli stakeholders nella qualificazione della formazione; Riconoscimento del sistema dei crediti formativi
Valutazione delle competenze	Idem; Costruzione di un repertorio di competenze per "specializzazione"; Metodologia per la valutazione delle competenze;	idem; Riconoscimento del vantaggio competitivo da parte degli iscritti; Riconoscimento del "valore" della certificazione da parte dei committenti;	idem; Dialogo con gli stakeholders per l'individuazione del repertorio delle competenze e per la messa a punto dei criteri di valutazione Definizione negoziata del "valore" della certificazione