

Il contenuto del lavoro delle professioni ordinistiche in Italia

Cambiamenti recenti e fabbisogni
da colmare nel breve termine

di Massimiliano Franceschetti

Riassunto: Obiettivo dell'articolo è fornire informazioni e dati per la pianificazione di percorsi di aggiornamento e formazione, nonché suggerimenti utili, per individuare e anticipare i futuri fabbisogni di competenze e conoscenze relativi alle professioni che in Italia fanno riferimento a Ordini professionali. Queste professioni, interessate da recenti evoluzioni normative sia a livello comunitario che nazionale, sono state spesso analizzate da un punto di vista quantitativo. Questo articolo si concentra sugli aspetti qualitativi (in particolare fabbisogni di competenze e conoscenze), così come emergono dai dati raccolti nell'ambito della prima edizione dell'indagine Audit sui fabbisogni contingenti (2013) e dalla seconda edizione dell'indagine nazionale sulle professioni realizzata da ISFOL e ISTAT (2012). Il contributo aggiorna una prima riflessione su questo tema già pubblicata sul numero 3/2012 dell'Osservatorio ISFOL, focalizzando questa volta l'attenzione sull'aspetto del fabbisogno di conoscenze e di competenze da colmare nel breve termine, con particolare riferimento ad alcune professioni ordinistiche (consulenti del lavoro, spedizionieri doganali, farmacisti, infermieri, geometri, biologi e architetti).

Parole chiave: Fabbisogni di competenze; Fabbisogni di conoscenze; Professioni ordinistiche

Evoluzione normativa e prospettive occupazionali

Tra i gruppi di professioni e mestieri che negli ultimi anni sono stati interessati in modo significativo da processi di riforma normativa, a livello nazionale e comunitario, e da percorsi di rinnovamento tecnologico ci sono, senza dubbio, le cosiddette professioni ordinistiche, vale a dire tutti quei lavori regolamentati e intellettuali che nel nostro ordinamento fanno riferimento a un ordine professionale, inteso come organismo, riconosciuto dalla legge, di autogoverno della professione con il fine di garantire la

qualità delle attività svolte dai lavoratori nel rispetto di uno specifico codice deontologico e a vantaggio generale dei cittadini.

Sul versante normativo, in particolare, a livello nazionale il più recente provvedimento normativo di riforma coincide con il DPR numero 137 del 7 agosto 2012 che ha definito il regolamento recante la riforma degli ordinamenti professionali¹. A livello comunitario, invece, il dibattito più recente si è concentrato sulla nuova direttiva 2013/55/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali (e dunque alla questione della mobilità)² e più in generale al tema della valutazione reciproca³, da parte degli Stati membri, delle regolamentazioni nazionali sull'accesso alle professioni.

¹ Il DPR numero 137 del 7 agosto 2012 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 14 agosto 2012, n. 189), in attuazione di quanto previsto dal decreto-legge numero 138 del 13 agosto 2011 (poi convertito, con modificazioni, dalla legge numero 148 del 14 settembre 2011), ha definito il regolamento recante la Riforma degli ordinamenti professionali. Secondo questo decreto per "professione regolamentata" si intende l'attività, o l'insieme delle attività, riservate per espressa disposizione di legge o non riservate, il cui esercizio è consentito solo a seguito d'iscrizione in ordini o collegi subordinatamente al possesso di qualifiche professionali o all'accertamento delle specifiche professionalità. Il DPR numero 137 contiene misure volte a garantire l'effettivo svolgimento dell'attività formativa durante il tirocinio e il suo adeguamento costante all'esigenza di assicurare il miglior esercizio della professione e quindi l'interesse dell'utenza. È prevista l'obbligatorietà della formazione continua permanente. La violazione di questo obbligo è previsto che abbia rilievo disciplinare. È stabilita inoltre l'obbligatorietà dell'*assicurazione* per i rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale, della quale deve essere data notizia al cliente. La pubblicità informativa è consentita con ogni mezzo e può anche avere ad oggetto, oltre all'attività professionale esercitata, i titoli e le specializzazioni del professionista, l'organizzazione dello studio ed i compensi praticati.

² La direttiva 2013/55/CE del 17 gennaio 2014 (pubblicata nella Guce L 354/132 del 28 dicembre 2013), relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, modifica la precedente direttiva 2005/36/CE (poi recepita nel nostro Paese con il decreto legislativo numero 206 del 2007) introducendo alcuni elementi di novità. Questa nuova direttiva deve ora essere recepita dagli Stati membri che hanno a disposizione due anni di tempo (fino a gennaio 2016) per introdurre il nuovo regime negli ordinamenti nazionali. In generale la direttiva si applica a tutti i cittadini degli Stati membri dell'UE che intendono esercitare una professione regolamentata in uno Stato membro diverso da quello in cui hanno acquisito le loro qualifiche professionali, sia come lavoratori autonomi che come lavoratori dipendenti. L'obiettivo principale della direttiva è appunto quello di facilitare la mobilità in Europa per l'esercizio delle professioni, dunque anche di quelle ordinistiche, nonché il riconoscimento dei titoli professionali. I regimi che regolano i riconoscimenti professionali sono tre: il regime a riconoscimento automatico (basato sull'armonizzazione preventiva dei percorsi formativi), il regime basato sulla mutua fiducia tra gli Stati membri (detto sistema generale) e quello basato sull'esperienza professionale maturata nello Stato membro d'origine che si applica ad attività di tipo artigianale, commerciale o industriale. Per alcune professioni ordinistiche che fanno a capo al regime di riconoscimento automatico (medico, infermiere, odontoiatra, veterinario, ostetrica, farmacista e architetto) la recente direttiva del 2013 ha rivisitato i requisiti minimi di formazione anche in termini di conoscenze, competenze e abilità. Altre novità della direttiva 55 sono l'introduzione di una tessera professionale europea che darà ai professionisti la possibilità di ottenere un riconoscimento più rapido e semplice delle qualifiche e l'estensione delle regole sul riconoscimento dei tirocini (chi svolge un tirocinio qualificante per l'accesso a una professione in uno Stato membro diverso da quello in cui conseguono il titolo di studio, e anche in uno Stato terzo, potrà chiedere il riconoscimento nel proprio Paese).

³ Gli Stati membri, secondo quanto stabilito da una comunicazione della Commissione del 2 ottobre del 2013, devono fornire un elenco delle proprie professioni regolamentate e giustificare

Questa vasta platea di lavoratori operanti nel mercato del lavoro italiano⁴, riconducibili sostanzialmente ai Grandi Gruppi 2-3 della nostra classificazione delle professioni e identificabili nel gergo comune con l'ampia categoria dei "colletti bianchi ad elevata competenza", rappresenta uno dei principali motori di quella società dell'apprendimento che mira alla sintesi e al costante miglioramento dei processi di accumulazione, riproduzione, innovazione, riorganizzazione e diffusione della conoscenza, nell'ambito di diversi settori economico-produttivi.

Sul versante quantitativo si segnala come i 27 ordini professionali contano attualmente circa 2,1 milioni di iscritti e come le opportunità occupazionali siano destinate a restare sostanzialmente stabili per il futuro (con qualche eccezione positiva) come si evince dagli ultimi dati di previsione delle assunzioni previste⁵ a medio termine, prodotti dall'ISFOL e consultabili anche on line all'indirizzo professionioccupazione.isfol.it⁶ (vedi Tabella 1).

L'analisi dettagliata e costante del contenuto del lavoro delle 27 professioni ordinarie presenti in Italia rappresenta dunque uno stimolo utile verso la migliore comprensione delle principali sfide che l'evoluzione della società ci ha imposto negli ultimi tempi e, in termini prospettici, anche un interessante spunto per capire quali saranno i cambiamenti attesi nel prossimo futuro e quale può essere un modo intelligente e mirato per affrontarli. Riflettere sui possibili cambiamenti significa, allo stesso tempo, ragionare sui fabbisogni che possono riguardare le figure citate, vale a dire tutti quegli aspetti professionali che devono essere potenziati e aggiornati nell'immediato futuro per stare al passo con i tempi e rispondere con efficacia alle richieste di molteplici utenti.

la necessità di una regolamentazione. In pratica la Commissione intende misurare in modo più dettagliato i vantaggi legati alla regolamentazione delle libere professioni, alla non regolamentazione o alla scelta di approcci di regolamentazione diversi. La valutazione reciproca, da parte degli Stati membri, dovrebbe essere effettuata per settori al fine di tener conto del contesto economico (concorrenza, prezzi, occupazione, carenza di manodopera e qualità dei servizi). Le prime misure volte a riesaminare le restrizioni all'accesso a determinate attività professionali devono essere proposte dagli Stati membri già entro aprile 2015.

⁴ Secondo il rapporto di ricerca del 2010 realizzato dal Cup (Comitato unitario permanente degli Ordini e dei Collegi professionali) e dal Cresme, le professioni intellettuali ordinarie in Italia generano il 15% del Pil e rappresentano circa 3,9 milioni di posti di lavoro. Sul versante quantitativo, infatti, i 27 ordini professionali contano attualmente circa 2,1 milioni di iscritti, a cui si aggiunge l'impiego che gravita nel cosiddetto "indotto", circa 1,8 milioni di lavoratori, una buona fetta dei quali, pari al 38%, alla diretta dipendenza di studi professionali (Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali, 2010). Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali, *Il valore sociale delle professioni intellettuali. I professionisti punto di riferimento per lo sviluppo del Paese*, Roma, 2010.

⁵ I trend di variazione nel medio termine (con orizzonte temporale al 2015) possono essere letti su una scala che registra forte crescita (variazione percentuale positiva uguale o superiore al 10%), crescita (variazione percentuale positiva tra 5% e 10%), stabilità (variazione percentuale tra -5% e + 5%), riduzione (variazione percentuale negativa tra -10% e -5%) e forte riduzione (variazione percentuale negativa uguale o superiore a -10%).

⁶ Per consultare le informazioni relative alle previsioni di assunzione a medio termine a livello nazionale è possibile scegliere tra due percorsi. Nella sezione "Professioni", nell'ambito delle pagine dedicate a ogni Unità Professionale, si possono leggere le previsioni di assunzione previste per le classi professionali (terzo livello della classificazione delle professioni), con l'aggiunta di un trend di variazione sintetico per le categorie professionali (quarto livello della classificazione).

Questo contributo, partendo dal presupposto di avere come punto di riferimento metodologico la classificazione delle professioni e sulla scia di quanto già in parte descritto in una precedente riflessione, analizza nelle pagine successive i recenti cambiamenti e i fabbisogni professionali che interessano il contenuto del lavoro delle professioni ordinistiche, alla luce della lettura dei dati derivanti da alcune domande poste nell'ambito della seconda edizione dell'indagine nazionale sulle professioni realizzata da ISFOL e ISTAT ma soprattutto grazie all'analisi delle informazioni prodotte dalla prima edizione dell'indagine "Audit sui fabbisogni" progettata e condotta dall'ISFOL⁷.

Tabella 1. Professioni ordinistiche - Trend di variazione al 2016 per assunzioni a medio termine in Italia

Agente di cambio	stabilità
Agronomi e forestali	crescita
Agrotecnici	stabilità
Architetti	stabilità
Assistenti sociali	stabilità
Attuari	stabilità
Avvocati	crescita
Biologi	stabilità
Chimici	stabilità
Commercialisti ed esperti contabili	stabilità
Consulenti del lavoro	stabilità
Spedizionieri doganali	stabilità
Farmacisti	stabilità
Geologi	stabilità
Geometri	stabilità
Giornalisti	riduzione
Infermieri	crescita
Ingegneri	stabilità
Medici e odontoiatri	crescita
Notai	crescita

⁷ Molto si è scritto, in questi anni, in merito alle professioni ordinistiche, specialmente da un punto di vista quantitativo, a cominciare dalle evidenze legate alla dimensione occupazionale e al numero degli iscritti ai rispettivi Ordini e Collegi professionali. Meno, soprattutto in un'ottica di comparazione tra le singole professioni, si è invece detto sul versante qualitativo, attraverso un'attenta lettura di variabili concernenti il contenuto del lavoro (conoscenze, competenze, valori, attività svolte) e i fabbisogni da colmare con percorsi di aggiornamento specifici nel breve termine.

Ostetriche	crescita
Periti agrari	stabilità
Periti industriali	stabilità
Psicologi	crescita
Tecnici radiologi	crescita
Tecnologi alimentari	stabilità
Veterinari	crescita

Fonte: Elaborazione ISFOL-Irs su dati ISTAT Forze Lavoro e previsioni ISFOL-Ref

Il contenuto del lavoro delle professioni ordinistiche: recenti cambiamenti

L'analisi delle professioni ordinistiche desumibile a partire dai dati delle ricerche ISFOL sulle professioni si è arricchita di recente con alcune interessanti evidenze derivanti dalla Seconda edizione dell'indagine campionaria sulle professioni⁸ realizzata in collaborazione con ISTAT. Le informazioni rilevate con questa seconda tornata di indagine nazionale hanno il pregio di aggiornare quelle rilevate nel corso della prima edizione ma soprattutto mirano a mettere in risalto alcune questioni nuove rispetto al passato. Alcune domande contenute nella prima sezione del questionario, in particolare, evidenziano gli elementi e i fattori che nel corso degli ultimi anni sono intervenuti a modificare il modo in cui si svolgono le professioni. Le risposte fornite dai lavoratori offrono uno spaccato interessante relativamente ai principali cambiamenti che di recente hanno avuto un impatto sul contenuto del lavoro e dunque, in prospettiva, anche indicazioni utili nell'ottica di eventuali fabbisogni formativi da colmare con specifiche attività di aggiornamento.

Le categorie di cambiamenti considerate dal questionario sono cinque: nuove tecnologie introdotte, nuovi prodotti o servizi realizzati, nuovi materiali utilizzati, nuova organizzazione del lavoro o dell'impresa o ente, nuovi riferimenti normativi. In linea generale per le professioni ordinistiche i cambiamenti più rilevanti che nel corso degli ultimi tempi hanno avuto un impatto sul contenuto del lavoro sono soprattutto quelli concernenti gli aspetti normativi così come anche le novità collegate a nuove forme di organizzazione del lavoro o di ristrutturazione aziendale. In seconda battuta, specialmente per alcune professioni (per esempio giornalisti, professioni infermieristiche, architetti, ingegneri e tecnici delle costruzioni civili), è cresciuta in modo significativo

⁸ Le unità statistiche dell'Indagine campionaria coincidono con circa 800 Unità professionali (UP) che rappresentano un maggior livello di dettaglio (V digit) della Classificazione nazionale delle professioni del 2001 nonché l'archittrave di raccordo per navigare tra informazioni qualitative e quantitative nell'ambito del sistema informativo *professionioccupazione.ISFOL.it*, voluto dal Ministero del Lavoro e realizzato dall'ISFOL - Gruppo "Professioni" nell'ambito della struttura "Lavoro e professioni". Le interviste realizzate nell'ambito della Seconda edizione dell'Indagine campionaria sulle professioni sono state effettuate presso un campione di circa 15.000 lavoratori nell'esercizio della loro professione.

l'influenza del fattore tecnologico, con particolare riferimento ai comuni processi di immagazzinamento, monitoraggio, gestione e trasmissione di informazioni e/o dati. Non si rilevano invece cambiamenti straordinari sul versante di nuovi prodotti o servizi realizzati nonché in merito all'utilizzo di nuovi materiali.

Le novità normative, in dettaglio, negli ultimi anni hanno avuto un impatto soprattutto sul contenuto del lavoro delle figure afferenti all'area economico-giuridica-sociale (per esempio specialisti in contabilità, spedizionieri e tecnici dell'organizzazione commerciale, assistenti sociali e avvocati) e di quelle dell'area di interesse sanitario (medici, professioni infermieristiche, farmacisti). In modo trasversale a queste professioni i cambiamenti normativi sono riconducibili in prevalenza ad alcuni temi ricorrenti: adeguamento della normativa interna alle disposizioni internazionali e comunitarie, rispetto della privacy, nuovi compiti a cui assolvere strettamente con l'utilizzo ricorsivo delle nuove tecnologie, sicurezza e qualità, in alcuni casi maggiore autonomia e responsabilità nell'esercizio della professione stessa.

I cambiamenti derivanti da nuove forme di organizzazione del lavoro sono purtroppo strettamente collegati agli effetti generati dalla crisi economica che è maturata negli ultimi anni. In linea generale, infatti, questo specifico impatto sul contenuto del lavoro delle professioni ordinistiche è per lo più determinato da fenomeni di sofferenza settoriale, ristrutturazione aziendale, diminuzione delle commesse di lavoro e riduzione dell'organico. L'azione del professionista è influenzata anche dalle nuove esigenze organizzative connesse ai temi della sicurezza e della qualità e in alcuni casi da nuovi stimoli collegati alla necessità di affrontare in modo diverso le sfide imposte da mercati più globali e da clienti sempre più esigenti.

La seconda edizione dell'indagine campionaria realizzata dall'ISFOL ha avuto dunque il doppio pregio di aggiornare la descrizione del contenuto del lavoro di tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro nonché di descrivere quali sono stati i cambiamenti recenti che hanno influito sul modo di svolgere la professione. Al cambiamento e alle nuove esigenze professionali che lo stesso può determinare è fortemente collegato il tema dell'individuazione dei fabbisogni professionali che l'ISFOL ha scelto di indagare a livello nazionale mediante un altro specifico filone di ricerca denominato "Audit sui fabbisogni professionali contingenti".

I nuovi fabbisogni da colmare: indicazioni per gli operatori della formazione

Questa indagine⁹, sempre realizzata su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si è posta infatti l'obiettivo di raccogliere informazioni di tipo qualitativo

⁹ L'indagine è inserita nel Programma Statistico Nazionale (ISF 00055). Le informazioni prodotte con l'Audit dei fabbisogni professionali contribuiscono ad alimentare il sistema informativo Professioni, occupazione, fabbisogni (consultabile al già citato indirizzo web professionioccupazione.isfol.it), progettato e realizzato in questi anni sempre dall'ISFOL (gruppo "Professioni" nell'ambito della Struttura "Lavoro e professioni") su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le informazioni registrate con questa indagine sono consultabili in forma ano-

sulle esigenze formative a breve termine delle imprese, in particolare analizzando le sezioni tematiche relative alle conoscenze¹⁰ e alle *skills*¹¹, per fornire elementi utili alla progettazione di percorsi formativi rispondenti alle effettive esigenze espresse dalle imprese in merito alla forza lavoro attualmente occupata¹².

Gli imprenditori e i responsabili di aziende, insomma, ritengono necessario e utile un rafforzamento delle conoscenze e delle *skills* dei lavoratori presenti in azienda (in particolare per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, a termine, di apprendistato e lavoro stagionale) da concretizzare entro un anno con attività di aggiornamento, di affiancamento o con la partecipazione a corsi di formazione¹³. In Italia, in particolare, il 33% delle imprese private, poco più di mezzo milione di realtà imprenditoriali (circa 514 mila aziende), hanno dichiarato di avere un fabbisogno in azienda, relativamente alla forza lavoro occupata, da soddisfare nel breve termine, comunque nell'arco dei prossimi mesi.

Scorrendo i dati della ricerca condotta dall'ISFOL su un campione¹⁴ nazionale di circa 35 mila imprese è possibile fare una serie di considerazioni sui settori economici

nima (senza alcun riferimento all'impresa che le ha fornite) nell'ambito delle pagine descrittive delle singole Unità Professionali (UP) navigabili all'interno della sezione "Professioni", a partire dalla home page del sito.

¹⁰ Le conoscenze, nell'ambito del sistema informativo ISFOL sulle professioni e sui fabbisogni (professionioccupazione.ISFOL.it), sono definite come "insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessari al corretto svolgimento della professione. si acquisiscono attraverso percorsi formali (istruzione, formazione e addestramento professionale) e/o con l'esperienza".

¹¹ Le *skills*, nell'ambito del sistema informativo ISFOL sulle professioni e sui fabbisogni (professionioccupazione.ISFOL.it), sono definite come "insiemi di procedure e processi cognitivi generali che determinano la capacità di eseguire bene i compiti connessi con la professione. si tratta, in particolare, di processi appresi con il tempo e che consentono di trasferire efficacemente nel lavoro le conoscenze acquisite".

¹² Il quadro concettuale di riferimento per l'indagine e le tassonomie di variabili utilizzate sono per lo più mutuati dal modello statunitense dell'*Occupational Information Network*, O*-Net (online.onetcenter.org) già utilizzato in Italia nell'ambito dell'Indagine campionaria sulle professioni (prima e seconda edizione), realizzata congiuntamente da ISFOL e ISTAT.

¹³ In termini assoluti, come facilmente intuibile, considerando la natura del tessuto economico-produttivo del nostro Paese, se si guarda alla cifra complessiva (poco più di mezzo milione) sono nella quasi totalità dei casi le piccole imprese a manifestare un'esigenza di aggiornamento per le professioni presenti nell'ambito delle proprie strutture. Le piccole imprese con fabbisogni professionali sono complessivamente più di 498 mila, le medie sono poco più di 12 mila mentre le grandi superano di poco le 3 mila unità.

¹⁴ Il campione di riferimento per l'indagine è costituito dalle imprese private con dipendenti di tutti i settori economici, con esclusione dunque della Pubblica Amministrazione. La prima edizione dell'indagine ha coinvolto un campione di circa 35 mila imprese distribuite su tutto il territorio nazionale. Le imprese appartenenti al campione sono state selezionate casualmente dai principali archivi statistici del Paese, in particolare da Asia (Archivio statistico imprese attive). Il campione è stato strutturato per fornire informazioni e dati sulle carenze di conoscenze e/o *skills* a livello di settore economico, di dimensione aziendale e di ripartizione geografica. La stratificazione del campione di imprese rappresentativo dell'intera economia è stata articolata, in particolare, sulla base di 25 settori economici (individuati a partire dalla classificazione Ateco sulle attività economiche), 3 dimensioni di impresa (imprese piccole da 0 a 49 dipendenti, imprese medie da 50 a 249 dipendenti e imprese grandi con oltre 250 dipendenti) e quattro ripartizioni geografiche (nordovest, nordest, centro, sud e isole).

che esprimono in modo più forte e circostanziato l'esigenza di soddisfare alcuni fabbisogni di conoscenze e *skills*.

I comparti economici dove si registra una domanda più forte di formazione in merito a conoscenze e *skills* per i dipendenti presenti in azienda, sono in particolare quelli relativi a fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (50% delle imprese presenti in questo ambito produttivo), attività finanziarie e assicurative (45% sul complesso del comparto), servizi di informazione e di comunicazione (44%), fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio ma anche fabbricazione di prodotti chimici (42%), fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici (41%). Di rilievo anche le percentuali fatte registrare nell'ambito di altri settori, con valori comunque superiori al dato medio nazionale (33%), si tratta in particolare dei comparti istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento, altre attività di servizi (fabbisogno presente nel 39% delle imprese di questo settore), attività professionali, scientifiche e tecniche (38%), fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, di misurazione e orologi, fabbricazione di apparecchiature elettriche e per uso domestico non elettriche, fabbricazione di macchinari ed apparecchiature (36%), fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi, fabbricazione di altri mezzi di trasporto (36%), fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento (36%) e attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (34%).

L'analisi dei dati relativi alle figure ordinistiche citate dalle imprese e dagli studi professionali nell'ambito dell'indagine può essere di particolare interesse per chi, a vario titolo (o all'interno dell'azienda o come specifica attività di consulenza), si occupa di direzione del personale, formazione, sviluppo delle risorse umane e del capitale umano. L'informazione registrata dall'ISFOL è ricondotta alla Classificazione delle professioni attualmente vigente nel nostro Paese (CP 2011)¹⁵, l'indagine ha infatti utilizzato proprio i codici presenti nell'albero classificatorio per mappare e segnalare le professioni citate dai responsabili di imprese di piccole, medie e grandi dimensioni.

Quali sono, dunque, i fabbisogni professionali da colmare per assistenti sociali, giornalisti, medici, avvocati e infermieri? Quali sono le competenze e le conoscenze di notai e psicologi che necessitano di un aggiornamento nel breve termine (entro un anno)? L'analisi del contenuto del lavoro delle professioni (le cosiddette Unità professionali nel caso dell'indagine campionaria) che fanno riferimento a un ordine professionale non può prescindere, lo ricordiamo, da una notazione introduttiva che era stata sottolineata anche in un precedente contributo sul tema.

¹⁵ La CP 2011, l'attuale versione della Classificazione delle professioni del nostro Paese, recepisce le novità evidenziate dalla nuova Isco 2008, la Classificazione internazionale delle professioni (International Standard Classification of Occupations) e si articola su cinque livelli gerarchici riprendendo la struttura e il formato introdotti mediante la definizione della NUP (Nomenclatura delle Unità Professionali) costruita nel 2006 nell'ambito di una partnership istituzionale ISTAT-ISFOL. La NUP, in particolare, ha introdotto un ulteriore livello di dettaglio (quinto digit, unità professionale) nell'ambito della classificazione e ha previsto per ciascun livello una sintetica descrizione che delinea le principali caratteristiche del lavoro delle professioni.

Per confrontare tra loro questi lavori, spesso molto differenti come campo di applicazione e competenze, è opportuno definire una preliminare opzione metodologica utile a consentire una lettura più attenta delle loro caratteristiche. Il criterio metodologico più idoneo sembra essere quello dell'area di attività, prendendo ispirazione dal modello adottato nell'ambito di ricerche e studi svolte dal Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi proprio per esigenze di natura analitica. Questo modello in dettaglio individua quattro aree di attività, che noi in questo contributo potremmo definire anche aree professionali, a cui sono ricondotte tutte le 27 professioni appartenenti a un Ordine professionale attualmente presenti in Italia: 1) area giuridica: avvocati; notai; 2) area economico sociale: assistenti sociali; attuari; commercialisti ed esperti contabili; consulenti del lavoro; giornalisti; spedizionieri doganali; 3) area sanitaria: medici e odontoiatri; veterinari; farmacisti; infermieri; ostetriche; psicologi; tecnici radiologi; 4) area tecnica: architetti; ingegneri; periti agrari; periti industriali; agrotecnici; agronomi e forestali; geometri; chimici; biologi; geologi; tecnologi alimentari.

Premessa questa nota di ordine metodologico, è ora possibile avviare l'analisi delle figure attraverso la lettura dei dati derivanti dalla prima edizione dell'Audit con l'obiettivo di evidenziare in un quadro di sintesi i principali fabbisogni (in termini di conoscenze e/o competenze) che caratterizzano il confronto tra i gruppi di professioni riconducibili, come già detto poco sopra, alle quattro aree di attività sopra citate.

La tassonomia che ci guida all'analisi qualitativa del contenuto del lavoro delle figure evidenziate nella prima Tabella si articola in otto macro-categorie di conoscenze¹⁶ e in otto macro-categorie di competenze¹⁷.

I risultati della prima edizione dell'Audit sono interessanti e, con riferimento ai fabbisogni di conoscenze e competenze delle professioni ordinistiche, sono sostanzialmente a macchia di leopardo. Se l'indagine campionaria sulle professioni ha descritto a trecentosessantagradi il contenuto del lavoro di tutte le professioni della Tabella 1, la ricerca sulle necessità formative nel breve termine ha evidenziato la necessità di aggiornare il bagaglio professionale soprattutto di un ristretto gruppo di professioni che, per vari motivi, sono state maggiormente citate dalle imprese italiane di piccole, medie e grandi dimensioni. Insomma le professioni ordinistiche lavorano in azienda o nell'ambito di studi professionali ma non per tutte, in questa fase, è avvertito da parte dei responsabili di impresa lo stesso livello di necessità nell'aggiornamento di conoscenze e competenze specifiche.

¹⁶ Le otto macro-categorie di conoscenze considerate nell'ambito del questionario Audit, ciascuna articolata in una serie di variabili, sono: scienze applicate: gestione d'impresa; scienze applicate: processo di produzione; scienze ingegneristiche e tecnologiche; scienze matematiche, naturali e sociali; scienze della salute; scienze della formazione; scienze umanistiche; scienze giuridiche e sicurezza

¹⁷ Le otto macro-categorie di competenze considerate nell'ambito del questionario Audit, ciascuna articolata in una serie di variabili, sono: comunicazione e comprensione scritta e orale; applicare competenze matematiche e scientifiche; controllare le attività e le risorse impiegate; gestire le relazioni; analizzare, gestire e risolvere problemi; pianificare le attività e l'uso delle risorse; gestire autonomamente la crescita professionale propria e di altre persone; gestire aspetti tecnici.

Nelle pagine successive, dunque, l'attenzione si concentrerà su un piccolo gruppo di profili ordinistici che, in termini statistici, le imprese hanno citato in modo più costante nel corso di questa indagine. Il fatto che un altro gruppo di professionisti non sia stato messo in evidenza dagli imprenditori intervistati non implica giudizi di valore di alcun tipo sull'importanza o meno di una professione rispetto a un'altra. Vale in queste pagine solo la considerazione, appunto puramente contingente, che su alcune attività professionali (e dunque su alcune professioni) si concentra nel breve termine l'esigenza di aggiornare alcune conoscenze e/o competenze¹⁸.

La Tabella 2 evidenzia le sette professioni ordinistiche che sono state maggiormente citate dalle imprese nell'ambito della prima edizione dell'Audit sui fabbisogni contingenti. Da un punto di vista metodologico ogni professione ordinistica è stata ricondotta a un'unità professionale (il massimo livello di dettaglio della Classificazione delle professioni CP 2011) intesa come un insieme di professioni omogenee per conoscenze, competenze, abilità ed attività lavorative svolte, comprendente quindi anche altre figure oltre al singolo profilo che fa riferimento a un Ordine professionale. La professione di consulente del lavoro, per esempio, è riconducibile, nell'ambito della CP 2011 all'unità professionale codificata con il numero 33121 ("Contabili"). Secondo le stime derivanti dall'indagine Audit sono circa 24 mila le imprese che hanno segnalato l'esigenza di aggiornare conoscenze e competenze relative a questa unità professionale. Anche le altre figure della Tabella 2 sono state citate in modo statisticamente significativo (per valori superiori o pari a circa 3 mila) dalle imprese di piccole, medie e grandi dimensioni interpellate nel corso dell'indagine.

Le sette figure per cui si rileva un fabbisogno di aggiornamento particolarmente significativo afferiscono alle tre aree di attività precedentemente citate: area giuridica-economico-sociale (consulenti del lavoro, spedizionieri doganali), sanitaria (farmacisti, infermieri), tecnica (geometri, architetti, biologi).

Tabella 2. Professioni ordinistiche - Figure più citate dalle imprese e ambito di attività

Consulenti del lavoro	giuridica-economico-sociale
Farmacisti	sanitaria
Geometri	tecnica
Spedizionieri doganali	giuridica-economico-sociale
Architetti	tecnica
Biologi	tecnica
Infermieri	sanitaria

Fonte: ISFOL, Audit sui fabbisogni professionali, prima edizione, 2013

¹⁸ Va ricordato che il questionario dell'Indagine "Audit sui fabbisogni" è stato somministrato ai responsabili di imprese e ai direttori del personale e che gli stessi hanno espresso, per ciascuna delle professioni considerate come bisognose di aggiornamenti professionali, l'esistenza o meno di uno specifico fabbisogno per ciascuna delle conoscenze e competenze elencate nel questionario.

Quali sono i fabbisogni professionali dei consulenti del lavoro e dei spedizionieri doganali, figure riconducibili all'area di attività giuridica-economico-sociale? In tema di conoscenze le imprese che hanno citato la figura del consulente del lavoro evidenziano come nel breve termine sarà importante aggiornare i lavoratori soprattutto riguardo a economia e contabilità, lavoro di ufficio, amministrazione e gestione d'impresa, informatica ed elettronica, lingua straniera mentre sul versante delle *skills* è importante migliorare le capacità di risolvere problemi imprevisti e complessi, gestire il tempo e ascoltare attivamente. Gli imprenditori che hanno invece citato i spedizionieri doganali scommettono nel breve termine sull'opportunità di migliorare le conoscenze relative a lingua straniera, servizi ai clienti e alle persone, informatica ed elettronica, gestione d'impresa e lingua italiana mentre in termini di competenze è rilevante puntare sullo sviluppo delle abilità di *problem solving*, senso critico e scelta decisionale (Tabella 3 e Tabella 4).

Tabella 3. Conoscenze che le imprese ritengono di dover aggiornare – area giuridica-economico-sociale. Quota% di fabbisogno sul totale delle citazioni per le figure di Consulenti del lavoro e Spedizionieri doganali

Consulenti del lavoro	Spedizionieri doganali	
Economia e contabilità	78	Lingua straniera 67
Lavoro di ufficio	71	Servizi ai clienti e alle persone 65
Amministrazione e gestione di impresa	63	Informatica ed elettronica 59
Informatica ed elettronica	54	Amministrazione e gestione di impresa 49
Lingua straniera	48	Lingua italiana 48

Fonte: ISFOL, Audit sui fabbisogni professionali, prima edizione, 2013

Tabella 4. Competenze che le imprese ritengono di dover aggiornare – area giuridica-economico-sociale. Quota% di fabbisogno sul totale delle citazioni per le figure di Consulenti del lavoro e Spedizionieri doganali

Consulenti del lavoro	Spedizionieri doganali	
Risolvere problemi imprevisti	48	Risolvere problemi imprevisti 78
Gestire il tempo	47	Risolvere problemi complessi 76
Risolvere problemi complessi	42	Senso critico 73
Ascoltare attivamente	40	Valutare e prendere decisioni 72
Capacità di analisi	37	Comprendere gli altri 71

Fonte: ISFOL, Audit sui fabbisogni professionali, prima edizione, 2013

Nell'ambito dell'area sanitaria, come già evidenziato, sono state citate in particolare le figure dei farmacisti e degli infermieri. Rispetto ai primi le risposte derivanti dalle interviste condotte dall'ISFOL evidenziano un fabbisogno di conoscenze relativo a servizi ai clienti e alle persone, commercializzazione e vendita, medicina e odontoiatria, lingua straniera, informatica ed elettronica nonché la necessità di ulteriori aggiornamenti sulle competenze che riguardano le capacità di comprendere gli altri, risolvere problemi imprevisti, adattabilità, persuasione e scelta decisionale. Gli infermieri, secondo le risposte fornite da imprenditori e responsabili del personale, hanno l'esigenza di essere aggiornati su conoscenze riguardanti medicina e odontoiatria, servizi ai clienti e alle persone, terapia e consulenza psicologica e su *skills* relative al *problem solving*, alla gestione di risorse materiali, alla capacità di selezionare strumenti e manutenerne (vedi Tabella 5 e Tabella 6)

Tabella 5. Conoscenze che le imprese ritengono di dover aggiornare – area sanitaria. Quota% di fabbisogno sul totale delle citazioni per le figure di Farmacisti e Infermieri

Farmacisti	Infermieri		
Servizi ai clienti e alle persone	87	Medicina e odontoiatria	95
Commercializzazione e vendita	76	Servizi ai clienti e alle persone	54
Medicina e odontoiatria	59	Terapia e consulenza psicologica	54
Lingua straniera	54	Psicologia	10
Informatica ed elettronica	49		

Fonte: ISFOL, Audit sui fabbisogni professionali, prima edizione, 2013

Tabella 6. Competenze che le imprese ritengono di dover aggiornare – area sanitaria. Quota% di fabbisogno sul totale delle citazioni per le figure di Farmacisti e Infermieri

Farmacisti	Infermieri		
Comprendere gli altri	72	Risolvere problemi imprevisti	52
Risolvere problemi imprevisti	63	Gestire risorse materiali	52
Adattabilità	62	Selezionare strumenti	51
Persuadere	59	Risolvere problemi complessi	50
Valutare e prendere decisioni	56	Manutenerne	45

Fonte: ISFOL, Audit sui fabbisogni professionali, prima edizione, 2013

Quali sono, invece, i fabbisogni professionali delle figure più citate (geometri, biologi e architetti) riconducibili all'area di attività tecnica? Le imprese che hanno citato i geometri evidenziano come nel breve termine sarà importante aggiornare i lavoratori soprattutto riguardo alle conoscenze di edilizia e costruzioni, progettazione tecnica, informatica ed elettronica, ingegneria e tecnologia e lingua straniera ma anche con riferimento alle competenze relative a controllo della qualità, monitoraggio, risoluzione dei problemi e capacità decisionale. Appare molto simile a quello dei geometri anche il fabbisogno di conoscenze citato dalle imprese con riferimento alla figura degli architetti, pur se con priorità e sfumature diverse (sempre, comunque, progettazione tecnica, ingegneria e tecnologia, edilizia e costruzioni, lingua straniera, informatica ed elettronica). Sul versante delle *skills*, a differenza di quanto segnalato per i geometri, si rileva invece una maggiore enfasi in termini di fabbisogno sugli aggiornamenti che dovrebbero potenziare le capacità di progettazione tecnologica, orientamento al servizio e tecniche di analisi. Per i biologi, infine, le priorità in termini di fabbisogno riguardano le conoscenze relative a biologia, chimica, lingua straniera, medicina e odontoiatria, produzione e processo industriale mentre in tema di *skills* è opportuno mettere in cantiere percorsi di aggiornamento relativi alle abilità che riguardano matematica, scienze, controllo delle attrezzature e delle macchine e comprensione degli altri. (vedi Tabella 7 e Tabella 8)

Tabella 7. Conoscenze che le imprese ritengono di dover aggiornare - area tecnica. Quota% di fabbisogno sul totale delle citazioni per le figure di Geometri, Biologi e Architetti

Geometri	Biologi	Architetti
Edilizia e costruzioni	82	67
Progettazione tecnica	77	67
Informatica ed elettronica	66	66
Ingegneria e tecnologia	56	66
Lingua straniera	52	34
	Biologia	96
	Chimica	66
	Lingua straniera	66
	Medicina e odontoiatria	42
	Produzione e processo industriale	37
	Progettazione tecnica	96
	Ingegneria e tecnologia	66
	Edilizia e costruzioni	66
	Lingua straniera	42
	Informatica ed elettronica	37

Fonte: ISFOL, Audit sui fabbisogni professionali, prima edizione, 2013

Tabella 8. Competenze che le imprese ritengono di dover aggiornare - area tecnica. Quota% di fabbisogno sul totale delle citazioni per le figure di Geometri, Biologi e Architetti

Geometri		Biologi		Architetti	
Controllare la qualità	73	Matematica	67	Risolvere problemi complessi	66
Monitorare	72	Scienze	67	Progettazione tecnologica	65
Risolvere problemi imprevisti	62	Controllo delle attrezzature	66	Orientamento al servizio	59
Risolvere problemi complessi	58	Sorvegliare macchine	66	Capacità di analisi	38
Valutare e prendere decisioni	54	Comprendere gli altri	34	Valutare e prendere decisioni	38

Fonte: ISFOL, Audit sui fabbisogni professionali, prima edizione, 2013

Conclusioni

Le analisi sui contenuti del lavoro svolte dall'ISFOL nell'ambito della Seconda edizione dell'Indagine campionaria sulle professioni e della Prima edizione dell'indagine "Audit sui fabbisogni professionali" consentono di fare, con riferimento alle professioni ordinarie presenti nel nostro Paese, alcune riflessioni di sintesi.

Le riflessioni elaborate nel paragrafo precedente evidenziano dunque gli elementi di similarità e/o le principali differenze esistenti in merito ai cambiamenti che negli ultimi anni hanno caratterizzato il contenuto del lavoro delle varie figure, con particolare attenzione alla comparazione tra quelle appartenenti alla stessa area professionale, e nello stesso tempo pongono l'attenzione su ciò che occorre migliorare e aggiornare (conoscenze e competenze) nel breve termine. Le indicazioni arrivano direttamente dal campo. Le risposte ai questionari somministrati dall'ISFOL sono state infatti fornite dai lavoratori (seconda edizione dell'indagine sulle professioni), che hanno riflettuto in modo accurato e dettagliato sulle modalità di esercizio della loro professione, o dai principali responsabili d'impresa, imprenditore in prima persona o responsabili del personale, specialmente per le aziende di grandi dimensioni (prima edizione Audit sui fabbisogni).

Le indicazioni sui fabbisogni da colmare rappresentano dunque una serie di input chiari e circostanziati per la declinazione dei contenuti formativi che afferiscono, in particolare, alle attività di alta formazione, di formazione universitaria nonché a quelle di formazione continua permanente che sempre di più, anche per espresso dettato normativo¹⁹, dovranno rappresentare una tappa obbligata e dunque un valore aggiunto

¹⁹ L'art.7 del DPR numero 137 del 7 agosto 2012, già citato alla nota 1 di questo contributo, prevede all'art.7 il tema della Formazione continua. In particolare: "1. Al fine di garantire la

importante, spesso imprescindibile, per lavori intellettuali e di alto valore tecnico come sono quelli svolti dalle cosiddette professioni ordinistiche.

Sul versante delle conoscenze gli imprenditori o i responsabili del personale intervistati nel corso dell'indagine sui fabbisogni evidenziano, in modo trasversale ai vari ambiti di attività professionale considerati (giuridica-economico-sociale, sanitaria e tecnica), quanto siano rilevanti e soggetti a continuo aggiornamento i contenuti relativi, in particolare, a lingua straniera, informatica ed elettronica (pacchetti applicativi e linguaggi di programmazione) e servizi ai clienti e alle persone (vale a dire conoscenza dei principi per la valutazione dei bisogni del cliente, il raggiungimento degli standard di qualità e la valutazione della soddisfazione). Nei prossimi mesi, dunque, sarà dunque opportuno prevedere momenti di aggiornamento specifici su queste conoscenze appena citate. Ciò, come visto nelle pagine precedenti, vale in linea generale, anche se con intensità diverse, per consulenti del lavoro e spedizionieri doganali, farmacisti e infermieri, geometri, architetti e biologi.

In tema di competenze le necessità di aggiornamento segnalate dagli imprenditori si concentrano in particolare su quelle abilità che influenzano la capacità di scelta e di autonomia professionale tipiche delle professioni ordinistiche. Nel breve termine, alla luce delle informazioni rilevate con le interviste alle imprese, emerge in particolare l'esigenza di programmare e realizzare percorsi di aggiornamento e di potenziamento delle abilità di *problem solving* (identificare problemi complessi e imprevisi, valutare possibili opzioni ed impostare soluzioni) e di quelle relative ai processi di valutazione e di scelta.

Riferimenti bibliografici

- Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, *Il settore degli ordini professionali*, Roma, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, 2009;
- Bulgarelli A., *Le dinamiche professionali*, intervento a "2010 - xxv Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento", Trento, 24 gennaio 2011;
- Bulgarelli A., *New skills and jobs*, "Osservatorio ISFOL", I (2011), n. 3-4, pp.11-30;

qualità ed efficienza della prestazione professionale, nel migliore interesse dell'utente e della collettività, e per conseguire l'obiettivo dello sviluppo professionale, ogni professionista ha l'obbligo di curare il continuo e costante aggiornamento della propria competenza professionale. La violazione dell'obbligo di cui al periodo precedente costituisce illecito disciplinare. 2. I corsi di formazione possono essere organizzati, ai fini del comma 1, oltre che da ordini e collegi, anche da associazioni di iscritti agli albi e da altri soggetti, autorizzati dai consigli nazionali degli ordini o collegi. Quando deliberano sulla domanda di autorizzazione di cui al periodo precedente, i consigli nazionali trasmettono motivata proposta di delibera al ministro vigilante al fine di acquisire il parere vincolante dello stesso. 3. Il consiglio nazionale dell'ordine o collegio disciplina con regolamento, da emanarsi, previo parere favorevole del ministro vigilante, entro un anno dall'entrata in vigore del decreto: a) le modalità e le condizioni per l'assolvimento dell'obbligo di aggiornamento da parte degli iscritti e per la gestione e l'organizzazione dell'attività di aggiornamento a cura degli ordini o collegi territoriali, delle associazioni professionali e dei soggetti autorizzati.

- CEDEFOP, *Skills Supply and Demand in Europe: Medium term forecast up to 2020*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- CEDEFOP, *Europe's skill challenge*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, (Briefing Notes).
- Censis, *Professionisti alla prova del mercato. Materiali di ricerca, Audizione parlamentare di Giuseppe Roma, Direttore Generale Censis*, 8 marzo 2007.
- Censis, *Sviluppo e futuro per le professioni intellettuali italiane. Materiali per la stampa*, Roma, gennaio 2003.
- Colombo L., *Un colpo alle corporazioni?*, www.lavoce.info, 31 gennaio 2012.
- Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali e Cresme, *Il valore sociale delle professioni intellettuali. I professionisti punto di riferimento per lo sviluppo del Paese*, Roma, 2010.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S., *Professionisti: a quali condizioni?*, IRES, 2011 (Rapporto di ricerca n. 3).
- Fondoprofessioni, *Il mondo delle professioni e l'Atlante di Ulisse*, Roma, Fondoprofessioni, 2008;
- Franceschetti M., *Le professioni ordinistiche in Italia*, "Osservatorio ISFOL", II (2012), n. 3, pp. 117-137.
- ISFOL, *Rapporto ISFOL 2012. Le competenze per l'occupazione e la crescita*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2012.
- La Rosa M., *Come e perché parlare di metacompetenze per la formazione*, "Sociologia del Lavoro", n. 103, 2006.
- OECD, *Knowledge management in the learning society*, Parigi, 2000.
- Paliotta A.P., *Gli ordini professionali in Italia. Cenni storici e cambiamenti attuali*, "Osservatorio ISFOL", XX (2012), n. 1-2, pp. 22-39.
- Rangone N., *Riforma delle professioni intellettuali: contenuti, limiti e prospettive*, www.nelmerito.com, 3 febbraio 2012.
- Rizzo A. (a cura di), *Donne e professioni: caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, Roma, ISFOL, 2011 (I libri del FSE, 155).
- Schivardi F., *Ma l'entrata è ancora regolamentata*, www.lavoce.info, 24 gennaio 2012.
- Simoni M. (a cura di), *URG! Urge ricambio generazionale*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2009.

Per citare questo articolo: Massimiliano Franceschetti, *Il contenuto del lavoro delle professioni ordinistiche in Italia. Cambiamenti recenti e fabbisogni da colmare nel breve termine*, "Osservatorio Isfol", IV (2014), n. 1-2, pp. 89-104.