REGISTRO PROFESSIONALE DEGLI HR DIRECTOR, CONSULENTI E SPECIALISTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Disciplinare Tecnico dei Profili Professionali e degli Standard di Competenza

(Adottato con Delibera del Consiglio Direttivo dell'***Associazione Italiana Ethical HR***)

ASSOCIAZIONE ITALIANA ETHICAL HR

Associazione Professionale costituita ai sensi della Legge 4/2013 - Detiene il ***Registro Professionale degli HR Director, Consulenti e Specialisti di Sviluppo Organizzativo***.

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI E STRUTTURA

Art. 1 – Istituzione, Natura e Finalità

1. È istituito presso l'**Associazione Italiana Ethical HR** (di seguito per brevità "Associazione") il **Registro Professionale degli Esperti in Ethical HR, People Management ed Ecosistemi ISO** (di seguito per brevità "Registro").
2. L'istituzione del Registro attua quanto disposto dagli Artt. 2, 4, 5, 7 e 8 della Legge 14 gennaio 2013, n. 4, al fine di: a) Garantire la tutela degli utenti, dei lavoratori e delle organizzazioni clienti, assicurando la trasparenza, la qualificazione e il rigore etico dei servizi professionali resi dagli iscritti. b) Promuovere la valorizzazione delle competenze e l'aggiornamento continuo dei professionisti operanti nella gestione del capitale umano e nei sistemi di gestione orientati all'etica e alla sostenibilità. c) Attestare il possesso dei requisiti di qualificazione, del rispetto del Codice Deontologico e dell'assolvimento dell'obbligo formativo permanente.

Art. 2 – Pubblicità e Pubblica Consultabilità

1. Il Registro è pubblico ed è liberamente consultabile in modalità telematica sul sito ufficiale dell'Associazione.
2. Per ciascun iscritto, il Registro riporta in modo chiaro ed inequivocabile: a) Nome, cognome e codice di iscrizione associativo. b) Data di prima iscrizione e data di ultimo rinnovo. c) Sezione e Profilo/i Professionale/i per il quale è stata rilasciata la qualificazione. d) Stato dell'iscrizione (Attivo, Sospeso, Decaduto). e) Riferimento allo Sportello di Garanzia per l'Utente di cui all'Art. 2, comma 4, L. 4/2013.

Art. 3 – Articolazione del Registro in Sezioni

1. Il Registro è suddiviso nelle seguenti tre Sezioni tecniche indipendenti:
    - **Sezione 1 – HR DIRECTOR, C-LEVEL, ETHICAL LEADERSHIP:** per i profili ad impatto strategico, direzionale, di trasformazione culturale, welfare, equità ed inclusione organizzativa.
    - **Sezione 2 – Specialisti ISO:** per i profili operativi e consulenziali dedicati alla progettazione, implementazione e gestione dei Sistemi di Gestione conformi alle norme tecniche ISO/UNI del dominio HR e CSR.
    - **Sezione 3 – Auditor, Valutatori & Risk Assessment:** per i profili preposti alla verifica di conformità (prima, seconda e terza parte), all'audit etico, alla due diligence e alla valutazione dei rischi psicosociali e sistemici.
2. La specificazione e la disciplina dettagliata dei requisiti di accesso per ciascuno dei 25 profili ripartiti nelle tre Sezioni sono normate nel **Disciplinare Tecnico dei Profili Professionali**, che costituisce allegato vincolante al presente Regolamento.

TITOLO II – ACCESSO AL REGISTRO E AMMISSIONE

Art. 4 – Requisiti Generali di Ammissione

1. Per ottenere e mantenere l'iscrizione al Registro, il richiedente deve possedere i seguenti requisiti generali: a) Essere iscritto in qualità di Socio all'Associazione Italiana Ethical HR ed essere in regola con il versamento della quota associativa annuale. b) Godere del pieno esercizio dei diritti civili. c) Non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi contro la pubblica amministrazione, l'ordine pubblico, il patrimonio o in materia di lavoro e previdenza, ovvero sanzioni interdittive dall'esercizio di attività professionali o imprenditoriali. d) Sottoscrivere ed accettare espressamente e senza riserve il **Codice Deontologico ed Etico** dell'Associazione e il **Regolamento dello Sportello di Garanzia per l'Utente**. e) Soddisfare i requisiti specifici di istruzione, formazione qualificata ed esperienza lavorativa prescritti per il profilo richiesto all'interno del *Disciplinare Tecnico*.

Art. 5 – Procedura di Domanda e Istruttoria

1. La domanda di iscrizione deve essere inoltrata esclusivamente tramite la procedura telematica predisposta sul portale web dell'Associazione.
2. Il candidato è tenuto ad allegare: a) Curriculum Vitae aggiornato in formato europeo (Europass) sottoscritto sotto la propria responsabilità ai sensi del D.P.R. 445/2000. b) Copia dei titoli di studio e degli attestati di formazione qualificata rilasciati da enti o istituti riconosciuti dall'Associazione o dall'Istituto EMI. c) Documentazione o attestazioni idonee a comprovare la durata e la natura dell'esperienza lavorativa o consulenziale richiesta dal profilo.
3. La gestione dell'istruttoria è affidata alla Segreteria Tecnica dell'Associazione, la quale provvede alla verifica di procedibilità e completezza documentale entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione.

Art. 6 – Valutazione delle Competenze da parte del CTS

1. Le domande ritenute procedibili vengono trasmesse al **Comitato Tecnico-Scientifico (CTS)** per la valutazione di merito.
2. Il CTS valuta la congruità del percorso formativo e dell'esperienza professionale dichiarata rispetto agli standard previsti dal Disciplinare Tecnico.
3. Nei casi in cui la documentazione prodotta presenti elementi di ambiguità, non risponda pienamente ai criteri o sia necessario verificare il livello effettivo delle competenze, il CTS ha la facoltà di: a) Richiedere integrazioni documentali con termine perentorio di 30 giorni. b) Disporre la discussione guidata di un *case study* tecnico o convocare il candidato per un colloquio valutativo (anche in videoconferenza).
4. Esaurita la fase valutativa, il CTS formula un parere motivato (Favorevole / Non Favorevole) e lo trasmette al Consiglio Direttivo.

Art. 7 – Delibera di Iscrizione e Ricorsi

1. Il Consiglio Direttivo, preso atto del parere del CTS, delibera l'iscrizione del candidato o il diniego della stessa entro 30 giorni dalla trasmissione del parere.
2. La deliberazione di diniego deve essere analiticamente motivata e notificata all'interessato via PEC o mail tracciata.

3. Avverso il provvedimento di diniego, il candidato può presentare ricorso formale al Consiglio Direttivo entro 30 giorni dalla notifica, adducendo nuovi elementi documentali. Il Consiglio Direttivo si pronuncia in via definitiva nei successivi 30 giorni, sentito nuovamente il CTS.

TITOLO III – ATTESTATO DI QUALITÀ E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 8 – Rilascio e Valore dell'Attestato

1. Ai sensi degli Artt. 4, 7 e 8 della Legge 4/2013, l'Associazione rilascia a ciascun iscritto in regola l'**Attestato di Qualità e Qualificazione Professionale dei Servizi**.
2. L'Attestato ha validità annuale (pari alla durata del tesseramento associativo) ed indica espressamente: a) Gli estremi dell'Associazione e l'avvenuto inserimento del socio nel Registro Professionale. b) La Sezione ed il Profilo Professionale per il quale il socio è qualificato. c) Il regolare adempimento dell'obbligo di aggiornamento formativo continuo (20 CFA nell'anno precedente). d) Il possesso della copertura assicurativa per la responsabilità civile professionale (ove dichiarata/obbligatoria). e) L'attestazione dell'operatività dello Sportello di Garanzia per l'Utente di cui all'Art. 2, comma 4, L. 4/2013.

Art. 9 – Uso dei Marchi e dei Distintivi Associativi

1. L'iscrizione al Registro conferisce al socio il diritto di utilizzare il logo e i distintivi dell'Associazione e della relativa qualifica professionale nella propria carta intestata, nei supporti promozionali e sui profili digitali (es. LinkedIn).
2. L'uso dei loghi e dei marchi deve avvenire nel rispetto rigoroso delle linee guida del Manuale d'Uso del Brand dell'Associazione. È severamente vietato un uso che possa indurre in errore gli utenti circa la natura dell'Associazione (che non è un Ordine professionale) o sulla portata della qualificazione posseduta.

TITOLO IV – MANTENIMENTO, FORMAZIONE CONTINUA E VARIAZIONI

Art. 10 – Obbligo di Aggiornamento Professionale (20 CFA)

1. In ottemperanza all'Art. 2, comma 3 della Legge 4/2013, il mantenimento della qualifica professionale è subordinato al costante aggiornamento delle competenze.
2. Ogni iscritto ha l'obbligo di conseguire ogni anno solare (1° gennaio – 31 dicembre) almeno **20 Crediti Formativi Associativi (CFA)**.
3. I CFA possono essere maturati mediante: a) Corsi, master e seminari erogati dall'Istituto di Formazione Interno (EMI) o da enti accreditati. b) Partecipazione a moduli di *Edutainment* qualificati e concordati tramite convenzioni associative. Docenze, pubblicazioni di articoli scientifici/tecnici, brevetti o partecipazione ad

attività di ricerca e Commissioni di Normalizzazione ISO/UNI. d) Svolgimento di attività comprovate di audit e due diligence etica.

4. Le modalità di calcolo, attribuzione e rendicontazione dei CFA sono definite nell'apposito *Regolamento della Formazione Continua e dell'Istituto EMI*.

Art. 11 – Verifiche Annuali e Rendicontazione

1. L'iscritto è tenuto a registrare entro il 31 gennaio di ogni anno i CFA conseguiti nell'anno solare precedente all'interno della propria area riservata sul portale dell'Associazione.
2. Il CTS effettua controlli a campione (su un campione non inferiore al 10% degli iscritti) per verificare la veridicità delle attestazioni prodotte.
3. Il mancato raggiungimento dei 20 CFA senza giustificato motivo di forza maggiore comporta la sospensione cautelare dal Registro fino al recupero del debito formativo, da effettuarsi entro i successivi 60 giorni.

Art. 12 – Passaggio di Sezione e Inserimento in Nuovi Profili

1. L'iscritto che intenda richiedere l'estensione dell'iscrizione ad un ulteriore Profilo o il passaggio ad un'altra Sezione deve presentare apposita domanda integrativa, dimostrando il possesso dei requisiti previsti dal Disciplinare Tecnico per il nuovo profilo.
2. L'istruttoria e la valutazione seguono la medesima procedura disciplinata dagli Artt. 5, 6 e 7 del presente Regolamento.

TITOLO V – REGIME DISCIPLINARE, SOSPENSIONE E CANCELLAZIONE

Art. 13 – Vigilanza e Sanzioni

1. La vigilanza sul rispetto delle norme del presente Regolamento, del Codice Deontologico ed Etico e delle deliberazioni degli Organi Associativi spetta al Consiglio Direttivo e al Collegio dei Probiviri.
2. La violazione degli obblighi prescritti comporta l'attivazione della procedura disciplinare e l'irrogazione, secondo criteri di gradualità e proporzionalità, delle seguenti sanzioni: a) **Richiamo scritto:** in caso di lievi inosservanze o ritardi negli adempimenti amministrativi. b) **Censura:** in caso di recidiva nel richiamo o inosservanze deontologiche di modesta entità. c) **Sospensione dal Registro (da 1 a 12 mesi):** in caso di inadempimento dell'obbligo formativo (CFA), morosità protratta oltre i termini o gravi violazioni del Codice Deontologico. d) **Radiazione e Cancellazione dal Registro:** in caso di perdita dei requisiti generali (condanne penali), violazioni deontologiche di eccezionale gravità o condotte fraudolente.

Art. 14 – Procedimento Disciplinare e Tutela del Contraddittorio

1. Qualsiasi segnalazione di violazione pervenuta allo Sportello di Garanzia per l'Utente o da terzi viene trasmessa al Collegio dei Probiviri per l'istruttoria.
2. Il procedimento disciplinare deve garantire il rispetto del principio del contraddittorio. All'iscritto deve essere contestato l'addebito con un preavviso di almeno 20 giorni, concedendogli la facoltà di presentare memorie scritte o di essere audito personalmente.
3. Il provvedimento disciplinare definitivo viene deliberato dal Collegio dei Probiviri e recepito dal Consiglio Direttivo per l'esecuzione e l'aggiornamento del Registro pubblico.

Art. 15 – Cancellazione dal Registro

1. La cancellazione dell'iscritto dal Registro è disposta dal Consiglio Direttivo nei seguenti casi: a) Recesso volontario del socio (da comunicarsi a mezzo PEC entro il 30 novembre di ogni anno). b) Mancato versamento della quota associativa annuale trascorsi 60 giorni dalla scadenza. c) Provvedimento definitivo di Radiazione. d) Decesso o sopraggiunta incapacità legale dell'iscritto.
2. La cancellazione determina l'immediata decadenza dal diritto di utilizzare i titoli, i marchi e l'Attestato di Qualità rilasciato dall'Associazione.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 16 – Regime Transitorio di Prima Applicazione

1. In sede di prima applicazione del presente Regolamento e per un periodo di 12 mesi dalla sua adozione, il CTS può deliberare l'iscrizione a profili specifici per "chiara fama" o "comprovata ed elevata esperienza senior", derogando parzialmente ai titoli formativi formali, a condizione che il candidato dimostri un'esperienza lavorativa non inferiore a 10 anni nel settore specifico e superi un colloquio valutativo.

Art. 17 – Modifiche al Regolamento

1. Le modifiche al presente Regolamento Generale sono deliberate dal Consiglio Direttivo dell'Associazione a maggioranza assoluta dei suoi componenti.
2. Le integrazioni o rettifiche al *Disciplinare Tecnico dei Profili Professionali* sono proposte dal Comitato Tecnico-Scientifico ed approvate dal Consiglio Direttivo.

Disciplinare Tecnico dei Profili Professionali e degli Standard di Competenza

(Allegato Tecnico al Regolamento Generale del Registro, adottato con Delibera del Consiglio Direttivo su parere conforme del Comitato Tecnico-Scientifico ai sensi della Legge 14 gennaio 2013, n. 4 – Versione 1.0)

Quadro Generale, Criteri di Accesso e Formazione Continua

1. Ambito e Finalità

Il presente Disciplinare Tecnico individua i requisiti d'accesso, le competenze richieste e i deliverable professionali per ciascuno dei **25 Profili Professionali** riconosciuti dall'Associazione Italiana Ethical HR, articolati nelle 3 Sezioni del Registro Nazionale ai sensi della Legge 4/2013:

- **Sezione 1: HR Director, C-Level, Ethical Leadership** (Profili 01 – 16)
- **Sezione 2: Specialisti ISO & Sistemi di Gestione** (Profili 17 – 21)
- **Sezione 3: Auditor, Valutatori & Risk Assessment** (Profili 22 – 25)

2. Criteri Generali di Accesso (Doppio Canale: Opzione 1 / Opzione 2)

L'ammissione al Registro per ciascuno dei profili può avvenire alternativamente tramite:

- **Opzione 1 (Titolo Accademico e Formazione Specialistica):** Possesso del titolo di studio universitario indicato nella scheda profilo, congiuntamente agli anni di esperienza documentata nel settore e al superamento del percorso formativo qualificante previsto.
- **Opzione 2 (Esperienza Professionale Compensativa e Valutazione CTS):** In assenza del titolo accademico prescritto (o in presenza di diploma di scuola secondaria superiore), dimostrazione di un'anzianità lavorativa documentata nell'area di riferimento **variabile tra un minimo di 5 e un massimo di 10 anni** (in proporzione al livello di complessità del profilo e come dettagliato nelle singole schede), integrata dal superamento di un colloquio tecnico, esame pratico o discussione di un case study dinanzi al Comitato Tecnico-Scientifico (CTS).

I percorsi formativi specialistici d'accesso possono essere erogati dall'Istituto di Management Etico (EMI) o da enti universitari e formativi accreditati dal CTS.

3. Mantenimento dell'Iscrizione e Formazione Continua (20 CFA)

Ai sensi dell'art. 2, comma 3 della Legge 4/2013 e del Regolamento della Formazione Continua, ogni professionista iscritto deve maturare almeno **20 Crediti Formativi Associativi (CFA)** per ciascun anno solare (1° gennaio – 31 dicembre):

- **Quota Deontologica:** Almeno 4 CFA annuali devono riguardare materie deontologiche, etica applicata, quadro normativo della Legge 4/2013 e tutela della privacy/GDPR.
- **Quota Specialistica:** La restante parte fino al raggiungimento della soglia minima deve vertere sui domini tecnici, normativi e manageriali del Profilo di appartenenza. Tali crediti possono essere maturati anche mediante attività di docenza qualificata (valutata con coefficiente maggiorato a 2 CFA per ora di lezione ex Art. 6 Regolamento EMI) o pubblicazioni scientifiche validate dal CTS.

I 20 CFA devono essere conseguiti entro il **31 dicembre** dell'anno di riferimento e rendicontati alla Segreteria entro il **31 gennaio** successivo. Il CTS svolge annualmente il controllo a campione (minimo 10% degli iscritti) e trasmette le risultanze al Consiglio Direttivo per la formale delibera di rinnovo dell'Attestato di Qualità e Qualificazione Professionale.

Tabella Sinottica dei 25 Profili Professionali

N. Profilo	Profilo Professionale	Standard Tecnico / Ambito Guida	Sezione di Appartenenza
01	HR Director	People Strategy & Governance Etica	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
02	HR Manager & People Operations Manager	People Operations & Amministrazione Etica	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
03	Business Coach	UNI 11601 / ICF / EMCC	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
04	Talent Acquisition Specialist	Ethical Recruiting & Selezione Trasparente	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
05	Employer Branding Specialist	Authentic EVP & Culture Communication	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici

06	People Analytics Specialist	People Analytics, GDPR & AI Ethics	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
07	Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) Manager	UNI/PdR 125 & DE&I Management	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
08	Disability Manager	UNI 11930 / L. 68/1999	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
09	Head of Mental Health & Wellbeing	Salute Mentale Organizzativa & Microclima Relazionale	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
10	Chief Ethics and Culture Officer (CECO)	Business Ethics, Whistleblowing & Dlgs 231/01	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
11	Chief Purpose Officer	Corporate Purpose & Value Alignment	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
12	Chief Human Rights Officer	UNGP, Linee Guida OCSE & Due Diligence Diritti Umani	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
13	Chief Philosophy Officer	Filosofia Pratica per le Organizzazioni & Etica della Tecnica	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici

14	Corporate Anthropologist	Etnografia d'Impresa & Cambiamento Culturale	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
15	Head of Humanistic Development	Pedagogia Relazionale & Sviluppo Umanistico	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
16	Neurodiversity & Inclusion Specialist	Neurodiversità nei Luoghi di Lavoro & Accomodamento Ragionevole	Sezione 1 – Leadership, C-Level & Ruoli Umanistici
17	Specialista in Human Capital Reporting & ESG Metrics	ISO 30414 / ESRS S1 (CSRD)	Sezione 2 – Specialisti ISO & Sistemi di Gestione
18	Specialista in DE&I e Inclusione Lavorativa	ISO 30415 / UNI/PdR 125:2022	Sezione 2 – Specialisti ISO & Sistemi di Gestione
19	Specialista in Learning & People Development	ISO 30422 / ISO 30437	Sezione 2 – Specialisti ISO & Sistemi di Gestione
20	Specialista in Recruitment e Attraction	ISO 30405	Sezione 2 – Specialisti ISO & Sistemi di Gestione
21	Specialista in Human Governance & Workplace Planning	ISO 30408 / ISO 30409	Sezione 2 – Specialisti ISO & Sistemi di Gestione

22	Valutatore dell'Impatto Etico	Ethical Impact Assessment (EIA)	Sezione 3 – Auditor, Valutatori d'Impatto & Risk Assessment
23	Auditor dei Rischi Psicosociali & Salute Mentale	ISO 45003 / ISO 19011	Sezione 3 – Auditor, Valutatori d'Impatto & Risk Assessment
24	Auditor dei Sistemi per la Parità di Genere & DE&I	UNI/PdR 125:2022 / ISO 30415 / ISO 19011	Sezione 3 – Auditor, Valutatori d'Impatto & Risk Assessment
25	Auditor di Human Capital Reporting & Governance	ISO 30414 / ISO 30408 / ISO 19011	Sezione 3 – Auditor, Valutatori d'Impatto & Risk Assessment

SEZIONE 1 – HR DIRECTOR, C-LEVEL & ETHICAL LEADERSHIP (PROFILI 01 – 16)

Profilo 01 – HR Director (Direttore delle Risorse Umane)

- **Scopo e Ruolo:** Dirigente apicale (HR Director o Chief People Officer - CPO) che definisce la visione globale del capitale umano, allineando lo sviluppo del personale, le relazioni industriali e le performance con i princìpi etici dell'organizzazione.
- **Competenze e Deliverable:** Pianificazione strategica del personale; definizione di politiche di welfare, talent retention ed equità; presidio della governance interna e dei modelli di leadership etica.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea Magistrale; almeno 7 anni di esperienza documentata nella gestione HR (di cui almeno 3 in ruoli di direzione o C-Level); Executive Master o Corso di Alta Formazione in People Strategy & Governance Etica (minimo 60 ore).
    - *Opzione 2:* Almeno 10 anni di esperienza documentata in ruoli direzionali HR e valutazione favorevole del CTS su un piano strategico aziendale presentato dal candidato.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Strategic People Management, Diritto del Lavoro applicato, Relazioni Industriali, Governance e Leadership etica.

Profilo 02 – HR Manager & People Operations Manager (Responsabile Risorse Umane & Responsabile Operativo delle Persone)

- **Scopo e Ruolo:** Manager responsabile del coordinamento operativo e tattico dei processi legati al ciclo di vita del collaboratore, assicurando efficienza amministrativa, trasparenza contrattuale e rispetto della persona.
- **Competenze e Deliverable:** Gestione dei flussi di People Operations e amministrazione del personale; implementazione di modelli equi di valutazione delle prestazioni; presidio operativo del clima interno e dei team.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea Triennale o Magistrale; almeno 4 anni di esperienza documentata in gestione o coordinamento operativo HR; Corso di qualificazione in People Operations & HR Management (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 7 anni di attività documentata nell'amministrazione e gestione operativa HR e colloquio tecnico con il CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** People Operations, Risoluzione delle controversie interne, Sistemi di incentivazione e merito, Benessere di processo.

Profilo 03 – Business Coach

- **Scopo e Ruolo:** Professionista qualificato nell'affiancamento a executive e responsabili di linea per promuovere modelli di comando etici, prevenzione delle condotte tossiche e sviluppo dell'intelligenza emotiva e della consapevolezza decisionale.
- **Competenze e Deliverable:** Erogazione di sessioni individuali o di team coaching; potenziamento delle competenze relazionali e di guida non distruttiva; armonizzazione tra condotta manageriale e valori etici aziendali.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea; almeno 3 anni di esperienza documentata nel coaching aziendale; Certificazione di Coaching qualificata (minimo 100 ore teoriche e 50 ore di pratica supervisionata) o certificazione di conformità alla norma UNI 11601.
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 5 anni di attività documentata nel coaching esecutivo/organizzativo e colloquio valutativo dinanzi al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Dinamiche relazionali nei gruppi, Negoziazione etica, Modelli di coaching per lo sviluppo sostenibile delle prestazioni.

Profilo 04 – Talent Acquisition Specialist (Specialista in Ricerca e Acquisizione Talenti)

- **Scopo e Ruolo:** Specialista prescelto per presidiare l'intero ciclo di ricerca, selezione e inserimento dei collaboratori, definendo canali di reclutamento trasparenti, non discriminatori e allineati ai valori d'integrità organizzativa.

- **Competenze e Deliverable:** Redazione di job description e annunci etici e imparziali; pianificazione della Candidate Experience; conduzione di colloqui strutturati privi di unconscious bias; percorsi di onboarding trasparenti.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea Triennale o Magistrale; almeno 3 anni di esperienza documentata in recruiting e selezione del personale; corso qualificante in Ethical Recruiting & Talent Acquisition (minimo 32 ore).
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 5 anni di comprovata esperienza nella selezione del personale e approvazione del portfolio selezioni da parte del CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Tecniche di colloquio non discriminatorio, Trasparenza informativa in fase di selezione, Candidate feedback loop, Standard di reclutamento etico.

Profilo 05 – Employer Branding Specialist (Specialista in Attrattività del Brand Aziendale verso le Risorse Umane)

- **Scopo e Ruolo:** Specialista dedicato a progettare e promuovere l'identità dell'azienda verso i collaboratori e i potenziali candidati, ottimizzando la narrazione pubblica del luogo di lavoro e garantendo all'organizzazione un'attrattività autentica, lontana da pratiche di *culture washing*.
- **Competenze e Deliverable:** Definizione e valorizzazione della Employee Value Proposition (EVP); monitoraggio del clima e della percezione esterna/interna del brand datoriale; allineamento tra promessa esterna ed esperienza reale dei dipendenti.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea Triennale o Magistrale (in Comunicazione, Marketing, Risorse Umane o discipline affini); almeno 3 anni di esperienza specifica in employer branding o comunicazione interna; corso qualificante in Employer Branding Etico (minimo 32 ore).
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 5 anni di esperienza documentata in progetti di employer branding/talent attraction e presentazione di una campagna al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Employee Value Proposition autentica, Comunicazione del lavoro trasparente, Prevenzione del culture washing, Relazioni con il mercato del lavoro.

Profilo 06 – People Analytics Specialist (Specialista in Analisi Dati sulle Persone)

- **Scopo e Ruolo:** Specialista preposto alla raccolta, modellazione e analisi dei dati relativi alla forza lavoro, ottimizzando le metriche a supporto della direzione aziendale, garantendo un uso etico e trasparente dei dati e il rispetto rigoroso della privacy dei lavoratori.
- **Competenze e Deliverable:** Costruzione e manutenzione di dashboard di People Analytics; analisi predittive su turnover, engagement, assenteismo e retention;

prevenzione di bias algoritmici nei sistemi HR; conformità GDPR dei dati del personale.

- **Requisiti d'Accesso:**
  - *Opzione 1:* Laurea in Economia, Statistica, Ingegneria Gestionale, Informatica o discipline equipollenti; almeno 3 anni di esperienza in analisi dati HR; corso specialistico su People Analytics & Privacy Etica (minimo 32 ore).
  - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 6 anni di esperienza documentata nella gestione di database e metriche del personale e prova applicativa su cruscotti HR dinanzi al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Metriche e cruscotti HR, Etica degli algoritmi e dell'AI per il personale, Tutela dei dati e privacy dei lavoratori, Analisi statistica applicata alle organizzazioni.

Profilo 07 – Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) Manager (Responsabile per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione)

- **Scopo e Ruolo:** Responsabile strategico della progettazione e coordinamento di politiche aziendali volte a garantire pari opportunità, inclusione delle differenze (genere, età, provenienza, disabilità) e l'eliminazione di bias e disparità di trattamento nei processi di lavoro.
- **Competenze e Deliverable:** Redazione e coordinamento del piano strategico DE&I; iniziative formative di disinnesco degli unconscious bias; definizione di metriche di equità e supporto alla rendicontazione sociale.
- **Requisiti d'Accesso:**
  - *Opzione 1:* Laurea Triennale o Magistrale; almeno 3 anni di esperienza in ambito HR, CSR o progetti socio-organizzativi; Master o Corso di Perfezionamento in DE&I Management (minimo 60 ore).
  - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 5 anni di comprovata esperienza nella gestione di progetti di inclusione aziendale e colloquio con il CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Intersezionalità nei luoghi di lavoro, Equità intergenerazionale, Misure a sostegno della genitorialità condivisa e pari opportunità.

Profilo 08 – Disability Manager (Responsabile per l'Inclusione della Disabilità)

- **Scopo e Ruolo:** Professionista preposto a progettare e coordinare le strategie aziendali per l'integrazione, l'accessibilità e la valorizzazione delle persone con disabilità o patologie croniche invalidanti, curando l'attuazione degli accomodamenti ragionevoli.
- **Competenze e Deliverable:** Attuazione degli accomodamenti ragionevoli (*reasonable accommodations*); raccordo tra medico competente, RSPP, management e lavoratore; analisi dell'accessibilità fisica e digitale degli ambienti di lavoro; progetti di collocamento mirato (L. 68/99).
- **Requisiti d'Accesso:**
  - *Opzione 1:* Laurea (in Psicologia, Scienze Sociali, Giurisprudenza, Architettura o discipline affini); almeno 3 anni di esperienza nell'inclusione

lavorativa della disabilità; corso specialistico o qualificazione professionale secondo la norma UNI 11930 (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 5 anni di attività documentata come referente disabilità/collocamento mirato e approvazione di un piano di accomodamento ragionevole da parte del CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Norma UNI 11930, Normativa sul collocamento mirato (L. 68/99 e D.Lgs. 151/2015), Tecnologie assistive e accessibilità universale, Gestione del reinserimento lavorativo.

Profilo 09 – Head of Mental Health & Wellbeing (Responsabile per la Salute Mentale & il Benessere Organizzativo)

- **Scopo e Ruolo:** Responsabile delle politiche di tutela della salute psicologica e dell'equilibrio vita-lavoro nei luoghi aziendali, coordinando piani di prevenzione del disagio, supporto emotivo e interventi sui carichi lavorativi.
- **Competenze e Deliverable:** Definizione della strategia aziendale di salute mentale; attivazione e monitoraggio di sportelli di ascolto e supporto interno; mitigazione dei carichi cognitivi e contrasto sistemico al burnout.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea in Psicologia, Medicina, Scienze Sociali o Umanistiche; almeno 3 anni di esperienza in welfare organizzativo o psicologia del lavoro; Corso specialistico in Mental Health e Wellbeing Organizzativo (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Titolo universitario equipollente, almeno 5 anni di esperienza in servizi di counseling o supporto psicosociale d'impresa e colloquio con il CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Benessere psicosociale, Prevenzione dello stress cronico e burnout, Protocolli di supporto psicologico aziendale.

Profilo 10 – Chief Ethics and Culture Officer - CECO (Direttore per l'Etica e la Cultura Aziendale)

- **Scopo e Ruolo:** Dirigente di garanzia che custodisce i valori fondanti dell'impresa, vigila sull'applicazione dei codici etici e di condotta e assicura che le decisioni strategiche rispettino gli standard deontologici e di integrità.
- **Competenze e Deliverable:** Redazione e revisione del Codice Etico; presidio del canale Whistleblowing; audit interni sulle prassi direzionali e prevenzione dell'ethics washing.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea Magistrale in Giurisprudenza, Scienze Politiche, Economia o Filosofia; almeno 5 anni di esperienza in ruoli direzionali HR, Compliance o Consulenza di Direzione; Corso di Alta Formazione in Business Ethics & Governance Etica (minimo 60 ore).
    - *Opzione 2:* Almeno 8 anni di attività documentata in compliance, relazioni industriali o presidio etico, con discussione di un piano procedurale dinanzi al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Gestione del whistleblowing, Diligenza organizzativa, Sistemi integrati di gestione etica.

Profilo 11 – Chief Purpose Officer (Direttore per lo Scopo e la Missione Aziendale)

- **Scopo e Ruolo:** Dirigente preposto ad allineare l'identità e le attività operative dell'azienda al suo "scopo" profondo (Corporate Purpose) di impatto positivo verso la società, i collaboratori e il territorio, contrastando logiche di facciata.
- **Competenze e Deliverable:** Raccordo tra finalità istituzionale d'impresa e significato del lavoro (*meaningful work*); progetti a impatto positivo sul territorio; dialogo valoriale continuo con gli stakeholder.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea Magistrale; almeno 5 anni di esperienza in ruoli di coordinamento strategico, CSR o HR Management; percorso formativo accreditato in Organizational Purpose & Value Alignment (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Almeno 8 anni di esperienza in progetti d'impatto sociale o trasformazione culturale d'impresa, approvati dal CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Responsabilità civile d'impresa, Modelli organizzativi per il Purpose, Coinvolgimento autentico dei lavoratori.

Profilo 12 – Chief Human Rights Officer (Referente per i Diritti Umani)

- **Scopo e Ruolo:** Garante del monitoraggio e della tutela dei diritti fondamentali della persona all'interno dell'azienda e lungo tutta la catena di fornitura (*due diligence* dei diritti umani).
- **Competenze e Deliverable:** Processi di Human Rights Due Diligence secondo linee guida UNGP e OCSE; presidio della trasparenza negli appalti e contrasto a condotte lesive; gestione dei canali di rimedio e riparazione.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea Magistrale in Giurisprudenza, Scienze Politiche, Diritti Umani o Economia; almeno 4 anni di esperienza in compliance lavoristica o sostenibilità sociale; corso specialistico in Human Rights Due Diligence (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Almeno 7 anni di esperienza documentata nella vigilanza di filiera o nelle relazioni industriali, con esame di un piano di controllo da parte del CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Direttiva europea sul dovere di diligenza aziendale, Convenzioni internazionali ILO, Trasparenza contrattuale negli appalti.

Profilo 13 – Chief Philosophy Officer (Filosofo Aziendale)

- **Scopo e Ruolo:** Professionista con formazione umanistico-filosofica che offre una visione di pensiero critico ed etico-filosofico alla governance, stimolando una riflessione profonda sull'impatto umano della tecnologia, dell'intelligenza artificiale e del lavoro.
- **Competenze e Deliverable:** Facilitazione di sessioni di pensiero critico e discernimento etico per il Board; indagine sull'impatto delle tecnologie emergenti sui lavoratori; supporto alla visione strategica umanistica.
- **Requisiti d'Accesso:**

    - *Opzione 1:* Laurea Magistrale in Filosofia o Lettere; almeno 3 anni di esperienza in consulenza aziendale, formazione executive o facilitazione d'impresa; percorso specialistico in Filosofia Pratica per le Organizzazioni (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Laurea in altre discipline umanistiche unitamente ad almeno 5 anni di comprovata attività formativa o consulenziale su temi di etica applicata, validata dal CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Etica dei dilemmi organizzativi, Filosofia della tecnica e del lavoro, Epistemologia applicata ai modelli d'impresa.

Profilo 14 – Corporate Anthropologist (Antropologo d'Impresa)

- **Scopo e Ruolo:** Esperto dedicato allo studio delle dinamiche relazionali, dei linguaggi, dei rituali e della cultura implicita dei gruppi di lavoro, aiutando le organizzazioni a comprendere e facilitare il cambiamento culturale autentico.
- **Competenze e Deliverable:** Ricerche etnografiche nei contesti operativi; rilevazione delle resistenze al cambiamento; facilitazione dell'integrazione culturale durante fusioni o riorganizzazioni interne.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea in Antropologia, Sociologia o Scienze Umane; almeno 3 anni di ricerca sul campo o consulenza organizzativa; corso di perfezionamento in Corporate & Organizational Anthropology (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Almeno 5 anni di attività documentata nella diagnosi del clima o governo del cambiamento culturale d'impresa, con presentazione di un'indagine applicata al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Metodologia etnografica applicata, Dinamiche relazionali di gruppo, Antropologia dei processi d'impresa.

Profilo 15 – Head of Humanistic Development (Responsabile dello Sviluppo Umanistico)

- **Scopo e Ruolo:** Responsabile dei piani di crescita integrale della persona sul lavoro, attraverso l'integrazione di pedagogia relazionale, linguaggi artistici e sviluppo delle soft skills.
- **Competenze e Deliverable:** Disegno di percorsi formativi interni orientati alle human skills; impiego di metodologie narrative ed esperienziali nella didattica aziendale; piani personalizzati di sviluppo personale.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea in Scienze della Formazione, Pedagogia, Filosofia, Lettere o Psicologia; almeno 4 anni di esperienza nella formazione del personale; corso specialistico in Humanistic Learning & Pedagogy (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 7 anni di esperienza documentata nella formazione aziendale per le competenze trasversali e colloquio con il CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Pedagogia dell'apprendimento per adulti, Formazione esperienziale ed edutainment, Modelli di crescita relazionale nei team.

Profilo 16 – Neurodiversity & Inclusion Specialist (Specialista in Neurodiversità e Inclusione)

- **Scopo e Ruolo:** Professionista preposto a progettare e implementare strategie, processi di lavoro e canali di comunicazione per valorizzare le neurodivergenze (es. ADHD, spettro autistico, dislessia), rimuovendo le barriere organizzative e garantendo equità operativa.
- **Competenze e Deliverable:** Mappatura dell'accessibilità cognitiva dei flussi di lavoro; progettazione di adattamenti ragionevoli specifici per profili neurodivergenti; formazione e affiancamento a team leader e colleghi per prevenire l'isolamento e favorire il potenziale cognitivo atipico.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea in Psicologia, Scienze della Formazione, Medicina o Sociologia; almeno 3 anni di esperienza in progetti DE&I o inclusione lavorativa; corso specialistico in Neurodiversità e Inclusione Organizzativa (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Almeno 5 anni di operatività documentata nell'inserimento lavorativo assistito o nell'accessibilità dei contesti d'impiego per persone neurodivergenti, validata dal CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Neuroscienze organizzative e stili cognitivi, Metodologie di accessibilità cognitiva e comunicazione chiara, Piani personalizzati di accomodamento ragionevole per ADHD e autismo.

SEZIONE 2 – SPECIALISTI ISO & SISTEMI DI GESTIONE (PROFILI 17 – 21)

Profilo 17 – Specialista in Human Capital Reporting & ESG Metrics [ISO 30414] (Specialista in Rendicontazione del Capitale Umano & Metriche ESG)

- **Scopo e Ruolo:** Specialista dedicato alla definizione, raccolta e consolidamento dei dati del Capitale Umano secondo la norma ISO 30414, integrandoli nei bilanci di sostenibilità ESG.
- **Competenze e Deliverable:** Realizzazione del cruscotto di KPI a norma ISO 30414; allineamento delle informazioni HR con i requisiti della direttiva CSRD (standard ESRS S1); verifica della robustezza dei database interni del personale.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea in discipline economico-statistiche o ingegneristiche; almeno 2 anni di esperienza nella gestione dati HR o nel controllo di gestione; corso di qualificazione accreditato sulla norma ISO 30414 (minimo 24 ore).
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 5 anni di esperienza nel controllo di gestione del personale o reporting non finanziario e prova pratica su indicatori ISO 30414 dinanzi al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Linee guida ISO 30414, Quadro normativo europeo CSRD, Architettura e sicurezza dei dati HR.

Profilo 18 – Specialista in DE&I e Inclusione Lavorativa [ISO 30415 - UNI/PdR 125] (Specialista in Diversità, Equità, Inclusione e Inclusione Lavorativa)

- **Scopo e Ruolo:** Tecnico specializzato nell'accompagnare le aziende nell'adozione di sistemi di gestione della parità di genere e dell'inclusione secondo la prassi italiana UNI/PdR 125 e lo standard internazionale ISO 30415.
- **Competenze e Deliverable:** Conduzione della gap analysis iniziale; redazione della documentazione di sistema e del Piano Strategico per la Parità di Genere; monitoraggio dei KPI quantitativi e qualitativi di conformità.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea (in qualsiasi disciplina) con almeno 2 anni di esperienza in sistemi di gestione o progetti DE&I; corso specialistico sulle norme UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415 (minimo 32 ore).
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 5 anni di esperienza specifica documentata nei sistemi di gestione aziendali e discussione di un piano di parità predisposto dal candidato dinanzi al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Indicatori e prassi UNI/PdR 125, Politiche di parità retributiva e conciliazione, Sistemi di gestione aziendale integrati.

Profilo 19 – Specialista in Learning & People Development [ISO 30422 / ISO 30437] (Specialista in Strategie di Formazione, Apprendimento & Sviluppo delle Persone)

- **Scopo e Ruolo:** Specialista qualificato nella strutturazione dei piani aziendali di formazione, upskilling e sviluppo delle competenze allineandoli agli standard ISO per la gestione dell'apprendimento e dello sviluppo organizzativo (ISO 30422 e ISO 30437).
- **Competenze e Deliverable:** Pianificazione dei percorsi di apprendimento continuo legati ai ruoli; misurazione del rendimento e dell'impatto didattico secondo la ISO 30437; integrazione dei piani di carriera nei sistemi di qualità aziendali.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea in Scienze della Formazione, Psicologia, Pedagogia o Economia; almeno 3 anni di esperienza nella progettazione didattica d'impresa; corso qualificante su ISO 30422 e ISO 30437 (minimo 24 ore).
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 5 anni di comprovata attività nella gestione di piani formativi aziendali e colloquio tecnico dinanzi al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Metodologie di misurazione dell'apprendimento d'impresa, Standard ISO per lo sviluppo del personale, Progettazione didattica per adulti.

Profilo 20 – Specialista in Recruitment e Attraction [ISO 30405] (Specialista in Selezione del Personale e Attrattività)

- **Scopo e Ruolo:** Professionista preposto a organizzare i processi di ricerca e selezione del personale nel rispetto delle linee guida internazionali ISO 30405, garantendo trasparenza, non discriminazione ed efficacia contrattuale.
- **Competenze e Deliverable:** Mappatura formale dei processi di assunzione; controllo dell'imparzialità dei canali di reclutamento; monitoraggio dell'efficienza e della correttezza documentale nella fase di inserimento.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea Triennale o Magistrale; almeno 3 anni di esperienza operativa in agenzie per il lavoro o uffici selezione aziendali; corso specialistico sullo standard ISO 30405 (minimo 24 ore).
    - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 5 anni di esperienza documentata nei servizi di selezione e verifica di conformità da parte del CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Standard ISO 30405, Digital recruiting trasparente, Indicatori di efficienza e non discriminazione nei processi di selezione.

Profilo 21 – Specialista in Human Governance & Workplace Planning [ISO 30408 / ISO 30409] (Specialista in Governance Umana & Pianificazione della Forza Lavoro)

- **Scopo e Ruolo:** Specialista dedicato a pianificare il fabbisogno strategico della forza lavoro e definire i modelli di governo del personale in conformità agli standard ISO di governance delle persone (ISO 30408) e workforce planning (ISO 30409).
- **Competenze e Deliverable:** Definizione del framework di governance delle risorse umane; redazione del piano di dimensionamento e turnover degli organici; gestione dei rischi legati all'evoluzione delle competenze.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea in Economia, Giurisprudenza, Scienze Politiche o Ingegneria Gestionale; almeno 3 anni di esperienza in organizzazione o consulenza direzionale; corso qualificante sulle norme ISO 30408 e ISO 30409 (minimo 24 ore).
    - *Opzione 2:* Almeno 6 anni di operatività documentata nella pianificazione degli organici e colloquio tecnico con il CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Workforce planning predittivo, Governance dei processi del personale, Gestione del rischio organizzativo.

SEZIONE 3 – AUDITOR, VALUTATORI & RISK ASSESSMENT (PROFILI 22 – 25)

Profilo 22 – Valutatore dell’Impatto Etico

- **Scopo e Ruolo:** Valutatore qualificato che esegue valutazioni indipendenti per misurare l'effettiva coerenza etica di progetti aziendali, scelte tecnologiche (inclusa l'AI) e policy interne rispetto ai valori dichiarati e alla dignità delle persone.

- **Competenze e Deliverable:** Conduzione di verifiche di Ethical Impact Assessment (EIA); rilievo dei profili di rischio umano, discriminatorio o reputazionale; stesura del Report formale di Impatto Etico per il CdA o gli Organi di Controllo.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea Magistrale in area Economica, Giuridica, Filosofica o Sociale; almeno 3 anni di esperienza in audit di processo, sostenibilità o consulenza etico-strategica; corso specialistico in Metodologie di Valutazione d'Impatto Etico e Sociale (minimo 40 ore).
    - *Opzione 2:* Almeno 6 anni di esperienza documentata in audit interno o valutazione del rischio organizzativo e discussione di un report di impatto etico dinanzi al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Metodologie EIA, Giustizia riparativa applicata alle organizzazioni, Monitoraggio dell'impatto psicosociale dell'Intelligenza Artificiale.

Profilo 23 – Auditor dei Rischi Psicosociali & Salute Mentale [ISO 45003] (Valutatore di Conformità dei Rischi Psicosociali e Salute Mentale)

- **Scopo e Ruolo:** Auditor qualificato per verificare e valutare sul campo la conformità dell'organizzazione allo standard ISO 45003, analizzando i carichi di lavoro, l'ambiente relazionale e i fattori organizzativi che generano stress o burnout.
- **Competenze e Deliverable:** Pianificazione ed esecuzione di audit sui fattori di stress lavoro-correlato, violenza o molestie; interviste protette e rilievo delle evidenze oggettive; emissione del Rapporto di Audit con rilievi e azioni correttive.
- **Requisiti d'Accesso:**
    - *Opzione 1:* Laurea o Diploma; almeno 3 anni di esperienza in ambito HSE o verifiche organizzative; attestato di Lead Auditor sui Sistemi di Gestione (minimo 40 ore, a norma ISO 19011 / ISO/IEC 17021-1) congiuntamente a modulo specialistico ISO 45003 (minimo 16 ore) e comprovata partecipazione ad audit sul campo validata dal CTS.
    - *Opzione 2:* Almeno 6 anni di attività documentata nella salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, attestato Lead Auditor (40 ore) e validazione delle evidenze ispettive da parte del CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Metodologie di verifica ispettiva a norma ISO 19011 per gli standard ISO 45001 e ISO 45003, Tecniche di colloquio per l'indagine dei fattori psicosociali, Monitoraggio della salute mentale sul lavoro.

Profilo 24 – Auditor dei Sistemi per la Parità di Genere & DE&I [ISO 30415 / UNI PdR 125] (Valutatore di Conformità dei Sistemi per la Parità di Genere & Inclusione)

- **Scopo e Ruolo:** Auditor qualificato per effettuare verifiche ispettive e audit sui sistemi di gestione per la parità di genere e l'inclusione, accertando il rispetto rigoroso dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125 e dalla ISO 30415.
- **Competenze e Deliverable:** Verifiche ispettive sugli indicatori qualitativi e quantitativi delle 6 aree della prassi UNI/PdR 125; audit di conformità sulle prassi organizzative

di inclusione ISO 30415; rilascio dei rapporti di conformità per audit interni o di certificazione.

- **Requisiti d'Accesso:**
  - *Opzione 1:* Laurea Triennale o Magistrale; almeno 3 anni di esperienza in audit nei sistemi di gestione o consulenza organizzativa; qualifica di Lead Auditor (minimo 40 ore, a norma ISO 19011 / ISO/IEC 17021-1) + modulo specialistico UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415 (minimo 24 ore) e comprovata partecipazione ad audit sul campo validata dal CTS.
  - *Opzione 2:* Diploma di scuola secondaria superiore, almeno 6 anni di esperienza documentata in verifiche ispettive di conformità aziendale, qualifica di Lead Auditor (40 ore) e parere favorevole del CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Prassi di verifica documentale UNI/PdR 125, Metodi di campionamento retributivo ed equità di carriera, Quadro normativo sulle pari opportunità.

Profilo 25 – Auditor di Human Capital Reporting & Governance [ISO 30414 / ISO 30408] (Valutatore di Conformità della Rendicontazione del Capitale Umano & Governance)

- **Scopo e Ruolo:** Valutatore abilitato a valutare la veridicità, la completezza e la correttezza metodologica dei report sul capitale umano e dei modelli di governance del personale rispetto agli standard ISO 30414 e ISO 30408.
- **Competenze e Deliverable:** Audit di completezza, accuratezza e tracciabilità dei dati del personale; verifica dell'allineamento dei modelli direzionali alle raccomandazioni ISO 30408; asseverazione dei dati sociali a supporto dell'informativa di sostenibilità (CSRD).
- **Requisiti d'Accesso:**
  - *Opzione 1:* Laurea Magistrale in Economia, Giurisprudenza, Ingegneria Gestionale o Scienze Politiche; almeno 4 anni di esperienza in revisione, controllo interno o audit organizzativi; qualifica di Lead Auditor (minimo 40 ore, a norma ISO 19011 / ISO/IEC 17021-1) + modulo specialistico ISO 30414 e ISO 30408 (minimo 24 ore) e validazione del CTS.
  - *Opzione 2:* Almeno 7 anni di attività documentata in revisione contabile, audit interno o compliance direzionale, corso Lead Auditor (40 ore) ed esame di qualificazione dinanzi al CTS.
- **Ambiti Formativi CFA (20/anno):** Principi di revisione e asseverazione di dati non finanziari, Linee guida di audit ISO 30414, Sistemi di controllo direzionale e governance del personale.