

Laurea e professione

Collana *Costruire il lavoro*

1. Annalisa Tonarelli, *Posti in piedi. Giovani in transizione fra università e lavoro*
2. Annalisa Tonarelli e Simone Viciani a cura di, *Le professioni intellettuali tra diritto e innovazione*
3. Paola Lucarelli a cura di, *Laurea e professione. Percorsi, indirizzi e luoghi di interesse: una mappa per orientarsi nella scelta del lavoro*

LAUREA E PROFESSIONE

PERCORSI, INDIRIZZI E LUOGHI DI INTERESSE:
UNA MAPPA PER ORIENTARSI NELLA SCELTA DEL LAVORO

a cura
di Paola Lucarelli

Collana *Costruire il lavoro*
Pacini Editore

Direttore di Collana

Vanna Boffo, Università degli Studi di Firenze

Comitato di Direzione Scientifica

Andrea Arnone, Università degli Studi di Firenze
Vincenzo Cavaliere, Università degli Studi di Firenze
Maria De Santis, Università degli Studi di Firenze
Annamaria Di Fabio, Università degli Studi di Firenze
Paola Lucarelli, Università degli Studi di Firenze
Gaio Cesare Pacini, Università degli Studi di Firenze
Mario Rapaccini, Università degli Studi di Firenze
Anna Vinattieri, Università degli Studi di Firenze

Comitato Scientifico

Fabio Baldi, Università degli Studi di Firenze
Giorgia Bulli, Università degli Studi di Firenze
Mario Milco D'Elia, Università degli Studi di Firenze
Filippo De Carlo, Università degli Studi di Firenze
Giovanna del Gobbo, Università degli Studi di Firenze
Cristina Luceri, Università degli Studi di Firenze
Cristina Martelli, Università degli Studi di Firenze
Alessio Mengoni, Università degli Studi di Firenze
Simona Viciani, Università degli Studi di Firenze
Silvano Zipoli Caiani, Università degli Studi di Firenze

Comitato di Referaggio

Il Comitato è composto da studiosi italiani e stranieri, accreditati presso la comunità scientifica nazionale e internazionale, che si occupano di temi inerenti il lavoro, nelle varie declinazioni di contenuto e disciplinari. I volumi della collana sono sottoposti a referaggio doppio cieco.

© Copyright 2017 by Pacini Editore Srl

ISBN 978-88-6995-199-2

Realizzazione editoriale



Via A. Gherardesca
56121 Ospedaletto (Pisa)

Rapporti con l'Università

Lisa Lorusso

Responsabile di redazione

Gloria Giacomelli

Fotolito e Stampa

IGP Industrie Grafiche Pacini

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume /fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da AIDRO, Corso di Porta Romana n. 108, Milano 20122, e-mail segreteria@aidro.org e sito web www.aidro.org

INDICE

Presentazione della Collana	pag. 7
Presentazione, <i>Andrea Arnone, Vanna Boffo</i>	» 9
Per una Introduzione. Orientare alle professioni come missione universitaria: analisi di un cambiamento, <i>Paola Lucarelli</i>	» 11

PARTE I

Le imprese in vetrina: come cambia la domanda di lavoro, <i>Annalisa Tonarelli</i> ...	» 25
Strumenti di confronto sulle competenze dei laureati: dal CV all'Assessment, <i>Ilenia Buscemi, Camillo Donati, Silvia Moretti</i>	» 49
Dalla laurea alla professione oggi, passando per i servizi universitari di <i>placement</i> , <i>Sara Lombardi, Natascia Mennini, Carlo Terzaroli</i>	» 65

PARTE II

Introduzione alla Mappa delle professioni: descrizione della realtà a scopo di orientamento, <i>Chiara Chini, Eugenia Corbino, Annarita Fasano</i>	» 81
Il contesto del cambiamento nell'Alta Formazione, <i>Vanna Boffo</i>	» 95
La Mappa delle Professioni: un percorso nell'Università degli Studi di Firenze, con le interviste ai testimoni privilegiati del mondo del lavoro	» 103
Agraria, a cura di <i>Valentina Boschi</i>	» 105
Area umanistica, a cura di <i>Valentina Boschi</i>	» 115
Architettura, a cura di <i>Annamaria Fasano</i>	» 121
Area economico statistico sociale, a cura di <i>Eugenia Corbino</i>	» 127
Area ingegneristica, a cura di <i>Katia Cigliuti</i>	» 149
Area politico sociale, a cura di <i>Annamaria Fasano</i>	» 169
Area psicologica, a cura di <i>Cristina Cecchini</i>	» 181
Area delle scienze della formazione, a cura di <i>Cristina Cecchini</i>	» 203
Area giuridica, a cura di <i>Eugenia Corbino e Francesca Degl'Innocenti</i>	» 213
Area medica, a cura di <i>Cristina Cecchini, Katia Cigliuti e Margherita Montanari</i> »	223
Area delle scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche, naturali, a cura di <i>Marco Casarosa</i>	» 249
Area delle scienze della vita, biologiche, botaniche, zoologiche, farmacologiche, batteriologiche, a cura di <i>Marco Casarosa</i>	» 255

PRESENTAZIONE DELLA COLLANA

COSTRUIRE IL LAVORO

“Costruire il lavoro” rappresenta una sfida importante per studenti, laureandi, laureati, dottorandi, dottori di ricerca, ancora oggi. Desideriamo riproporre le parole con le quali la Collana fu inaugurata, nel 2012, a testimonianza del cammino compiuto e del compito che ancora ci attenda per accompagnare e sostenere tutti i giovani adulti laureati verso la migliore transizione al lavoro.

Il sistema produttivo, dopo aver mostrato un certo interesse per le risorse umane qualificate è tornato, con la crisi, a manifestare quella scarsa capacità di investire sui giovani istruiti che da sempre caratterizza il mercato del lavoro italiano nel contesto europeo. Le peculiarità che caratterizzano questo scollamento tra domanda e offerta di lavoro giovanile e qualificato sono largamente note e vanno, tanto per citarne alcune, dal ritardato ingresso nella condizione di autonomia, al sotto-inquadramento professionale, alla fuga di risorse umane qualificate verso paesi che offrono maggiori possibilità di impiego, fino all’innescarsi di un massiccio effetto scoraggiamento che porta crescenti componenti del mondo giovanile verso l’inattività (il fenomeno dei così detti Neet). In secondo luogo, si evidenziano cambiamenti che hanno a che fare, più che con le reali opportunità occupazionali, con le rappresentazioni sociali che vanno affermandosi riguardo alla pretesa inutilità degli investimenti formativi lunghi. A questo proposito è bene ricordare che nel nostro Paese titoli di studio universitari restano appannaggio di una percentuale minoritaria anche tra le più giovani generazioni.

Dopo decenni nei quali il conseguimento della laurea è stato visto come un investimento utile tanto in una prospettiva occupazionale che di promozione sociale, in cui si è assistito all’implementazione di politiche volte all’affermazione più ampia del diritto allo studio universitario per tutti, si assiste oggi al riemergere di una retorica incentrata sull’inutilità dell’investimento in istruzione. Il potenziale danno che può venire dall’affermarsi di questo dato di senso comune non deriva soltanto dal suo essere privo di fondamento – tutte le ricerche condotte a livello nazionale ed internazionale mostrano, invece come, anche in un Paese scarsamente attento al valore dell’istruzione universitaria, i giovani laureati abbiano maggiori *chances* all’ingresso e presentino carriere più stabili sul mercato del lavoro – ma dal fatto che può andare ad incidere pesantemente su una costruzione al ribasso delle aspettative occupazionali dei giovani e contribuire a un impoverimento generalizzato delle risorse umane sulle quali può contare la nostra società. Rappresenta infatti un elemento da valorizzare quello che mostra come all’aumentare del titolo di studio posseduto tendano a crescere la capacità critica, l’apertura verso gli altri, la fiducia nel sistema politico ed istituzionale nonché la voglia di partecipazione alle scelte e la capacità di assumere responsabilità.

Nell'ambito di questo contesto di mutamento, anche il sistema universitario è stato protagonista di un profondo cambiamento. È emersa sempre più forte l'esigenza di potenziare il rapporto continuo fra formazione, ricerca e sistemi produttivi cui l'Ateneo di Firenze ha risposto con l'attivazione dei servizi dedicati al trasferimento tecnologico (Centro Servizi di Ateneo per la Valorizzazione della Ricerca e Gestione dell'Incubatore – CsaVRI), con la Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione, e con un articolato sistema di servizi di Orientamento al lavoro e Job Placement (OJP). La partecipazione alla Commissione OJP di studiosi di aree diverse contribuisce alla progettazione di interventi dal carattere transdisciplinare. Specificità dei contributi della collana è quella di strutturarsi in una parte di carattere teorico concettuale nella quale la tematica oggetto del volume verrà inquadrata alla luce del più recente dibattito scientifico nazionale ed internazionale cui si aggiunge una seconda parte di carattere più empirico. Quest'ultima, che costituirà il nucleo tematico del volume, si svilupperà a partire dalla valorizzazione dell'attività svolta all'interno dei servizi di *Out Placement* dell'Università di Firenze a cui andrà ad affiancarsi un'analisi di approfondimento condotta sul materiale conoscitivo acquisito nel corso della fase di monitoraggio.

L'Ateneo di Firenze ha attivato, a partire dal 2011, una serie di indagini su vari argomenti, tra i quali le aspettative occupazionali dei laureati (Tonarelli 2013), la certificazione delle competenze, i nuovi lavori nell'ambito medico e biotecnologico. In particolare, nel corso del 2013 sono state promosse alcune nuove ricerche che, con un taglio prettamente giuridico, hanno affrontato il tema delle professioni intellettuali.

È dalla necessità di valorizzare i risultati conseguiti dagli studiosi impegnati in questa attività scientifica nonché dalla volontà di animare una attenta riflessione su questi temi all'interno dell'università e del mondo delle professioni che nasce il presente volume.

Prof.ssa Paola Lucarelli

Delegato del Rettore per l'Orientamento in uscita e il Job Placement

PRESENTAZIONE

Andrea Arnone, Vanna Boffo

La storia del Volume curato da Paola Lucarelli, che qui viene presentato, è legata indissolubilmente alla storia dell'orientamento al lavoro e dei servizi di placement dell'Università di Firenze. Paola Lucarelli, infatti, ha fondato e animato fin dagli anni successivi al Duemila un Centro per l'orientamento, in ingresso, in itinere e in uscita, all'interno della Facoltà di Giurisprudenza per poi trasferire il modello, pensato per una Facoltà, a tutto l'Ateneo di Firenze fin dal 2010. Se paragonato al tempo di vita dei servizi di orientamento di altre università italiane, Firenze è arrivata dopo molte altre. Grazie all'energia e alla spinta propulsiva e inesauribile di Paola e dei molti colleghi che hanno lavorato a far crescere questa parte di Ateneo, abbiamo recuperato le distanze e oggi possiamo riflettere sul lavoro svolto e da svolgere con la certezza di aver compiuto dei passi importanti.

Il volume sulle professioni rappresenta, appunto, una parte di questo cammino. E lo rappresenta attraverso i contenuti, il rapporto centrale tra professioni e mercato del lavoro, ma anche attraverso l'idea innovativa che i servizi di orientamento al lavoro e placement siano determinanti per gli studenti, per i laureati, per i docenti, al fine di proiettare l'Università verso il futuro.

Professioni, professionalità, mondo del lavoro: sono tre direttrici che devono interrogarci di fronte alla possibilità di mettere ogni studente, ogni laureato, ogni dottore di ricerca in grado di raggiungere, nel più breve tempo possibile, il lavoro più consono per il tempo che sarà necessario per lo sviluppo del professionista. Allora, professione significa competenze, acquisite nei percorsi curriculari acquisite nei percorsi curriculari, sia tecniche che *soft*, professione significa mestiere, in tal caso un mestiere successivo al percorso di alta formazione, un mestiere che ha incorporata la capacità critica, la riflessività e l'innovazione necessarie per stare in un mondo dove si richiede di essere all'erta rispetto al cambiamento.

Più complesso è parlare di professionalità perché tale termine illumina una piena presa di responsabilità dei nostri ragazzi verso le discipline che studiano, ma anche una solida capacità di raggiungere adeguati livelli di *performance*. La professionalità rappresenta un insieme di conoscenze, di competenze, di abilità, di consapevolezze che i nostri laureati dovrebbero acquisire in uscita dai percorsi di studio. Qui, l'orientamento al placement, o meglio, al job placement, può agire adeguatamente supportando la scelta dello studente, indirizzandola attraverso incontri, seminari, gruppi di lavoro per comprendere quali siano le competenze necessarie all'ingresso nella professione. Sappiamo quanto sia complesso scegliere e come talvolta la scelta avvenga sulla base di pre-concezioni ideali. Allora, ascoltare testimonianze, incontrare i professionisti, visitare i luoghi di lavoro diventano attività sinergiche ai percorsi curriculari.

Infine, il mondo del lavoro. La professione è per il lavoro, si sviluppa nel luogo di lavoro e diventa tale perché è a contatto con il lavoro che muta. Anche

in tal caso, il servizio di job placement ha un ruolo importante per affiancare, costruire, predisporre un piano personalizzato per ogni laureato. In questo caso, i percorsi di autoimprenditorialità e imprenditorialità, anche per farsi guida e costruttori di se stessi, sono offerti dal nostro Ateneo con il fine di fornire gli strumenti per il mercato del lavoro.

Il volume affronta un tema complesso, quello delle professioni, perché sempre in divenire, a maggior ragione nella nostra epoca, liquida, dunque flessibile, dunque trasformabile, dunque mobile. I saggi e la Mappa sono strumenti. Abbiamo bisogno di mappe per orientarci, per distinguere lo sfondo dal contenuto, per comprendere l'insieme al posto delle parti. Se guardiamo ciascuna professione non riusciamo a cogliere la potenzialità immensa del tutto. Già Gregory Bateson lo aveva ben evidenziato. Allora, il volume desidera costituirsi come una mappa per l'insieme, più che una guida per le singole parti. Proprio come i servizi di placement in cui questo volume si alloca, come motivo di ricerca. Sono utili per l'insieme formativo che ci restituiscono, ampliando e completando i percorsi curriculari, verso una formazione umana, tecnica e civile globale.

Ci auguriamo che l'impegno che l'Università di Firenze sta investendo possa andare nella direzione a cui ogni nostro studente aspira, a cui ogni nostro laureato sarà chiamato nel futuro della propria professione.

Firenze, 20 Aprile 2017

Andrea Arnone

Pro-Rettore al Trasferimento tecnologico e
ai rapporti con il territorio e con il mondo delle imprese
Università degli Studi di Firenze

Vanna Boffo

Delegata del Rettore al Job Placement
Università degli Studi di Firenze

PER UNA INTRODUZIONE. ORIENTARE ALLE PROFESSIONI COME MISSIONE UNIVERSITARIA: ANALISI DI UN CAMBIAMENTO

Paola Lucarelli

SOMMARIO: 1. La storia di OJP nell'Università degli Studi di Firenze. – 2. A proposito dei Servizi di *Placement*. – 3. Una continua sollecitazione a riflettere su se stessi anche in rapporto al lavoro. – 4. Ancora molto lavoro sulle competenze. La conquista dell'intraprendenza: una palestra come luogo ideale per il potenziamento della capacità di investire su se stessi. – 5. La Mappa delle Professioni dopo l'orientamento costruttivo per una lettura informata e consapevole della realtà.

1. La storia di OJP nell'Università degli Studi di Firenze.

Nell'anno 2010, proprio nel periodo in cui andava affermandosi anche in Italia, seppure molto lentamente, la terza missione universitaria, l'Ateneo fiorentino si attrezzava per rispondere alla domanda europea di una nuova università¹. Il progetto era quello di una relazione fra università e istanze sociali ed economiche fondata non solo sulla ricerca scientifica competitiva e sul trasferimento delle conoscenze e competenze alla comunità di giovani, ma anche sul dialogo continuo con le attività produttive e sull'offerta di servizi che promuovono, facilitano e potenziano l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, l'assistenza all'imprenditorialità giovanile, il trasferimento tecnologico per lo sviluppo dell'economia del paese.

La consapevolezza della complessità di tale rinnovamento conduceva ad assegnare ad un centro di attività e servizi puntualmente dedicato, il ruolo di attivatore e motore della terza missione, con obiettivi, procedure e strumenti condivisi a livello di *governance* universitaria².

¹ Sul tema, v., fra gli altri, i recenti lavori di S. BOFFO, R. MOSCATI, *La terza missione dell'università, in scuola democratica*, 2015, 2, p. 251; A. DE BORTOLI, S. SCAMUZZI, *Come cambia la comunicazione della scienza. Nuovi media e terza missione dell'università*, Centro Interuniversitario Agorà Scienza, Bologna, 2012; sulla teoria della tripla elica, cfr. H. ETZKOVITZ, *Normative Change in Science and the Birth of the Triple Helix*, in *Social Science Information*, 2011. Sull'impatto virtuoso della ricerca nei sistemi produttivi, cfr. M. BELLANDI, A. CALOFFI, *Combining Universities Third Mission and Place-based Industrial Development*, Working Paper 3/2017.

² CSAVRI è stato istituito nel dicembre del 2009 con il seguente compito: "integra, cura e gestisce le attività dell'Ateneo in tema di brevetti, *spin-off*, monitoraggio e coordinamento del conto terzi di ricerca e dei Laboratori Università/Enti esterni, supporto ai bandi di finanziamento, ai rapporti ricerca/imprese, all'alta formazione relativa, collaborazione con reti di enti di trasferimento tecnologico, avvio degli studenti in uscita verso percorsi lavorativi orientati all'innovazione; cura l'avvio e la gestione amministrativa, finanziaria, tecnica e logistica dell'In-

Fin dalla nascita di CSAVRI, centro dei servizi dell'Ateneo per la valorizzazione della ricerca e la gestione dell'incubatore universitario, il legame fra gli interventi finalizzati alla valorizzazione della ricerca sul territorio, alla promozione di nuova impresa, alla collaborazione con il sistema industriale, da una parte, e la politica dell'occupabilità degli studenti, dall'altra, è ben presente ai responsabili della terza missione, per i quali azioni, prassi e strumenti degli uni sono sempre intrecciati ai bisogni, scelte ed obiettivi dell'altra funzione.

In tale contesto, peraltro descritto assai sinteticamente, nasce nel 2010 OJP, l'orientamento e *job placement* dell'Università di Firenze, su fondamenta e progetti peculiari per natura e metodologia di lavoro.

In primo luogo, all'origine dei molteplici servizi in seguito offerti agli studenti e ai laureati, si è concepita una *think tank* di docenti provenienti dalle strutture cosiddette periferiche, ovvero dalle facoltà dell'Ateneo, con delega all'orientamento e *placement*³. La competenza scientifica dei componenti del gruppo sulle materie dell'orientamento, del lavoro, dell'economia, dell'impresa, delle professioni, dell'analisi di processi di cambiamento, dell'applicazione ingegneristica, della filosofia, ha permesso una riflessione condotta in profondità su temi, protagonisti, bisogni, modelli, limiti, di un intervento che era in via di progettazione e poi di sperimentazione.

Un carattere forte, dunque, della nuova funzione che si andava progettando era la endogenesi dei processi di orientamento e *placement*, ovvero la nascita degli stessi *dall'interno* della ricerca scientifica come missione tradizionale della stessa università. Ciò ha prodotto servizi nuovi, originali e specificatamente pensati per la popolazione studentesca dell'Ateneo fiorentino. Quanto appena osservato, d'altra parte, non è affatto scontato e comune, se si considera che i servizi di *placement* configurano, nella realtà delle politiche e degli interventi per il collocamento di studenti e laureati, per lo più un modello organizzativo e gestionale autonomo e distinto rispetto alle altre due missioni classiche, ricerca e formazione, intorno a servizi *standard* già rinvenibili e usualmente praticati nel mercato del lavoro e del *placement*⁴.

cubatore Universitario (IUF) e l'integrazione con le attività citate; di supporto agli organi di Ateneo per le valutazioni e proposte di revisione dei regolamenti relativi alla ricerca su commissione, alle invenzioni e brevetti, agli *spin-off*, a centri e consorzi universitari con attività legate al trasferimento tecnologico".

³ I componenti della commissione OJP erano inizialmente dodici, un delegato per ciascuna facoltà universitaria. Con il nuovo ordinamento sono dieci in rappresentanza delle scuole, affiancati dai referenti dei *Service Point* collocati nelle varie strutture.

⁴ Come è noto, molte sedi universitarie hanno creato uffici dedicati all'orientamento e *placement* con diversi livelli di organizzazione e funzioni. Tuttavia è ancora attuale l'osservazione di M. BIAGI, *Università e orientamento al lavoro: verso la piena occupabilità*, Modena, 2001, secondo cui in molti casi vige una totale esternalizzazione di tali servizi. D'altra parte, è una realtà significativa al riguardo quella delle agenzie operanti nel mercato del lavoro, su cui v. G. DI DOMENICO, M. MAROCCO, *Gli intermediari speciali e le agenzie per il lavoro*, in *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 8, Roma, 2006. Interessante per la descrizione dei modelli universitari ita-

Il carattere appena descritto, consapevolmente voluto e conservato dai componenti della *think tank* durante la vita di OJP, ha generato, fra l'altro, un senso di appartenenza e partecipazione al cambiamento senza dubbio virtuoso nella coscienza del valore degli interventi che si andavano pensando e progettando, rendendo il lavoro del gruppo e tutti i processi OJP un *cantiere* aperto e permanente per la costruzione di uno degli edifici della terza missione universitaria. OJP non si è mai separato definitivamente dalla riflessione e progettazione scientifica, dall'impiego di strumenti in via sperimentale, dal riesame continuo dei suoi risultati⁵. Quanto appena osservato, d'altra parte, non può che esprimere il legame intenso e stretto fra la terza missione (orientamento e placement) e la prima (o seconda missione universitaria): la ricerca scientifica.

Il secondo carattere della realtà OJP riguarda la considerazione dello studente come utente dei servizi di *placement*. Primo fra tutte le possibili entità dell'universo dei processi OJP è stato considerato lo studente come protagonista di un percorso fatto di autonomia, consapevolezza e responsabilità, di un percorso, dunque, che ha inizio molto tempo addietro rispetto alla sua vita universitaria, almeno risalente agli studi superiori⁶. Centrale si è rivelato proprio il tema della consapevolezza e autonomia dello studente nell'approccio riflessivo alla sua storia, al suo presente e al suo futuro.

D'altra parte, questa scelta è a sua volta il frutto degli studi scientifici condotti proprio nell'area del *career counseling*, fedelmente trasferiti al piano di lavoro OJP. Prima ancora dell'offerta di supporto nel processo di *placement*, delle informazioni concernenti il mondo del lavoro e delle professioni, della promozione del contatto fra le organizzazioni produttive e la comunità studentesca, ciò che OJP ha seminato – e poi coltivato con la messa a punto di percorsi *ad hoc* – è l'auto-riflessività e la capacità di ricercare attitudini e poi obiettivi sui quali costruire le proprie scelte. Qualsiasi intervento a favore degli studenti e/o laureati non poteva pertanto che radicarsi nella convinzione che la persona consapevole della propria personalità avrebbe potuto esercitare con maggiore efficacia la sua autonomia ed esprimere con maggiore incisività i propri interessi e capacità.

liani di orientamento e *placement*, seppure non più recentissimo, il lavoro a cura dell'Associazione ADAPT, *Le opportunità occupazionali dei giovani: il ruolo del placement*, 2011.

⁵ Sicuramente di aiuto è stata a questo proposito, la messa a punto di una funzione di gestione secondo principi di qualità, concretizzatasi, fra l'altro, nella fedele traduzione in processi, gestione del riesame e programmazione degli obiettivi di miglioramento.

⁶ A questo proposito è emersa fin dall'inizio l'importanza di tenere sempre insieme nella programmazione e nello studio di interventi innovativi l'orientamento in ingresso nella struttura universitaria e l'orientamento in uscita verso il lavoro.

2. A proposito dei Servizi di Placement.

Come emerge dal paragrafo introduttivo, la costruzione di un nuovo modello universitario di *Career Services* ha le proprie radici in un *cantiere* dove progettazione scientifica e sperimentazione sono le fondamenta dell'apparato di servizi e processi di *placement*. Torretta, Centro, Verdiana, Novoli, Morgagni, Cascine, Prato, sono state le sedi decentrate ove si è tentato il dialogo continuo con l'utenza e la raccolta dei relativi bisogni e sollecitazioni. Considerata, inoltre, la collocazione di tali sedi presso i luoghi della ricerca scientifica che ha informato la progettazione dei servizi, ciascuno di questi centri ha offerto all'utenza proveniente dall'intero Ateneo i servizi come prodotto della ricerca: il *Career Counseling* presso il Dipartimento di Psicologia (Torretta); i *Laboratori di Ricerca Attiva del Lavoro*, finalizzati alla efficace redazione della lettera di presentazione del *curriculum* e preparazione del colloquio di lavoro, il *Cv Check* e il *Video Cv*, presso il Dipartimento di Architettura (Verdiana); l'*Assessment Center*, strumento principe per la rilevazione delle competenze trasversali, il *Seminario di Orientamento al lavoro*, un ciclo di incontri, con cadenza periodica, rivolto a studenti e laureati di formazione sulla redazione del *curriculum* e della lettera di presentazione, sulla gestione del colloquio di lavoro, sulla contrattualistica, sul potenziamento e lo sviluppo delle capacità per diventare imprenditori, indirizzare i saperi verso un progetto professionale, declinare la ricerca in un progetto imprenditoriale, presso Scienze della Formazione (Centro); la *Palestra d'Intraprendenza*, occasione di potenziamento della capacità di elaborare un progetto di lavoro o impresa, i *Career Lab*, appuntamenti periodici con imprese che presentano la propria realtà professionale e organizzativa, prospettano opportunità di lavoro o tirocinio, effettuano colloqui di selezione, presso i Dipartimenti di Economia, Scienze Politiche e Scienze Giuridiche (Novoli); i *Job-In Lab*, laboratori di innovazione nelle imprese e negli studi professionali, presso il Plesso Tecnologico-Scientifico (Morgagni), solo per citare gli esempi più significativi della programmazione.

Nella organizzazione del *placement* non potevano mancare i servizi finalizzati a creare il contatto diretto con le attività produttive. Questi sono stati coordinati e gestiti dall'Ufficio di Ateneo ed hanno raccolto una vasta partecipazione da parte dei giovani universitari.

A proposito dei percorsi finalizzati alla formazione, consapevolezza, autonomia e intraprendenza dei giovani universitari, per il dettaglio dei quali si rinvia ai contributi che seguono, è fin da ora il caso di ricordare che complessivamente e in un solo anno (2015) sono stati circa 5.000 i laureandi, laureati, dottorandi e dottori di ricerca che hanno partecipato attivamente alle proposte di OJP, che sommati agli 11.544 stage e tirocini attivati, portano a oltre 16.000 unità il coinvolgimento di studenti e laureati in iniziative di inserimento al lavoro. Ma i numeri sono sicuramente cresciuti nel corso del 2016, considerato che solo con ri-

ferimento al Career Day tenutosi nel mese di ottobre si è registrata una partecipazione raddoppiata rispetto all'anno precedente⁷.

3. Una continua sollecitazione a riflettere su se stessi anche in rapporto al lavoro.

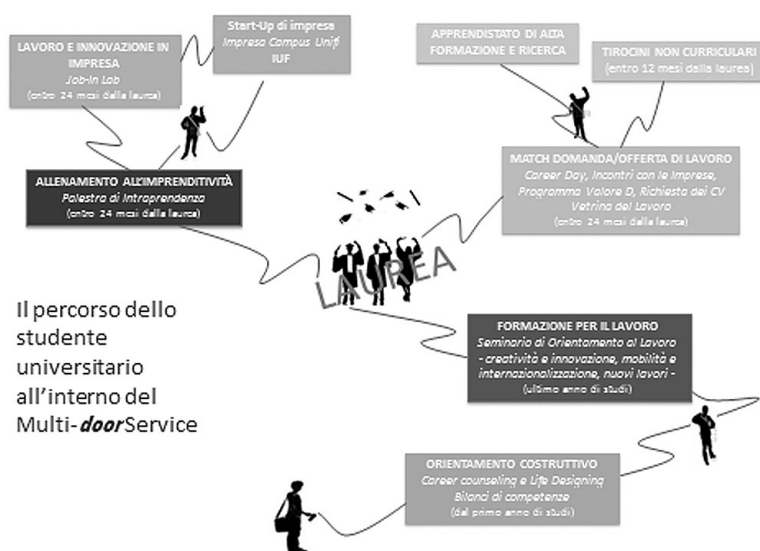
Come più volte sottolineato, considerata la natura di *cantiere* del progetto OJP, l'offerta di percorsi principalmente mirati all'auto-riflessività dei giovani non è mai stata abbandonata alla sua sorte. Anziché concepirla come mero insieme di eventi proposti alla comunità studentesca, da replicare poi nelle specifiche caratteristiche negli anni successivi, proprio al termine di ciascun percorso è iniziato il lavoro duro della *think tank* e dell'apparato amministrativo: il riesame dei processi, il monitoraggio qualitativo e quantitativo dei servizi, la valutazione della corrispondenza fra aspettative e risultati, l'analisi delle risposte, la ricerca delle opzioni di miglioramento, la progettazione di una nuova offerta.

È così che, grazie all'impiego dei risultati delle più avanzate ricerche, dall'idea *cantiere* si è potuti passare consapevolmente e gradualmente alla messa a punto della forma evoluta di *career services* universitari.

È importante osservare al riguardo che si è mantenuto nella nuova offerta il carattere voluto fin da principio: la scelta di un atteggiamento empatico verso lo studente che, lungi dall'essere considerato come uno dei tanti possibili utenti di un servizio offerto alla collettività, è visto come il protagonista di una storia di vita, su una dimensione dinamica, che percorre la strada degli studi universitari con consapevole dedizione anche alla conoscenza di sé in relazione al contesto, all'altro, al lavoro (fatto a sua volta di contesto, di sé e dell'altro). La dimensione relazionale, i cui elementi imprescindibili si rivelano appunto la consapevolezza, la conoscenza e la competenza, è evidentemente in *itinere* e impone all'offerente dei servizi di *placement* un'attenzione del tutto peculiare nella scelta e nella messa a punto della relativa programmazione.

Può risultare forse di aiuto la rappresentazione grafica della missione OJP che ha guidato i lavori della *think tank* e che può riassumersi nella seguente immagine:

⁷ Dall'intervista a Vanna Boffo, delegata del Rettore al *Placement* dell'Ateneo fiorentino: "I dati delle presenze sono particolarmente rilevanti. Rispetto allo scorso anno gli studenti iscritti sono più che raddoppiati, risultando quasi 2.300. Le aziende, che non devono sostenere alcun costo per partecipare alla manifestazione, sono perciò aumentate del 30%, presentandosi in 115. Le posizioni di lavoro aperte sono state 211, quelle di tirocinio 227 e riguardavano tutti i settori disciplinari. Il mercato del lavoro è più sensibile a profili provenienti da certe aree. Il nostro sforzo è stato quello di offrire un ventaglio di proposte per laureandi e laureati di tutto l'Ateneo".



Risulta sufficientemente chiaro da tale immagine che da un'idea di orientamento meramente informativo, ovvero focalizzato sul trasferimento allo studente di quanto è ritenuto necessario per una scelta appunto informata, si è passati ad adottare un modello di orientamento che configura la decisione *consapevole* – indispensabile allo studente, ma anche a chiunque si trovi a dover assumere decisioni nel percorso della propria vita – come prerogativa ben più ampia e profonda di quanto non sia la mera decisione *informata*.

Prende forma, conseguentemente, il progetto di un orientamento *costruttivo* inteso come processo di supporto alla crescita e al potenziamento della capacità dello studente di conoscere, discernere, valutare, scegliere, esercitando la sua autonomia. Alla costruzione dello studente come individuo conoscitore delle discipline che ha scelto, nonché competente nell'impiego dei concetti e strumenti dei relativi laboratori, si aggiunge un *training* (inestricabile in questo caso dal *coaching*) sulla scelta del contesto lavorativo, sulle capacità di impiego delle proprie risorse, sulla capacità di gestire le relazioni di lavoro, sull'autoimprenditorialità.

È piacevole ricordare, a questo proposito, l'episodio verificatosi in occasione della Conferenza Internazionale tenutasi nel 2013 nell'Università di Firenze su *Counseling e Placement*, allorché durante la conversazione sulla costruzione del *giovane solido* in una società fin troppo liquida e senza speranze, al professionista che intervenne osservando che il solido nell'acqua affonda, venne risposto che “il giovane non va a fondo se sa nuotare”.

È a questo proposito che OJP, parte significativa della terza missione universitaria, ha rivelato un dato forse non altrettanto esplicito in altri contesti, ovvero il legame inscindibile fra la terza missione, le azioni di orientamento e *place-*

ment, e la seconda (o la prima se si preferisce) missione universitaria: la formazione.

Di quanto appena accennato, il Seminario di Orientamento al Lavoro (SemOL), percorso ad oggi ancora proposto agli studenti dell'Ateneo fiorentino, è uno degli esempi più significativi. Una formazione a tutto tondo sugli strumenti della conoscenza, riflessione, analisi, indispensabili per l'esercizio dell'autonomia, ovvero di una determinazione consapevole oltre che informata.

Dunque, il lavoro sulle competenze non è affatto estraneo alle azioni dedicate al *placement*, ma anzi ne è il presupposto e insieme lo strumento primario, se inteso come trasferimento degli arnesi dell'autonomia e accompagnamento dello studente verso l'uso consapevole e informato degli stessi. Si tratta, di una formazione speciale, ma pur sempre di formazione. E ciò rende molto stretto il legame fra le tradizionali *policies* universitarie e le politiche ed azioni in ambito di *placement*, con conseguenze che in questa sede non è possibile approfondire, ma che, solo a titolo di esempio, vanno dalla revisione possibile dei programmi didattici affinché questi includano anche percorsi di orientamento *costruttivo*, fino all'attribuzione di crediti formativi alle attività, appunto formative, dedicate al *proprio placement*; dalla destinazione di spazi adeguati all'offerta di orientamento, fino all'adozione di politiche di reclutamento di personale qualificato per l'offerta di formazione sul *placement*.

4. Ancora molto lavoro sulle competenze. La conquista dell'intraprendenza: una palestra come luogo ideale per il potenziamento della capacità di investire su se stessi.

Da quanto si è tentato di descrivere a proposito dei passaggi caratterizzanti la nascita e l'evoluzione dell'OJP, emerge che il percorso dello studente dedicato alla costruzione della propria autonomia non può considerarsi completo se non prevede passi concreti ed esercizi mirati, ovvero la messa alla prova di sé, il confronto con gli altri, ma prima ancora con le proprie risorse, la misura delle capacità e della disponibilità a investire sulle stesse. Ed è proprio su questo piano che l'evoluzione di OJP ha offerto i suoi migliori prodotti: la Palestra di Intraprendenza, il *Job-In Lab*, l'*Assessment Centre*, tutti banchi di prova dell'efficacia dell'orientamento costruttivo e del dialogo continuo fra i professionisti del *placement*, le attività produttive e la comunità dei giovani universitari.

In Palestra, gli studenti e i laureati hanno irrobustito la capacità di proporsi e di proporre, la capacità di generare valore e riconoscere il valore delle loro idee e di quelle dei loro interlocutori, la capacità di gestire situazioni critiche e uscire dallo stallo relazionale, la capacità di cogliere l'opportunità e saperla trasformare in idee. Dalla Palestra sono usciti giovani intraprendenti che hanno poi messo a frutto il percorso in attività lavorative e imprenditoriali, anche grazie al

collegamento fra la Palestra e Impresa Campus, il progetto dedicato alla imprenditorialità giovanile e dunque al supporto delle *start-up* di impresa⁸.

Un altro modo di impiegare le proprie risorse e verificarne al tempo stesso la portata e la tenuta, è stato per i giovani quello di partecipare ai *Job-In Lab*, percorsi guidati nelle aziende partecipanti al progetto, con gruppi di laureati provenienti da discipline diverse tutte necessarie per la realizzazione di idee innovative per l'impresa ospitante. La combinazione fra le imprese e i gruppi di giovani è stata coordinata e seguita dai docenti universitari. I laureati sono stati formati e assistiti da *mentors* interni all'azienda e *coaches* esterni, ovvero personale qualificato, prima e durante i tirocini cosiddetti di gruppo. Gli esiti sono stati a dir poco straordinari considerata la risposta offerta dalle imprese partecipanti e il reclutamento di molti giovani nelle realtà aziendali dopo il periodo sperimentale del *Job-In Lab* (con una percentuale di continuità del rapporto che è arrivata al 75%). Il contatto con il mondo imprenditoriale, o meglio la presenza in azienda, il requisito della pronta risposta ad un progetto di innovazione imprenditoriale, l'impegno del lavoro in squadra, la capacità di entrare in azienda e gestire efficacemente la relazione con i *manager* e i lavoratori già presenti, e molte altre sfide, hanno condotto i giovani partecipanti al programma verso l'indispensabile valorizzazione delle proprie risorse. Il supporto dei *mentors* e dei *coaches* è stato decisivo e il *training* produttivo.

Il più recente dei servizi offerti è l'*Assessment*, ovvero la rilevazione delle competenze e la loro misurazione sulla base degli strumenti utilizzati in azienda sia per scopi di selezione che per la mappatura delle risorse umane. A seguito della rilevazione in una sessione a ciò dedicata, si è in grado di coadiuvare, con l'impiego di tecniche adeguate, il miglioramento delle capacità al fine di un più solido e promettente sviluppo professionale⁹.

Dovrebbe risultare ormai fin troppo chiaro quanto ricerca, formazione, orientamento e *placement* siano inscindibilmente legati nella complessa e articolata missione universitaria, e che di ciò occorra una chiara consapevolezza affinché siano messi a punto e proposti programmi efficaci ed efficienti per gli studenti e

⁸ La Palestra ha visto ben 12 edizioni e si è avvalsa dell'applicazione della metodologia *design thinking* richiamata anche nella presentazione a cura di P. LUCARELLI, L. VENTURA (Euroteam Progetti) e V. TESI (Vivaio per l'Intraprendenza), *Dieci allenamenti al mondo del lavoro per i laureati*, in *Corriere della Sera, Università*, 17 aprile, 2015, da cui: "Hanno complessivamente partecipato alla Palestra 205 laureati, il 49% donne, il 51% uomini, provenienti da corsi di laurea di indirizzo: tecnologico 37%, socio-umanistico 37%, scientifico 13%, economico 13%. I progetti sui quali i neo-laureati hanno orientato il loro allenamento si collocano nelle aree *Green*, ICT, *Digital Making*, *Design*, Moda, Agricoltura, Benessere e Cura della Persona, Turismo, Biomedicale, Tutela dei beni artistici e culturali. Una forte eterogeneità che ritroviamo anche nelle attività avviate, fra le quali: un portale *online* specializzato nella tecnologia stampa 3D, la consulenza per il *marketing* strategico, il *design* per lo sviluppo di *videogame*, i servizi di *rendering* architettonico, il commercio al dettaglio di articoli di erboristeria, l'attività di decorazione e restauro, l'agenzia di consulenza per la ricerca e la progettazione nell'ambito della moda".

⁹ Sul tema dell'*Assessment* si rinvia al contributo di S. MORETTI, C. DONATI, I. BUSCEMI, Strumenti di confronto sulle competenze dei laureati: dal CV all'*Assessment*, in questo volume a p.

laureati di ogni università. Ancora molto c'è da fare in università sulle competenze necessarie ai giovani per affrontare il mondo del lavoro, per gestire le relative difficoltà, per ricevere soddisfazione e conferma dagli studi, per fare esercizio, in sintesi, di volontà, consapevolezza e responsabilità¹⁰. Ma è forse meglio pensare che su tali bisogni non si troveranno mai risposte finali e definitive. Piuttosto, sarà necessario un lavoro continuo di ricerca, formazione e offerta di servizi e prodotti sempre nuovi e adeguati alle generazioni che si susseguono in una realtà complessa in continuo cambiamento.

5. La Mappa delle Professioni dopo l'orientamento costruttivo per una lettura informata e consapevole della realtà.

Nella presentazione di questo volume, si è concentrata fino ad ora l'attenzione sulla storia di OJP fino alla recente attivazione dei *career services*, sugli obiettivi perseguiti e sui significati delle relative scelte.

È giunto il momento di introdurre la Mappa delle Professioni, progetto avviato dal 2015 dallo staff OJP con la collaborazione di borsisti di ricerca impegnati nella raccolta delle informazioni nel mondo delle professioni, nella intervista di rappresentanti dei vari settori di attività, nel faticoso, ma produttivo, confronto fra professioni, da una parte, e percorsi di studio, obiettivi formativi e relativi sbocchi, dall'altra. Il prodotto è una guida per lo studente che osserva il mondo professionale¹¹. Si tratta di uno strumento che mira sicuramente ad offrire un'informazione dettagliata sui contesti professionali, ma che va ben oltre tale obiettivo se impiegata e utilizzata in tutte le sue potenzialità.

In una comunità in cui ricerca e formazione si rivelano anche fonte e strumento della funzione di orientamento e *placement*, in cui ciascun individuo ha la possibilità di costruire la propria autonomia e intraprendenza oltre che il proprio sapere, spalancare la finestra sulla realtà non può che completare ed esaurire l'offerta universitaria. Tuttavia, la Mappa delle Professioni non si limita a questo.

Il lettore della Mappa delle Professioni è in procinto di fare il passo nella realtà. Seppure fino alla laurea e nell'immediato dopo laurea si sia cautamente affacciato ad essa o abbia svolto percorsi di orientamento formativo, la scelta si fa imminente e così, insieme alle risorse acquisite e a quelle già possedute e valorizzate, ha bisogno di conoscere in dettaglio luoghi, strutture, persone, canali, procedure, discipline, e quant'altro riguarda da vicino le singole attività professionali. Preferibilmente, considerato l'impegno dello studente formatosi nei percorsi

¹⁰ Ancora sul tema l'approfondimento di I. BUSCEMI, C. DONATI, S. MORETTI Strumenti di confronto sulle competenze dei laureati, *cit.*

¹¹ Il primo esempio di guida informativa sulle professioni è rappresentato dall'Atlante delle Professioni dell'Università degli Studi di Torino, strumento agile di consultazione per studenti, laureati, imprese e famiglie.

di orientamento e *placement*, nonché il probabile risultato in termini di intraprendenza, inventiva ed efficacia, egli cercherà il nuovo nelle linee di una mappa, una professione adattabile ai propri interessi, testimonianze esaurienti, una chiara segnaletica per l'accesso. Il giovane lettore ha bisogno di dati dettagliati, di ascoltare voci dal vivo della professione, di comprendere le modalità e le ragioni del cambiamento di una particolare attività professionale; soprattutto cercherà indicazioni nei dati relativi all'occupazione dei giovani in determinati settori professionali, scoprendo qual è nella realtà il fabbisogno di lavoro oltre e a prescindere dagli sbocchi immediati degli studi che ha frequentato¹².

Anziché solo una finestra aperta, la Mappa vuole offrire una risposta continua alle esigenze dei giovani in procinto di scegliere.

In appendice si troverà solo una sintesi della Mappa (così si giustifica il "*Continua...*" al termine delle varie voci) perché, per le ragioni appena esposte, la vera offerta di questo prodotto non può che essere di tipo dinamico, multimediale, continuamente aggiornata e arricchita di nuove informazioni: un'occasione di dialogo inesauribile fra i giovani, i professionisti e gli imprenditori, e, perché no, i docenti universitari.

Con la Mappa telematica e multimediale, fra l'altro, l'università può portare a completa realizzazione l'impegno non solo verso i suoi studenti, ma anche verso la società: avvicinando a sé il mondo delle attività produttive, accogliendo le professioni nel proprio sistema di comunicazione con gli studenti, in qualche modo affiancando la voce dei professionisti a quella dei docenti, il legame si consoliderebbe anche sul piano della ricerca e della formazione, rendendo probabile quella integrazione virtuosa da tempo auspicata fra società, economia ed accademia. Non solo scienza e competenze per la società, ma anche economia e società per i giovani universitari¹³. Ma questo è un altro capitolo della storia del *placement*.

¹² Un'altra risposta, dunque, concreta al problema ben posto in luce da A. TONARELLI, *Le imprese in vetrina: come cambia la domanda di lavoro*, in questo volume riassumibile nell'inciso conclusivo secondo cui nel disallineamento fra competenze richieste dalle imprese e competenze offerte dall'università: "il Career Service viene a svolgere un ruolo cruciale non soltanto per quanto riguarda l'implementazione di alcuni servizi, ma anche nel favorire insieme ad altri organismi dell'Ateneo e dando così piena realizzazione alla Terza missione, quell'indispensabile raccordo tra l'area della Didattica e il mondo produttivo. Accanto alla creazione di maggiori e più efficaci canali di accesso al mercato del lavoro, oltre al rafforzamento delle competenze e della capacità strategica dei laureati, quello di cui si palesa la necessità è un passaggio culturale che favorisca, anche attraverso la condivisione e lo scambio dei linguaggi, un accorciamento della distanza che ancora, nonostante i molti sforzi, continua a tenere separati, almeno in molti ambiti disciplinari, questi due mondi.

¹³ Sui nuovi orientamenti a proposito della comunicazione al pubblico delle ricerche scientifiche, cfr., fra gli altri, I. SUSA, V. BARONE, P. BORGNA, *Training young researchers to the dialogue with the society: a summer school for Ph.D. candidates*, Presentazione al convegno *Journées Hubert Curien*, Nancy, 2012.

Riferimenti bibliografici.

- Adapt. (2011). *Le opportunità occupazionali dei giovani: il ruolo del placement universitario*. Coordinamento scientifico di Silvia Spazzini, Modena.
- Bellandi, M., & Caloffi, A. (2017, March). *Combining Universities Third Mission and Place-based Industrial Development*, Università degli Studi di Firenze Working Papers – Economics.
- Biagi, M. (2001). *Università e orientamento al lavoro: verso la piena occupabilità*, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, Ufficio orientamento al lavoro.
- Boffo, S., & Moscati, R. (2015). La Terza Missione dell'università. Origini, problemi e indicatori, *Scuola democratica: strategie educative e territorio*, 2, 251-271.?
- De Bortoli, A., & Scamuzzi, S. (2012). *Come cambia la comunicazione della scienza. Nuovi media e terza missione dell'università*. Bologna: Il Mulino.
- Di Domenico, G., & Marocco M. (2006). Gli intermediari speciali e le agenzie per il lavoro, *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 8, Roma. Online: <http://www.mefop.it/cms/doc/17791/isfol-monitoraggio-attuazione-piano-madrid-invecchiamento.pdf> [3/2017].
- Etzkowitz, H. (2011). Normative Change in Science and the Birth of the Triple Helix, *Social Science Information*, 50, 549-568.
- Lucarelli, P., Ventura, L., & Tesi, V. (14 aprile 2015). Dieci allenamenti al mondo del lavoro per i laureati, *Corriere della Sera Università*.
- Susa, I., Barone, V., & Borgna, P. (2012). *Training young researchers to the dialogue with the society: a summer school for Ph.D. candidates*, Paper presentato al Convegno Journées Hubert Curien, Nancy.

PARTE I

LE IMPRESE IN VETRINA: COME CAMBIA LA DOMANDA DI LAVORO

Annalisa Tonarelli

Abstract: Il contributo approfondisce l'ambito della domanda di lavoro portando attenzione al modo in cui imprese e istituzioni definiscono e rendono esplicito il proprio fabbisogno in termini di risorse umane. La raccolta e la sistematizzazione delle *vacancies* e dei *job profile* transitati attraverso i diversi servizi attivi presso il Carrer Service di Ateneo, ha consentito di porre in evidenza modalità differenziate di utilizzo dei servizi stessi e ha fatto emergere, in controtela, strategie di reclutamento differenziate che sollecitano ad una maggiore *tailorizzazione* delle attività di placement rivolte alle aziende. Successivamente, l'applicazione di tecniche di analisi testuale sia alle *vacancies* che a quella parte delle Guide studenti dove vengono definiti gli obiettivi formativi e gli sbocchi professionali, ha consentito di far emergere come esista, almeno sul piano formale, un sostanziale disallineamento tra ciò che l'Università offre e quanto chiede il mercato del lavoro. Nell'ambito di questo disallineamento il Career Service viene a svolgere un ruolo cruciale non soltanto per quanto riguarda l'implementazione di alcuni servizi, ma anche nel favorire, insieme ad altri organismi dell'Ateneo, quell'indispensabile raccordo tra l'area della Didattica e il mondo produttivo.

Parole chiave: mismatching – text analysis – vacancies – job profile – strategie di reclutamento – competenze trasversali.

SOMMARIO: 1. Introduzione. A proposito di *mismatch*. – 2. Alla ricerca dei laureati: ciò che chiedono le imprese. – 3. Note di metodo. – 4. Le imprese: uno sguardo d'insieme. – 5. L'individuazione dei profili e delle competenze. – 5.1. Le aree disciplinari e i profili richiesti. – 5.2. Opportunità e condizioni di lavoro. – 5.3. Le competenze trasversali richieste dalle imprese. – 5.4 La connotazione delle competenze: verbi, sostantivi, aggettivi. – 6. Considerazioni conclusive.

1. Introduzione. A proposito di *mismatch*.

Il presente contributo intende approfondire l'ambito della domanda di lavoro portando attenzione alle opportunità occupazionali e di training che il mondo delle imprese e delle istituzioni mette a disposizione dei laureati dell'Università di Firenze. In particolare, al centro di questa riflessione si colloca il tema del *mismatch*.

Come è ampiamente noto, con questo termine si è soliti indicare in letteratura il non allineamento, il divario tra la domanda e l'offerta di lavoro. Il *mismatch* nel mercato è legato alle caratteristiche del capitale umano dei lavoratori, ai requisiti e ai compensi dei posti di lavoro, ma anche al processo attraverso il quale si ha l'incontro tra i lavoratori e i posti vacanti (Centra & Tronti, 2011).

A tale proposito si possono individuare tre tipologie di *mismatch* in base alle cause che determinano la situazione di squilibrio nel mercato: il mismatch territoriale, causato da diversi ritmi di crescita e sviluppo delle aree di uno stesso Paese; il mismatch settoriale, causato da differenze di remunerazione, produttività e tecnologia nei diversi settori che compongono l'apparato produttivo; il mismatch di qualifica, causato da un'offerta di lavoro non in linea con le esigenze del mercato e da una domanda inevasa a causa delle qualifiche professionali richieste. Riguardo a questa terza fattispecie è possibile distinguere ulteriormente tra *educational mismatch* e *skill mismatch*, cioè la mancata corrispondenza tra le competenze o il livello d'istruzione degli individui e quelli richiesti dal mondo del lavoro. Nel caso dell'*educational mismatch* il riferimento è al mancato allineamento tra il titolo di studio posseduto da un individuo e quello richiesto per la posizione organizzativa che ricopre in un'impresa. Si è in presenza di *skill mismatch*, invece, quando si assiste alla mancata corrispondenza tra le competenze e le abilità di cui è dotato un individuo e quelle richieste dall'impresa per il lavoro che svolge o è chiamato a svolgere. Riguardo a quest'ultimo aspetto, che rappresenta l'oggetto specifico di questo contributo, il mancato incontro tra domanda e offerta di skill può essere dovuto a diverse cause; tra queste, oltre a percorsi formativi non adeguati, va annoverata anche un'azione non efficace dei protagonisti del processo di selezione e di reclutamento, come per esempio gli intermediari del mercato del lavoro, che dovrebbero facilitare l'incontro tra le necessità aziendali e l'offerta di competenze da parte dei neolaureati.

La qualità del processo di selezione e inserimento occupazionale è però influenzato anche da caratteristiche aziendali, come la dimensione e la struttura organizzativa interna delle imprese, in particolare per quanto riguarda la gestione delle risorse umane (Ferrante, 2015). Non va, inoltre, dimenticato che le competenze sono correlate con varie caratteristiche della persona, come il titolo di studio, l'attività svolta, l'esperienza lavorativa acquisita, il settore in cui opera ed altro ancora. Le competenze sono così variegate da rendere difficoltoso il loro uso a fini di classificazione delle persone.

Pertanto, per tracciare una rappresentazione stilizzata del profilo di un lavoratore, si tende ad adottare come criterio classificatorio il titolo di studio. Il livello di istruzione e l'indirizzo degli studi suggeriscono, infatti, la presenza di una *forma mentis* nella persona, la quale costituisce uno degli elementi tenuti in considerazione da parte delle imprese nel momento dell'assunzione, specie nel caso di giovani che hanno da poco concluso il loro percorso di studi (Assolombarda, 2007).

L'ipotesi da cui muove l'analisi qui proposta è che, nel determinare lo *skill mismatch*, accanto alle variabili appena ricordate esista un problema di opacità semantica che grava tanto sui profili ricercati che sulle competenze richieste. In particolare, si ritiene che nel formulare la descrizione delle *vacancies* disponibili le imprese facciano riferimento a un universo di concetti e significati che, afferendo all'universo strettamente professionale, può risultare scarsamente intelli-

bili per chi esce dal mondo della formazione universitaria. Questo sfasamento concettuale appare aggravato dal fatto che le richieste del mercato (il modo in cui vengono formulate prima ancora che il loro contenuto) risultano molto spesso poco rispondenti a ciò che l'Università dichiara di offrire, tanto in termini di obiettivi formativi che di opportunità occupazionali.

Scopo di questo contributo è quello di mettere in evidenza quanto questo sfasamento, prima ancora che la sostanza, interessi la formulazione di ciò che si cerca e di ciò che si offre. Lo scritto propone un'analisi delle opportunità di lavoro e di tirocinio professionale, raccolte tra il 2015 e il 2016 attraverso i vari servizi attivati nell'ambito del Career Service di Ateneo ed in particolare le *vacancies* inserite dalle imprese sul Portale Almalaurea e quelle proposte nell'ambito dei Career Day. La riflessione si svilupperà tanto in una prospettiva quantitativa che qualitativa attraverso un'analisi testuale e del contenuto applicata alle declaratorie con le quali vengono individuati dalle imprese i profili richiesti.

Come emerge da un crescente corpus di ricerca (Mezzamanica & Boselli 2013; Balbi, Grassia & Infante, 2008; Di Meglio, Grassia & Misurica 2007; Corsi, 2003) l'analisi testuale rappresenta un'utile strategia per studiare le richieste di laureati da parte del mondo del lavoro, e ciò grazie alla possibilità che offre di sfruttare nuove fonti informative per descrivere in modo quantitativo e qualitativo le caratteristiche ricercate dalle imprese. Le usuali fonti disponibili per lo studio della transizione università-lavoro sono relative ad indagini rivolte prevalentemente agli stessi laureati (offerta di lavoro), mentre fonti che descrivano in modo qualitativo il lato della domanda sono molto esigue. Da qui l'esigenza di progettare un approccio per reperire i dati che rispondano a questa esigenza informativa.

Mentre la soluzione di progettare indagini *ad hoc* rivolte agli operatori del mercato del lavoro è di difficile realizzazione a causa, soprattutto, degli elevati costi, l'analisi testuale degli annunci pubblicati dalle imprese consente, al contrario, di valorizzare un ricco patrimonio informativo reperibile a costo zero. L'analisi testuale permette, infatti, di estrarre informazioni non note a priori contenute in dati non strutturati. La crescente disponibilità di risorse linguistiche informatizzate e la larga diffusione dei testi consultabili on-line hanno portato a trovare soluzioni che non si fondano più soltanto su strumenti derivanti dalla statistica testuale (Bolasco, 2004; Lebart & Salem, 1984; Lebart & Morineau, 1985; Lebart & Salem, 1988), ma che scaturiscono da una stretta multidisciplinarietà che associa a questi, con uguale importanza, strumenti informatici e linguistici nell'area del *text mining*.

Per *text mining* si intende l'insieme di tecnologie e procedure che mettono in concatenazione operazioni di *information retrieval* e *information extraction* (Berry & Kogan, 2010; Bolasco, 2005; Bramer, 2007; Hearst, 2003). Tali tecnologie, tendenti a catturare la sola informazione rilevante presente nei testi, integrano in maniera intrinsecamente interdisciplinare metodi statistici propri del *data mining* e tecniche di intelligenza artificiale, al fine di creare, a partire da fonti non strutturate, conoscenza utilizzabile. Il *text mining* è, quindi, un pro-

cesso che impiega un insieme di algoritmi per la conversione dei testi non strutturati in dati strutturati e fa ricorso a metodi quantitativi di analisi. Le procedure e le tecniche di *text mining* tendono in sostanza a trattare i materiali testuali in formato libero, usando quindi dati non strutturati, estraendo da queste informazioni specifiche, che vengono poi riportate in database tradizionali sotto forma di dati codificati in campi strutturati, dai quali poter successivamente trarre informazione capaci di creare valore.

Tecniche di *text mining* sono state più volte utilizzate per studiare gli annunci di lavoro al fine di comprendere la domanda proveniente dal mercato (Balbi et al., 2008; Di Meglio et al., 2007), ma non sono mai state applicate per approfondire le caratteristiche dell'offerta di lavoro. In questo breve saggio, dopo aver evidenziato il modo in cui si esprime la domanda in merito al reclutamento dei laureati si passerà ad esaminare, sempre avvalendosi dell'ausilio dell'analisi testuale, gli obiettivi formativi e le opportunità professionali proposte dai singoli Corsi di Studio attivi nell'a.a. 2014/2015 presso l'Ateneo di Firenze sulla base di quanto contenuto all'interno delle Guide dello studente delle diverse Scuole. L'ipotesi da cui si muove è che, almeno in una certa misura, obiettivi formativi e sbocchi occupazionali non solo rappresentino un richiamo per le possibili matricole ma diano conto in modo sufficientemente fedele del bagaglio di competenze acquisibile attraverso un determinato percorso di studio. La finalità ultima sarà quella di far emergere se esista, ed eventualmente in quale misura, una rispondenza tra domanda e offerta nei diversi ambiti disciplinari e di mercato.

Nella parte conclusiva del saggio verrà proposta una valutazione d'insieme volta a far emergere aspetti di criticità sui quali può inserirsi l'azione del Career Service tanto per quanto riguarda la "profilazione" delle *vacancies* da parte delle imprese che la descrizione dell'offerta formativa da parte dei Corsi di Studio.

Va, infine, precisato che quanto proposto all'interno di questo contributo non si prefigge di fornire un'analisi esaustiva sul tema. L'idea è quella di evidenziare tanto le opportunità conoscitive che possono aprirsi grazie all'opportuna valorizzazione dei dati di funzionamento del Career Service che le potenzialità offerte da strumenti di analisi testuale.

2. Alla ricerca dei laureati: ciò che chiedono le imprese.

Cosa si aspettano di trovare le imprese quando vanno a reclutare laureati? Nell'autunno del 2015 Almalaurea ha presentato i risultati dell'indagine "I neo-laureati nel mondo del lavoro – Canali di reclutamento, profili, esigenze delle imprese" realizzata in collaborazione con Centromarca, Associazione Italiana dell'Industria di Marca. Scopo dell'indagine era quello di esaminare, attraverso le opinioni espresse dai responsabili della selezione del personale di 256 aziende (industriali, dei servizi e del mondo agricolo) le strategie di reclutamento e i punti

di forza e di debolezza riscontrati nei neolaureati. In particolare, l'indagine si proponeva di mettere in luce il processo di selezione adottato dalle aziende enucleandone le diverse componenti: i canali di ricerca più utilizzati; le competenze più richieste nei candidati, gli aspetti del curriculum considerati più rilevanti e, infine, le competenze trasversali maggiormente ricercate ed effettivamente riscontrate.

Per quanto riguarda i canali di ricerca l'indagine mette in evidenza come quelli maggiormente utilizzati per entrare in contatto con i neolaureati siano i servizi di placement universitario, i siti internet aziendali e i servizi di selezione offerti da AlmaLaurea, quest'ultimo maggiormente diffuso tra le imprese di piccola dimensione. Tra le grandi imprese entrano in gioco anche altri canali di ricerca: ad esempio, la partecipazione ad eventi pubblici di incontro tra domanda e offerta di lavoro come fiere, eventi, career day, ma anche l'utilizzo di social network o social media (in particolare LinkedIn, seguito da Facebook e Twitter) e l'utilizzo di siti internet per il recruiting. Le inserzioni sui giornali, il ricorso ai centri per l'impiego (CIP) e il portale del Ministero del lavoro (ClicLavoro) risultano, invece, canali di ricerca tendenzialmente superati da nuove tecnologie e internet. L'indagine mostra, inoltre, che sebbene esista una grande varietà di canali disponibili a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la loro reale efficacia non venga valutata in modo particolarmente positivo: superano a malapena il punteggio di 7 punti (valore medio, su scala 1-10) i tre canali di ricerca maggiormente utilizzati dalle aziende. Il mismatch tra ciò che il mondo del lavoro ricerca e quanto è effettivamente disponibile sul mercato risulta estremamente elevato.

Dal rapporto emerge che quasi due responsabili su tre lamentano uno scarso numero di candidature ricevute, e quasi la metà segnala la mancanza delle caratteristiche adeguate alla posizione richiesta. A questo si aggiunge un 14% secondo cui i processi di selezione sono troppo lenti e fanno perdere candidature interessanti. Se, invece, si considera l'insieme delle caratteristiche e delle competenze dei laureati si può valutare il mismatch esistente riguarda prevalentemente il titolo di studio conseguito, le competenze linguistiche, l'obiettivo professionale e le ambizioni del candidato. Seguono le competenze informatiche, il livello di mobilità e disponibilità a trasferte, la regolarità negli studi, le soft skills (competenze trasversali), i punteggi agli esami e il voto alla laurea, fino a elementi quali esperienze di studio o lavoro all'estero, la conoscenza del settore di attività dell'azienda ed eventuali lavori precedenti.

Emergono, tuttavia, alcune differenze a seconda della dimensione aziendale: le piccole imprese, oltre al titolo di studio e alle conoscenze linguistiche, prestano particolare attenzione alla conoscenza da parte del candidato del settore specifico di attività dell'azienda, al punteggio medio degli esami, al voto di laurea e alla velocità di ottenimento del titolo. Le grandi imprese a questi requisiti aggiungono le soft skills come elemento importante del processo di selezione. Un peso meno rilevante lo giocano il genere del laureato, la "reputazione online", eventuali referenze, così come riconoscimenti, accreditamenti e studi pre-univer-

sitari. I gap maggiori tra le esigenze delle imprese e le caratteristiche dei candidati si evidenziano a livello di obiettivi e ambizioni professionali, conoscenza del settore di attività dell'azienda e competenze trasversali. La differenza supera i 20 punti percentuali per le esperienze di studio/lavoro all'estero, le conoscenze informatiche e linguistiche, i tirocini/stage post-laurea, le competenze acquisite all'università, l'ateneo di provenienza e la disponibilità a trasferte di lavoro. Di converso, viene rilevata una buona corrispondenza per quanto riguarda gli aspetti legati alle caratteristiche sociali e demografiche dei candidati (genere, reputazione online, diploma conseguito, ecc.) e il titolo di studio.

Le competenze ritenute più importanti dalle aziende sono la motivazione, l'impegno lavorativo, la flessibilità, l'adattabilità, la capacità relazionale, l'orientamento al risultato e agli obiettivi. Sempre dall'indagine AlmaLaurea, emerge anche come le preferenze siano diverse a seconda della dimensione aziendale: le imprese di grandi dimensioni prediligono la motivazione e l'impegno, le capacità relazionali, la flessibilità e l'adattabilità, nonché il lavoro in gruppo e il conseguimento degli obiettivi. Per le piccole imprese, invece, sono aspetti preferenziali la precisione e l'attenzione ai dettagli, la motivazione e l'impegno lavorativo.

A livello complessivo, il Rapporto AlmaLaurea evidenzia come, nella prospettiva delle imprese coinvolte nell'indagine, le maggiori criticità per ciò che riguarda il collegamento tra Università e mondo produttivo siano rappresentate, principalmente, dal limitato orientamento pratico degli insegnamenti universitari che ostacola il rapido inserimento dei laureati in azienda – che sarebbe da affrontare attraverso lo svolgimento di un maggior numero di stage durante gli studi e l'implementazione di esperienze di *project work* in azienda – dalla scarsa attenzione al tema placement tributato normalmente da parte delle Università, dal gap tra soft skill ricercate e ritrovate nei candidati, e che riguarda principalmente l'autonomia e la capacità decisionale, il grado di flessibilità e l'adattabilità, il conseguimento di obiettivi, la motivazione al lavoro, la precisione e l'attenzione ai dettagli, mentre non si riscontrano grosse carenze per quanto riguarda il lavoro di gruppo, l'apprendimento continuo e l'attitudine alla leadership. In generale, quello delle soft skill rappresenta un tema delicato in quanto le competenze trasversali non sono certificabili dalle Università e i responsabili della selezione non possono fare affidamento solamente sull'autodichiarazione dei laureati. Le aziende, fino ad oggi, hanno potuto acquisire informazioni su quali siano le reali competenze dei candidati basandosi, principalmente, oltre che su specifici *tool* presenti sul mercato, su test di valutazione, sulle esperienze lavorative pregresse o sugli interessi mostrati. È evidente come, in questa prospettiva, esperienze di Assessment Center, come quelle promosse nell'ambito del Career Service dell'Università di Firenze e analizzate nel secondo capitolo di questo volume, rappresentino un'opportunità di grande interesse.

L'ultimo elemento che, infine, emerge dal rapporto Almalaurea è come una delle criticità che contraddistinguono il rapporto tra università e mondo produttivo in relazione allo specifico tema del reclutamento sia rappresentata dalla diffi-

coltà che le imprese hanno nel comunicare ai laureati le reali richieste aziendali. Si tratta di una questione nota e spesso approfondita in relazione agli effetti prodotti in termine di *mismatching* ma ancora scarsamente soggetta ad analisi per quanto riguarda le cause. Non è questa la sede adeguata per sviluppare in modo compiuto una riflessione di tale portata; nelle pagine che seguono, ci proponiamo tuttavia di prestare attenzione ad alcuni aspetti che hanno a che fare con il modo in cui le imprese comunicano i propri fabbisogni attraverso le *job descriptions* dei profili richiesti nel momento in cui entrano in contatto con i diversi servizi di placement promossi dall'Ateneo di Firenze.

3. Note di metodo.

Passiamo qui a presentare alcuni risultati dell'analisi condotta su un corpus testuale composto da 91.830 parole collezionate aggregando le seguenti basi informative: Career Book 2015 e 2016 (78.606 parole); Piattaforma AlmaLaurea per l'incontro domanda offerta di lavoro (13.234 parole). In particolare, rispetto alla prima fonte, è stato selezionato quanto le imprese partecipanti alle due edizioni del Career Day – rispettivamente 119 nel 2015 e 117 nel 2016 – hanno espresso in termini di: posizioni offerte¹; provenienza didattica consigliata; profili ricercati. Nel caso della seconda fonte, costituita dagli annunci pubblicati dalle imprese all'interno della Vetrina delle offerte di lavoro dell'Università di Firenze gestita da AlmaLaurea tra il 1 gennaio 2015 e il 30 novembre 2016, è stato selezionato quanto contenuto alle voci: posizione offerta; area aziendale; contratto. Sul piano quantitativo si tratta di 733 annunci nel 2015 e di 776 annunci nel 2016 (per un totale di 649 imprese). A questi dati vanno ad aggiungersi quelli riferibili alle 75 imprese che hanno partecipato ai Carrer Lab. Quello così aggregato è un materiale testuale vasto e assai ricco di informazioni che si presenta, tuttavia, estremamente disomogeneo e pertanto difficilmente trattabile con tecniche di analisi statistica tradizionali. In questa prospettiva il ricorso ad analisi di *text meaning* come quelle ricordate nel paragrafo precedente offre l'opportunità di valorizzare le informazioni gestionali raccolte durante l'implementazione dei servizi del Career Service traendone indicazioni utili per promuovere una riflessione intorno al tema del mismatching tra domanda e offerta di lavoro. Empiricamente si è trattato di compiere i seguenti quattro passaggi:

- *la fase dei testi*, che ha consistito nel reperimento delle fonti (nel caso specifico i Career book 2015 e 2016 e il datawarehouse di AlmaLaurea² per quanto riguarda la domanda di lavoro e le descrizioni dei singoli Corsi di Laurea offerti

¹ Le posizioni di lavoro offerte sono state rispettivamente 398 nell'edizione 2015 e 407 in quella del 2016.

² Si ringrazia a tale proposito la Dott.ssa Elena Nistri, Responsabile dell'Ufficio Orientamento e Placement dell'Ateneo di Firenze per aver provveduto a fare le estrazioni richieste sul datawarehouse di AlmaLaurea.

dalla dieci scuole dell'Ateneo di Firenze con particolare riferimento agli obiettivi formativi e agli sbocchi professionali³), nella loro formattazione (pre-processing) e nella costituzione dei documents warehouse.

- *la fase di lexical processing* o indicizzazione, nella quale è stata effettuata la parte di analisi linguistica. In particolare, nel caso del materiale testuale a disposizione, si è proceduto alla lemmatizzazione riconducendo le parole al loro lemma, in modo da non avere impatti sull'analisi dovuti a forme lessicali che differiscono solo in base a genere, quantità o, come nel caso dei verbi, a coniugazione. È stata quindi creata una lista di “parole vuote”, ovvero la lista delle parole da non includere nell'analisi (preposizioni, congiunzioni, avverbi, articoli) che non apportavano valore all'analisi. Si è invece scelto di non tradurre termini dall'inglese all'italiano perché la scelta della lingua con la quale vengono redatti gli annunci è sembrata una variabile potenzialmente interessante ai fini dell'analisi;

- *la fase di vero e proprio text mining*, in cui ai documenti così trasformati, viene applicato un algoritmo di Data Mining specifico per l'obiettivo da raggiungere. Nel nostro caso si è scelto di limitarsi, almeno in questa prima fase, esclusivamente all'applicazione della Query di Nvivo “Word Frequency” che consente di contare la ricorrenza delle diverse parole all'interno del testo;

- *la fase di valutazione* che consiste nel calcolo di misure di efficacia e/o nell'interpretazione dei risultati ottenuti. Riguardo a questo passaggio si è scelto di far ricorso alle Tag-Cloud generate da NVivo dove vengono visualizzate le parole più ricorrenti con un'ampiezza del carattere proporzionale alla frequenza rilevata. Grazie all'estrema chiarezza comunicativa e alla semplicità interpretativa ci è sembrato che le Tag-Cloud rappresentassero lo strumento di text mining più utile da utilizzare all'interno di un volume che intende proporsi, anche, come strumento utile ai fini dell'orientamento di studenti e laureati.

Nell'ambito del nostro lavoro, al processo di text mining così come sopra descritto, si è aggiunta una parte di analisi grammaticale e semantica volta ad isolare all'interno del testo i termini riconducibili a specifiche categorie grammaticali (verbi; sostantivi e aggettivi) e ad ambiti tematici utili a connotare la domanda espressa dalle imprese (la provenienza didattica consigliata; l'area aziendale alla quale è destinata la risorsa umana; la figura professionale richiesta; le task previste; le competenze richieste con particolare attenzione a quelle linguistiche e informatiche; le condizioni contrattuali; la sede di lavoro)⁴.

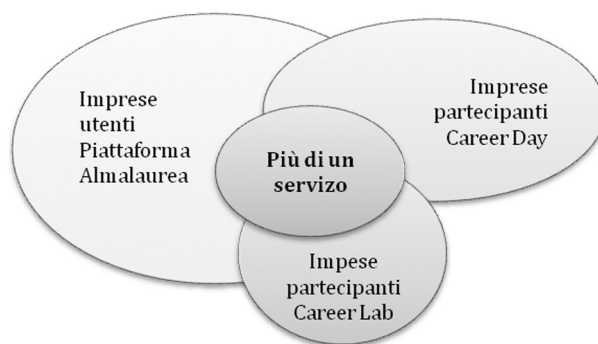
³ Questa seconda operazione è stata resa possibile grazie al lavoro svolto dai borsisti che hanno collaborato con il Career Service nel periodo aprile 2014-aprile 2015.

⁴ Anche questa parte di analisi è stata realizzata utilizzando il software NVivo che consente di organizzare il testo sulla base di nodi tematici precedentemente individuati. In questo modo è stato possibile ovviare al problema di una ricodifica ex post di informazioni testuali spesso disomogenee come quelle raccolte attraverso i due canali utilizzati.

4. Le imprese: uno sguardo d'insieme.

È utile iniziare l'analisi prendendo in considerazione l'universo delle imprese che sono state coinvolte nelle attività del Career Service nel corso del periodo aprile 2015 novembre 2016⁵ per fornire un quadro relativo non tanto alla dimensione quantitativa del fenomeno ma all'intensità del rapporto che si è instaurato tra i soggetti economici e i servizi di placement offerti dall'Ateneo. In particolare, come mostra la Figura 1 ci interessa evidenziare quel nucleo di imprese coinvolte in più attività tra quelle messe a disposizione nel corso del periodo considerato.

Fig. 1. Popolazioni di imprese coinvolte nei diversi servizi attivati presso il Career Service.



Il confronto tra gli archivi⁶ ha consentito di individuare comportamenti diversi messi in atto delle imprese che sono stati ricondotti ad una tipologia caratterizzata in base alla ricorrenza dei soggetti all'interno degli archivi stessi. Questa tipologia si articola in quattro differenti profili:

Le *imprese in vetrina*: quelle che si sono limitate all'iscrizione alla piattaforma Almalaurea che consente di pubblicare offerte (di lavoro e di stage) e di scaricare i CV dei laureati.

Le *imprese occasionali*: quelle che, iscritte o meno alla piattaforma Almalaurea, hanno partecipato ad una sola delle attività promosse nel periodo considerato;

Le *imprese fidelizzate*: quelle che hanno partecipato ad almeno due attività diverse (i due Career Day 2015 e 2016 o un Career Day e un Career Lab);

Le *imprese partenrs*: quelle che hanno partecipato a tutti e tre gli eventi considerati (i due Career Day e almeno un Career Lab).

⁵ I dati relativi ai Career Lab si fermano al settembre 2016.

⁶ Si tratta di un confronto reso complesso a causa della parziale disomogeneità delle informazioni presenti: ad esempio le imprese sono state registrate di volta in volta con denominazioni diverse, aspetto questo che ha reso necessario un controllo accurato di una grossa mole di informazioni e una successiva ricodifica dei dati.

Fig. 2. Profili di imprese definite sulla base dell'intensità di utilizzo dei diversi servizi attivati presso il Career Service.



La Figura 2 consente di evidenziare la tipologia fornendo anche alcuni dati quantitativi. È in primo luogo possibile distinguere un nucleo di imprese che limitano la loro partecipazione ai servizi all'utilizzo della piattaforma Almalaurea si tratta di 576 sul totale delle 649 che hanno pubblicato annunci sulla *vetrina* di incontro domanda/offerta. Dovendone tratteggiare sommariamente le caratteristiche possiamo dire che queste si contraddistinguono rispetto a quelle più attive sulla base di alcuni aspetti: la natura (sono sovra rappresentati gli enti, pubblici e non; gli studi professionali; le grandi imprese di servizi); l'ambito territoriale (sono sovra rappresentate le imprese che hanno sede al di fuori del contesto regionale); la dimensione (sono sovra rappresentate le piccole imprese con meno di dieci addetti); e, soprattutto si tratta con maggiore frequenza di realtà che offrono opportunità di stage/tirocinio post laurea o posizioni e contratti non meglio identificati (manca la voce o è presente la generica dizione "altro").

Le restanti 73 imprese che non si limitano al solo utilizzo della piattaforma, confluiscono, assieme alle altre che pur avendo usufruito dei servizi di Placement non sono iscritte al servizio gestito da Almalaurea, all'interno del gruppo delle 245 imprese *attive* e che si articola negli altri tre profili individuati. Quello delle *imprese occasionali* (79,7%)⁷, vale a dire quelle realtà che hanno partecipato ad un solo evento ed in particolare 36,5% al Career Day 2015; il 31% al Career Day 2016 e il 32,5% ad almeno un Career Lab. Le *imprese fidelizzate* (17,9%) che

⁷ Le percentuali sono in questo caso calcolate su un totale composto da 245 imprese.

hanno partecipato ad almeno due iniziative: (80% ad entrambi i Career Day e 20% a uno dei due Career Day e a un Career Lab). Infine le *imprese partner* (2,4%) che hanno partecipato a tutti gli eventi e che, nella totalità dei casi sono anche iscritte alla Piattaforma Almalaurea. Per quanto numericamente limitato questo nucleo presenta caratteristiche qualitative peculiari: riunisce imprese di grandi dimensioni che operano, e spesso nascono, sul territorio toscano per quanto in settori anche differenziati (farmaceutico, sistemi informativi, servizi alla persona; commercio).

Se fin qui abbiamo avuto la possibilità di dar conto dell'intensità di utilizzo dei servizi, può essere adesso interessante considerare la durata del rapporto prendendo in considerazione i soli dati relativi alle imprese che hanno partecipato alle edizioni del Career Day che vanno dal 2012 al 2016 nel tentativo di individuare in che misura ci sia stato un ricambio ovvero quanto il servizio tenda a rivolgersi a gruppi di imprese fidelizzati. In prima battuta è necessario sottolineare come il numero delle imprese sia cresciuto passando dalle 89 del 2012 alle 117 del 2016 con un incremento del 31%. Nel confronto tra le due edizioni emerge anche una riduzione degli studi professionali a vantaggio delle aziende che si accompagna ad una maggiore differenziazione dei settori in cui operano le imprese. In generale si nota come nel passaggio da un'edizione all'altra esista un nucleo che oscilla tra il 30 e il 45% di aziende che si ripresenta all'edizione successiva. Questa percentuale è salita nell'ultimo anno: ben il 57% delle realtà che avevano partecipato al Career Day del 2015 si sono ripresentate anche a quello del 2016, mostrando un evidente gradimento del servizio sperimentato. In buona parte si tratta di imprese che erano presenti anche all'edizione del 2014, o che, addirittura, vantano un rapporto più o meno stabile che data dal 2012. A questo proposito può essere utile sottolineare come, a fronte di imprese che ritroviamo costantemente tra i partecipanti a tutte le edizioni e quelle che vantano presenze puntuali, esistono realtà che orbitano attorno al servizio ripresentandosi saltuariamente dopo periodi più o meno prolungati di latenza forse motivata dall'assenza di *vacancies*.

La Figura 3 consente di rimettere insieme gli aspetti fin qui trattati evidenziando come, considerando sia l'intensità d'utilizzo dei servizi che la durata del rapporto sia possibile distinguere tra tre componenti nei confronti delle quali è necessario vengano immaginate strategie diverse di coinvolgimento da parte del Career Service: quella delle imprese partner e fidelizzate che possono essere, come in parte sta già accadendo, coinvolte direttamente nel lavoro di progettazione e sperimentazione dei servizi anche attraverso una *tailorizzazione* degli stessi; le imprese che gravitano nell'orbita del Career Service ma senza avere un rapporto stabile, nei confronti delle quali è necessario fare un lavoro orientato all'individuazione del fabbisogno formativo e alla crescita della domanda nei confronti dei servizi; le imprese che al momento sono solo marginalmente coinvolte dalle attività di placement nei confronti delle quali è necessario sviluppare una più incisiva campagna informativa relativamente ai servizi offerti. L'obiettivo finale dovrebbe essere infatti quello di portare il maggior numero di imprese a

transitare dall'area della marginalità a quella che gravita più attivamente intorno ai servizi e da questa a quella che riunisce il nucleo delle imprese partner e fidelizzate.

Fig. 3. Schema riassuntivo dei diversi gruppi di imprese definiti sulla base dell'intensità e della durata del coinvolgimento nei diversi servizi attivati presso il Career Service.



5. L'individuazione dei profili e delle competenze.

Passiamo ad evidenziare quanto è emerso dall'analisi realizzata sul materiale testuale costituito dalle *vacancies* espresse dalle imprese. L'autoevidenza della rappresentazione grafica utilizzata rende ridondante un commento di dettaglio; fatte salvo alcune sottolineature ci limiteremo, dunque, a proporre le Tag-Cloud che emergono dall'elaborazione dei dati riservandoci di trarre alcune considerazioni complessive in conclusione del capitolo.

5.1. Le aree disciplinari e i profili richiesti.

Iniziamo con il mostrare quanto emerge dall'analisi delle aree disciplinari⁸ verso cui le imprese considerate rivolgono la loro attenzione per il reclutamento di laureati (Figura 4).

⁸ A questo proposito va evidenziato come i due dataset utilizzati non fossero omogenei. Nel caso della piattaforma AlmaLaurea le imprese che registrano i propri annunci sono chiamate ad indicare un macro-settore disciplinare (Agraria e veterinaria, Architettura, Artistico, Chimico-farmaceutico, Difesa e sicurezza, Economico-statistico, Educazione fisica, Geo-biologico, Giuridico, Ingegneria, Insegnamento, Letterario, Linguistico, Medico, Politico-sociale, Psicologico, Scientifico) che corrisponde solo in parte a quello, più di dettaglio, indicato dalle imprese che si iscrivono al Career Day. Ai fini dell'analisi si è dunque proceduto attraverso una lemmizzazione ed un'aggregazione sulla base di contenuti semantici omogenei.

Fig. 4. Aree disciplinari maggiormente indicate dalle imprese.



Fig. 5. Profili maggiormente richiesti dalle imprese.



Nell'evidenziare la diversa predominanza degli ambiti formativi – netta quella dell'area ingegneristica, seguita da quelle scientifica ed economica – ci si trova di fronte ad un dato largamente atteso alla luce delle conoscenze di cui disponiamo in merito ai fabbisogni formativi delle imprese e alle preferenze del mercato del lavoro che premiano, da sempre i laureati in questi settori. Con tutta probabilità non si tratta soltanto di un mercato più ampio ma anche di un mercato che, più di altri, si dimostra attento e interessato ai canali di reclutamento messi a disposizione dalle università. A questo proposito va sottolineato come tendenzialmente le imprese che direzionano la propria ricerca verso l'ambito ingegneristico siano

più selettive rispetto alle altre: l'area ingegneristica è, insieme all'economica, quella che risulta meno frequentemente associata con altre aree disciplinari mentre è abbastanza frequente che le due aree si trovino insieme andando a definire un comune ambito di reclutamento. L'area economica, oltre che con ingegneria è frequentemente associata all'area giuridica e, in subordine a quella politico-sociale; l'area ingegneristica è invece di frequente associata a quella scientifica. Esistono delle aree disciplinari come quella politico-sociale, letteraria e dell'insegnamento, ma anche psicologica e in parte scientifica, che si trovano come unico ambito di reclutamento previsto dalle imprese solo in un numero ridottissimo (complessivamente inferiore a 5) di annunci. Congruente con quanto emerge dalla Tag-Cloud relativa alle aree disciplinari è l'immagine relativa ai profili richiesti (Figura 5) e alle mansioni che le risorse umane ricercate sono chiamate a svolgere all'interno delle imprese (Figura 6).

Fig. 6. Mansioni chiamate a svolgere all'interno delle imprese.



Riguardo all'indicazione dell'area didattica consigliata e alla definizione del profilo professionale si riscontrano, in generale, all'interno del corpus testuale considerato, delle fortissime differenze. Queste riguardano, in prima battuta, la presenza/assenza dell'informazione ma anche il livello di dettaglio fornito riguardo a ciò che si sta cercando. In particolare, una prima distinzione può essere operata tra le imprese che disegnano la *vacancies* a partire dall'area disciplinare, trascurando la definizione del profilo, e, viceversa, quelle che entrano magari in modo dettagliato nella descrizione di ciò che cercano senza far menzione dell'area didattica consigliata. Volendo sistematizzare quanto emerso dall'analisi del testo in merito a queste due dimensioni, è possibile individuare uno schema, definito dalla maggiore minore genericità del profilo e dalla maggiore minore am-

piezza delle aree disciplinari considerate, all'interno del quale collocare situazioni tipiche riconducibili ad altrettante strategie di *recruitment*.

Tab. 1. Tipologia di strategie di reclutamento adottate dalle imprese.

	PROFILO SPECIFICO	PROFILO GENERICO
AREA DISCIPLINARE RISTRETTA	Strategia selettiva <i>Si cercano laureati nel corso di laurea x per ricoprire il profilo P</i>	Strategia esclusiva <i>Si cercano laureati nel corso di laurea x o nell'area disciplinare X</i>
AREA DISCIPLINARE ALLARGATA	Strategia inclusiva <i>Si cercano laureati che provengono dalle aree disciplinari X, Y, Z,... per ricoprire il profilo P</i>	Strategia aperta <i>Si cercano laureati.</i>

Nel quadrante della **strategia selettiva**, troviamo quegli annunci, che interessano prevalentemente il settore tecnico ingegneristico ma che si ritrovano anche nell'ambito giuridico e più ampiamente libero-professionale, che evidenziano una relazione diretta tra un determinato percorso, di studi che solo consente di acquisire le competenze utili, e uno specifico ambito professionale considerato di elezione.

Nel quadrante che abbiamo denominato della **strategia esclusiva**, si trovano tutti quegli annunci che, pur in presenza di un profilo lavorativo generico, manifestano interesse per uno specifico ambito disciplinare o, addirittura, per un singolo corso di Laurea. Tipico, in proposito, il caso di alcuni annunci rivolti a laureati in ambito economico. In questo caso si ha l'impressione di trovarsi di fronte ad una preferenza nei confronti, non tanto delle competenze tecniche, ma di quelle trasversali. Ugualmente le imprese possono essere portate a riconoscere il *brand* che si porta dietro un certo tipo di Scuola accordata alle competenze trasversali acquisite nell'ambito di un percorso di studi cos  come ad un effetto reputazionale che interessa alcuni ambiti formativi o alcune Scuole.

Con il terzo quadrante, quello della **strategia inclusiva**, si passano a considerare quegli annunci che ricomprendono una pi  ampia offerta formativa pur in presenza di un profilo professionale specifico. In questo caso si pu  andare da annunci che prevedono un numero selezionato di provenienze didattiche, come ad esempio laureati presso le scuole di Economia e Ingegneria chiamati a ricoprire mansioni gestionali, ad annunci che arrivano a interessare tutta, o una larghissima fetta dell'offerta formativa dell'Ateneo, da impiegare nello svolgimento di attivit  estremamente semplici o rispetto a cui assume maggior valore il training in azienda rispetto alle competenze curriculari acquisite.

L'ultimo quadrante, infine, è quello che della **strategia aperta** che comprende annunci rivolti genericamente a laureati da impiegare nello svolgimento di mansioni non meglio specificate. Da rilevare come, in questo specifico caso, si possano ritrovare imprese che operano sia in settori *low* che *high skilled*. In questo secondo caso si tratta spesso di imprese dotate di strutture interne di selezione delle risorse umane probabilmente interessate ad utilizzare il Career Day come strategia volta ad operare un pre-screening delle risorse umane.

Tener presente questa tipologia, approfondirne la validità attraverso ulteriori verifiche empiriche, può aiutare nel mettere a punto strategie organizzative nell'ambito del Placement più efficaci tanto per le imprese che per i laureati. Per essere certi che i diversi livelli di dettaglio con cui sono definiti i profili e individuate le aree disciplinari di afferenza dei laureati, possono non essere casuali ma riconducibili a specifiche strategie di *recruitment*, è tuttavia necessario che, in prima istanza, le imprese siano guidate dagli stessi soggetti che presiedono al Career service ad una corretta e accurata compilazione delle *vacancies*.

5.2. Opportunità e condizioni di lavoro.

Passiamo adesso ad analizzare come la domanda di laureati si declini in base alle opportunità concretamente offerte. Il primo aspetto può essere interessante mettere in luce dove territorialmente si collochino le sedi di lavoro.

Fig. 7. Sedi di lavoro indicate dalle imprese.



Se, come emerge dalla Figura 7, la presenza di Firenze e di comuni dell'area limitrofa evidenziano il permanere di una relativa chiusura del mercato del lavoro cui si accede tramite i servizi di placement, va tuttavia sottolineata la presenza di riferimenti numerosi e frequenti ad un contesto nazionale e sovra nazionale più o meno puntualmente caratterizzato.

pio e low skill tanto più generiche (fino ad essere completamente assenti) sono le condizioni contrattuali offerte.

In relazione all'aspetto appena analizzato, ci sembra utile sottolineare come, la mancanza di un riferimento alle concrete opportunità offerte contribuisca a definire un contesto di asimmetria informativa tra domanda e offerta di lavoro che può incidere negativamente sulle aspettative dei laureati e sul loro livello di fiducia nel sistema, in primis quello universitario. In particolare, l'impossibilità di conoscere preventivamente le "condizioni d'ingaggio" può andare a scapito di quella consapevolezza nell'orientarsi verso il mercato del lavoro la cui promozione rappresenta uno degli elementi cardine di tutto il sistema di Orientamento e Placement promosso dall'Ateneo di Firenze. Sollecitare le imprese, magari partendo da quelle partner e fidelizzate, ad andare più decisamente in questa direzione può rappresentare uno degli elementi che potranno favorire un più diffuso e motivato utilizzo delle opportunità messe a disposizione nell'ambito del Career Service.

5.3. Le competenze trasversali richieste dalle imprese.

Le competenze trasversali rappresentano, come abbiamo precedentemente accennato, un tema cruciale nelle strategie di *recruitment* delle imprese: da un lato perché sono considerate di fondamentale importanza ma, dall'altro, risultano difficilmente declinabili in concetti e termini utili ai fini della ricerca e selezione delle risorse umane da impiegare. Sfuggono parzialmente a questi limiti tanto le competenze linguistiche che quelle informatiche governate da criteri di definizione e misurabilità, relativamente più oggettivi.

Fig. 9. Competenze linguistiche richieste dalle imprese.



Riguarda alle prime, la Figura 9 consente di evidenziare, da un lato come la conoscenza dell'inglese venga ritenuta un prerequisito imprescindibile, e specificamente menzionato all'interno della stragrande maggioranza (452) delle *job descriptions*. Le altre lingue, se presenti, rivestono un'importanza relativa decisamente marginale. È invece interessante notare come, in molti casi, la competenza linguistica venga qualificata o sulla base della forma (orale o scritta) o sul livello, anche formale raggiunto (*fluency*, *proficiency*).

in relazione all' atteggiamento dinamico (intraprendere, acquisire, *manage*, *learn*...) e proattivo (intraprendere, migliorare, procacciare, crescere, ...). L'idea complessiva che emerge è, dunque, quella dell'acquisizione e non de consolidamento o dell'assestamento della posizione: verbi come "possedere", "adattarsi" mostrano frequenze basse, e lo stesso "conoscere", come prerequisito di partenza, sembra assumere un ruolo relativamente marginale.

Fig. 11. Verbi attraverso i quali le imprese esprimono le competenze richieste.



Passando ai sostantivi, non stupisce dunque che le doti maggiormente apprezzate siano nell'ordine: flessibilità, disponibilità, autonomia, propensione, dinamicità e via di seguito. Si tratta di sostantivi che, pur con diverse connotazioni, rimandano fortemente a quell'idea di "saper essere" più che di "saper fare" che tipicamente caratterizza le così dette *soft skills*. Nello specifico si tratta di un sapere essere in ascolto e in sintonia, ma al contempo senza dipenderne, con l'impresa e le sue esigenze organizzative e produttive, oggi più che in passato, mutevoli. Si tratta, in altre parole, di possedere, o sviluppare, una predisposizione a stare in relazione con l'ambiente generando risposte adeguate. È interessante sottolineare come, per quanto in ruolo più marginale, emerga un ambito di competenze trasversali che non hanno a che fare con la dimensione dello stare in relazione ma rimandano direttamente alla sfera personale. Appartengono a questo ambito sostantivi che ci aspetteremo meno di trovare nelle *job description*: concentrazione, serietà, attenzione, riservatezza, ma più ancora sensibilità e passione.

Fig. 12. Sostantivi attraverso i quali le imprese esprimono le competenze richieste.



Passando, infine, agli aggettivi la Figura 12, dalla quale sono state eliminate le due maggiori ricorrenze (Buona/o ottima/o) considerate troppo generiche – e dunque scarsamente connotanti – e che in virtù della loro frequenza appiattivano l'immagine, è possibile rilevare come i risultati si polarizzino tra una dimensione minima (di base) e aggettivi che rimandano ad un possesso elevato (spiccata, forte, high, excellent, strong...) e qualificato (avanzato, nuove, pregresse, internazionale, technical, ...).

Fig. 12. Aggettivi attraverso i quali le imprese esprimono le competenze richieste.



Si tratta di una polarizzazione che rinvia, in ultima analisi, alle strategie di reclutamento precedentemente individuate: la dimensione minima interessa, infatti, in misura tendenzialmente maggiore le imprese che adottano strategie aperte ed inclusive mentre sarebbero le imprese che adottano strategie selettive e chiuse quelle che richiedono un possesso elevato e qualificato di competenza.

6. Considerazioni conclusive.

Non staremo in questa breve considerazione conclusiva a riprendere alcune valutazioni espresse nel corso della trattazione in merito alle indicazioni che l'analisi effettuata offre in merito a possibili percorsi di affinamento e miglioramento dei servizi di placement promossi dall'Ateneo. Ci preme, invece, sottolineare come, nonostante le inevitabili semplificazioni cui è stata soggetta l'analisi proposta, la valorizzazione delle informazioni testuali raccolte nell'ambito della gestione dei servizi erogati possa rappresentare una strada virtuosa e feconda per giungere ad una più approfondita conoscenza di ciò che le imprese chiedono oggi ai laureati. Si tratta di una conoscenza fondamentale non solo per consentire al Career Service di operare efficacemente nella prospettiva di un rafforzamento dell'orientamento in uscita dei laureati (in termini di competenze e di strategie), ma anche per poter incidere sul versante dell'offerta formativa.

Da un sommario confronto tra quanto emerso dall'analisi qui proposta e i contenuti presenti all'interno delle Guide studenti e dei siti delle diverse Scuole relativamente agli obiettivi formativi e agli sbocchi professionali, emerge, ad esempio, come si sia in presenza di un sostanziale disallineamento tra ciò che l'Università offre e quanto chiede il mercato del lavoro.

Se, come abbiamo visto, nel formulare le proprie richieste le imprese utilizzano, tendenzialmente, un linguaggio esplicito che riferisce in modo quasi esclusivo al mondo produttivo e riferito all'oggi, l'offerta formativa indulge, in massima parte, ancora molto nell'utilizzo di concetti sfumati che poco, e male, sono capaci di inquadrare quelle che sono le reali opportunità occupazionali che si presentano ai laureati che escono in questi anni dall'Università. Non ritroviamo, ad esempio, esaminando questo corpus testuale, che poche delle parole chiave usate dalle imprese per definire tanto i profili ricercati che le competenze richieste. Sostantivi come gestione, progettazione, sviluppo, ricerca o profili come professionista e responsabile, che risultano maggiormente ricorrenti nell'offerta formativa, non emergono che in modo marginale dall'analisi condotta in questo contributo. È, tuttavia, anche sulla base di queste parole che si definiscono le aspettative degli studenti che si iscrivono ai diversi corsi laurea. Se la scarsa rispondenza è un tratto generalizzabile è indubbio che alcuni settori ambiti ne siano più interessati di altri.

Nell'ambito di questo disallineamento il Career Service viene a svolgere un ruolo cruciale non soltanto per quanto riguarda l'implementazione di alcuni servizi, ma anche nel favorire, insieme ad altri organismi dell'Ateneo, quell'indispen-

sabile raccordo tra l'area della Didattica e il mondo produttivo. Accanto alla creazione di maggiori e più efficaci canali di accesso al mercato del lavoro, oltre al rafforzamento delle competenze e della capacità strategica dei laureati, quello di cui si palesa la necessità è un passaggio culturale che favorisca, anche attraverso la condivisione e lo scambio dei linguaggi, un accorciamento della distanza che ancora, nonostante i molti sforzi, continua a tenere separati, almeno in molti ambiti disciplinari, questi due mondi.

Riferimenti bibliografici.

- Adapt. (2011). *Le opportunità occupazionali dei giovani: il ruolo del placement universitario*. Coordinamento scientifico di Silvia Spazzini, Modena.
- Ballarino, G., & Bratti, M. (2009). Field of Study and University Graduates' Early Employment Outcomes in Italy During 1995-2004. *Labour*, 23(3), 421-457.
- Cappelli, P. (2012). *Why Good People Can't Get Jobs: The Skills Gap and What Companies Can Do About It*. Philadelphia: Wharton Digital Press.
- Cedefop (2012). *The Skill Mismatch Challenge in Europe. Employment and Social Developments in Europe 2012*. Lussemburgo: Ufficio Pubblicazioni dell'Unione Europea.
- Chiesi, A.M. (2006). Le modalità di ricerca del lavoro. Un'analisi delle intenzioni dichiarate. In Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (a cura di), *VIII Profilo dei laureati italiani. I primi figli della riforma* (pp. 211-227). Bologna: Il Mulino.
- Franchi, M. (2005). *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*. Roma: Donzelli.
- Kampelmann, S., & Rycx, F. (2012). The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31(6), 918-931.
- Liu, K., Salvanes, K.J., & Sorensen, E.O. (2012). Good skills in bad times: Cyclical skill mismatch and the long-term effects of graduating in a recession. IZA Discussion Paper N. 6820.
- Lomazzi, V. (2012). Focus sul mismatch: il divario di competenze. In Rinaldi, E. & De Vito, M. (a cura di), *La formazione tecnica di eccellenza per il lavoro del futuro* (pp. 69-93). Brescia: Compagnia della Stampa.
- Mazzei, A. (2004). *Comunicazione e reputazione nelle università*. Milano: Franco Angeli.
- Prenti, L., & Lomazzi V. (2013). Il supporto degli atenei italiani alla transizione università-lavoro. In Rovati, G. (a cura di), *Sussidiarietà e neolaureati e lavoro. Rapporto sulla sussidiarietà 2012/13* (pp. 139-155). Milano: Fondazione per la Sussidiarietà.
- Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 121. Parigi: OECD Publishing. Online: <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en> [11/2016].
- Wilson, R.A., & Homenidou, K. (2012). Working Futures 2010-2020. UK Commission for Employment and Skills, Evidence Report 41.
- Wolbers, M.H.J. (2003). Job Mismatches and their Labour Market Effects among School Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 3, 249-266.

STRUMENTI DI CONFRONTO SULLE COMPETENZE DEI LAUREATI: DAL CV ALL'ASSESSMENT

Ilenia Buscemi, Camillo Donati, Silvia Moretti¹

Abstract: La continua evoluzione del mercato del lavoro richiede ai laureati competenze tecniche e trasversali sempre più aggiornate. I programmi di formazione al lavoro, come previsti dalla terza missione e implementati dal Placement dell'Ateneo fiorentino, forniscono strumenti efficaci per accrescere l'employability di studenti, laureati e dottori di ricerca. Partendo da un'analisi dei fabbisogni professionali e della letteratura di riferimento, verrà descritto il processo a supporto della auto-consapevolezza e dello sviluppo di competenze. Verranno, dunque, presentati i servizi in essere: SEMOL, LABORATORIO DI RICERCA ATTIVA DEL LAVORO, ASSESSMENT CENTER, CV CHECK e VIDEO CV. Sulla base delle evidenze dello stato dell'arte saranno, infine, avanzate ipotesi di sviluppo futuro.

Parole chiave: auto-consapevolezza; competenze trasversali; formazione al lavoro; strumenti; efficacia; *employability*; processo; sviluppo.

SOMMARIO: 1. Introduzione. Riflessioni preliminari sullo sviluppo di competenze dei laureati. – 2. I fabbisogni professionali richiesti dalle imprese. – 3. Dai fabbisogni agli strumenti per la formazione al lavoro: il caso dell'Università degli Studi di Firenze. – 4. Laboratorio di ricerca attiva del lavoro e *Assessment Center* di Ateneo – 5. La revisione del *curriculum vitae* e della lettera di presentazione. – 6. Il *curriculum vitae* in formato video. – 7. Conclusioni.

1. Introduzione. Riflessioni preliminari sullo sviluppo di competenze dei laureati.

La complessa società odierna si impone sempre più con la difficile richiesta di creare corredi formativi in equilibrio tra cultura e competenze, capaci di mutare al passo delle rapide trasformazioni esogene. Si diffonde, così, la necessità di una efficace ed efficiente gestione delle tre colonne portanti dell'offerta di lavoro: istruzione, formazione e orientamento. Tre colonne portanti che, se allineate sulle richieste della domanda di lavoro, riducono sensibilmente il feno-

¹ Il presente capitolo è frutto della riflessione comune degli Autori. Tuttavia la redazione delle singole parti è da attribuire a: Ilenia Buscemi par. 1 (Introduzione – Riflessioni preliminari sullo sviluppo di competenze dei laureati), par. 2 (I fabbisogni professionali richiesti dalle imprese), par. 3 (Dai fabbisogni agli strumenti per la formazione al lavoro: il caso dell'Università degli Studi di Firenze); Silvia Moretti par. 4 (Laboratorio di ricerca attiva del lavoro e *Assessment Center* di Ateneo); Camillo Donati par. 5 (La revisione del *curriculum vitae* e della lettera di presentazione), par. 6 (Il *curriculum vitae* in formato video). Le Conclusioni sono da attribuire agli Autori del presente capitolo.

meno del *mismatch*. Infatti, il fabbisogno di capitale umano delle imprese viene determinato soprattutto sulla base del profilo di competenze richieste. In altri termini, viene determinato prevalentemente su ciò che la risorsa deve ‘saper fare’, andando oltre le assodate e fondamentali nozioni connesse al titolo di studio conseguito. In questo senso diventa fondamentale puntare ad una progettazione dell’offerta formativa che ascolti le richieste del caleidoscopico mondo produttivo, le raffini e le metta a disposizione del formando in una strategica azione orientativa.

Una testimonianza della valida collaborazione con il mondo produttivo si evince anche da un documento del 2010. Tale documento, infatti, sancisce un’intesa tra Governo, Regioni, Province Autonome e parti sociali per affrontare il tema della formazione ad ampio raggio. Si auspicano, così, investimenti formativi “progettati in una logica di placement, volta cioè a ottimizzare un incontro dinamico e flessibile tra la domanda e l’offerta di lavoro e a rendere più efficiente il raccordo e, là dove opportuna, l’integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, in modo da rispondere alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano” (Intesa tra Governo, Regioni, Province Autonome e parti sociali, 2010).

Anche l’università, dunque, è chiamata a rispondere a tali esigenze sociali, a garantire quindi un’occupazione in linea con il *background* formativo e le attitudini dei propri laureati, nonché a generare una serie di strumenti con cui fronteggiare sia cambiamenti esterni sia le richieste di nuove competenze.

In questo modo, l’università potrà rispondere a pieno anche alla richiesta di dialogo con la società auspicato dalla Terza Missione, riconosciuta come istituzionale solo in tempi recenti accanto alle tradizionali missioni dell’Alta Formazione e della Ricerca.

Si legge, infatti, sul rapporto dell’Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (Anvur): « (...) per Terza Missione si intende l’insieme delle attività con le quali le università entrano in interazione diretta con la società, affiancando le missioni tradizionali di insegnamento (prima missione, che si basa sulla interazione con gli studenti) e di ricerca (seconda missione, in interazione prevalentemente con le comunità scientifiche o dei pari). Con la Terza Missione le università entrano in contatto diretto con soggetti e gruppi sociali ulteriori rispetto a quelli consolidati e si rendono quindi disponibili a modalità di interazione dal contenuto e dalla forma assai variabili e dipendenti dal contesto. » (Anvur, 2013: 559).

Alla luce di ciò è facilmente intuibile individuare negli uffici Placement delle università una valida leva della Terza Missione, in funzione di quelli che sono i fabbisogni professionali (attuali e potenziali) richiesti dalle imprese del territorio e dal mercato del lavoro in generale.

Il mutuo legame che va “dall’università all’impresa” e “dall’impresa all’università” prodotto dai servizi offerti e dalle attività organizzate dal Placement, costituisce un agevole e efficace tracciato per la transizione al lavoro. Attraverso il

Placement, dunque, le università assumono sempre più un ruolo di motore del cambiamento in grado di istituire un fondamentale *network* di relazioni in occasione dell'attivazione di tirocini formativi, delle presentazioni aziendali o della richiesta di cv di laureati da inserire in organico. La rete così costituita darà occasione alle imprese di comunicare i fabbisogni di cui necessita o chiedere supporto nella identificazione degli stessi.

Un'introduzione generale sui fabbisogni delle imprese e sulle competenze richieste ai laureati, verrà presentata nei prossimi paragrafi. Saranno riportate le definizioni condivise dalla letteratura e sarà data particolare enfasi ai principali modelli costruiti dall'Ateneo fiorentino.

Verranno, quindi, descritte le principali azioni svolte dal Placement dell'Università degli Studi di Firenze che dal 2011 ad oggi, con metodologie sempre più strutturate, ha generato una forte integrazione tra il sistema di istruzione/formazione/orientamento e il mercato del lavoro. Una integrazione vivace e in continuo movimento in quanto va oltre il semplice lavoro di connessione tra domanda/offerta, andando a scavare le esigenze delle parti, nonché a colmare eventuali *gap* manifestati.

L'elaborato si concluderà con alcune riflessioni di carattere generale e con proposte di sviluppo futuro.

2. I fabbisogni professionali richiesti dalle imprese.

A seguito dei cambiamenti del mercato del lavoro, oggi la nozione di «competenza» ha assunto un ruolo determinante nello sviluppo e nella gestione delle risorse umane. È aumentata, infatti, sempre più la richiesta di candidati 'competenti', ovvero candidati che non possiedono solo conoscenze specialistiche.

Sul significato del termine «competenza» non c'è un accordo univoco. C'è chi sviluppa il concetto di competenza alla stregua di «capacità di realizzare azioni/attività più o meno complesse, derivante dall'integrazione di determinate risorse ed eventualmente di altre competenze e risultante da un processo di apprendimento interno» (Fontana & Caroli, 2009). Spencer e Spencer, invece, definiscono la competenza come «una caratteristica intrinseca individuale che è casualmente collegata ad una performance efficace e/o superiore in una mansione o in una situazione, e che è misurata sulla base di un criterio prestabilito» (Spencer & Spencer, 1995). A. Di Fabio, invece, individua ben dieci significati diversi nella letteratura scientifica di carattere psicologico: quattro modelli unidimensionali (attitudinale, dichiarativo, procedurale e relazionale), cinque modelli multidimensionali (psicosociale, evolutivo, cognitivista, metacognitivo e umanistico), un modello integrato (Di Fabio, 2002)

Al di là delle varie sfaccettature della nozione di competenza, seppure interessanti, ai fini del presente lavoro è utile unicamente soffermarsi su quelle competenze di tipo «trasversale». Ovvero su quelle competenze indipendenti dalla mansione o dal profilo professionale specifico e finalizzate a rispondere

alle esigenze di flessibilità, velocità di adattamento alle diverse esigenze del mercato, innovazione e competitività. Tali competenze, se sviluppate e applicate in modo adeguato, sono in grado di determinare performance efficaci e casi di successo.

Recentemente alcuni studi di settore hanno rilevato quali competenze trasversali sono funzionali per l'individuazione del candidato ideale e quali sono raramente riscontrabili sul mercato. Interessante a questo proposito è l'*Audit sui fabbisogni professionali* condotta dall'Isfol che, su incarico del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, ricerca le conoscenze e le competenze trasversali più importanti con riferimento al periodo 2013-2014. I fabbisogni presi in esame riguardano «Professioni tecniche», «Professioni esecutive del lavoro di ufficio», «Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi», «Artigiani, operai specializzati e agricoltori».

Nell'ottica del presente saggio, si è scelto di restringere l'indagine dell'Isfol, rielaborare i dati e creare un *fil rouge* inerente ai primi cinque fabbisogni di competenze trasversali sul totale delle professioni analizzate. Questi dati, come vedremo, ci consegnano un'immagine di fabbisogni in equilibrio tra le competenze di responsabilità personali del singolo e le competenze relazionali in funzione dell'altro. In primo luogo, infatti, si evince che tutte le professionalità, indipendentemente dal titolo e dal ruolo, devono essere in grado di «risolvere i problemi» (imprevisti e complessi) e essere capaci di «gestire il tempo» proprio e altrui. Importante risulta anche essere la capacità di «comprendere gli altri» (le reazioni) e di avere doti di «adattabilità» delle proprie azioni in relazione ai soggetti con cui si interagisce. Infine è importante essere «orientati al servizio» e dunque essere disponibili ad individuare attivamente i modi per soddisfare le esigenze delle varie risorse umane. Queste indicazioni sono importanti poiché ci aiutano a capire quali sono i fabbisogni di competenze che bisogna soddisfare nel breve termine rispetto alla forza di lavoro già occupata. Tali competenze saranno riprese di seguito nella trattazione del *case study*.

Interessante è notare come il quadro cambia in riferimento ai soggetti che hanno un titolo di studio specifico, ovvero universitario, all'interno di un'indagine condotta più recentemente da Unioncamere. Dall'indagine del 2016 di Unioncamere Excelsior, infatti, emerge come per i diversi settori produttivi, sia fondamentale per il laureato (anche in cerca di prima occupazione) possedere specifiche competenze trasversali.

Nella tabella si riporta una estrapolazione dell'indagine condotta, seguendo un ordine decrescente sulla base delle preferenze espresse dalle imprese intervistate sul territorio nazionale. Ne consegue che il laureato per essere competitivo, nel suo transitare verso il mercato del lavoro, sia già provvisto del bagaglio di competenze che le aziende reclamano. Il contesto universitario rappresenta, dunque, la fucina in cui può essere data agli studenti e ai laureati la possibilità di sviluppare le capacità necessarie come quelle qui presentate.

Competenze che nel 2016 le imprese ritengono "molto importanti" per le assunzioni di livello universitario	
1°	Capacità di lavorare in gruppo
2°	Capacità comunicativa scritta e orale
3°	Capacità di risolvere i problemi
4°	Flessibilità e adattamento
5°	Capacità di lavorare in autonomia

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2016

Di certo i programmi universitari sono focalizzati prevalentemente sulla trasmissione della conoscenza accademica tramite l'approccio tradizionale, che può limitatamente soddisfare queste richieste di competenza delle imprese. Gli esami universitari, infatti, richiedono lo svolgimento di attività che pongono lo studente di fronte le proprie capacità di lavorare in autonomia o, in altri casi, in gruppo. Chiaramente il dover sostenere gli esami può aiutare a potenziare anche le proprie capacità comunicative sia scritte che orali. E ancora, alcuni corsi di laurea possono prevedere delle verifiche con un uso consueto di *problem solving*. Ma tutto ciò non è sufficiente, poiché necessita l'auto-consapevolezza, il riscontro e la concretizzazione del progetto strutturato.

Da qui nasce il difficile compito di generare degli strumenti a misura di studenti e laureati, ovvero dei dispositivi in grado di accompagnarli all'interno di un processo di formazione che non si perda in un semplice trasferimento di nozioni.

3. Dai fabbisogni agli strumenti per la formazione al lavoro: il caso dell'Università degli Studi di Firenze.

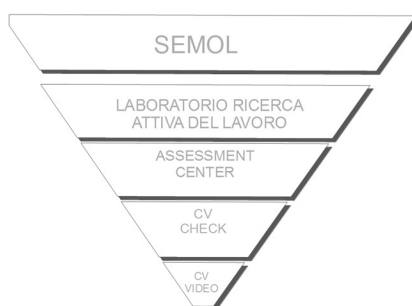
Come ampiamente ribadito nei precedenti paragrafi l'università è il luogo di eccellenza in cui i laureati si preparano a conoscere il mondo del lavoro. La strutturazione dell'esperienza universitaria in sé può concretamente fornire le chiavi per attivare processi di riflessione, di autoapprendimento, di introspezione e emersione di specifiche aree di miglioramento solo se sapientemente integrata con percorsi *extra-curricolari*. Percorrendo parallelamente le due strade si dà anche la possibilità di sviluppare una maggiore sicurezza personale con la conseguente gestione efficace dello stress e del cambiamento.

Proprio con questo intendo e partendo dal dedicato compito della Terza Missione, l'Università degli Studi di Firenze ha deciso di creare servizi e programmi che accompagnano lo studente dai primi mesi di studio a circa tre anni dopo il conseguimento del titolo.

L'idea di fondo è stata quella di creare dei percorsi individuali, non uguali per tutti, ma in stile *taylor-made*. Percorsi articolati secondo un metodo dedut-

tivo che si inaugura con un percorso in plenaria per poi giungere a programmi sempre più personalizzati, *face-to-face*. Una piramide capovolta che se percorsa dall'alto verso il basso, aiuta a raggiungere la completezza di un percorso che parte da solide premesse e si snoda tra fasi intessute tra loro.

Tutti i momenti di formazione non sono standardizzati e ripetitivi, ma si evolvono in linea con le richieste del mercato. Gli audit e i monitoraggi degli *stakeholders*, che passano anche attraverso un dialogo diretto con le imprese, determinano un cambiamento al passo con i tempi. A conferma di ciò è la continua evoluzione dei programmi creati.



In principio, infatti, il Placement dell'Università degli Studi di Firenze conteneva i propri servizi di formazione al lavoro principalmente all'interno dei Seminari di orientamento al lavoro (Semol) e del Laboratorio di ricerca attiva del lavoro. Di recente, però, ha ampliato l'offerta, creando dei percorsi che rispondono al meglio alle esigenze rilevate durante gli incontri con le imprese e gli studenti/laureati.

In quest'ottica i Semol assumono il duplice significato di momento 'start' lungo i percorsi del Placement: apripista nel 2011 di tutti i servizi oggi attivi e attualmente *gate* da cui partire per scoprire l'intero percorso di attività. I Semol come porta di accesso, dunque, per dare consapevolezza dell'intera offerta proposta dall'Ateneo e trasmettere la cultura della formazione al lavoro. Il seminario, così, crea un primo assaggio di contenuti nonché un primo contatto con i soggetti e gli strumenti che accompagneranno i partecipanti lungo tutto il percorso. Come la piramide indica, i Semol sono il percorso in plenaria per eccellenza. Rivolti a tutti, non si distinguono i partecipanti né per provenienza di studi, né per anno di corso. Nell'edizione 2016 si è addirittura sfiorata la presenza di quasi 500 partecipanti.

Terminati i Semol, quindi, lo studente/laureato può partecipare in modo più consapevole al Laboratorio per la ricerca attiva del lavoro. Il programma permetterà a piccoli gruppi di partecipanti (tra 40 e 70) di acquisire competenze sulla preparazione al colloquio di selezione partendo dalla redazione della lettera di presentazione e del curriculum vitae. La strutturazione del laboratorio permette, così, di riflettere sulle proprie capacità comunicative scritte e orali che, come si è

visto nel precedente paragrafo, sono di primaria importanza per le imprese interessate ad assumere laureati.

Una volta terminato l'intero percorso del Laboratorio di ricerca attiva del lavoro è possibile accedere alle sessioni di *Assessment Center*. Il servizio è costruito sulla base di alcuni strumenti realmente utilizzati in azienda per la rilevazione delle competenze per scopi di selezione o per la mappatura delle risorse umane. L'attività, dunque, pone l'accento su varie competenze, *in primis* il problem solving. Infatti, ai partecipanti (tra 7 e 16) viene richiesto di affrontare in gruppo delle dinamiche, gestendo il tempo a disposizione, nonché comunicando e presentando all'altro il proprio punto di vista e il proprio sé. Questo servizio offre a studenti, laureati, dottorandi e dottori di ricerca dell'Ateneo l'opportunità di costruire un'identità professionale attraverso l'individuazione delle proprie competenze trasversali e dei possibili percorsi di sviluppo. La peculiarità, però, non è esclusivamente l'esperienza offerta, ma la restituzione individuale della propria performance. Una restituzione utile per focalizzare l'attenzione sui propri punti di forza e sulle proprie aree di miglioramento. Tale restituzione permette successivamente allo studente/laureato di approcciarsi consapevolmente e autonomamente al proprio curriculum vitae, spingendolo ad esaltare quegli *item* emersi durante l'*Assessment*. Il tutto viene così suggellato da una trascrizione, con adeguate proprietà di linguaggio, delle personali competenze trasversali.

La realizzazione del proprio curriculum viene visionato poi nell'individuale fase di *CV Check* e potrà poi essere reso efficace, personalizzato, competitivo e adatto alle richieste dell'*e-recruitment* attraverso specifica formazione e la realizzazione del *Video CV*. Tutti questi strumenti in sintesi riescono a dare un'adeguata formazione al lavoro al passo con i tempi.

Interessante aspetto di questi servizi è inoltre che sono essi stessi formativi. Non è solo la partecipazione in sé che forma al lavoro, ma è la presa di coscienza dell'importanza di formarsi per crescere. È la maturità del singolo nell'assunzione dell'impegno, la sua costanza nell'essere parte attiva di un percorso non obbligatorio e la sua consapevolezza della necessità di essere preparati per essere competitivi.

Nei prossimi paragrafi si analizzerà più nel dettaglio l'attività di Placement dell'Università degli Studi di Firenze che, alla luce di quanto qui esposto, rappresenta un *case study* capace di inglobare con successo i temi dello sviluppo delle *soft skills* anche all'interno dei valori e della *mission* perseguita.

4. Laboratorio di ricerca attiva del lavoro e Assessment Center di Ateneo.

Troppo spesso elementi di interesse vengono vanificati da una presentazione inefficace, impedendo al selezionatore di cogliere l'effettivo valore della candidatura.

Tanto più che i selezionatori dedicano alla lettura di un curriculum davvero poco tempo. La ricerca *Keeping an eye on recruiter behavior: new study clarifies recruiter decision-making* (The Ladders, 2012) ha utilizzato per prima volta la tecnica dell'*eye tracking* nell'ambito della ricerca di personale e ha seguito i selezionatori mentre valutavano i curricula. La metodologia dell'*eye tracking* registra e analizza dove e, specialmente, quanto a lungo una persona fissa il proprio sguardo mentre raccoglie un'informazione o svolge un'attività. Ebbene, i selezionatori impiegano solo sei secondi per analizzare un curriculum e nella lettura seguono un percorso visuale ben preciso. Un tempo di gran lunga inferiore a quello che loro stessi credono e dichiarano di impiegare. Ma a dirlo è il loro sguardo necessariamente sincero perché, ironia della sorte, quando è stato misurato, non sapeva di esserlo.

Il Laboratorio di ricerca attiva del lavoro è un programma di gruppo che fornisce a studenti, laureati e dottori di ricerca dell'Ateneo fiorentino gli strumenti per valorizzare la propria candidatura offline e online, ampliando la sfera di influenza circa la propria *employability*² e gestendo responsabilmente il processo di candidatura (Rotter, 1954) affinché l'incontro col mercato del lavoro abbia esito favorevole. I partecipanti acquisiscono maggiore consapevolezza di sé e dei contesti cui intendono proporsi, individuano quali argomentazioni portare a sostegno della propria candidatura in relazione ai bisogni organizzativi da soddisfare.

I modelli di gestione tipici del passato sono stati messi in discussione dallo tsunami economico di questi anni. Ancora non è chiaro quali saranno le nuove competenze su cui puntare per rilanciare la società, per questo si è smesso di selezionare solo in base alla laurea o alla formazione post lauream e si punta al capitale psicologico (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007), vale a dire quelle caratteristiche comportamentali per fare strada nel mondo del lavoro (Rolandi, 2015).

Dunque, i responsabili risorse umane worldwide concordano nel ritenere le competenze³ trasversali (*soft skills*) più che le competenze tecniche (*hard skills*)

² L'*employability* è definita come «a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy» (Yorke & Knight, 2004, p. 3).

³ Il Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF) applica le seguenti definizioni: «[...] f) “risultati dell'apprendimento”: descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo d'apprendimento. I risultati sono definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze; g) “conoscenze”: risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di lavoro o di studio. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche; h) “abilità”: indicano le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti); i) “competenze”: comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, so-

il nervo scoperto del mancato incontro fra offerta e domanda di lavoro dei giovani laureati (Sernia, 2012). È una grave carenza che mina la loro *employability*, ovvero la capacità di iniziare e proseguire a lavorare, indipendentemente dallo sbocco occupazionale (assunzione, libera professione, creazione d'impresa). Non solo, le competenze trasversali sono soprattutto competenze di vita (*life skills* o *skills for life* nel mondo anglosassone) e, quindi, connesse alle dimensioni del *lifelong learning*, del *lifewide learning* e all'apprendimento informale, vale a dire un'acquisizione che si realizza permanentemente, nelle attività quotidiane connesse allo studio, al lavoro, alla famiglia e al tempo libero, che non rilascia certificazioni, non è strutturato o organizzato per obiettivi formativi, tempi e risorse, né soprattutto è generalmente intenzionale (Commissione delle comunità europee, 2000).

Filo conduttore del Laboratorio di ricerca attiva del lavoro sono proprio le competenze trasversali, che i partecipanti sono guidati a definire, sostanziare mediante indicatori comportamentali, riconoscere in sé stessi e nel gruppo, esercitare, apprezzare ed evidenziare.

Anche il *World Economic Forum*, attraverso il rapporto *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (2016), ha fornito indicazioni in merito alla strategia futura da adottare per l'occupazione e il reclutamento della forza lavoro che verrà. La quarta rivoluzione industriale influenzerà profondamente l'evoluzione del lavoro e la futura forza lavoro, entro il 2020, avrà bisogno di allineare il suo *skillset* per tenere il passo.

Considerata la centralità delle competenze trasversali, agli studenti, ai laureati e ai dottori di ricerca dell'Ateneo fiorentino che abbiano partecipato al Laboratorio di ricerca attiva del lavoro viene offerto un percorso di formazione al lavoro comprensivo del programma di *Assessment Center*.

Tra le numerose definizioni, secondo Byham e Thornton (1982) *l'Assessment Center* è un processo che utilizza congiuntamente più tecniche di osservazione, che viene praticato da più valutatori e il cui risultato finale nasce dal confronto e dall'integrazione delle diverse osservazioni.

L'Assessment Center è uno dei metodi valutativi delle competenze trasversali maggiormente impiegati nelle organizzazioni sia per la selezione del personale che per la mappatura delle risorse umane. Anche per i neolaureati costituisce sempre di più uno strumento di confronto sulle competenze (Università degli Studi di Firenze, 2016)⁴, ossia sulle caratteristiche intrinseche di un individuo causalmente correlate ad una performance efficace o superiore, nello svolgimento di

ciali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.» (Commissione delle Comunità Europee, 2009: 11).

⁴ Si fa riferimento all'indagine *Rilevazione dei fabbisogni delle aziende partecipanti al Career Day 2016* (condotta dalla Prof.ssa Vanna Boffo e dal Dott. Carlo Terzaroli), pubblicata nel Career Book dell'Università degli studi di Firenze, presentato nell'ambito del Career Day 2016. Si veda http://www.unifi.it/upload/sub/studenti/ojp/careerday/2016/career_book_2016.pdf (consultato a novembre 2016).

una mansione o in una situazione, misurate sulla base di criteri prestabiliti (Spencer & Spencer, 1993).

L'*Assessment Center* di Ateneo utilizza i risultati (maggio 2015) di una *survey* distribuita agli associati AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) sezione Toscana. Questo garantisce la rilevanza del modello, cioè che le competenze trasversali osservate siano importanti e prioritarie, fra le più ricercate dal mondo del lavoro in fase di selezione di neolaureati.

Il duplice obiettivo dell'*Assessment Center* di Ateneo lo rende una pratica virtuosa: da una parte formare l'utenza alle competenze trasversali e allo strumento, dall'altra attivare tirocini curricolari per la formazione alla funzione di *assessor*/osservatore di competenze trasversali, comprensiva di restituzione individuale del feed-back all'utenza. I tirocinanti vengono formati (ricevono una formazione teorica e pratica, generale e specifica) e sono costantemente supervisionati da professionisti.

L'*Assessment Center* di Ateneo è stato progettato e viene realizzato anche con la collaborazione di Praxi, società leader nella consulenza direzionale.

5. La revisione del curriculum vitae e della lettera di presentazione.

Preparare gli studenti universitari ad una ricerca efficace della propria posizione lavorativa è sicuramente una delle maggiori sfide che gli Atenei di tutto il mondo stanno affrontando, in particolar modo in conseguenza degli effetti sul lungo periodo della crisi economica dei primi anni duemila. Un percorso di placement universitario che abbia tra i suoi obiettivi principali quello di preparare al meglio gli studenti ad una ricerca efficace della propria posizione lavorativa non può quindi esimersi dall'affrontare in dettaglio il percorso che porta alla realizzazione di strumenti efficaci per la ricerca della stessa.

Se infatti da una parte non si può trascurare la necessità di preparare gli studenti non solamente ad una serie di conoscenze tecniche e teoriche necessarie allo svolgimento delle future attività professionali ma anche e soprattutto a stimolarli verso lo sviluppo di una serie di competenze trasversali e relazionali che li portino ad essere in grado di inserirsi all'interno di gruppi di lavoro, dall'altra si rende quanto più utile ed efficace realizzare dei servizi che vadano a caratterizzarsi per la realizzazione di strategie mirate e *taylorized* finalizzate alla ricerca della posizione professionale desiderata da ciascuno di essi (Herr, 2013).

Seguendo questi presupposti l'Università degli Studi di Firenze ha inserito all'interno dei suoi servizi di Career Service, conseguentemente ad un percorso laboratoriale finalizzato alla focalizzazione sulla ricerca attiva del lavoro e sulle competenze trasversali, un servizio di revisione personalizzata del curriculum vitae e della lettera di presentazione dei propri studenti e laureati ed un laboratorio finalizzato alla realizzazione di un curriculum vitae in formato video.

Il curriculum vitae è universalmente riconosciuto come il principale strumento per la ricerca di una posizione lavorativa; raramente però viene avviata

una riflessione approfondita sulle caratteristiche che rendono un curriculum vitae efficace e questo strumento, sempre più spesso, viene ridotto ad un elenco standardizzato delle attività scolastiche e lavorative di un candidato secondo un ordine cronologico. La questione è però chiaramente più complessa di così e le conseguenze di questo fatto si traducono con i celebri 6 secondi entro cui la maggior parte dei curriculum vitae viene scartato dal selezionatore (The Ladders, 2012).

Il percorso ideato dall'Università degli Studi di Firenze parte proprio da questi presupposti e infatti, prima ancora di parlare di curriculum vitae ai suoi studenti universitari, istituisce un percorso laboratoriale, il "Laboratorio di Ricerca Attiva del Lavoro", volto a far sviluppare un'ampia riflessione nei confronti delle fasi necessarie ad una ricerca efficace della propria posizione lavorativa. Solamente dopo aver affrontato questo seminario di due giornate, gli studenti hanno la possibilità di accedere a servizi "di secondo livello" tra i quali, appunto, la revisione personalizzata del proprio curriculum vitae (i.e. "Cv Check"), e la formazione dedicata alla realizzazione di curriculum in formato video (i.e. "Video Cv"). Questa scelta è dovuta al fatto che, secondo i più recenti ritrovati della letteratura scientifica, oltre a fornire le capacità pratiche per la realizzazione di strumenti che rendano i futuri professionisti in grado di compiere in autonomia le proprie scelte per avviarsi nel mondo del lavoro, è necessario un lavoro, fin dagli inizi della costruzione della professionalità di ciascuno, finalizzato allo sviluppo di intraprendenza e di una serie di competenze trasversali che rendano gli studenti consapevoli della complessità del sistema che collega il proprio percorso formativo a quello dello sviluppo della carriera professionale (Savickas et al., 2009; Di Fabio, 2014).

Solamente al termine di un percorso che prenda in considerazione le complessità e le peculiarità di questo sistema uno studente potrà dirsi realmente pronto a evidenziare le eccellenze all'interno del proprio percorso formativo e di vita, le carenze e le possibili aree di sviluppo in modo da candidarsi efficacemente e in modo consapevole per le posizioni desiderate. Seguendo queste tesi secondo cui le strategie maggiormente efficaci debbano privilegiare la consapevolezza e la personalizzazione di ciascuna candidatura, uno dei principali focus affrontati durante il percorso disegnato dai Career Service dell'Università di Firenze, e approfondito durante la fase individuale di Cv Check, riguarda la consapevolezza della necessità di pensare ciascuna *job application* come specifica e distinta dalle altre. Uno dei principali "miti da sfatare" che vengono infatti proposti durante il percorso risulta essere quello del "curriculum perfetto per ogni esigenza" da inviare "a pioggia" verso le principali sedi lavorative del settore di riferimento. Per questo motivo si invitano quindi gli studenti a modificare e contestualizzare il proprio curriculum vitae e la propria lettera di presentazione in funzione delle strategie che si ritengono più efficaci di volta in volta. Un curriculum ben redatto è infatti quel curriculum in cui vengono selezionate le informazioni più efficaci riguardo il proprio percorso formativo e professionale che facciano cogliere al selezionatore il percorso che ci ha portati a ritenere che quell'azienda,

che quella posizione lavorativa in particolare, siano le più giuste per noi. È necessario infatti far capire che la nostra candidatura non è il frutto di una improvvisa opportunità in cui ci si è imbattuti, ma che l'insieme delle esperienze formative, lavorative e trasversali ottenute fino ad ora potrebbero essere un valore aggiunto per quella specifica posizione, per quella specifica azienda.

Questi concetti si palesano ancora di più nella redazione della lettera di presentazione. Con questo strumento non è infatti necessario ribadire che si è, per citare una delle frasi più ricorrenti, “estremamente dinamici e fortemente motivati al raggiungimento degli obiettivi”, ma cercare di dare una narrazione che metta in relazione i bisogni dell'organizzazione in cerca di un professionista con il proprio background formativo e professionale.

Per raggiungere ancor più efficacemente questo obiettivo, oltre all'abilità di selezionare in modo efficace dal proprio patrimonio di esperienze e competenze, è ovviamente necessario un approfondimento sia della posizione per cui si effettua la candidatura, sia dell'organizzazione verso la quale ci si propone. È infatti consigliabile utilizzare tutte le informazioni disponibili tramite siti web, conoscenze, materiale utilizzato per la promozione aziendale (i.e. volantini, pagine su social network) per arrivare ad una sufficiente conoscenza dell'azienda verso cui destinare la propria candidatura: il modo con cui un'organizzazione si presenta all'esterno può essere infatti di enorme aiuto per cercare di capire di cosa ha bisogno, cosa cerca, su quale tipo di informazioni porrà l'accento nel selezionare le proprie risorse future.

Queste strategie, insieme ad altre approfondite durante il percorso di Formazione al Lavoro dei Career Service, oltre ad essere dei suggerimenti per rendere più efficace la propria candidatura, rappresentano per l'Università di Firenze un'occasione per affrontare con i propri studenti il lavoro, non sempre facile da inserire all'interno dei corsi di studio, sullo sviluppo di competenze trasversali. Infatti, specialmente in conseguenza della crescente difficoltà per i giovani a trovare una posizione lavorativa soddisfacente, è diventato sempre più necessario preparare gli studenti non soltanto all'esercizio di una serie di conoscenze tecniche e teoriche, ma all'allenamento di tutta una serie di *life skills* che li rendano sin dalla laurea pronti a cogliere le opportunità e saper valorizzare le proprie risorse.

6. Il *curriculum vitae* in formato video.

Data la crescente necessità da parte delle aziende di effettuare le proprie selezioni anche tramite procedure di *e-recruitment*, i Career Service dell'Università di Firenze hanno pensato di dedicare una parte del percorso dedicato alla Formazione al Lavoro alla realizzazione di uno strumento molto utilizzato nei processi di selezione del personale online: il curriculum vitae in formato video.

Anche in questo caso, per la necessità di non presentare agli studenti unicamente uno strumento, ma piuttosto di fornire loro le conoscenze necessarie per

poterlo utilizzare in autonomia, si è deciso di strutturare questa parte del percorso formativo con la forma del seminario formativo, dando però grande importanza all'interazione tra studenti e formatori. Grazie all'altissima professionalità dei formatori, si approfondiscono oltre che le caratteristiche tecniche necessarie alla realizzazione di un buon video, anche in presenza di tecnologie non particolarmente costose (i.e. webcam o smartphone), anche le competenze necessarie ad una buona presentazione del sé, alla chiarezza espositiva, al saper unire una discreta rapidità nella descrizione delle proprie caratteristiche ad un'alta professionalità e competenza. Al termine del seminario viene inoltre data la possibilità agli studenti di effettuare la registrazione del proprio Video Cv in presenza del personale esperto, in modo da revisionare e modulare le proprie idee e giungere ad un prodotto di buon livello.

Valore aggiunto di questo servizio è quello di avviare una riflessione sulle buone pratiche per la presentazione del sé tramite strumenti video: questa competenza si rivela molto utile anche nel caso in cui ci si trovi, come sempre più spesso succede, a prender parte a processi di selezione del personale in cui vengono effettuati colloqui a distanza tramite webcam.

7. Conclusioni.

L'obiettivo del presente elaborato è stato quello di argomentare, attraverso vari contributi, le questioni attorno al tema delle competenze tecniche e trasversali richieste ai laureati che si affacciano ad un mercato del lavoro in continua evoluzione. Sono state quindi esposte alcune riflessioni sulle competenze maggiormente richieste dalle imprese e sull'importanza di andare oltre la trasmissione passiva delle competenze unita al monitoraggio delle stesse. Il tutto in un'ottica di miglioramento continuo. È stato chiarito, quindi, il perché le università devono offrire dei percorsi connessi alla trasmissione e all'analisi delle personali *soft skills* al fine di formare dei soggetti capaci di affrontare con successo la propria carriera lavorativa.

L'elaborato ha poi definito la validità degli strumenti per la formazione al lavoro messi a disposizione dall'Ateneo fiorentino. Infatti i programmi di formazione al lavoro dell'Università di Firenze, qui presentati, forniscono strumenti efficaci per accrescere l'employability di studenti, laureati e dottori di ricerca. Partendo da un'analisi dei fabbisogni professionali e della letteratura di riferimento, è stato descritto il processo a supporto della auto-consapevolezza e dello sviluppo di competenze. Sono stati, dunque, presentati i servizi in essere: Semol, Laboratorio di ricerca attiva del lavoro, *Assessment Center*, *CV Check* e *Video CV*.

Sulla base dei fabbisogni espressi dai partecipanti al Laboratorio di Ricerca attiva del lavoro e secondo le analisi del Placement di Ateneo si possono trarre alcune considerazioni per un ulteriore efficace sviluppo dei servizi di Formazione al Lavoro.

Considerando l'importanza del saper presentare sé stessi in modo efficace la corretta direzione potrebbe essere quella della simulazione del colloquio di lavoro (*mock interview*). Questo aiuterebbe il soggetto a prepararsi su di sé e ad affrontare con maggior consapevolezza un'intervista di selezione. Inoltre, a conclusione dell'intero percorso di Formazione al Lavoro, acquisiti gli strumenti per un ingresso consapevole nel mondo del lavoro, un programma di *Career Coaching* (individuale o in piccolo gruppo) faciliterebbe la definizione e realizzazione del piano d'azione del singolo utente.

Si ritiene che una agevole transizione dall'università al mercato del lavoro possa dipendere anche da un potenziamento di tutte le attività di orientamento al lavoro in grado di garantire agli studenti la possibilità di conoscere il mondo produttivo oltre le radici territoriali. Fondamentale, quindi, sarebbe improntare la formazione al lavoro in un'ottica di maggiore internazionalizzazione. Ciò porterebbe anche allo sviluppo di quei servizi ancora poco diffusi nel nostro Paese come la formazione per la creazione di un corretto *Social CV* ad alta visibilità a livello *worldwide* e la preparazione ad affrontare un *web recruitment*.

Auspicabile, infine, sarebbe l'analisi delle competenze in ingresso, in itinere e in uscita per comprendere la crescita legata sia ai percorsi curriculari sia quelli extra curriculari e la valutazione, con un fine di potenziamento, dell'impatto nel tempo dei programmi di formazione al lavoro in termini di collocazione degli utenti nel mercato.

Riferimenti bibliografici.

- Anvur. (2013). *Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca*. Online: http://www.anvur.org/attachments/article/644/rapporto%20anvur%202013_universita%20e%20ricerca_integrale.pdf [10/2016].
- Cocco, G. C. (2008). *Fare Assessment: dalla tradizione all'innovazione. Manuale operativo per applicare la metodologia di Assessment e trarne profitto*. Milano: Franco Angeli.
- Commissione delle Comunità Europee. (2000). *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*, (Sec n° 1832). Online: https://archivio.pubblica.istruzione.it/dg_postsecondaria/memorandum.pdf [11/2016].
- Comunità europee. (2009). *Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente* (EQF). Lussemburgo: Ufficio pubblicazioni dell'Unione Europea. Online: https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_it.pdf [11/2016].
- Excelsior Unioncamere. (2016). *Competenze che le imprese ritengono molto importanti per lo svolgimento delle professioni richieste nel 2016* (Tavola 34). Online: <http://excelsior.unioncamere.net/documenti/previsioniarp/doc.php?id=759> [11/2016].
- Di Fabio, A. (2002). *Bilancio delle competenze e orientamento formativo*. Prato: Giunti.
- Di Fabio, A. (2014). Intrapreneurial Self-Capital: A New Construct for the 21st Century. *Journal of employment counseling*, 51(3), 98-111.
- Fontana, F., & Caroli, M. (2013). *Economia e gestione delle imprese*. Milano: McGraw-Hill.

- Herr, E. L. (2003). The future of career counseling as an instrument of public policy. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 8-17.
- Levati, W., & Mariani, M. G. (2004). *Assessment center: dalla teoria alla pratica professionale*. Roma: Carocci Faber.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572. Online: http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11/?utm_source=digitalcommons.unl.edu%2Fleadershipfacpub%2F11&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages [11/16].
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2010). *Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali. Linee guida per la formazione nel 2010*. Online: <http://leg16.camera.it/temiap/temi16/Intesa%20StatoRegioni%del%2017%20febbraio%202010.pdf> [11/2016].
- Rolandi, A. (2015). *Capitale psicologico. Un Asset chiave del terzo millennio*. Milano: Angeli.
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice-Hall.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Sernia, F. (2012). La sostenibile leggerezza delle competenze, *Il Sole 24 Ore*. Online: www.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2012-08-06/sostenibile-leggerezza-competenze-063817.shtml?uuid=AbS269JG [11/16].
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work. Models for Superior Performance*. New York: John Wiley.
- The Ladders. (2012). Keeping an eye on recruiter behavior: new study clarifies recruiter decision making. Online: <https://cdn.theladders.net/static/images/basicSite/pdfs/TheLaddersEyeTracking-StudyC2.pdf> [11/16].
- Thornton, G.C., & Byham W.C. (1982). *Assessment centers and managerial performance*, Academic Press, New York.
- Università degli Studi di Firenze. (2016). Career Day 2016, Online: http://www.unifi.it/upload/sub/studenti/ojp/careerday/2016/career_book_2016.pdf [11/16].
- World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Online: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf [11/16].
- York, M., & Knight, P.T. (2006). *Embedding employability into the curriculum*. York: The Higher Education Academy.

DALLA LAUREA ALLA PROFESSIONE OGGI, PASSANDO PER I SERVIZI UNIVERSITARI DI PLACEMENT¹

Sara Lombardi, Natascia Mennini, Carlo Terzaroli

Abstract: In linea con la necessità di supportare l'*employability* degli studenti universitari, il presente saggio riconosce il ruolo svolto da due fattori: da un lato i servizi offerti dal Job Placement di Ateneo, ossia l'insieme degli strumenti predisposti dal Career Service al fine di agevolare l'occupabilità degli studenti; dall'altro le competenze individuali, in particolar modo quelle trasversali, oggi più che in passato fortemente ricercate dalle aziende. Oltre a proporre una visione dinamica della relazione tra questi due fattori, i quali si alimentano e si modificano reciprocamente, il saggio li eleva ad antecedenti critici del trasferimento tecnologico, ossia del processo tramite cui si genera e si rinforza una connessione tra Università e Impresa.

Parole chiave: *employability*, Career Service, competenze, trasferimento tecnologico, interazione.

SOMMARIO: 1. Introduzione – 2. Il *Career Service* e lo sviluppo di *employability* – 3. Le competenze individuali: un fattore critico per l'*employability* – 4. Il Trasferimento Tecnologico attraverso i servizi di *placement* – 5. Conclusioni.

1. Introduzione.

Il saggio prende avvio dalla consapevolezza che efficaci servizi universitari di placement supportano lo studente nel passaggio dal mondo universitario a quello del lavoro, agendo significativamente sulla sua occupabilità (*employability*). Definita come la capacità di rintracciare un'occupazione sostenibile, coerente il background e le preferenze dell'individuo, l'*employability* richiede che i sistemi universitari e, più in generale, quelli di *education*, pongano particolare attenzione allo sviluppo non tanto delle competenze tecniche dei loro studenti, bensì di quelle abilità che evolvono nel corso dell'esperienza di vita e professionale della persona e che, anziché essere meramente connesse al "saper fare", tendono piuttosto ad includere qualità come l'intelligenza emotiva, la capacità di negoziazione, la flessibilità cognitiva.

Coerentemente con ciò, il presente saggio si apre con una descrizione dei principali modelli di Career Service adottati a livello internazionale per concentrarsi successivamente sullo stato di avanzamento e i principali trend delle politi-

¹ Il presente saggio è frutto del lavoro comune dei co-autori nella parte di *Introduzione* e *Conclusioni*. Il paragrafo *Il Career Service* e lo sviluppo di *employability* può essere attribuito a Carlo Terzaroli; il paragrafo *Le competenze individuali: un fattore critico per l'employability* può essere attribuito a Sara Lombardi; il paragrafo *Il Trasferimento Tecnologico attraverso i servizi di placement* può essere attribuito a Natascia Mennini.

che di Job Placement adottate in Italia e presso l'Università di Firenze. Tale modello intende porre l'accento sull'importanza di predisporre servizi in grado di potenziare negli studenti le competenze trasversali, fattori critici per l'ingresso nel mondo del lavoro e per la crescita dell'individuo nel processo di sviluppo tanto professionale quanto personale.

Il contributo apportato da un efficace Career Service, congiuntamente allo sviluppo delle necessarie competenze trasversali degli studenti, diventa il motore da cui prende avvio il trasferimento tecnologico. Tale idea risponde alla "Terza Missione" dell'Università di Firenze, grazie alla quale l'Università assume un nuovo ruolo: oltre a quello tradizionale di formazione e ricerca, essa favorisce l'applicazione della conoscenza allo sviluppo socio/economico locale e nazionale. Il trasferimento tecnologico diventa pertanto una delle attività tramite cui mondo della ricerca e società possono stabilire un'interazione mirata allo sviluppo delle persone e dei territori. La promozione del trasferimento tecnologico, fortemente supportata dai servizi offerti dal Job Placement dell'Università di Firenze, rappresenta l'*outcome* di una strategia in grado di promuovere lo spirito imprenditoriale e l'attitudine all'innovazione, favorendo sia il rafforzamento delle competenze trasversali individuali sia la cooperazione tra Università e imprese.

2. Il Career Service e lo sviluppo di *employability*.

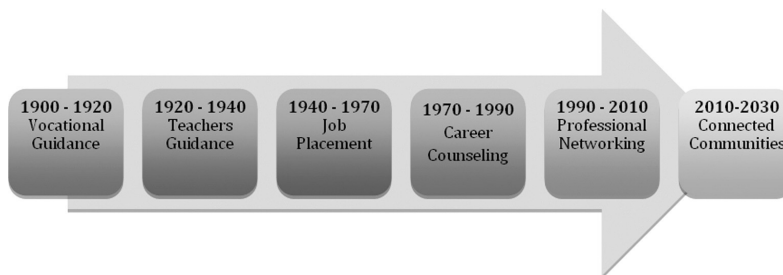
La trasformazione dei sistemi di produzione degli ultimi anni ha segnato un profondo cambiamento nelle opportunità di ingresso dei giovani adulti all'interno del mondo del lavoro. La crisi economica e il conseguente aumento della criticità della transizione dall'università all'impresa stanno sempre più ponendo nuove sfide agli attori deputati alla formazione. In questo contesto, proprio l'università è investita del ruolo di sostenere la crescita e lo sviluppo degli studenti in una prospettiva di supporto al processo di inserimento nei contesti produttivi.

A livello internazionale, specialmente negli Stati Uniti e nel Regno Unito, l'osservazione delle mutazioni dell'economia ha portato i diversi attori a elaborare modelli di relazione tra sistemi formativi e aziende. Già a partire dall'inizio del ventesimo secolo, sono apparsi uffici di Job Placement mirati a favorire la connessione tra domanda e offerta di lavoro. Nel corso dei decenni, forme e modalità di intervento a supporto della ricerca di occupazione si sono spostate verso la creazione di *networking* (in una logica di interattività) e di *connections* (nella direzione di favorire ambienti capaci di costruire opportunità) (Dey & Cruzvergara, 2014).

Come mostra la Figura 1, l'evoluzione anglosassone e statunitense delinea un progressivo passaggio da forme di semplice orientamento a interventi di *matching*, per arrivare poi ai più recenti sviluppi (e a quelli futuri) mirati alla generazione di connessioni tra i diversi attori. La metamorfosi dell'economia e dei sistemi sociali suggerisce, infatti, la rilevanza di creare legami di comunità che permettano ai molteplici soggetti di dar vita a relazioni fruttifere. In quest'ottica l'u-

niversità, fulcro della produzione di conoscenza e ricerca, emerge sempre più come snodo cruciale della formazione dei giovani adulti, dell'incontro con le imprese, di trasferimento tecnologico e di nuova conoscenza nei contesti aziendali.

Fig. 1. Evoluzione dei modelli di Career Service negli Stati Uniti e nel Regno Unito (Dey & Cruzvergara, 2014).



In questo *framework*, il sistema di alta formazione italiano ha iniziato a seguire le evoluzioni internazionali in seguito all'emanazione di provvedimenti legislativi (si vedano a tal proposito il D.Lgs. 276/2003 e il D.Lgs. 150/2015²) volti ad inserire l'università nella rete dei servizi per le politiche attive del lavoro. Ciò ha stimolato le istituzioni a strutturare, già a partire dal 2005, servizi di Job Placement come parte strategica delle politiche accademiche. Il documento di Italia Lavoro *Un ponte tra Università e lavoro. Rapporto sullo stato dei servizi universitari di orientamento e placement 2015*³ (Candia & Cumbo, 2015) mostra che una grande fetta di Atenei studiati (circa il 50%) ha strutturato un ufficio tra il 2006 e il 2009 e, di pari passo, una parte altrettanto numerosa ha reagito a que-

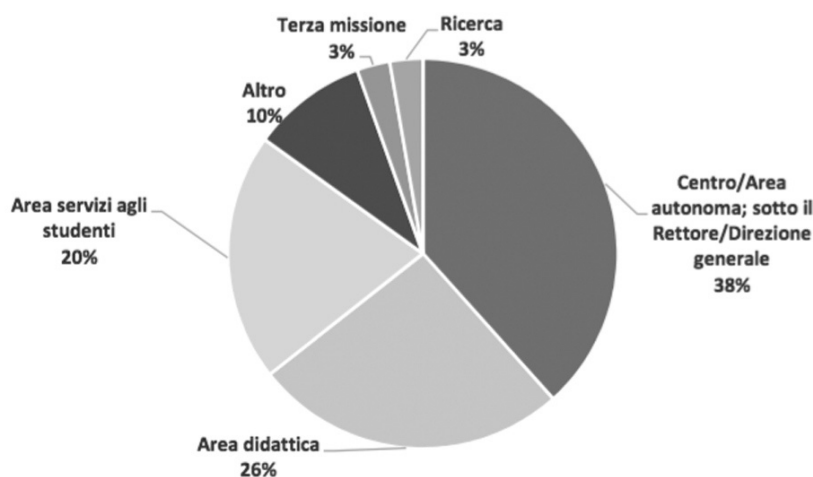
² Il D.Lgs. 150/2015, che introduce *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*, afferma che i soggetti pubblici e privati deputati alla costruzione di una rete dei servizi per il lavoro hanno il compito di promuovere «l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale [...] ed il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito [...] mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, assicurando, tramite l'attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate, ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o nel reinserimento al lavoro» (D.Lgs. 150/2015).

³ Il documento è frutto di un'indagine, svolta dal progetto FlxO e curata da Giuliana Candia e Tommaso Cumbo, che ha raccolto dati qualitativi e quantitativi utili alla comparazione a livello nazionale delle strutture di Job Placement. L'indagine ha coinvolto 75 atenei (58 Università Statali, comprese le 2 Scuole Superiori Sant'Anna e Normale di Pisa; 3 Università non Statali promosse da Enti pubblici, Enna Kore, Bolzano, Valle D'Aosta; 4 Politecnici, Milano, Torino, Bari, Marche; 8 Università non Statali promosse da Enti privati, Lumsa, Iulm, Luiss, Lum, Liuc, Cattolica, Suor Orsola Benincasa), tramite il responsabile della struttura, a cui è stato somministrato un questionario relativo a sei sezioni: A. Posizione dei servizi di orientamento e placement; B. Risorse del servizio; C. Attività e servizi erogati; D. Monitoraggio delle attività; E. Relazioni interne e esterne all'ateneo; F. Prospettive di sviluppo.

sto indirizzo solo dal 2010 in poi, manifestando in tal senso alcuni comprensibili ritardi nella struttura organizzativa.

Proprio l'assetto organizzativo costituisce un elemento molto interessante al fine di comprendere l'importanza del Job Placement nelle strategie e nelle politiche di alta formazione. Se infatti si osserva l'area di inquadramento dei servizi di placement a livello italiano, illustrata in Figura 2, se ne possono trarre alcuni elementi interessanti in merito alla comprensione delle stesse politiche istituzionali che impattano sul raggiungimento di studenti e imprese nei singoli servizi offerti.

Fig. 2. Ripartizioni organizzative di inquadramento dei servizi di Job Placement (Candia & Cumbo, 2015: 23).



È in questa direzione che il modello implementato dall'Università di Firenze si va ad inserire in linea con i recenti sviluppi dell'alta formazione italiana. Soprattutto a partire dal 2015, con il progetto *Cantieri di Intraprendenza e Lavoro* coordinato dalla Prof.ssa Paola Lucarelli (già Delegata del Rettore al Job Placement), e poi con gli sviluppi del modello messo a sistema nel 2016, con il contributo dell'attuale Delegata al Job Placement Prof.ssa Vanna Boffo, l'Ateneo fiorentino si è dotato di un modello avanzato di Career Service.

Il modello di servizi, fortemente fondato su una dimensione di ricerca scientifica a livello nazionale e internazionale, vuole introdurre il concetto di *employability* (Hillage & Pollard, 1998; Harvey, 2003) come costrutto che si propone di sostenere lo sviluppo di competenze e capacità per il lavoro e per la vita. L'ottica, dunque, è quella di aiutare le persone (in particolare i giovani adulti) ad affrontare la prima transizione al lavoro e, in una prospettiva di *lifelong learning*, le diverse transizioni che si presenteranno in tutto il percorso personale e professionale.

La categoria di *employability* emerge nel contesto universitario anglosassone con il rapporto Robbins del 1963 (Robbins, 1963), ma viene poi messa a sistema a partire dalla metà degli anni Novanta attraverso molteplici contributi di ricerca. Si vedano, in tal senso, alcune delle principali definizioni che ne vengono date da Hillage e Pollard:

«In simple terms, employability is about being capable of getting and keeping fulfilling work. More comprehensively employability is the capability to move self-sufficiently within the labour market to realise potential through sustainable employment. For the individual, employability depends on the knowledge, skills and attitudes they possess, the way they use those assets and present them to employers and the context (e.g. personal circumstances and labour market environment) within which they seek work» (Hillage & Pollard, 1998: 3).

Centrale è poi il lavoro di Mantz Yorke e Peter Knight, all'interno del *Learning and Teaching Support Network* (LTSN) e del *Enhancing Student Employability Co-ordination Team* (ESECT) sviluppati dalla *The Higher Education Academy*:

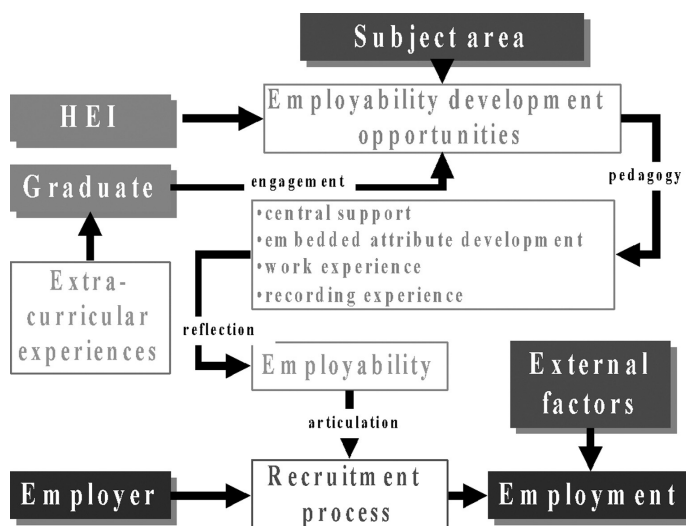
«a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy» (Yorke & Knight, 2006: 3).

E, infine, il contributo di Lee Harvey, in qualità di membro dell'ESECT:

«Employability raises fundamental questions about the purpose and structure of higher education. Employability is not about training or providing add-on skills to gain employment. On the contrary, employability is about how higher education develops critical, reflective, empowered learners. Despite appearances to the contrary, the real challenge is not how to accommodate employability but how to shift the traditional balance of power from the education provider to those participating in the learning experience» (Harvey, 1999: 13).

Proprio Harvey, nei suoi numerosi studi in merito al rapporto tra *employability* e alta formazione, elabora un interessante modello di riferimento per la comprensione del senso e del ruolo dei Career Service nel processo formativo universitario.

La Figura 3, infatti, illustra le connessioni tra costruzione di *employability* e percorso di studi ed individua nell'offerta di opportunità di sviluppo (pedagogiche ed educative) il mezzo tramite cui sostenere gli studenti nel percorso di riflessione e presa di consapevolezza delle proprie competenze e capacità. Proprio questi aspetti, legati fortemente alla formazione del soggetto dentro e fuori l'università, rappresentano elementi cruciali intorno ai quali si svolge il *recruitment* e l'inserimento nei contesti lavorativi: aiutare la presa di coscienza di competenze e capacità potrà allora aiutare le persone a trovare la propria strada nel lavoro, nell'ottica di un benessere personale e professionale fondamentale per la vita intera.

Fig. 3. Modello per lo sviluppo di *employability* in alta formazione (Harvey, 2003).

3. Le competenze individuali: un fattore critico per l'*employability*.

Colta l'importanza di dar vita a un sistema di Career Service in grado di generare *employability*, diventa essenziale comprendere come questo possa essere realizzato. Le definizioni di *employability* fin qui presentate hanno il pregio di evidenziare il forte legame tra l'*employability* e le competenze dell'individuo. È condivisa infatti la consapevolezza che tra le principali funzioni dell'Università vi sia quella di formare gli studenti affinché, una volta sul mercato del lavoro, siano in grado di esprimere performance di alto livello (Süss & Becker, 2013). Ciò implica non solo che i corsi universitari siano adeguatamente strutturati per agevolare i processi di trasferimento di conoscenza di tipo funzionale, procedurale o meta-cognitiva, bensì anche che i destinatari di tale conoscenza diventino capaci di impiegare, utilizzare, applicare adeguatamente tale conoscenza nelle modalità e nei contesti in cui essa è richiesta. Tali capacità assumono così la forma di "competenza", definita come un set di caratteristiche e fattori che consentono ad un individuo di utilizzare le proprie risorse, siano esse professionali, sociali e psicologiche, in maniera appropriata al fine di svolgere un'attività e raggiungere livelli elevati di prestazione (Boyatzis, 1982). Altri autori parlano di competenza come "a set of observable performance dimensions, including individual knowledge, skills, attitudes, and behaviors, as well as collective team, process, and organizational capabilities, that are linked to high performance" (Athey & Orth, 1999: 216).

L'importanza delle competenze per l'*employability* prende avvio dai principi fondanti la *human capital theory*, secondo la quale il capitale umano, ossia l'insieme delle conoscenze, delle abilità e delle capacità di un soggetto, si accresce proporzionalmente alle esperienze lavorative, al livello di istruzione, ai percorsi formativi e allo sviluppo delle competenze.

Tra le tipologie di competenze considerate particolarmente rilevanti per l'*employability* degli studenti, i ricercatori sono concordi nell'annoverare prioritariamente le c.d. competenze trasversali. Diversamente da quelle di base, rappresentate dai linguaggi e gli strumenti di cui un individuo si serve per sviluppare la propria cittadinanza all'interno di un determinato contesto socio-culturale, e da quelle tecnico-professionali, relative alla capacità di padroneggiare un campo professionale o disciplinare circoscritto, le competenze trasversali richiamano le abilità di una persona, applicabili a compiti e attività diversificati e più o meno complessi, che si sviluppano nel corso del tempo, attraverso il *learning on the job* e le esperienze, tanto professionali quanto personali, dell'individuo. Le competenze trasversali possono essere suddivise in tre gruppi di sotto-competenze: diagnosticare, sviluppare una capacità emotiva e relazionarsi. Esempi sono la capacità di lavorare in team, l'orientamento e la tenacia nel raggiungimento di un obiettivo, la flessibilità cognitiva, l'interesse e la curiosità verso nuove opportunità, il *problem solving* in situazioni di ambiguità ed incertezza, la creatività e le abilità comunicative (Süss & Becker, 2013). Quanto detto è coerente con l'idea che la performance lavorativa scaturisce dalla complessa interazione del bagaglio esperienziale, ma anche di quello cognitivo ed affettivo-psicologico, ossia di quello costruito, oltre che sui banchi di scuola, anche attraverso canali meno formali. Pertanto, allo sviluppo delle competenze, e dunque del potenziale di *employability* di ogni soggetto, contribuiscono in misura rilevante sia gli aspetti cognitivi sia quelli emotivi (Dumitriu, Timofti, & Dumitriu, 2014).

Sebbene possano sembrare molto semplici da costruire, i dati dimostrano la difficoltà per i lavoratori di oggi a sviluppare le loro competenze trasversali. Le imprese si scontrano sempre più con giovani scarsamente dotati della capacità di individuare, analizzare e risolvere i problemi, oltre che emotivamente distaccati dal loro lavoro e dal contesto in cui operano. È quanto conferma una recente ricerca condotta da Manpower in collaborazione con l'Università di Firenze, la quale rivela che sia per i livelli operativi che per quelli manageriali emerge la forte necessità di rafforzare le competenze trasversali. In maniera simile, anche Il Sole 24 Ore ha posto l'accento sull'importanza di sviluppare quelle che sul mercato del lavoro del prossimo futuro saranno le competenze-chiave per il successo: la flessibilità cognitiva, la capacità di risolvere problemi e di coordinarsi con gli altri risultano tra le dieci competenze più richieste dal mondo del business del 2020⁴.

⁴ Per accedere all'articolo, si veda il seguente link: <http://www.alleyoop.ilsole24ore.com/2016/06/28/le-10-competenze-vincenti-sul-lavoro-nel-2020/>.

A sottolineare la rilevanza dell'*employability*, considerata nel suo impatto tanto economico quanto sociale, giungono gli studi scientifici, i quali tendono ad adottare tre diverse prospettive: quella del datore di lavoro (prospettiva organizzativa), quella del lavoratore (prospettiva individuale) e quella dell'Università (prospettiva istituzionale). In questo modo è enfatizzata l'idea che le competenze, quali fattori individuali determinanti l'*employability* costruiti anche attraverso i percorsi di formazione universitaria, se adeguatamente sviluppate, possono garantire vantaggi a tutti gli attori e stakeholder coinvolti nei processi di crescita di un Paese. In quest'ottica, Van Der Heijde e Van Der Heijden (2006) mettono in luce il forte legame esistente tra le competenze individuali e le c.d. *core competences* organizzative, tale per cui le prime risultano essere fattori determinanti le seconde.

Quanto descritto finora poggia su un principio fondamentale: le competenze hanno natura dinamica, ossia si evolvono e si costruiscono nel tempo e, come tali, possono risultare essenziali per consentire agli individui di apprendere, svilupparsi, dunque di adattarsi ai cambiamenti (Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006). E la dinamicità è un elemento fondante anche l'*employability*: come ricordano Berntson, Sverke, & Marklund (2006), l'*employability* supporta le persone ad affrontare situazioni instabili, difficili da prevedere, in quanto "being employable is a way for the individual to prepare for dealing with a turbulent organizational environment" (p. 224). Dotarsi di competenze trasversali è dunque indispensabile per farsi strada e poter affrontare con successo le relazioni interpersonali, la gestione dello stress, il lavoro in team e tutte le altre sfide connesse al proprio sviluppo nei contesti lavorativi attuali, sempre più dinamici, costantemente in evoluzione e caratterizzati da forte incertezza.

4. Il Trasferimento Tecnologico attraverso i servizi di placement.

Con l'affermazione istituzionale della Terza Missione l'Università assume un nuovo ruolo oltre a quello tradizionale di alta formazione e ricerca scientifica, che prevede una valorizzazione e una diffusione delle conoscenze e tecnologie verso il contesto socio-economico locale e nazionale. Il trasferimento tecnologico rappresenta una delle attività tramite cui si stabilisce un'interazione tra mondo della ricerca e mondo delle imprese.

Molte sono le definizioni di trasferimento tecnologico riportate in letteratura in funzione della prospettiva disciplinare adottata. Secondo Friedman & Silberman (2003) «Il trasferimento tecnologico rappresenta quel processo nel quale un'invenzione o proprietà intellettuale della ricerca accademica viene data in licenza o trasferita attraverso diritti di utilizzo a un'impresa e eventualmente commercializzata».

La rapida crescita del ruolo dell'Università nello sviluppo economico ha portato al coinvolgimento di una rete sempre più complessa di stakeholder nel processo di trasferimento tecnologico, di cui possono essere individuati quattro mo-

delli: modello 1, modello 2, modello a tripla elica e modello a quadrupla elica (Miller, McAdam, & McAdam, 2016). Ogni modello rappresenta un'evoluzione che estende ed ingloba il precedente.

Il *modello 1* si riferisce al tradizionale ruolo dell'Università nello sviluppo della ricerca di base, «knowledge factory» e come agente di formazione e qualificazione del capitale umano «human capital factory» (Lazzeroni, 2001). In questo modello manca, o è molto limitata, la connessione tra mondo accademico e bisogni della società e delle imprese. Negli anni si assiste poi ad un profondo cambiamento della funzione dell'Università; in seguito alla riduzione della spesa pubblica per la ricerca scientifica, nasce infatti l'esigenza di interagire con l'esterno per reperire fonti di finanziamento. Inoltre, l'emergere di settori ad alto contenuto tecnologico determina un'aumentata richiesta da parte delle imprese di nuove conoscenze scientifiche e tecnologiche. Al manifestarsi di queste necessità consegue la nascita, alla fine del XX secolo, del *modello 2*, caratterizzato da una maggiore interazione tra sistema scientifico e produttivo e da una commercializzazione dei risultati della ricerca universitaria (Lazzeroni & Piccaluga, 2009). In *The new production of knowledge*, Gibbons (Gibbons, Limoges, Nowotny, Schwartzman, Scott, & Trow, 1994) descrive il passaggio da modello 1 a modello 2 e ne individua i seguenti principi caratterizzanti: produzione in contesti di applicazione, transdisciplinarietà, eterogeneità e molteplicità dei luoghi di produzione.

Il *modello a tripla elica*, riconducibile scientificamente a Etzkowitz e Leydesdorff (2000), è un modello dinamico che prende in considerazione le interazioni e retroazioni continue tra Università, Impresa e Governo in termini di produzione della conoscenza e di processi innovativi. La dimensione universitaria è rappresentata da un network di atenei, dipartimenti e gruppi di ricerca regionali, nazionali ed internazionali, percepiti come l'«elica» primaria di questo modello di trasferimento tecnologico, il cui oggetto può essere identificato con un processo, un prodotto, una tecnologia o un'idea. L'Università ha come scopo quello di valorizzare i prodotti della ricerca scientifica sul mercato per accrescere le fonti di finanziamento con cui sostenere anche la ricerca di base; non è quindi semplicemente un «venditore» dei risultati della ricerca applicata, ma sta al centro dello sviluppo economico del territorio. Il destinatario del trasferimento tecnologico è l'impresa, spinta a stringere collaborazioni con i centri di ricerca universitari, data la crescente difficoltà ad internalizzare la R&S su ambiti sempre più vasti del sapere e lontani dalla specificità del suo settore industriale. Lo scopo dell'impresa è quello di acquisire conoscenza e utilizzarla per fini produttivi, riducendo contemporaneamente costi e rischi di sviluppo, in una visione dell'innovazione come sistema aperto (*open innovation*). Si occupa, inoltre, di promuovere il finanziamento di programmi di ricerca di interesse. Le istituzioni di governo assumono un ruolo di rilievo nel favorire la collaborazione tra Università ed Impresa, nella valorizzazione dei risultati della ricerca, nella concessione di finanziamenti e di infrastrutture, nella gestione della proprietà intellettuale, nel favorire la nascita di

nuove imprese basate sui risultati della ricerca universitaria e nella diffusione delle attività di venture capital.

Il *modello a quadrupla elica* è il modello più recente di trasferimento tecnologico dove, rispetto al modello precedente, è coinvolto un ulteriore attore, ovvero la Società, intesa come l'utente finale dell'innovazione. Questo modello propone una visione più ampia del processo innovativo, che valuta anche gli apporti provenienti dai cittadini, dalle associazioni culturali e dalle imprese del terzo settore, allo scopo di produrre valore sociale ed elaborare soluzioni innovative per la società nel suo complesso (Rota, 2013).

Dall'analisi dei più recenti modelli di trasferimento tecnologico si evidenzia una molteplicità di contesti di interazione, che viene agevolata dai Centri per l'Innovazione e il Trasferimento Tecnologico (CITT) che si fanno interpreti, da un lato, dei bisogni dell'impresa e, dall'altro, dei risultati della ricerca. In particolare, per quanto riguarda l'Ateneo fiorentino, nasce nel 2009 il Centro di Servizi di Ateneo per la Valorizzazione della Ricerca e la gestione dell'Incubatore Universitario (CsaVRI).

La promozione del trasferimento tecnologico può avvenire attraverso varie azioni: la formazione alla cultura imprenditoriale di studenti, laureati e ricercatori; l'attività di brevettazione e *licensing*; il sostegno alla creazione di impresa e agli spin-off; la collaborazione con imprese attraverso convenzioni e progetti. Il Career Service dell'Ateneo fiorentino gioca un ruolo strategico sulla prima delle quattro azioni menzionate, in particolare tramite due attività formative rivolte a studenti, laureati, dottorandi e dottori di ricerca: "Assessment Center" e "Palestra di Intraprendenza".

L'Assessment Center è un servizio che rappresenta un'eccellenza per l'Università di Firenze, dove non solo vengono valutate nei partecipanti le competenze trasversali più ricercate nel mondo del lavoro, ma viene anche indicato, grazie ad un momento di restituzione individuale, il loro percorso di sviluppo. Molte delle competenze valutate, quali per esempio *problem solving*, proattività, orientamento ai risultati e *team working*, sono fondamentali per la realizzazione e il potenziamento della dimensione imprenditiva e, conseguentemente, per la costruzione della propria identità professionale imprenditoriale. Con questa attività quindi, il Career Service offre un importante contributo nella formazione alla cultura d'impresa, intesa come cultura dell'innovazione e del cambiamento.

La Palestra di Intraprendenza è un percorso formativo di *entrepreneurship*, che ha lo scopo di sviluppare e rafforzare le capacità imprenditoriali dei partecipanti e di potenziare il loro atteggiamento imprenditivo attraverso l'utilizzo di metodologie che stimolano l'immaginazione e la creatività. Il programma di allenamento, organizzato in cinque incontri prevede, oltre ad una formazione imprenditoriale metodologica, una riflessione sul potenziale di business del proprio percorso di studi e sulla costruzione di un progetto professionale coerente con le proprie attitudini e aspirazioni; durante il percorso viene fatta anche una valutazione del contesto economico del territorio e stimolato il lavoro in team ed il networking.

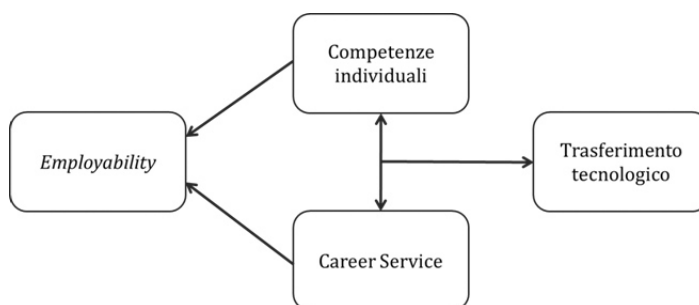
Attraverso l'Assessment Center e la Palestra di Intraprendenza, i Career Service si collocano quindi al primo stadio di un processo, che trova il suo naturale proseguimento nei servizi erogati dall'Incubatore Universitario Fiorentino (IUF), tramite cui l'Università di Firenze è in grado di offrire ai propri studenti e laureati un percorso formativo di intraprendenza completo, che va dalla nascita della dimensione imprenditoriale e generazione dell'idea allo sviluppo di attività di impresa.

5. Conclusioni.

Il percorso qui presentato, illustrato sinteticamente in Figura 4, ha voluto focalizzarsi sulla relazione tra Università e mondo del lavoro come sfida centrale per la Terza Missione. Come si può notare, l'*employability*, considerata in una prospettiva dinamica, è qui rinforzata da due principali fattori: da un lato, i Career Service, ossia l'insieme dei servizi offerti dal Job Placement di Ateneo, progettati con la finalità di potenziare la capacità degli studenti di collocarsi sul mercato del lavoro coerentemente non solo col proprio background formativo, bensì anche i propri orientamenti, le proprie ambizioni e inclinazioni; dall'altro lato, le competenze individuali, in particolar modo quelle trasversali, definite come le abilità di un soggetto che si modificano attraverso le proprie esperienze tanto di vita quanto professionali e che risultano essere, oggi più che mai, l'elemento determinante performance di alto livello. Come accennato all'interno del saggio, infatti, tra gli aspetti che le aziende ricercano nei loro candidati non vi sono le competenze meramente tecniche, bensì quelle connesse alla capacità di diagnosi di un problema, quella di relazionarsi con gli altri, nonché quella emotiva. I due fattori così considerati, Career Service e competenze individuali, nel modello concettuale adottato all'interno del presente saggio rappresentano gli antecedenti mediante cui si realizza il trasferimento tecnologico, ovvero prende forma e si alimenta la relazione tra l'Università e il mondo delle imprese. Agendo sullo sviluppo della capacità imprenditoriale degli studenti, da un lato, e favorendo le occasioni di incontro tra ricerca e realtà di business, dall'altro, l'Ateneo si pone come attore protagonista di un processo virtuoso di creazione di legami con stakeholder di varia natura a diretto beneficio degli studenti (prospettiva individuale), delle imprese (prospettiva organizzativa), dell'Università (prospettiva istituzionale) e del territorio (prospettiva di comunità).

L'attenzione alla domanda di competenze individuali che emerge dagli attori del sistema produttivo ha poi un impatto diretto sulle politiche di Ateneo. Attraverso la ricezione degli stimoli delle aziende e la relazione tra livelli istituzionali e aziendali, l'Università trasforma tanto se stessa quanto i modi di pianificare la didattica, il curriculum e i Career Service. Lo sguardo reciproco, l'incontro, il dialogo e l'ascolto (articolati in specifici servizi), rappresentano occasioni di apprendimento condiviso tra i diversi attori, in una prospettiva di scambio di conoscenza nella collaborazione.

Fig. 4. Percorso concettuale del saggio e relative connessioni.



Alla luce di tali considerazioni, il trasferimento tecnologico, nella sua accezione più ampia di trasferimento di conoscenza, si attua non solo attraverso la formazione all'intraprendenza, ma anche attraverso tutti gli altri servizi offerti dal Job Placement. Vi è trasferimento di ricerca e di saperi ogni volta che si viene a stabilire una relazione diretta o indiretta tra mondo accademico e mondo delle imprese, in cui entrano in gioco conoscenze acquisite durante il percorso formativo universitario. In questa prospettiva, si possono intravedere spazi di ampliamento del concetto di trasferimento da strumenti ad oggi più diffusi (ad esempio brevetti, spin-off, start-up) verso nuovi ambiti che misurino – e quantifichino – l'impatto in termini di contributo all'innovazione apportato al contesto produttivo.

Riferimenti bibliografici.

- Athey, T. R., & Orth, M. S. (1999). Emerging competency methods for the future. *Human Resource Management*, 38, 215-226.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Candia, G., & Cumbo, T. (a cura di) (2015). *Un ponte tra Università e lavoro. Rapporto sullo stato dei servizi universitari di orientamento e placement 2015*. Roma: Italia Lavoro.
- Decreto Legislativo 150/2015, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. Online: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00162/sg> [11/16].
- Decreto Legislativo 276/2003, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. Online: <http://www.camera.it/par-lam/leggi/deleghe/03276dl.htm> [11/16].
- Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of career services in higher education. *New Directions for Student Services*, 148, 5-18.
- Dumitriu, C., Timofti, I. C., & Dumitriu, G. (2014). Evaluation and development of students' emotional competence. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, 869-874.

- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university industry-government relations. *Research Policy*, 29, 109-123.
- Friedman, J., & Silberman, J. (2003). University technology transfer: Do incentives, management, and location matter? *Journal of Technology Transfer*, 28(1), 17-30.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., & Trow, M. (1994). *The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies*. London: Sage.
- Harvey, L. (a cura di) (2003). *Transitions from higher education to work. A briefing paper*. Online: <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveytransitions.pdf> [10/2016].
- Harvey, L. (1999). *New realities: the relationship between higher education and employment*, Keynote presentation at the European Association of Institutional Research, Lund, Sweden. Online: <http://www.qualityresearchinternational.com/Harvey%20papers/Harvey%201999%20New%20Realities%20EAIR%20Lund.pdf> [10/2016].
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Research Brief 85. Londra: Institute for Employment Studies, Department for Education and Employment.
- Lazzeroni, M. (2001). Introduzione all'innovazione territoriale. In: Lanzara, R. Lazzeroni M. *Metodologie per l'innovazione territoriale* (pp. 11-29). Milano: Franco Angeli.
- Lazzeroni, M., & Piccaluga, A. (2009). L'Università che cambia: Nuovi profili e nuovi metodi di analisi. In: Bramanti, A., & Salone, C. *Lo sviluppo territoriale nell'economia della conoscenza: Teorie, attori, strategie* (pp. 185-207). Milano: Franco Angeli.
- Miller, K., McAdam, R., & McAdam, M. (2016). A systemic literature review of university technology transfer from a quadruple helix perspective: Toward a researcher agenda. *R&D Management*, doi:10.1111/radm.12228.
- Robbins, L. (1963). *Higher education. Report of the Committee under the Chairmanship of Lord Robbins*. Cmnd 2154 HMSO.
- Rota, F. S. (2013). Social innovation strategies and the activation of territorial intangible assets. The case of community-based living labs. *Lavoro presentato alla XXXVI Conferenza Scientifica dell'Associazione Italiana di Scienze Regionali (AISRe)*. 2-3 Settembre, Palermo.
- Süss, S., & Becker, J. (2013). Competences as the foundation of employability: A qualitative study of German freelancers. *Personnel Review*, 42(2), 223-240.
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Yorke, M., Knight, P.T. (2006). *Embedding employability into the curriculum*. York: The Higher Education Academy.

PARTE II

INTRODUZIONE ALLA GUIDA ALLE PROFESSIONI: DESCRIZIONE DELLA REALTÀ A SCOPO DI ORIENTAMENTO

Chiara Chini, Eugenia Corbino, Annarita Fasano¹

Abstract: I mutamenti in corso nel mercato del lavoro impongono un ripensamento delle tradizionali strategie di supporto al percorso di transizione dall'Università al lavoro dei giovani. L'Università di Firenze da tempo è impegnata nella strutturazione di Career Service innovativi che, a partire dall'attività di ricerca sul tema dell'occupabilità dei giovani, si pongono l'obiettivo di accompagnare studenti e laureati nell'efficace inserimento nel mondo del lavoro. A questo scopo, la *Guida alle Professioni*, in particolare, offre un importante strumento di lettura e comprensione del variegato mondo delle professioni al fine di illustrarne l'articolazione, gli odierni mutamenti e le opportunità che offre ai neolaureati.

Parole chiave: industria 4.0, occupabilità, formazione, career service, competenze trasversali, ricerca.

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Il lavoro nella quarta rivoluzione industriale. – 3. Mercato del lavoro in evoluzione e occupabilità. – 4. L'evoluzione nei rapporti tra Università e mondo del lavoro: una panoramica legislativa. – 5. La Guida alle Professioni: finalità, destinatari, contenuti. – 6. Conclusioni e prospettive per il futuro.

1. Introduzione.

Il mercato del lavoro è caratterizzato in questi anni da profondi mutamenti che vanno adeguatamente interpretati al fine di evitare un pericoloso scollamento fra quest'ultimo e il mondo dell'Università. Infatti, man mano che il mercato del lavoro cambia, si modificano le sfide legate alla capacità di costruire percorsi di alta formazione adeguati a formare futuri laureati in grado di dare il loro massimo contributo nel mondo delle professioni. Fermo restando l'intrinseco valore della formazione accademica al di là del suo collegamento diretto con il mercato del lavoro, appare sempre più importante assicurarsi che essa sappia evolversi in connessione ed armonia con il contesto sociale e lavorativo circostante. Si tratta di un percorso complesso nel quale l'Università di Firenze è impegnata da tempo. Del resto, anche i recenti mutamenti normativi riconoscono un ruolo chiave all'Università come parte integrante della rete dei soggetti che favoriscono la transizione dalla formazione al lavoro. In questo quadro, fra le molteplici iniziative di supporto informativo e formativo rivolte agli studenti e ai laureati, è

¹ Il capitolo è il risultato del lavoro congiunto delle tre autrici, ma i paragrafi 1, 2 e 3 sono stati redatti di Annarita Fasano, il paragrafo 4 da Chiara Chini e i paragrafi 5 e 6 da Eugenia Corbino.

stata predisposta la presente *Mappa alle Professioni*, uno strumento di lettura del variegato e mutevole mondo delle Professioni.

All'illustrazione dei contenuti e della struttura della *Mappa delle Professioni* è dedicato il quinto paragrafo del presente saggio, mentre nei tre paragrafi che lo precedono vengono ricostruiti i principali processi di mutamento che riguardano l'odierno mercato del lavoro (paragrafi 2 e 3) e, a seguire, l'evoluzione normativa che ha portato ad un progressivo ampliamento delle competenze dell'Università in materia di *placement* in Italia (paragrafo 4). Infine, nelle conclusioni, viene offerta una chiave di lettura dei fenomeni in atto oltre ad alcuni spunti di riflessione sulle prospettive future e sulla possibile evoluzione delle attività di ricerca e mappatura delle professioni a scopo di orientamento.

2. Il lavoro nella quarta rivoluzione industriale.

Da alcuni decenni viene dedicata una crescente attenzione al tema dell'occupabilità dei laureati (Harvey et al., 2003; Yorke, 2006). Questo tema, a partire dalla fine degli anni 2000, ha avuto ancora maggiore risonanza per effetto della difficile situazione occupazionale venutasi a creare in conseguenza della crisi economica esplosa nel 2008. In Italia, in particolare, le recenti indagini sull'inserimento dei laureati nel mercato del lavoro mostrano un quadro complesso in cui emerge con chiarezza la scarsa occupabilità di alcuni profili e, contemporaneamente, la difficile reperibilità di altri (ISTAT, 2016). Risulta, pertanto, evidente la necessità di sviluppare una migliore capacità di analisi dei mutamenti in atto finalizzata ad anticiparne le direzioni per formare i professionisti del futuro dotandoli di conoscenze, competenze e abilità che saranno funzionali al loro sviluppo personale e professionale. Tale necessità è sempre più pressante oggi che, come sostengono molti studiosi (Davis, 2015; Seghezzi, 2015; Dagnino & Tiraboschi, 2016), stiamo entrando nella quarta rivoluzione industriale. Questa rivoluzione, dopo la prima basata sulla manifattura meccanica alimentata a vapore, la seconda basata sulla produzione di massa alimentata dall'elettricità, la terza basata sull'automazione della produzione tramite l'informatica, poggia, invece, le sue basi sulla produzione digitalizzata, ovvero la cosiddetta Industria 4.0. La "grande trasformazione" dei processi produttivi (Seghezzi, 2015), unita a fenomeni preesistenti come, in particolare, la globalizzazione dei mercati e la crescente attenzione dedicata ai clienti e agli *stakeholders*, produce, infatti, mutamenti talmente radicali da modificare i presupposti del paradigma produttivo precedente. Più nel dettaglio, il termine Industria 4.0, utilizzato per la prima volta in Germania nel 2011², in-

² L'espressione Industrie 4.0 (tradotto in inglese con *Industry 4.0*) è stata usata per la prima volta alla Fiera di Hannover nel 2011. Nel 2012 un gruppo di lavoro dedicato all'Industria 4.0 composto da esperti della multinazionale di ingegneria ed elettronica Robert Bosch GmbH e dell'Accademia tedesca delle Scienze e dell'Ingegneria Acatech presentò al governo federale tedesco una serie di raccomandazioni per la sua implementazione tramite la promozione della

dica «l'insieme di tecnologie [...] basate sulla imponente digitalizzazione e interconnessione di tutte le unità produttive presenti all'interno di un sistema economico» (Roland Berger, 2014: 7)³. Proprio le fabbriche tedesche sono diventate in questi anni il simbolo della fabbrica intelligente il cui nodo centrale è, in altre parole, l'interconnessione in tempo reale fra esseri umani, macchine e oggetti. La fabbrica intelligente, che costituisce il cuore dell'industria 4.0 ma non ne esaurisce la portata, si adatta in tempo reale al mercato attraverso una comunicazione fluida e costante fra mercato (che dice cosa va prodotto) e contesto di produzione (che si adatta costantemente ed è in grado di risolvere automaticamente molte criticità). Tutto ciò, integrando in modo innovativo alcuni “ingredienti” già esistenti, porta ad un inedito modo di pensare la produzione (non solo di tipo industriale come il termine Industria 4.0 potrebbe far pensare) e le relazioni tra fornitori, produttori e clienti e fra uomo e macchina. Si tratta di dinamiche che, pur non permeando in maniera omogenea tutti i settori e le attività produttive, portano con sé nuove logiche di *business* basate sull'ottimizzazione del capitale necessario per realizzare i prodotti tramite flessibilità produttiva e iper-personalizzazione piuttosto che sull'ottimizzazione dei costi e dei prezzi dei prodotti tramite produzione di massa e riduzione del costo del lavoro, in particolare attraverso delocalizzazione e automazione industriale (Davis, 2015). Questo mutamento, reso possibile dalla rivoluzione informatica, punta a fronteggiare le incertezze relative ai volumi di vendita e la forte differenziazione e le crescenti aspettative dei consumatori.

I principali elementi su cui si poggia l'Industria 4.0 possono essere individuati in (Davis, 2015; Seghezzi, 2015):

- l'applicazione delle Tecnologie dell'Informazione della Comunicazione (ICT) per digitalizzare l'informazione e integrare i sistemi ad ogni stadio della creazione e utilizzo del prodotto, sia all'interno dell'azienda che entro i suoi confini esterni;
- l'interconnessione fra oggetti reali e internet (internet delle cose) per cui gli oggetti possono interagire con la rete e trasferire dati ed informazioni;
- sistemi ciber-fisici che, attraverso migliaia di sensori installati sui macchinari consentono una interconnessione continua fra di loro, facendo in modo che la produzione possa essere continuamente ricalibrata e si auto-controlli;
- comunicazione in rete per interconnettere macchine, prodotti ed esseri umani, sia all'interno della fabbrica che al suo esterno con fornitori, distributori e clienti;
- simulazione, modellizzazione e virtualizzazione nella progettazione dei prodotti e del processo produttivo;

computerizzazione e dell'innovazione all'interno del settore manifatturiero. L'8 aprile 2013, all'annuale Fiera di Hannover, fu diffuso il report finale del gruppo di lavoro. L'industria 4.0 è stata poi al centro del World Economic Forum 2016, intitolato appunto “Mastering the Fourth Industrial Revolution”.

³ Traduzione propria.

- raccolta di imponenti quantità di dati e loro analisi (*big data analysis*), anche attraverso archiviazione remota (*cloud computing*);
- sempre maggiore supporto basato sulle ICT per i lavoratori, inclusi robot, macchine intelligenti⁴ e realtà aumentata⁵.

Contrariamente a quanto il peso della digitalizzazione e automazione dei processi produttivi potrebbe far pensare, nella quarta rivoluzione industriale emerge una nuova centralità del lavoratore (Seghezzi, 2015). Quest'ultimo, infatti, detiene parte importante dei mezzi di produzione (si pensi ai *device* tipo smartphone, tablet, laptop, etc. che permettono l'esecuzione, il controllo e il coordinamento di molti processi produttivi anche in remoto), lavora secondo schemi spazio-temporali flessibili e sempre meno predeterminabili dal datore di lavoro (si pensi alla possibilità di operare tramite sistemi informatici *ad hoc* in qualsiasi momento e all'esterno del luogo di lavoro) ed è, anche in conseguenza dei fenomeni precedenti, sempre più spesso chiamato a svolgere un ruolo più attivo nei processi produttivi fino a diventare un collaboratore piuttosto che un dipendente che esegue con scarsa autonomia mansioni rigidamente definite. In questo quadro il fondamento stesso del tradizionale modello di subordinazione viene messo in crisi (Seghezzi, 2015; Valeriani, 2013) tant'è che appare spesso problematico attuare una rigida suddivisione fra lavoro dipendente e lavoro autonomo. In definitiva, man mano che il mondo del lavoro assorbe e rielabora le potenzialità connesse alla rivoluzione digitale, si va verso il superamento del preesistente sistema organizzativo a struttura verticale in cui il datore di lavoro predispone tutti i mezzi di produzione in un determinato luogo fisico dove il lavoratore è chiamato ad eseguire mansioni largamente predeterminabili in orari prestabiliti. Nascono, invece, modalità lavorative nuove che poggiano su dinamiche di rete, sul lavoro effettuato in remoto, mobile, condiviso tramite piattaforme informatiche, legato da pressanti vincoli spazio-temporali. Si tratta, ed esempio, dello *smart working*⁶, in cui, grazie all'utilizzo di piattaforme informatiche, i dipendenti lavorano in parte in azienda e in parte all'esterno, del *co-working*, in cui diversi professionisti condividono uno spazio di lavoro flessibile pur mantenendo un'attività indipendente, o dell'*interim management*, in cui professionisti altamente qualificati vengono assunti per un periodo temporaneo in relazione ad uno specifico progetto o per risolvere un determinato problema⁷.

⁴ Secondo la società di consulenza Roland Berger (2014) già nella terza rivoluzione industriale le macchine hanno sostituito in molte mansioni i lavoratori. Nella quarta rivoluzione industriale esse diventano anche "intelligenti" nel senso che sono sempre di più capaci di adattarsi, comunicare e interagire fra loro e con gli esseri umani.

⁵ Per realtà aumentata si intende l'arricchimento della percezione sensoriale umana mediante informazioni elaborate e convogliate elettronicamente, che non sarebbero percepibili con i cinque sensi.

⁶ Viene tradotto in italiano come "lavoro intelligente" o "lavoro agile". Quest'ultima espressione è presente nel progetto di legge attualmente allo studio in Italia. Per un approfondimento si veda Dagnino & Tiraboschi (2016).

⁷ Per una rassegna sulle nuove forme di lavoro che emergono in Europa, si veda Eurofound

3. Mercato del lavoro in evoluzione e occupabilità.

Delle molte implicazioni connesse all'avvento dell'Industria 4.0⁸, nel presente lavoro verranno illustrate, in particolare, quelle legate al cambiamento delle professioni e delle competenze richieste dal mercato del lavoro per l'impatto che esse hanno sul sistema formativo.

Una autorevole ricerca sul futuro del lavoro presentata al World Economic Forum del 2016⁹ mostra che nei prossimi anni i fattori tecnologici uniti a quelli demografici influenzeranno profondamente l'evoluzione del lavoro non solo in termini di volume (con la creazione di 2 milioni di nuovi posti di lavoro a fronte della distruzione di 7 milioni di posti), ma anche e soprattutto rispetto ai suoi contenuti. Le perdite si concentreranno nelle aree amministrative e della produzione mentre nuove opportunità lavorative si apriranno nell'area finanziaria, nel *management*, nell'informatica e nell'ingegneria. I lavoratori poco qualificati saranno sempre meno richiesti. Per contro, vi sarà un aumento della richiesta di quelli altamente qualificati e dotati di spiccate competenze trasversali. Alcune professioni saranno oggetto di crescente interesse da parte dei datori di lavoro. Si tratta, ad esempio, degli analisti di *big data* e degli esperti in sicurezza informatica. Come illustrato nel dettaglio in altre parti del presente volume (cfr. Capitolo 2), nel 2020 il *problem solving* rimarrà la *soft skill* più ricercata nei lavoratori, ma diventeranno ancora più importanti anche il pensiero critico e la creatività.

Anche il rapporto della società di consulenza Roland Berger (2014) stima che aumenterà la richiesta di lavoratori esperti in ICT, elettronica e robotica, ma anche in biotecnologia e nanotecnologia. Secondo il rapporto, oltre al possesso di spiccate competenze tecniche, rivestirà un ruolo sempre più importante la capacità di saper lavorare in gruppi multidisciplinari oltre a quella, già richiamata, di essere creativi.

Nel contesto europeo, proprio a partire dalla consapevolezza dei bisogni e delle sfide connesse all'avvento della quarta rivoluzione industriale, sono state create iniziative volte a potenziare le competenze elettroniche (*e-skills*) dei giovani, mentre in Italia è in discussione un insieme di norme finalizzate a supportare il potenziamento dell'Industria 4.0¹⁰.

(2015). Per una rassegna relativa all'implementazione di nuove forme di lavoro nelle aziende italiane, si veda Valeriani (2013).

⁸ Per una rassegna delle principali sfide legate all'avvento dell'Industria 4.0 si veda Devis (2015).

⁹ *The Future of Jobs and Skills*, la ricerca presentata al World Economic Forum del 2016, illustra l'evoluzione del lavoro fino al 2020 sulla base delle indicazioni raccolte tra i responsabili delle Risorse Umane di 350 tra le maggiori aziende mondiali. Complessivamente queste imprese rappresentano circa 13 milioni di dipendenti. L'analisi si riferisce a 15 tra i maggiori Paesi nel mondo (tra cui Cina, India, Francia, Germania, Italia, Giappone, Uk e Usa). Vengono fornite informazioni dettagliate su nove settori (Industria e costruzioni, Commercio, Energia, Servizi finanziari, Sanità, ICT, Media & Intrattenimento, Logistica, Servizi professionali).

¹⁰ A questo proposito di veda il dibattito in corso sul Piano Industria 4.0 (Valeriani, 2013). Per una ricognizione sull'iniziativa europea Single Market Strategy, si veda Davis (2015).

Il rapido mutamento del quadro delle professioni e delle competenze richieste dal mercato del lavoro, uniti alla rinnovata centralità dei lavoratori e alla flessibilizzazione dei rapporti di lavoro affidano un ruolo del tutto centrale alle attività formative che sappiano supportare la loro occupabilità. La formazione rappresenta la parola chiave per fronteggiare la grande trasformazione del lavoro (Dagnino & Tiraboschi, 2016). Le conoscenze e le competenze che essa veicola possono favorire la transizione dall'Università al mercato del lavoro. Poiché «il talento, più che il capitale, rappresenterà il fattore critico per la produzione» (Schwab, 2016), appare fondamentale puntare sul suo sviluppo attraverso tutti gli strumenti formativi a disposizione.

4. L'evoluzione nei rapporti tra Università e mondo del lavoro: una panoramica legislativa.

È soprattutto dagli anni Novanta che si consolida la consapevolezza che l'Università ricopra un ruolo strategico nell'intermediazione tra le giovani generazioni e il mercato del lavoro. Fondamentali furono in questo senso gli input provenienti dall'Europa attraverso il "Libro Bianco" di Jacques Delors (1993) che, nell'affrontare il problema della disoccupazione nei paesi membri dell'Unione, poneva particolare enfasi sulla necessità di rendere salda la collaborazione tra i vari soggetti coinvolti nelle attività formative e l'universo professionale, al fine di garantire ai giovani un bagaglio di conoscenze e competenze realmente utile per il loro ingresso nel mondo del lavoro.

Non pare un caso dunque che proprio allo stesso anno risalga un Protocollo d'Intesa tra la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (Cruì) e Confindustria, documento stilato allo scopo di «fornire un quadro di riferimento e di sviluppare ulteriormente la cooperazione tra Università e mondo imprenditoriale [...], tracciando alcune linee di proposta per superare le disfunzioni esistenti e [...] individuando gli interventi e gli strumenti da attivare per rendere tali rapporti più proficui ed efficaci» (Cruì & Confindustria, 1993). Quello del Protocollo Cruì-Confindustria si presenta quindi come un primo momento di formalizzazione di un'esigenza di collaborazione, che si inseriva tuttavia sulla scia di un percorso legislativo sviluppato nel corso degli anni Ottanta e dei primi anni Novanta nel tentativo di intersecare ricerca universitaria e sviluppo imprenditoriale, promuovendo l'avvio di partnership tra i due soggetti (DPR 382/80, Legge 46/82, Legge 705/85, Legge 168/89, Legge 341/90; Legge 317/91). Il Protocollo nasce da una doppia consapevolezza, che si sedimenta nel tessuto sociale, economico e culturale italiano di quegli anni: in primo luogo l'idea che l'Università, evidentemente non più istituzione "elitaria" di formazione, dovesse «per poter svolgere al meglio la propria funzione, [...] saper acquisire flessibilità e capacità di risposta agli stimoli al pari delle imprese» e in secondo luogo la constatazione che «in una situazione di scarsità di risorse pubbliche ed in diffinità a quanto sta[va] avvenendo anche negli altri paesi industrializzati», non fosse pensabile «conti-

nuare a procedere secondo una logica di polverizzazione degli interventi» (Cruì & Confindustria, 1993).

Due furono allora le direttrici di sviluppo di questa cooperazione: l'apertura verso un maggior intervento del privato nel finanziamento della ricerca universitaria e una maggiore disponibilità da parte dell'Università ad avvicinare l'attività didattica alle esigenze del mondo del lavoro, attraverso una programmazione più mirata della stessa. Quest'ultimo in particolare rappresentò il nodo centrale su cui si cominciò a porre enfasi anche e soprattutto attraverso lo stimolo prodotto dalla riforma dell'ordinamento universitario del 1999, poi attuata nel 2001 (D.M. 509/99). Introducendo sostanziali cambiamenti sull'organizzazione del sistema accademico, attraverso una sua articolazione in corsi di primo e secondo livello, la riforma si proponeva di riprogettare il percorso universitario in modo da renderlo più aderente alle esigenze della società e della realtà economica del Paese. Diventava infatti impellente introdurre dei provvedimenti per rispondere al problema, sollevato a più voci anche dal mondo imprenditoriale, della limitata concorrenzialità dei laureati italiani nel sistema economico integrato della neonata Unione Europea: un'Unione Europea che, a Lisbona, individuava un proprio obiettivo strategico nella trasformazione del sistema economico in una "economia della conoscenza", in cui istruzione e formazione avrebbero dovuto ricoprire un ruolo cruciale nello sviluppo economico (Consiglio dell'Unione Europea: 2000) .

Ecco allora un ulteriore passo nell'avvicinamento tra Università e mondo del lavoro, attraverso un nuovo Protocollo d'intesa tra Cruì e Confindustria (2001) che, oltre a promuovere l'adeguamento dell'offerta formativa universitaria «alla domanda dei portatori di interesse con particolare riferimento alle imprese industriali» (Cruì & Confindustria, 1993), ribadiva la necessità di un diretto coinvolgimento del mondo imprenditoriale nelle attività formative e riconosceva soprattutto il bisogno di rafforzare l'informazione e di potenziare i meccanismi di orientamento al lavoro nell'Università. Diventava infatti sempre più chiaro che per dimostrarsi ricettiva alle necessità del mondo del lavoro, l'Università dovesse affrontare una nuova sfida che implicava trasformarsi in una "agenzia" di formazione non solo tecnico-scientifica, ma "antropologica". Così interveniva infatti il sociologo Giuseppe De Rita durante un corso di aggiornamento organizzato dall'Università Cattolica di Milano, sempre nel 2001, e dedicato proprio ad una riflessione sul rapporto tra Università e mondo imprenditoriale: «ecco quale deve essere la sfida della formazione prossima ventura: creare delle persone in grado di organizzare la propria vita, il proprio lavoro, la propria carriera» (De Rita, 2003: 31).

Il farsi strada di questa concezione estensiva del ruolo che l'Università veniva chiamata a svolgere nel tessuto sociale ebbe una ricaduta nella dimensione legislativa attraverso il decreto attuativo della cosiddetta Legge Biagi (D.Lgs. 276/2003), che riconosceva nell'istituto universitario uno dei soggetti accreditati allo svolgimento dell'attività di intermediazione con il mondo del lavoro; previsione poi ulteriormente confermata dalla Legge 111/2011. Provvedimenti che non fe-

cero altro che riconoscere *de iure* e inquadrare legislativamente una funzione, quella di *matching* tra domanda e offerta di lavoro, che l'Università da tempo svolgeva *de facto*, ma in maniera informale e non sistematica, attraverso i contatti personali tra aziende e docenti. Tuttavia, per garantire la spendibilità dei titoli accademici rilasciati agli studenti e soddisfare le particolari esigenze formative espresse dal sistema produttivo nazionale, era necessario da parte del sistema universitario compiere uno sforzo ulteriore di sincronizzazione con il mondo del lavoro e di individuazione di un linguaggio condiviso con esso in tema di competenze e profili professionali. Da qui l'importanza che si cominciò a riconoscere anche al ruolo orientativo dell'Università: in un intervento tenuto in occasione di un convegno organizzato da Crui e Confindustria per la presentazione del progetto "Nuova Università e mondo del lavoro", fu l'allora Ministro dell'Istruzione Letizia Moratti a parlare della necessità di pensare ad «un raccordo stretto tra ciclo di studio, ciclo formativo e ciclo produttivo che deve continuare per l'intero corso della vita produttiva di ogni persona» e del bisogno di porre in essere una «nuova politica dell'orientamento» che coinvolgesse Università, imprese e enti locali (Moratti, 2003).

Anche la nuova riforma dell'ordinamento universitario del 2004 puntò ad accrescere il livello di osmosi tra Università e mondo imprenditoriale e, desumendo in parte le novità introdotte dalla riforma precedente, ribadì e istituzionalizzò la consultazione con le «organizzazioni rappresentative a livello locale del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni», attraverso un coinvolgimento di queste ultime nella «valutazione dei fabbisogni formativi e degli sbocchi professionali dei Corsi di Laurea» (D.M. 270/2004). La riforma dei cicli universitari rappresentava un primo passo verso un ripensamento delle strategie gestionali dell'Università, nell'ottica di favorire lo svolgimento da parte dell'istituzione universitaria della più ampia responsabilità sociale che le veniva riconosciuta (Masia & Morcellini, 2009: 16).

Seppur con lentezza operativa – causata sia dalla difficoltà dell'Università ad adeguarsi al nuovo ruolo di mediatrice “strutturale” con il mondo del lavoro, sia dall'incapacità delle imprese di saper cogliere le sollecitazioni provenienti dall'accademia (Alfonsi & Dilozenzo, 2012: 10) –, il cosiddetto modello della Tripla Elica, che individua nell'interazione e interdipendenza tra politica, industria e università la chiave per l'innovazione e lo sviluppo economico, continuava a farsi strada. Da una parte, nel percorso di costruzione di una sinergia tra il mondo accademico e imprenditoriale si realizzava un nuovo momento d'incontro tra Università e Industria: nel 2011, proprio nel momento in cui veniva ribadita la funzione mediatrice dell'Università con la già citata legge 111/2011, venne stipulato un ulteriore accordo strategico tra Crui e Confindustria che individua «otto azioni misurabili per l'Università, la ricerca e l'innovazione», nel tentativo di delineare interventi precisi e mirati a rilanciare il circolo virtuoso che dalla formazione, attraverso ricerca e innovazione, arriva alla competitività (Crui & Confindustria, 2011). Inoltre, dal 2004 in poi, si è verificato nel mondo universitario un proliferare delle iniziative di cosiddetta Terza missione (ANVUR, 2013).

Se la riforma dei cicli universitari non è probabilmente riuscita a produrre un deciso miglioramento in termini di transizione formazione-lavoro e di piena aderenza dell'offerta formativa universitaria alle esigenze del mercato del lavoro (Coccia, 2015), è indubbio tuttavia che l'Università stia tentando con grande sforzo di assumere un ruolo proattivo nella sua funzione formativa non solo nell'ambito tradizionale di sviluppo delle competenze tecniche ma anche delle *soft skills*. Questo grazie alla creazione di nuove strutture come gli uffici di *placement* universitario: essi possono in effetti andare a costituire la vera leva per un ripensamento profondo dell'offerta formativa e rappresentare il canale istituzionale necessario per l'effettiva valorizzazione e emersione di un capitale umano qualificato e competitivo (Spattini et al., 2011).

5. La Guida alle Professioni: finalità, destinatari, contenuti.

Nell'affidare alle Università lo svolgimento di attività di *placement*, il legislatore si è posto l'obiettivo di mettere in atto un circolo virtuoso, consentendo agli Atenei di facilitare e accompagnare in modo diretto la transizione e l'ingresso dei laureati nel mercato del lavoro, e non solo. Il contatto e il collegamento tra università e imprese che si crea in occasione di incontri per la ricerca di personale, con l'attivazione di tirocini formativi, lo svolgimento di presentazioni aziendali dovrebbe permettere alle realtà accademiche di comprendere quali siano le esigenze formative e professionali all'esterno. Si tratta, in questo senso, di una serie di informazioni che potrebbero poi essere utilizzate per guidare la definizione dell'offerta dei corsi di laurea, in modo da formare profili richiesti dal mercato del lavoro e assicurare una maggiore occupabilità dei laureati (Spattini et al., 2011).

Anche all'interno del *Career Service* dell'Ateneo di Firenze, l'erogazione e la gestione di programmi e servizi rivolti a studenti, laureati e dottori di ricerca, al fine di aiutarli a costruire la propria identità professionale e a progettare la propria carriera lavorativa, è stata accompagnata da momenti di riflessione e da attività di studio e ricerca con l'obiettivo di sviluppare strumenti utili ad affiancare e integrare le attività di orientamento, consulenza e mediazione.

La *Guida alle Professioni*, una panoramica sui mestieri in uscita dai percorsi universitari, è parte integrante di tale processo. Essa nasce, infatti, con l'intento di descrivere in modo chiaro ed efficace come sia possibile impiegare le figure professionali all'interno dei diversi contesti di lavoro e per illustrare quanti e quali possano essere gli effettivi sbocchi professionali per chi cerca un'occupazione disponendo di un titolo di studio universitario.

L'esperienza sul campo nel formare e orientare gli studenti che si avvicinano alla laurea o che hanno già concluso il proprio percorso di studi universitari dimostra come gli stessi abbiano spesso rappresentazioni contrastanti e confuse del mondo delle professioni, faticando nel "mettere a fuoco" le molteplici opportunità che il mercato del lavoro può offrire loro. E non si tratta solo di un limite

dei giovani: gli stessi docenti, come pure le aziende -i potenziali datori di lavoro, per intendersi- sembrano talvolta avere una visione “ingessata” ed eccessivamente convenzionale delle professioni.

Nata sul modello dell'*Atlante delle professioni* realizzato dall'Università degli Studi di Torino, un progetto approfondito di mappatura dei mestieri liberamente consultabile sul web (www.atlantedelleprofessioni.it), la *Guida alle Professioni* dell'Ateneo di Firenze si presenta come una sorta di “manuale pratico” articolato in sezioni corrispondenti a diverse aree professionali (Agraria, Architettura, Economia e Statistica, Politico-Sociale, Psicologia, Ingegneria, Scienze della Formazione, Scienze Giuridiche, Scienze della Salute Umana, Scienze Matematiche, Informatiche, Chimiche, Fisiche e Naturali, Studi Umanistici) e redatto attraverso la consultazione dei repertori (*Isfol*, *Italia Lavoro*, *Istat*, *Thesaurus*, *Sistema Informativo Excelsior*) e i siti di orientamento (*Jobtel*, *Informagiovani Firenze*, *Alma-laurea*, e il già citato *Atlante delle Professioni*).

All'interno di ciascuna sezione trova spazio la descrizione delle singole figure che vi afferiscono, comprese quelle specialistiche e tecniche corrispondenti rispettivamente al secondo e terzo grande gruppo della “Classificazione Istat delle professioni”. Il tentativo è stato quello di rappresentare un ampio ventaglio di professioni, che desse conto dell'esistente, ma anche delle tendenze in atto e comprendesse figure collocate ai diversi livelli delle organizzazioni. Particolare enfasi è stata posta, inoltre, sull'analisi di professioni nuove, spesso legate all'utilizzo di tecnologie informatiche e al web.

Va da sé come impieghi che fanno riferimento alla stessa area tendano a individuare ambiti di sviluppo professionale di norma coerenti tra loro e contraddistinti da nuclei di competenze comuni o affini. Ciò sta ad indicare, quindi, che in un mercato del lavoro dinamico è più facile modificare la propria professionalità muovendosi tra figure appartenenti alla stessa area piuttosto che “sconfinando” in settori diversi.

Per ciascuna professione sono stati individuati anche gli sbocchi occupazionali di riferimento (settore pubblico, privato, attività in qualità di libero professionista o dipendente) e i corsi di Laurea Triennali e Magistrali erogati dall'Università degli Studi di Firenze che costituiscono i percorsi formativi più utili per poter intraprendere quella specifica attività.

È chiaro come alcune delle figure descritte possano formarsi a partire da percorsi accademici differenti e ciò fa sì che il medesimo profilo lavorativo possa essere legato a corsi di laurea diversi, a delineare un quadro delle opportunità che, in taluni casi, può essere adattato o modificato nel corso degli studi.

Ogni sezione è poi completata da indicazioni relative alle modalità che regolano l'accesso alla professione (ad esempio, presenza di Ordini o Albi professionali, periodi di pratica/tirocinio obbligatori) e da link utili attraverso cui poter ricercare dettagli e ulteriori approfondimenti.

A completamento, infine, sono state inserite le trascrizioni di alcune interviste realizzate a professionisti del settore pubblico e privato, responsabili di Ordini Professionali e laureati di Ateneo che operano in diversi ambiti lavorativi,

chiamati a raccontare la propria esperienza e a fornire consigli utili a chi voglia intraprendere una carriera analoga.

Proponendosi di favorire la creazione di un circolo virtuoso di integrazione tra università, imprese, sistema della ricerca, politiche di sviluppo locale, la *Guida* ha l'obiettivo di dialogare con studenti e laureati che abbiano esigenze di orientamento, mettendo in relazione interessi, competenze e profili formativi con i fabbisogni professionali delle imprese, che costituiscono l'altro grande interlocutore a cui di fatto si rivolge il volume. La finalità è quella di creare un nesso sempre più stretto fra le competenze formate dai percorsi accademici e quelle richieste dal mercato del lavoro. L'idea, inoltre, è che gli stessi operatori del *placement* possano avvalersi di tale strumento per approfondire la propria conoscenza delle figure professionali in uscita dai diversi corsi di laurea e per sviluppare ed erogare servizi sempre più mirati e capaci di far incontrare aziende e laureati. Non ultimo, l'intento è quello di parlare al sistema accademico spesso focalizzato ancora sulla sola didattica e lontano dall'acquisire un approccio *student-centered*, basato cioè sull'idea che «il buon docente è colui che crea buone opportunità di apprendimento» (Biggs, 2003).

L'analisi delle figure professionali descritte dalla *Guida* mostra la complessità della domanda di competenze espressa oggi dal mercato del lavoro e la molteplicità di ruoli professionali che possono essere svolti a parità di titolo di studio. Emerge, inoltre, l'alto grado di specificità che contraddistingue alcuni percorsi di studio (Medicina, Architettura, Giurisprudenza) e il fatto che per alcune categorie l'ingresso nel mondo lavoro sia ritardato e subordinato all'aver effettuato periodi di praticantato o di specializzazione, cosa che non accade per altri, caratterizzati da una maggiore varietà di sbocchi (discipline letterarie, economiche o politologiche).

I mestieri che il testo presenta dimostrano, inoltre, come il mondo del lavoro si caratterizzi sì per una crescente domanda di qualificazione, di conoscenze tecniche, ma anche di competenze trasversali e multidisciplinari, con un rischio di esclusione sempre più marcato per coloro che non riescono a “stare al passo”. Oggi, più che nel passato, si è chiamati a mutare con maggiore frequenza luoghi, tempi e modalità di occupazione, con un costante processo di adattamento e di risoluzione dei problemi: la professionalità, dunque, non è più solamente costituita da “routine” ma necessita di competenze che vanno oltre quelle prettamente specialistiche, suscettibili di essere utilizzate in situazioni professionali variabili e imprevedibili. In questo senso, la prospettiva è quella di una formazione continua, di processi di apprendimento e di orientamento che accompagnino l'individuo lungo l'intero arco della sua vita, rappresentando una delle sfide decisive del sistema educativo e formativo nei prossimi anni.

6. Conclusioni e prospettive per il futuro.

Nell'epoca della “quarta rivoluzione industriale” il mercato del lavoro, caratterizzato da rapidi mutamenti che investono sia le professioni – **con una crescita**

di quelle specialistiche e tecniche – sia le competenze richieste – *problem solving*, creatività, pensiero critico – tende sempre più a porre al centro la formazione, considerandola come fondamentale per sviluppare l'occupabilità dei lavoratori e favorire la transizione dall'università al mercato del lavoro. È, infatti, il capitale umano a rappresentare, più di ogni altra cosa, il fattore determinante per la produzione e occorre, dunque, investire sulla sua formazione.

Lo ha ben recepito il legislatore, che ha negli anni trasformato l'università in una “agenzia” di formazione non solo “tecnico-scientifica”, ma anche “antropologica”. Alla base delle nuove competenze degli atenei sta, infatti, proprio il loro ruolo di cerniera tra sapere disciplinare, istruzione e professionalità, funzioni che gli stessi esplicano attraverso i servizi di *placement*.

Alle università, poste in una posizione centrale e strategica, viene così data la possibilità di adeguare l'offerta formativa alle richieste e necessità del mondo produttivo, di facilitare e accompagnare l'inserimento lavorativo dei neolaureati, di certificare le competenze acquisite all'interno dei percorsi di inserimento, di promuovere occasioni di formazione ad hoc. L'obiettivo è quello di una realtà accademica che sappia sempre più relazionarsi e dialogare con l'esterno, acquisendo un ruolo di primo piano nello sviluppo socio-economico del Paese.

La *Guida alle Professioni* qui presentata si inserisce pienamente in questo filone, puntando a dare una definizione chiara e sintetica delle diverse figure professionali che operano sul mercato e rispetto a cui gli studenti, ma anche le aziende e i docenti stessi, mostrano spesso confusione o posizioni troppo rigide.

L'auspicio è che questo sia solo il primo *step* di un lavoro che si presta certamente ad avere ulteriori e più ampi margini di sviluppo. La Guida, infatti, proposta oggi nel più classico formato cartaceo, potrebbe essere “traslata” sul web, divenendo un prodotto interattivo e multimediale; le potenzialità della rete la renderebbero dinamica, di facile e costante aggiornamento, ricca di immagini, video di approfondimento e scritti che si avvarrebbero delle potenzialità dell'ipertesto.

In tal modo la stessa potrebbe divenire a tutti gli effetti un terreno di lavoro comune e partecipato, arricchito dal contributo di docenti, professionisti, tecnici e imprenditori, dagli stessi studenti e laureati. Una mappa che nasce sì per orientare, ma che l'uso di linguaggi, esperienze e informazioni diverse, potrebbe rendere un valido strumento anche per attività di ricerca, monitoraggio, formazione.

Riferimenti bibliografici.

- Alfonsi, C. R., & Dilenzo, P. (2012). *L'evoluzione nei rapporti tra università, territorio e mondo del lavoro in Italia: un riepilogo delle principali trasformazioni degli ultimi venti anni*. Roma: Fondazione Crui.
- Anvur. (2013). *Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca*. Online: http://www.anvur.org/attachments/article/644/rapporto%20anvur%202013_universita%20e%20ricerca_integrale.pdf [11/2016].
- Biggs, J.B. (2003). *Teaching for Quality Learning at University*. London: Open University Press,

- Coccia, B. (a cura di) (2015). *Dallo studio al lavoro. Iniziative, strumenti e criticità del placement dei laureati*. Roma: Universitas Quaderni AsRui.
- Confindustria, & Crui (1993). *Protocollo d'intesa* (13 luglio 1993). Online: <http://www2.crui.it/crui/93-crui-confindustria.html> [11/2016].
- Confindustria, & Crui (2001). *Protocollo d'intesa* (6 giugno). Online: http://www2.crui.it/crui/Prot_Intesa_crui_conf.pdf [11/2016].
- Consiglio dell'Unione Europea. (2000). *Conclusioni della Presidenza* (Lisbona, 23-24 marzo). Online: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm [11/2016].
- Dagnino E., & Tiraboschi, M. (a cura di) (2016). *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, Roma: Adapt University Press.
- Davis, R. (2015). *Industry 4.0 – Digitalisation for productivity and growth*. Online: [www.europarl.europa.eu/regdata/etudes/brie/2015/568337/eprs_bri\(2015\)568337_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/regdata/etudes/brie/2015/568337/eprs_bri(2015)568337_en.pdf). [11/2016].
- De Rita, G. (2003). Il nuovo scenario del mondo del lavoro. In: *Università e imprese. Nuovi scenari per l'istruzione superiore e i sistemi professionali* (pp. 29- 35). Milano: Vita e Pensiero.
- Harvey, L. (2003). *Transitions from Higher Education to Work*. York, England: LTSN. Online: <http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/harveytransitions.pdf> [04/2017].
- Istat. (2016). *I Percorsi di studio e lavoro dei diplomanti e dei laureati – Indagine 2015 su diplomati e laureati 2011*. Online: www.istat.it/it/archivio/190692 [11/2016].
- Masia, A., & Morcellini, M. (a cura di) (2009). *L'Università al futuro: sistema, progetto, innovazione*. Milano: Giuffrè
- Moratti, L. (2003). *Nuova Università e Mondo del Lavoro*. Intervento del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica, Roma.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond*. Online: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond> [11/2016].
- Seghezzi, F. (2015). Le grandi trasformazioni del lavoro, un tentativo di periodizzazione – Appunti per una ricerca, *Working Paper Adapt*, 169, 1-10.
- Spattini, S., Bellezza, E., Caragnano, R., Massagli, E., & Tiraboschi, M. (2011), *Le opportunità occupazionali dei giovani: il ruolo del placement universitario*. Online: <http://www.unibs.it/sites/default/files/ricerca/allegati/Il20ruolo%20del%20placement%20universitario.pdf> [11/2016].
- Valeriani, A. (2013). Il lavoro nell'era digitale: prospettive ed opportunità per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, *Working Paper Adapt*, 130, 1-18.
- World Economic Forum. (2015). *The Future of Jobs – Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Online: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf [11/2016].
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What it is – What it is not*. York: Esect and The Higher Education Academy.

IL CONTESTO DEL CAMBIAMENTO NELL'ALTA FORMAZIONE

Vanna Boffo

SOMMARIO: 1. Introduzione – 2. Employability e Alta Formazione. – 3. I servizi di Placement degli Atenei: un nuovo ruolo per l'Orientamento al lavoro. – 4. Conclusioni.

1. Introduzione.

A partire dall'avvio del Processo di Bologna, al termine degli anni Novanta del Novecento, anche l'Università Italiana è entrata in un percorso di Riforme che l'hanno caratterizzata, l'hanno trasformata e l'hanno modellata (European Ministers of Education, 1999). Ancora, possiamo presupporre, non siamo arrivati al termine. Anzi, negli ultimi anni Dieci del Duemila, le trasformazioni sono state davvero rapide e accelerate a partire dalla Legge di Riforma 240/2010 che ha radicalmente cambiato il volto dell'Università Italiana. In questo contesto di ampia innovazione legislativa, si è venuto a creare un nuovo panorama per l'Alta Formazione, da una parte un richiamo pieno e deciso all'Europa e al suo sistema di *Higher Education*, dall'altra, una trasformazione tutta peculiare dell'Italia all'interno di un quadro socio-politico-culturale di crisi costante.

Una domanda da porre è proprio quella riguardante il legame fra percorsi formativi e lavoro, qual è il ruolo del lavoro all'interno dell'Università? Parrebbe una domanda scontata e, forse, inutile, alla quale potremmo assegnare una risposta immediata e altrettanto ben conosciuta, potremmo affermare che si studia per trovare un lavoro adeguato, si studia per crescere, si studia per costruirsi un futuro. Sappiamo, dai dati, che così non è, o meglio, così non è per tutti coloro che escono dall'Università con un diploma di Laurea.

Uno fra i problemi più importanti dell'Università Italiana è quello dell'*employability*. Il termine è traducibile con occupabilità, ma sappiamo che non riguarda solo l'occupabilità, così come è quotidianamente diffusa attraverso l'informazione dei media. Non è un termine assunto a categoria semantica, che indichi solamente lo sbocco occupazionale del laureato, ma è un termine carico di teoresi se solo si farà riferimento alla trasformazione delle Università Anglosassoni, avvenuta circa trenta anni fa, e che proprio al termine *employability* hanno guardato per un radicale cambiamento di passo, così come una vasta letteratura di settore ci indica (Harvey, 1999, 2001, 2003; Yorke & Knight, 2003, 2006, 2007). Il tema dell'*employability* si lega a quello del *Placement* e delle professioni. Affrontare una riflessione sul rapporto fra Alta Formazione e Professioni seguendo la traccia dell'*Employability* può essere produttivo per soffermarsi sul senso della costruzione delle professioni nei contesti di Alta Formazione. Alcune punti di riferimento potrebbero essere rappresentanti per questo percorso da un approfondimento

dimento relativo, da una parte, alla categoria di *employability*, dall'altra al ruolo che i servizi di Placement, i Career Services, rivestono negli Atenei.

Il primo punto di analisi si sofferma, dunque, sulla definizione di *employability* e sull'idea del Progetto di vita che la definizione più attuale del termine richiama. Il secondo punto si concentra sul ruolo dei Servizi di Placement e sulla centralità delle *competenze* come nuove forme di capacità per il futuro dei soggetti, per il futuro delle comunità, per il futuro del mondo. In terza istanza, potremmo evidenziare il fatto che ad oggi paia esistere una disconnessione fra i percorsi curriculari e le professioni, forse una non consequenzialità fra gli uni e le altre, laddove il concetto di Professione sappiamo si lega alla capacità di farsi imprenditori di se stessi, di essere capaci di acquisire, ben prima della laurea, l'attitudine alla imprenditorialità.

2. Employability e Alta Formazione.

La categoria di *employability* inizia a diventare importante nell'ambito dei risultati in uscita dai corsi di studio universitari alla fine degli anni Novanta del Novecento nel mondo anglosassone. In particolare, due autori, Peter Knight e Mantz Yorke hanno diffuso alacramente proprio un nuovo modo di guardare sia all'*employability* che alla funzione del curriculum universitario per il mondo del lavoro. Sono aspetti che, attualmente, nell'Università italiana, non stiamo affrontando e non stiamo prendendo in considerazione. Il lavoro rappresenta un contesto trascurato per la costruzione di curricula universitari, ancora oggi la didattica che si pratica si concentra più sulle conoscenze che sulle capacità (Fedeli, Frison & Grion, 2017). Le competenze sono spesso lasciate in sottordine e ci dimentichiamo che l'oggi costruirà il mondo del domani. Che cosa è l'*employability*? La definizione che viene assunta riguarda un insieme di conoscenze, abilità, *capability*, responsabilità che i laureati dovrebbero raggiungere come conseguenza degli studi universitari.

«a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy» (Yorke & Knight, 2006: 3).

Questa definizione, famosa fra gli studiosi del settore, illustra con particolare enfasi come il problema del lavoro dei laureati sia un riflesso del percorso curriculare, dove le *capability*, le conoscenze, le *skills* dovrebbero essere acquisite per dare al soggetto la capacità di continuare per tutto l'arco della vita a sviluppare ciò che sarà necessario per mantenere un livello di crescita umana e professionale.

Il problema riguarda anche la differenza fra l'*employability* dei laureati e il lavoro dei laureati una volta usciti dai percorsi universitari. Affermano i due citati studiosi, in un saggio di circa quindici anni fa:

«Our definition of graduate employability is near-tautologous, being the possession of the understandings, skills and personal attributes necessary to perform adequately in a graduate-level job. The near-tautology is dissipated when the nature of the graduate-level job is brought into consideration. For some jobs, a key need is for disciplinary expertise: the computer industry and social work provide two contrasting examples. In the field of Information Technology, accreditation by major companies is competing with awards from higher education (Adelman 2001), giving employability a very specific disciplinary focus indeed. For other jobs, the need is for a person who can instead offer a broadly-based competence. The point is illustrated by Purcell and Pitcher (1996) who found that for many years over 40% of 'graduate jobs' had been advertised in the UK in terms more or less indifferent to applicants' subject of study. Harvey et al. (1997) showed that employers in the UK tended to value generic skills more highly than disciplinary-based understanding and skills [...]. The message seems to be 'Give us a bright and engaged graduate, and we will build specific expertise for this organisation on top of that' » (Knight & Yorke, 2002: 261-262).

Accadeva venti anni fa ciò che attualmente stiamo ascoltando quando le aziende costruiscono i profili professionali da inserire nelle bacheche degli annunci. Il problema è quale tipo di *employability* si possa sostenere per dare ai nostri studenti le migliori possibilità di inserimento lavorativo. Yorke e Knight suggeriscono con altri studiosi (Harvey, 1999, 2001, 2003, 2004), che la categoria debba connettersi con il curriculum di studio, qualsiasi esso sia. Non si tratta di consegnare *skills* o competenze, si tratta di modificare la didattica, di far entrare la formazione del sé personale all'interno dei corsi, si tratta di superare le *key-skills* per arrivare a dotare i laureati delle potenzialità necessarie per continuare a rinnovare la propria capacità di stare nei luoghi di lavoro di vita. L'Università deve proporsi per il ruolo-guida nella formazione delle nuove generazioni e può farlo solo attraverso un processo che veramente consegni agli studenti la possibilità di apprendere ad apprendere, il senso del sé personale e professionale, le conoscenze disciplinari, ma anche le capacità di leggere i contesti e di orientarsi nell'arco della vita. Questi aspetti sono quelli che corrispondono al modello USEM, acronimo di:

- « Understanding;
- Skills (subject-specific and generic);
- Efficacy beliefs (and self-theories generally);
- Metacognition (including reflection) » (Yorke & Knight, 2006: 4).

Laddove *Understanding* significa puntare l'attenzione sulla comprensione dei saperi, potremmo affermare al modo di Edgar Morin (2000, 2001, 2015), *Skills* individua invece quella parte di competenze proprie della disciplina studiata, ma anche trasversali, *Efficacy Beliefs* sono quelle capacità personali che riguardano la propria efficacia personale, essere consapevoli di ciò che si è e di ciò che si possiede come teoria del sé, infine *Metacognition* riguarda la capacità di riflettere, di produrre senso critico verso il mondo e la vita, ma anche verso il lavoro e la professione. Come fare per raggiungere questo livello di capacità/competenze che non sono all'attenzione dei curricula universitari? La dimensione di-

dattica potrebbe supportare un cambiamento nella consapevolezza di costruire un rapporto vero ed efficace con il mondo del lavoro. Alcune idee già sono presenti in letteratura:

- «In other words, curricular aims and design, learning and teaching, and assessment (especially formative feedback) all need to be pointing in the same general direction. Programme leaders and designers should be asking whether the approach to teaching and assessment is
- consistent with a rounded conception of employability;
 - structured to encourage progressively higher levels of autonomy;
 - appropriately balanced throughout the programme (across contemporaneous units of study and across time);
 - allowing those skills and qualities (that usually need longer than a study-unit to develop) the opportunity to grow progressively;
 - involving a variety of pedagogic methods and styles;
 - encouraging deep rather than surface learning (or, put another way, weighting quality of learning more heavily than quantity of learning);
 - valuing collaboration in learning for what it can offer to employability (but taking care to deal appropriately with assessment issues);
 - providing plenty of feedback in a manner designed to enhance the capacity for self-assessment and to lead to enhanced future performance;
 - helping students to become aware of, and document (perhaps via portfolios), what they have achieved during their period of time in higher education» (Knight & Yorke, 2002: 269).

Come dire che la costruzione dell'*employability* passi dal cambiamento didattico/metodologico all'interno dei curricula di studio. Non siamo molto distanti da quella modifica alla didattica che viene richiesta anche dalle indicazioni ministeriali sul nuovo sistema di valutazione dei corsi di studio (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, 2016), ovvero AVA 2.0. Ciò che preme mettere in evidenza in questo contesto è, però, il fatto che il cambiamento non debba essere fine a se stesso, indichi una modifica delle ragioni e dei fini per i quali l'Alta Formazione oggi, in Italia, possa avere un nuovo passo per ampliare i propri confini a molti più studenti, perché sia in grado di accompagnarli nella loro crescita personale e professionale, perché sia in grado di consegnare capacità per il futuro, perché possa davvero "insegnare a vivere" come Morin indica in una delle sue ultime e illuminanti pubblicazioni (Morin, 2015).

3. I servizi di Placement degli Atenei: un nuovo ruolo per l'Orientamento al lavoro.

Il tema del rapporto fra professioni e Alta Formazione si snoda anche attraverso la centralità dei servizi di Placement che, proprio nei paesi anglosassoni della fine del Novecento, giocarono un ruolo importante all'interno delle Università, come attesta la letteratura e, in modo particolare il lavoro di ricerca di Lee

Harvey (1999, 2001, 2003). Fu proprio Harvey che sottolineò l'importanza di creare un ponte fra università e mondo del lavoro attraverso i servizi di inserimento lavorativo, curando la loro costruzione come servizi di formazione al lavoro, di profilazione del sé professionale, di costruzione delle caratteristiche per attivare autoimprenditorialità. In tempi molto lontani rispetto agli attuali, Harvey teorizzava la necessità per le Università di dotarsi di centri per promuovere la cultura dell'accesso al mondo del lavoro attraverso il rinforzo dell'idea che ci si *educa al lavoro*, ci si forma, ma non ci si addestra o solo si acquisiscono le abilità necessarie per compiere *quel lavoro*.

«Recruitment practices of the employer are a key element in the process by which graduates get jobs. However, despite 'scientific approaches', almost all employers in the Graduates Work survey exhibited some bias in their recruitment processes, most noticeably discriminating against older graduates» (Harvey, Moon, Geall & Bower, 1997).

I servizi di *Placement* sostengono, approfondiscono, istruiscono e orientano, compiono una funzione che amplia il curriculum laddove il corso di studi non può giungere. Sappiamo che è nevralgico il rapporto con il mondo del lavoro per imparare a comprenderlo e conoscerlo ancor prima di porsi il problema della professione da intraprendere. Se, da una parte, la dimensione di interdisciplinarietà e multidisciplinarietà dovrebbe essere assunta come propria dai corsi di studi nel veicolare le conoscenze, dall'altra, il mondo del lavoro dovrebbe entrare nelle aule, nelle lezioni attraverso i mezzi che sono propri ai contesti professionali: didattiche *work-related*, testimonianze, metodologie di *peer-tutoring* e di *experiential learning*. Il Career Service è un punto di riferimento per collegare Università e mondo del lavoro. In tal senso, in Italia, il Ministero del lavoro ha supportato proprio la nascita, lo sviluppo e la diffusione di Uffici per l'Orientamento al lavoro e il Placement dei laureati. Scrivono Candia e Cumbo nel rapporto finale del Progetto FlxO 2013-2015:

«Sin dall'inizio il Programma, che non a caso si chiama "Formazione e innovazione per l'occupazione", ha avuto l'obiettivo di ridurre i tempi della transizione istruzione-lavoro e di valorizzare il capitale umano formato nelle università, sostenendo tutti quei servizi che negli atenei favoriscono l'ingresso nel mercato del lavoro dei laureati, in modo coerente con i percorsi di studio e di ricerca effettuati. Per questo motivo FlxO ha fornito un sostegno economico a università, imprese e laureati per svolgere:

- Attività di orientamento e accompagnamento personalizzato verso il lavoro;
- Tirocini extracurricolari e tirocini ad alto contenuto di innovazione (project work innovazione);
- Attività formative per l'avvio di spin off;
- Percorsi formativi per l'autoimprenditorialità;
- Servizi di supporto per l'occupazione nell'ambito del trasferimento tecnologico;
- Percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca» (Candia & Cumbo, 2016: 6).

Indubbio è che ancora molto debba essere fatto perché si passi da fasi di sperimentazione a fasi di attuazione e di consolidamento. Sono almeno tre le motivazioni che dovrebbero condurre le Università a investire nei Career Service,

come le Politiche dell'Alta Formazione attestano (Dey & Cruzvergara, 2014). Le implicazioni per l'Università riguardano Didattica, Ricerca e Terza Missione. In un illuminante articolo, Ranga (2015) attesta che la centralità dell'*employability* nell'Alta Formazione comporta una interessante modificazione a livello di formazione "in servizio", potremo affermare. La didattica dovrebbe cambiare passo e trasformarsi da istruttiva e trasmissiva a creativa e *work-centred*. Non si tratta di cambiare strutture, si tratta di modificare l'approccio all'insegnamento universitario, non è un problema di tecniche, come molti studiosi sostengono, ciò che deve modificarsi è la consapevolezza che la didattica rappresenta uno strumento per una formazione più ampia, più profonda, più integrale. In questo, non dobbiamo distanziarsi troppo da quello che la tradizione della *Bildung* ha portato fino a noi a partire dalla *paidea* greca in avanti. Oggi, interpretiamo il cambiamento con le tecniche: *e-learning*, *work-related learning*, *peer-learning*, *laboratory learning* e, conseguentemente, *e-teaching*, *work-related teaching*, potremmo continuare. Il Career Service dovrebbe essere un luogo potenzialmente collegato con i corsi di studio e con le discipline. Al centro di una visione comune si situa proprio una formazione integrale che, essendo integrale, non riguarda solo conoscenze, ma anche competenze, capacità e responsabilità. Tutto ciò è richiamato dalla categoria, complessa e ardua, di *employability* come è stato precedentemente illustrato.

Il secondo motivo della centralità dei Career Service riguarda la ricerca che sempre più dovrebbe svilupparsi come interdisciplinare, multidisciplinare, trasversale, poliedrica e interconnessa, sia di base che applicata. Sappiamo che è necessaria una ricerca che sia capace di investire nel futuro, scientifica, sociale e umanistica. Ciò significa formare laureati che abbiano visioni del mondo globali che sappiano guardare *oltre*.

Il terzo motivo riguarda la terza missione a cui le Università sono chiamate con sempre maggiore insistenza. Favorire l'imprenditorialità, costruire imprenditorialità, creare il senso dell'*entrepreneurship* sono azioni che non possono essere improvvisate. Altrettanto, spin-off e start-up, gioielli del trasferimento tecnologico hanno bisogno di essere pensati, da lontano. Il Career Service in congiunzione con gli incubatori universitari può creare le sinergie originarie, può evidenziare quelle connessioni che attualmente rimangono implicite. Sono tre assi strategici delle Università attuali, in Italia sappiamo che non esistono connessioni tra tali linee di azione altro che a macchia di leopardo. Potremo citare l'uno Ateneo piuttosto che l'altro. Non si tratta di creare eccellenze, si tratta di lavorare ad un cambio di paradigma, di cui l'Orientamento al lavoro è un pilastro importante e imprescindibile.

4. Conclusioni.

Infine le competenze. Sembra un termine magico e invece potrebbe essere una chiave di volta. Ci confondiamo tra competenze tecniche e *soft skills*, le

aziende prediligono competenze trasversali a quelle più squisitamente tecniche. E questo è un problema per i laureati. Una ricerca recentemente terminata (Boffo, Del Gobbo, Gioli & Torlone, 2017: 161-198) rileva come i laureati impieghino circa un anno per orientarsi nel mondo del lavoro e per decidere a quale direzione agganciare il proprio progetto di vita. I laureati sono consapevoli della strada da percorrere solamente dopo i primi sei mesi dalla laurea. Cosa fanno nei primi mesi dopo il traguardo raggiunto? Cosa possiamo fare per abbattere il senso di fragilità a cui ogni transizione importante conduce? Può l'Università interrogarsi su questi aspetti così profondi che segnano il passaggio dalla formazione al lavoro?

Gli interrogativi sono leciti e dovremmo porceli come docenti e come uomini e donne interessati al futuro del paese oltre a quello dell'istituzione Università. Conosciamo l'importanza di investire in qualità e quantità per l'Alta Formazione, dovremmo riflettere maggiormente se e come nelle nostre micro-situazioni dei corsi di studi, del rapporto diretto con gli studenti, della pratica quotidiana della professione docente possiamo trasformare e cambiare le direzioni delle nostre azioni.

Il nesso fra Professione e Università passa infatti per la quotidianità dell'esercizio del mestiere dell'educazione. In fondo, ciò che compiamo ogni giorno sono serie di azioni educative che divengono formazione dei nostri studenti e poi laureati e poi future leve del paese o del mondo.

Per cambiare l'Università italiana non dovremmo dimenticare che abbiamo a disposizione gli strumenti della professione come docenti, come ricercatori, come innovatori. Una riflessione più approfondita su questi aspetti sarebbe importante. Partendo dagli adulti che l'Università dovrebbero guidarla con alto senso del futuro, con alto senso del cambiamento, con alto senso educativo. Interpretando ognuno una comune visione pedagogica per il domani del nostro mondo.

Riferimenti bibliografici.

- Boffo, V., Gioli, G., Del Gobbo, G., & Torlone, F. (2017). Employability Processes and Transition Strategies in Higher Education: an Evidence-Based Research Study. In Boffo, V., Fedeli, M., Melacarne, C., Lo Presti, F., & Vianello, M. (a cura di). *Teaching and Learning for Employability. New Strategies in Higher Education* (pp. 161-198). Milano-Torino: Pearson.
- Candia, G., & Cumbo, T. (a cura di) (2016). *Un ponte tra Università e lavoro. Rapporto sullo stato dei servizi universitari di orientamento e placement 2015*. Roma: Italia Lavoro.
- Dey, F., & Cruzvergara, C.Y. (2014). Evolution of Career Services in Higher Education. *New Directions For Student Services*, 148, 5-18.
- European Ministers of Education. (1999). *The Bologna Declaration of 19 June 1999. Joint declaration of the European Ministers of Education*. Online: http://media.e-hea.info/file/Ministerial_conferences/02/8/1999_Bologna_Declaration_English_553028.pdf [04/2017].

- Fedeli, M., Frison, D. & Grion, V. (2017). Fostering Learner-Centered Teaching in Higher Education. In Boffo, V., Fedeli, M., Melacarne, C., Lo Presti, F., & Vianello, M. (a cura di). *Teaching and Learning for Employability. New Strategies in Higher Education* (pp. 89-121). Milano-Torino: Pearson.
- Harvey, L. (1999). *Employability: Developing the Relationship Between Higher Education Employment*. Opening presentation at the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar. 28 October. Scarman House, Warwick University.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. doi: 10.1080/13538320120059990.
- Harvey, L. (2003). *Transitions from Higher Education to Work*. York, England: LTSN. Online: <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveytransitions.pdf> [04/2017].
- Harvey, L. (2004). *On employability*. York, England: The Higher Education Academy.
- Harvey, L., Moon, S., Geall, V., & Bower, R. (1997). *Graduates' Work: Organisational Change and Students' Attributes*. Birmingham, England: Centre for Research into Quality and Association of Graduate Recruiters.
- Knight, P.T., & Yorke, M. (2002). *Employability through the Curriculum. Tertiary Education and Management*. Online: <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/175854.doc> [04/2017].
- Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. (2016), Decreto Ministeriale 12 Dicembre 2016 n. 987 *Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari*. Online: <http://attiministeriai.miur.it/anno-2016/dicembre/dm-12122016.aspx> [04/2017].
- Morin, E. (2000). *La testa ben fatta. Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Morin, E. (2001). *I sette saperi necessari all'educazione del futuro*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Morin, E., (2015). *Insegnare a vivere*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Purcell, K. & Pitcher, J. (1996). *Motivation in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ranga, M. (June, 2015). *Industry 4.0 is here. Will University 4.0 follow?*. Stanford University, Human Sciences Technologies Advanced Research Institute. Paper for Dutch Technology Week, Think Tomorrow Think Talent. Eindhoven.
- Yorke, M. & Knight, P.T. (2003). *The Undergraduate Curriculum and Employability*, York, England: Learning and Teaching Support Network.
- Yorke, M. & Knight, P.T. (2006). *Embedding employability into the curriculum*, York, England: The Higher Education Academy.
- Yorke, M. & Knight, P.T. (2007). Evidence-Informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12/2, 157-170.

**LA MAPPA DELLE PROFESSIONI:
UN PERCORSO NELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE**
*a cura di Valentina Boschi, Annarita Fasano, Eugenia Corbino, Katia
Cigliuti, Cristina Cecchini, Francesca Degl'Innocenti, Margherita
Montanari, Marco Casarosa*

AGRARIA

a cura di *Valentina Boschi*

Le professioni presentate in quest'area sono variegate, ma con una matrice comune: tutte perseguono un principio di cura, gestione e valorizzazione del territorio, ponendo attenzione verso i processi trasformativi che lo coinvolgono. Il settore, componente importante della realtà economica italiana, necessita di figure specializzate e preparate a partecipare ai diversi processi facenti parte dello spettro delle attività agroalimentari e di gestione del verde.

- AGRONOMO
- BIOTECNOLOGO AGRARIO
- ENOLOGO
- FORESTALE
- PAESAGGISTA E PIANIFICATORE TERRITORIALE
- TECNICO DEL VIVAISMO/PROGETTISTA DEL VERDE
- TECNOLOGO ALIMENTARE



AGRONOMO

Descrizione della professione

Si tratta di una figura professionale esperta di produzioni agrarie, vegetali e animali e dell'impatto che queste ultime hanno sull'ambiente e sulla salute umana. Tale ambito professionale può prevedere la progettazione di sistemi agricoli, agroalimentari e zootecnici.

Lo scopo primario della professione è la tutela dell'ambiente e l'eventuale pianificazione del territorio rurale, mediante strategie di pianificazione e monitoraggio per conseguire il minore impatto ambientale possibile, anche sul piano energetico. Una parte importante della professione richiede competenze in materia di controllo di qualità e certificazione. Un possibile sviluppo della professione può essere il campo dell'agroingegneria che si occupa di progettazione di sistemi di irrigazione, impianti per la produzione di energia e tutto ciò che riguarda un possibile e auspicabile cambiamento/miglioramento in materia di meccanizzazione agricola.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'agronomo può lavorare in aziende sia pubbliche che private afferenti al settore agricolo, in vivai, consorzi e cooperative agrarie. Può inoltre svolgere attività di consulenza ed assistenza tecnica alle imprese del settore agricolo o agroalimentare, fornendo un valido supporto in merito ai mezzi e alle tecniche d'uso, oltre che alle aziende del settore fitofarmaco logico.

Per esercitare la professione in qualità di libero professionista è necessario il superamento di un esame di Stato (D.P.R. 328/2001) che permette l'iscrizione all'Albo Professionale dei Dottori Agronomi e Forestali.

(Continua...)

BIOTECNOLOGO AGROALIMENTARE

Descrizione della professione

Il contesto nel quale opera il biotecnologo agroalimentare è quello della *Green Biotechnology* nei multiformi processi afferenti alla produzione agricola, non necessariamente collegata alla produzione alimentare. Le funzioni delle biotecnologie in campo alimentare sono crescenti, soprattutto per quanto riguarda il controllo della qualità sugli alimenti. I professionisti in questo settore lavorano prevalentemente in laboratorio, ove vengono svolte attività inerenti il controllo della contraffazione dei prodotti alimentari e la sicurezza di questi ultimi in senso lato. Sempre in contesto laboratoriale vengono testate le qualità nutrizionali e sensoriali dei cibi e messe a confronto con la normativa vigente.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professionisti del settore possono lavorare nei più ampi contesti laboratoriali che si occupino delle analisi sul comparto agroalimentare, siano essi laboratori pubblici o privati. Il biotecnologo ha la possibilità di collaborare come informatore scientifico del farmaco. Anche l'industria del farmaco e quella afferente all'ambito fitosanitario può costituire, dunque, uno sbocco lavorativo importante. Si ricorda inoltre che il biotecnologo agroalimentare ha la possibilità di iscriversi all'Ordine Nazionale dei Biologi, essendo in possesso di una Laurea equipollente a quella di Biologia.

(Continua...)

ENOLOGO

Descrizione della professione

Esperto nella gestione dei vigneti, delle operazioni in cantina e di tutto l'apparato normativo e promozionale del prodotto. In tale ambito, l'enologo può affiancare esperti che conducano test e analisi sulla qualità dei prodotti vinicoli, al fine di certificarne la qualità, la derivazione genetica e capire la trasformazione e lavorazione della materia prima. L'enologo, detto anche enotecnico, è il professionista che si occupa dei vari processi di lavorazione del vino, dall'analisi della materia prima, alla sua messa in commercio.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'enologo può lavorare come libero professionista, offrendo la propria consulenza e collaborazione con imprese afferenti al campo vitivinicolo. Non esi-

stono albi ufficiali ai quali debba essere necessariamente iscritto, ma si consiglia la consultazione del sito relativo all'Associazione Enologi-Enotecnici Italiani (www.assoenologi.it), organizzazione di categoria del settore. È possibile la sua collaborazione anche come diretto dipendente presso aziende, consorzi, aziende imbottigliatrici o cantine; non ultima la possibilità di lavorare come titolare d'impresa.

(Continua...)

FORESTALE

Descrizione della professione

Il forestale si occupa di progettare e monitorare la forestazione/deforestazione e la commercializzazione derivante dai prodotti forestali e agro-silvo-pastorali. Può dedicarsi allo studio e alla gestione di aree protette, alla difesa della fauna in generale e dei territori di caccia. È previsto anche un possibile sbocco lavorativo in collaborazione con il settore delle costruzioni e dell'arredamento, in particolar modo parlando dei prodotti derivanti dal legno. L'attività di ricerca è parte integrante di tale settore professionistico, poiché vi è un continuo bisogno di migliorare quelli che sono tutti i fattori che vanno a confluire con la produzione e la crescita della flora e della fauna.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il forestale può svolgere la libera professione, accedendo all'Albo Professionale dei Dottori Agronomi e Forestali; attività di consulenza o lavorare direttamente presso enti che si occupino di difesa e monitoraggio del territorio; attività presso la pubblica amministrazione, accedendo a quest'ultima mediante concorsi pubblici. Si consideri anche la possibilità di partecipare a concorsi per il reclutamento di Sottoufficiali e Guardie del Corpo forestale dello Stato.

(Continua...)

PAESAGGISTA E PIANIFICATORE TERRITORIALE

Descrizione della professione

I professionisti di questo settore si occupano di valutazione, progettazione e monitoraggio del territorio paesaggistico con l'obiettivo di conservare, valorizzare ed eventualmente trasformare l'aspetto e la funzionalità di un territorio. Essi operano analizzando l'ambiente su cui sono chiamati a operare, elaborando una stima di quelle che saranno le risorse necessarie per svolgere attività di riqualificazione o recupero. Particolarmente interessanti le opportunità che offre l'ambito

del recupero paesaggistico, volto alla conservazione e valorizzazione di ambienti tipici e caratteristici di un territorio.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

È possibile operare sia in qualità di dipendenti pubblici – previa partecipazione e superamento di concorsi – che come liberi professionisti fornendo consulenza in materia di pianificazione paesaggistica per gli enti pubblici e le imprese private e svolgendo attività di ricerca nelle strutture che si occupano dei problemi della città, del territorio, dell'ambiente e del paesaggio.

(Continua...)

TECNICO DEL VIVAISMO/PROGETTISTA DEL VERDE

Descrizione della professione

La professione di vivaista prevede la partecipazione alla gestione di aziende del settore vivaistico, nei processi di coltivazione, nell'attività di ricerca di laboratorio attinente alla gestione del verde, l'attività di consulenza in materia di rischio ambientale. Si tratta di un settore inserito all'interno di quello agricolo ed indirizzato, nello specifico, alla coltivazione su scala industriale di piante da destinare al commercio.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Si tratta di una figura che può operare in qualità di imprenditore e gestore d'impresa vivaistica, oppure lavorare all'interno dell'azienda come dipendente o consulente interno ed esterno. Ci sono possibilità di impiego anche nel settore pubblico, in organismi e istituzioni internazionali che operano per il monitoraggio e la difesa dell'ambiente. La professione, che non ha un Albo di riferimento, non necessita dunque di un titolo specifico.

(Continua...)

TECNOLOGO ALIMENTARE

Descrizione della professione

Il tecnologo alimentare si occupa del controllo di qualità di prodotti della filiera alimentare, ovvero della relativa produzione e la sostenibilità, non solo in termini economici ma anche ambientali. Si tratta di una figura che agisce su diversi piani, occupandosi di: sicurezza, qualità, igiene, ambiente. Possibili orizzonti di sviluppo per la professione sembrano essere, anche grazie alle nuove tecnologie, il recupero di scarti alimentari e la valutazione dei bisogni dei consumatori.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il tecnologo alimentare può lavorare all'interno dei sistemi di controllo delle imprese alimentari o nei laboratori di analisi che collaborino con queste ultime, in enti di certificazione o all'interno di organizzazioni pubbliche e private per la tutela e la promozione della qualità dei prodotti alimentari; ha la possibilità di operare come libero professionista e offrire consulenza a tutti quei soggetti che operano nella filiera agroalimentare e che gestiscono attrezzature e prodotti chimici che necessitino di periodico controllo. In qualità di consulente può inoltre effettuare perizie per conto dell'autorità giudiziale. Per lo svolgimento della professione è necessaria l'iscrizione all'Albo professionale dei Tecnologi Alimentari.

(Continua...)

dal mondo del lavoro

Intervista alla Dott.ssa Elena Guarnieri

Tesoriere dell'Ordine dei Tecnologi Alimentari

Quale è il suo ruolo all'interno dell'Ordine?

Mi chiamo Elena Guarnieri e sono un Tecnologo Alimentare. Dal 2015 sono Tesoriere all'interno dell'Ordine dei Tecnologi Alimentari dell'Emilia Romagna, Toscana, Marche e Umbria. È l'Ordine più ampio territorialmente in Italia, ed è composto da circa 165 Tecnologi Alimentari. Nel particolare il tesoriere è colui che sovrintende alla gestione economico e finanziaria dell'Ordine, curando i rapporti con gli Istituti Bancari e gli enti di riscossione, controlla la regolarità delle scritture contabili e dei bilanci annuali. Questo è uno dei 4 ruoli specifici all'interno del nostro consiglio, il quale è composto da 7 persone elette durante l'Assemblea elettiva con cadenza triennale.

Può descrivere le attività svolte dall'Ordine?

Un Ordine professionale è un ente pubblico la cui attività principale è la tutela e promozione del titolo di Tecnologo Alimentare. La nostra attività consiste nel vigilare sul corretto utilizzo del titolo e del rispetto del codice deontologico dei nostri iscritti, la promozione e valorizzazione della figura professionale e la funzione di rappresentanza istituzionale degli iscritti. Oltre a questo organizziamo corsi di formazione sulle materie d'interesse per i Tecnologi Alimentari per incrementarne e aggiornarne le competenze.

Quali sono le modalità d'iscrizione all'albo?

L'Albo è l'elenco di nomi dei Tecnologi Alimentari regolarmente iscritti all'Ordine. Soltanto chi si iscrive all'ordine professionale territoriale di competenza può valersi di questo titolo. Si possono iscrivere i laureati con laurea magistrale (o laurea quinquennale del vecchio ordinamento) in Scienze e Tecnologie Alimentari (classe di laurea LM-70) che abbiano superato l'esame di Stato per Tecnologo Alimentare presso una delle università sede d'esame.

Ci sono attività che l'Ordine realizza per l'inserimento lavorativo dei giovani professionisti?

Nonostante il compito dell'Ordine non sia quello di aiutare gli iscritti a trovare lavoro, cerchiamo di mettere in comunicazione le aziende che hanno necessità di lavoro specializzato con i nostri Tecnologi Alimentari. Questo servizio di comunicazione viene svolto attraverso annunci di offerte di lavoro riservati ai nostri iscritti, inoltre mettiamo a disposizione sul nostro sito uno spazio da personalizzare con le proprie competenze e foto da cui le aziende o i clienti interessati possono contattare il Tecnologo Alimentare. Entrambi i servizi sono efficaci per collegare i Tecnologi Alimentari col mondo del lavoro e anch'io che ne ho usufruito e posso garantirne la validità.

Ha dei suggerimenti per i giovani che hanno intenzione di intraprendere la professione?

Lo studio delle materie scientifiche che permettono di raggiungere la laurea fornisce tutti gli strumenti per saper leggere e capire il mondo della tecnologia alimentare, invece la giusta interpretazione, le capacità di risolvere problemi e di capire e prevedere l'andamento di un fenomeno o del mercato sono caratteristiche che si acquistano solo attraverso l'esperienza. Il mio consiglio è di cogliere ogni occasione per imparare, per guardarsi intorno e analizzare ogni fenomeno correlato con la produzione e commercializzazione degli alimenti, farsi domande e cercare le risposte. Un Tecnologo Alimentare che fa la spesa, non la fa come un comune cliente, osserva i prodotti, ne legge l'etichetta, s'immagina il processo produttivo, controlla l'igiene del punto vendita. Ogni giorno è un'occasione per imparare e la curiosità è il carburante del sapere.

Questo consiglio dell'Ordine ha come idea quella di creare una rete di persone accomunate dalle stesse passioni con cui poter dialogare per chiedere pareri, scambiare informazioni e collaborazioni lavorative. La crescita professionale è maggiore in chi sa fare gruppo e trarre dalla comunicazione con gli altri le informazioni necessarie al proprio miglioramento. Per questo motivo suggerisco di non prendere l'iscrizione all'Ordine come un dovere se si vuole lavorare come libero professionista, ma un modo per fare gruppo e crescere con persone con cui si condivide una passione professionale.

Intervista al Dott. Giordano Fossi

Vice presidente Ordine Dottori Agronomi e Dottori Forestali.

Quale è il suo ruolo all'interno dell'Ordine?

Sono Giordano Fossi, sono un agronomo libero professionista e sono vice presidente dell'Ordine dei Dottori Agronomi e Dottori Forestali della Provincia di Firenze. Gli Ordini in Toscana sono suddivisi su base provinciale, anche se a breve essendo scomparse le province è prevedibile un accorpamento o una diversa suddivisione territoriale, anche se per il nostro ordine l'ambito territoriale rimarrà lo stesso. Gli ordini sono enti pubblici e hanno tutti gli obblighi di questi ultimi, hanno un consiglio che è formato da un numero variabile di membri a seconda del numero degli iscritti, a Firenze abbiamo il più alto numero di

iscritti di tutta la Toscana, anche perché la città è sede Universitaria. Avendo circa 635 iscritti possiamo eleggere fino a 11 consiglieri di cui uno è obbligatoriamente un laureato junior, gli altri 10 sono tutti con laurea magistrale, vi sono 4 cariche: presidente, vice presidente, tesoriere e segretario. Ovviamente ognuno ha un ruolo ben preciso. L'ordine ha lo scopo di tutelare la professione, i loro iscritti e loro clienti. Ogni ordine ha un codice deontologico e quindi il nostro scopo è anche la vigilanza sui nostri iscritti e che facciano in modo di rispettare il codice. L'Ordine poi prende decisioni in merito alle iscrizioni ed eventuali dimissioni. Gestiamo poi tutta la parte della formazione, che come per tutti gli altri ordini è obbligatoria per il raggiungimento di un certo numero di crediti, nel nostro caso sono 3 crediti l'anno, cioè 24 ore l'anno. Altro obbligo del consiglio è quello di valutare tutti gli altri aspetti normativi a cui deve fare fede un iscritto, come l'obbligo assicurativo e appunto quello formativo. Scopo principale è quello di aggiornare i nostri iscritti sui vari aspetti professionali e le varie novità, noi facciamo molti seminari, corsi e ci occupiamo della sfera propagandistica al fine di far conoscere le funzioni della professione e la relativa importanza del dottore agronomo e forestale, questo tramite convegni, seminari, mostre, e quest'anno la partecipazione ad Expo quest'anno. Queste non sono attività istituzionali, ma altre che secondo noi un ordine dovrebbe garantire.

Può descrivere le attività svolte dall'Ordine?

Da qualche anno proponiamo 3-4 corsi sopra le 20-30 ore di aggiornamento professionale, perché anche nel nostro ambito lavorativo alcune competenze professionali sono a qualificazione obbligatoria (ad esempio se vuoi lavorare nella sicurezza, nel campo dei fitofarmaci...). Questo perché una volta inserito nel mercato del lavoro devi avere anche delle qualifiche specifiche obbligatorie. Cerchiamo di favorire i nostri iscritti organizzando questi corsi internamente all'Ordine, così riusciamo anche a tenere i prezzi bassi. Poi organizziamo tanti seminari e convegni, quest'anno abbiamo fatto una settimana di partecipazione ad Expo, convegni su vari temi, convegni sull'agricoltura sociale, molto lavoro di coordinamento con altri Ordini per la relazione del piano di indirizzo territoriale e paesaggistico della Toscana e leggi e regolamenti, tra le attività c'è anche quella di cercare di fare da interfaccia tra le amministrazioni pubbliche e quello che è il mondo professionale degli agronomi e dei forestali. Per il comune di Firenze ad esempio abbiamo fatto un protocollo, linee guida sulla potatura degli alberi cittadini, abbiamo inserito i nostri iscritti che lavorando per commissione hanno fatto il prodotto a spese nostre e noi lo abbiamo abbellito con lavoro bibliografico; il Comune con la sua stamperia ha provveduto alla stampa appunto e alla diffusione del materiale che è stato distribuito ad enti pubblici, vivaia. Questo protocollo obbliga il comune stesso a seguire determinate linee guida nella potatura degli alberi. I requisiti per l'iscrizione all'Ordine sono avere una laurea di Agronomo o Forestale e aver superato l'esame di Stato. Chi si iscrive all'Ordine generalmente è colui che vuole intraprendere il percorso lavorativo da libero professionista, l'esame di stato lo può sostenere chiunque ed è organizzato dall'Università non dall'Ordine, una volta abilitati non è detto che uno si debba iscrivere al-

L'Ordine, può decidere di iscriversi quando meglio crede. L'iscrizione all'Ordine comporta una serie di oneri che possono essere pesanti, il nostro Ordine nazionale ha fatto una convenzione sul piano assicurativo, garantendo a tutti i nostri iscritti che vogliano aderire all'assicurazione globale, dei prezzi molto vantaggiosi... circa la metà di quello che offre il mercato assicurativo, con la garanzia che il tuo piano assicurativo è stato fatto dall'Ordine. C'è poi da iscriversi alla previdenza, che comunque, anche fatturando poco, i minimi te li chiede sempre e c'è da prendere poi la partita Iva per accedere alla professione. Questi sono un po' gli obblighi. Ai giovani iscritti chiediamo una quota ridotta per i primi tre anni.

Ci sono attività che l'Ordine realizza per l'inserimento lavorativo dei giovani professionisti?

Come giovani professionisti possiamo dire che siamo tutti concorrenti, noi però tutti gli anni destiniamo una certa cifra del nostro bilancio a iniziative per giovani e non riusciamo mai a spendere tale cifra perché non abbiamo una grande richiesta da parte dei giovani iscritti. Dunque questo, poi per quanto riguarda i seminari e i corsi prevediamo quasi sempre una quota ridotta per i giovani iscritti in modo da favorire la partecipazione e l'aggiornamento di qualifiche. Quando facciamo convegni cerchiamo di coinvolgere maggiormente i giovani privilegiando la loro figura. Quello che facciamo in merito può essere un aiuto, ci piacerebbe avere una lista di professionisti in grado di assicurare stage ai giovani iscritti, questo però è molto difficile. Abbiamo comunque dei nominativi che possono essere interpellati per un primo aiuto al neo-libero professionista, che può ricevere aiuto in merito alle modalità di presentazione di alcune pratiche o altri tipi di difficoltà che sono più che normali in una prima fase di avviamento al lavoro, è una sorta di tutoraggio. Organizziamo il corso di sostegno all'esame di Stato, questo visto il basso grado di preparazione con il quale gli studenti arrivano, adesso vi è una forte specializzazione che non porta ad una conoscenza a trecentosessanta gradi della materia, chi viene a fare l'esame di Stato lo fa su tutto, pur essendo le commissioni molto comprensive ... domande sul codice deontologico, sull'assicurazione, come si fa una fattura, cose che il professionista deve sapere ma che non trovano spazio nelle lezioni universitarie. Gli anni scorsi mettevamo molte ore sull'Estimo, essendo una prova obbligatoria, la seconda, è poi una materia che non viene più insegnata, grazie all'aiuto dei Professori dell'Università che venivano a fare il corso gratuitamente.

Ha dei suggerimenti da dare ai ragazzi che hanno intenzione di intraprendere la professione?

Per quelli che intendono fare la libera professione bisogna farsi un bell'esamino di coscienza perché se vogliono intraprendere questo percorso bisogna essere caratterialmente predisposti, oltre il sapere tecnico, in generale la flessibilità di orari e compensi, la gestione amministrativa, gestione dei clienti, reggere lo stress di una professione, il mercato che si fa sempre più piccolo, sapersi adeguare alle situazioni di un proprio studio, gestire la propria conoscenza in modo autonomo rimanendo sempre aggiornato.

la condizione occupazionale dei laureati in agraria

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016.

Agraria	Laurea triennale	Laurea magistrale
Numero di laureati	163	71
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		
Lavora	37,6	45
Non lavora e non cerca	42,9	21,7
Non lavora ma cerca	19,5	33,3
<i>Lavora per genere (%)</i>		
Uomini	44,9	44,7
Donne	22,7	45,5
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>		
Autonomo effettivo	8	11,1
tempo indeterminato	22	22,2
Contratti formativi	6	3,7
Non standard	42	48,1
Parasubordinato	6	-
Altro autonomo	8	11,1
Senza contratto	8	3,7
<i>Settore di attività</i>		
Pubblico	8	11,1
Privato	92	85,2
No profit	-	-

AREA UMANISTICA

a cura di Valentina Boschi

Gli studi umanistici sono intesi come discipline, arti e scienze in grado di riflettere sulla condizione umana, passata, presente e futura. In questo contesto, le cui radici affondano nei saperi dell'Antica Grecia, si collocano ambiti professionali multiformi, sempre in evoluzione e in dialogo talvolta sfidante con l'odierno mondo del lavoro. In tale contesto si collocano i professionisti della comunicazione e dello spettacolo, la grande industria culturale, gli insegnanti e gli esperti di lingue: tutte professioni portatrici di un valore identitario, nella maggior parte dei casi veicolo del patrimonio culturale-artistico.

- PROFESSIONISTA DELL'INDUSTRIA CULTURALE E DEL PATRIMONIO STORICO-ARTISTICO
- PROFESSIONISTA DELLA COMUNICAZIONE
- PROFESSIONISTA DELLO SPETTACOLO
- PROFESSIONISTA DEL SETTORE LINGUISTICO
- PROFESSIONISTA DELL'INSEGNAMENTO



PROFESSIONISTA DELL'INDUSTRIA CULTURALE E DEL PATRIMONIO STORICO ARTISTICO

Descrizione della professione

Più che di una vera e propria professione, è corretto parlare di un ambito professionale all'interno del quale differenti soggetti possono trovare un'occupazione e offrire il proprio apporto caratterizzato da differenti competenze e conoscenze. Nonostante più percorsi di studio possano portare a lavorare nello stesso ambito professionale, la matrice comune è la valorizzazione della cultura e di tutti quei beni che ad essa sono legati, siano beni materiali, oppure legati alla storia e ai processi che hanno costituito l'evoluzione o l'involuzione di un popolo, di un territorio, di un Paese.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professionisti di questo settore possono lavorare per enti pubblici o privati, fondazioni, presso la Pubblica Amministrazione (mediante concorsi pubblici); collaborare con centri ed istituti culturali, presso l'industria editoriale ed uffici stampa. Anche le biblioteche fanno parte di un possibile contesto lavorativo, così come gli archivi e le soprintendenze statali o regionali. È possibile che i neo-laureati e i laureati possano essere chiamati a partecipare all'organizzazione e pro-

grammazione culturale, alla progettazione e gestione di eventi. In particolare chi si occupa di beni storici ed artistici potrebbe avere l'opportunità di occuparsi del recupero, della tutela e della valorizzazione di questi ultimi. Non per ultima può essere prevista la collocazione in centri di ricerca, amministrazioni locali e musei.

(*Continua...*)

PROFESSIONISTA DELLA COMUNICAZIONE

Descrizione della professione

I professionisti nel campo della comunicazione curano le modalità attraverso cui le informazioni vengono veicolate. Si occupano di strategie comunicative per aziende, enti o istituzioni che vogliano comunicare la propria immagine al pubblico dei consumatori o dei fruitori, nonché dei processi comunicativi in cui un'azienda/ente può essere coinvolta. Le modalità di veicolazione dei messaggi di cui i soggetti interessati si fanno portatori sono il campo di analisi di questi professionisti, che sono anche in grado di organizzare eventi e attività a favore di un *target* preciso di potenziali consumatori/fruitori, senza rendere tali eventi di natura prettamente pubblicitaria. Esistono più aree all'interno delle quali questi professionisti possono inserirsi, tra le quali quelle del *marketing* e del *web marketing*, così dei Media, area sempre in evoluzione in particolar modo con l'avvento dei *Social media*.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professionisti nel campo della comunicazione possono avere la possibilità di lavorare presso aziende, emittenti televisive o radiofoniche; come addetti alla comunicazione e alle relazioni con il pubblico presso enti/aziende pubbliche o private; continuare il loro percorso di specializzazione e diventare esperti di multimedialità; lavorare come addetti a raccolte, conservazione e trasmissione di documentazione; collaborare presso agenzie di stampa e nel contesto dell'industria editoriale. Non per ultimo, tali professionisti possono essere inseriti nella Pubblica Amministrazione, mediante partecipazione a pubblici concorsi.

(*Continua...*)

PROFESSIONISTA DELLO SPETTACOLO

Descrizione della professione

I professionisti nel campo dello spettacolo possono occuparsi di eventi e rappresentazioni artistico-teatrali, curare e/o dirigere opere all'interno del contesto televisivo o cinematografico, così come organizzare ed essere inseriti all'interno di manifestazioni, festival, rassegne anche a carattere stagionale ed essere parte attiva degli ingranaggi che tengono in vita le sopra citate e possibili attività. L'inserimento può essere in contesti lavorativi ben precisi all'interno di macro aree di riferimento quali l'area cinematografica, l'area teatrale, l'area radiofonica,

l'area televisiva. In tale settore i soggetti possono occuparsi della messa in opera di testi e revisione di questi ultimi.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professionisti in tale settore possono lavorare nel campo della critica, della conservazione dei beni artistici e culturali e come consulenti artistici presso Istituzioni concertistiche, enti lirici, istituzioni ed enti teatrali; possibili anche collaborazioni con l'industria editoriale come redattori di testi e testi musicali, o con istituzioni ed enti cinematografici e televisivi.

(Continua...)

PROFESSIONISTA DEL SETTORE LINGUISTICO

Descrizione della professione

I professionisti di questo settore possono impostare programmi didattici al fine di insegnare una o più lingue tanto nella forma orale quanto nella forma scritta, attraverso l'insegnamento della grammatica, della sintassi, della dizione e non per ultimi i valori culturali legati ai paesi che usano una determinata lingua. Gli esperti del settore linguistico, a seconda dei contesti nei quali si trovino ad operare, potranno realizzare percorsi di insegnamento individuali o di gruppo. Tale professione però non necessariamente si declinerà sul fronte dell'insegnamento della lingua, ma in tutti quei contesti dove essa venga ritenuta indispensabile o utile risorsa per il raggiungimento di obiettivi.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professionisti del settore linguistico possono lavorare presso aziende, enti ed istituzioni private e pubbliche. Possono collaborare come interpreti e traduttori, archivisti e bibliotecari, curatori e conservatori di musei, come linguisti filologi e revisori di testi.

(Continua...)

PROFESSIONISTA DELL'INSEGNAMENTO

Descrizione della professione

I professionisti dell'insegnamento sono esperti di un campo ben preciso di conoscenze che li porta ad aver profondamente acquisito queste ultime, tanto da poter essere in grado di insegnarle. Necessarie saranno quelle competenze relative alla capacità di progettazione didattica e che renderanno l'insegnante autonomo nelle proprie modalità di trasmissione del sapere e anche in quelle relative al monitoraggio dell'apprendimento degli studenti.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professionisti possono lavorare come insegnanti di scuole secondarie inferiori e superiori. A tal fine è prevista la partecipazione a concorsi pubblici. Per al-

cune di queste lauree l'abilitazione all'insegnamento è prevista in seguito al conseguimento del TFA (Tirocinio Formativo Attivo). A seconda del titolo di studio o dell'abilitazione in possesso, l'accesso alla professione può essere diversificato. Ciò può dipendere anche dalla natura pubblica o privata della Scuola o dell'Istituto di riferimento. Avendo come unico titolo quello di studio, vi è la possibilità di iscriversi a specifiche graduatorie (definite di III fascia) e che permettono di effettuare supplenze. Per quanto riguarda la partecipazione ai concorsi si ricorda l'indispensabile possesso dell'abilitazione all'insegnamento, che per alcuni corsi di laurea consiste nella partecipazione al TFA (Tirocinio Formativo Attivo).

(*Continua...*)

dal mondo del lavoro

la condizione occupazionale dei laureati in studi umanistici

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016.

Letterario	Laurea triennale	Laurea magistrale
Numero di laureati	547	295
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		
Lavora	31,5	45,3
Non lavora e non cerca	44,1	19,3
Non lavora ma cerca	24,4	35,4
<i>Lavora per genere (%)</i>		
Uomini	34,3	46
Donne	30,6	45
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>		
Autonomo effettivo	8,7	12,9
tempo indeterminato	13,8	17,8
Contratti formativi	7,2	5
Non standard	32,6	32,7
Parasubordinato	4,3	6,9
Altro autonomo	11,6	15,8
Senza contratto	21	8,9
<i>Settore di attività</i>		
Pubblico	8,7	22,8
Privato	81,9	65,3
No profit	8,7	11,9

Linguistico	Laurea triennale	Laurea magistrale
Numero di laureati	201	82
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		
Lavora	42,1	63,6
Non lavora e non cerca	34,3	12,7
Non lavora ma cerca	23,6	23,6
<i>Lavora per genere (%)</i>		
Uomini	38,9	28,6
Donne	42,6	68,8
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>		
Autonomo effettivo	1,7	8,6
tempo indeterminato	20,3	17,1
Contratti formativi	11,9	8,6
Non standard	33,9	42,9
Parasubordinato	6,8	8,6
Altro autonomo	6,8	11,4
Senza contratto	15,3	2,9
<i>Settore di attività</i>		
Pubblico	8,5	17,1
Privato	86,4	80
No profit	5,1	2,9

ARCHITETTURA

a cura di Annarita Fasano

Le professioni comprese in quest'area svolgono attività inerenti alla progettazione, alla manutenzione, al restauro o all'arredo di opere civili o alla progettazione di oggetti di uso comune o industriale. Inoltre, i professionisti afferenti a quest'area possono occuparsi di piani e programmi connessi alle trasformazioni della città e dell'ambiente. Si tratta in ogni caso di professionisti che, tramite un approccio multidisciplinare, operano nell'elaborazione di aspetti di tipo strutturale, funzionale ed estetico connessi alle costruzioni, agli oggetti e alla pianificazione territoriale.

- ARCHITETTO
- ARCHITETTO DI INTERNI
- ARCHITETTO PIANIFICATORE TERRITORIALE E URBANISTA
- ARCHITETTO SCENOGRAFO
- CONSERVATORE DEI BENI ARCHITETTONICI
- DESIGNER



ARCHITETTO

Descrizione della professione

Più che di una vera e propria professione, è corretto parlare di un ambito professionale all'interno del quale differenti soggetti possono trovare un'occupazione e offrire il proprio apporto caratterizzato da differenti competenze e conoscenze. Nonostante più percorsi di studio possano portare a lavorare nello stesso ambito professionale, la matrice comune è la valorizzazione della cultura e di tutti quei beni che ad essa sono legati, siano beni materiali, oppure legati alla storia e ai processi che hanno costituito l'evoluzione o l'involuzione di un popolo, di un territorio, di un Paese.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'architetto può svolgere la libera professione oppure trovare sbocchi presso istituzioni ed enti pubblici e privati, enti istituzionali, aziende pubbliche e private, studi professionali, società di progettazione. L'accesso alla professione dell'Architetto è subordinata al superamento dell'esame di Stato e all'iscrizione all'Albo professionale dell'Ordine degli Architetti con il titolo di Architetto – sezione A, coerente con i requisiti imposti dall'Unione Europea.

(Continua...)

ARCHITETTO DI INTERNI

Descrizione della professione

L'architetto di interni, anche chiamato *Interior Designer* si occupa della progettazione degli spazi e degli oggetti d'uso comune all'interno di un luogo chiuso, sia esso un'abitazione privata, un esercizio commerciale, uno spazio ricettivo, un ambiente di lavoro. Nell'attività di progettazione questa figura professionale coniuga aspetti legati alla funzionalità degli oggetti e degli spazi, al comfort, alla qualità dei materiali utilizzati, all'isolamento acustico, ai consumi energetici, nonché aspetti legati all'assenza di barriere architettoniche o di pericoli per la salute umana. L'architetto di interni lavora, quindi, per rimodellare secondo canoni di bellezza e funzionalità le camere e gli altri spazi interni agli edifici. Egli definisce la distribuzione degli spazi interni, i materiali, i colori, le luci ed infine l'arredamento, sulla base di criteri della destinazione d'uso degli spazi e del particolare stile che a questi ambienti si vuole dare.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'architetto di interni può svolgere attività sia come libero professionista, sia come dipendente della pubblica amministrazione; può specializzarsi in diversi campi come il residenziale e l'aziendale, o lavorare nella produzione teatrale o cinematografica. Inoltre, l'architetto di interni rappresenta una figura richiesta da molti negozi di arredamento per la casa per supportare i clienti con apposite consulenze. L'accesso alla professione è subordinata al superamento dell'esame di Stato per l'iscrizione nell'Albo professionale dell'Ordine degli Architetti.

(*Continua...*)

ARCHITETTO PIANIFICATORE TERRITORIALE E URBANISTA

Descrizione della professione

L'architetto pianificatore territoriale e urbanista si occupa della gestione tecnica dello sviluppo urbano e industriale, a livello locale o su scala nazionale, per lo più a stretto contatto con l'amministrazione pubblica. Questo professionista possiede specifiche competenze relativamente alle tendenze di trasformazione di un territorio o di una città al fine di indirizzarne gli esiti dal punto di vista della pianificazione dell'utilizzo degli spazi. Il pianificatore territoriale, specie se chiamato a operare in contesti molto vasti, a partire da valutazioni che tengono conto di fattori economici, storici e geografici, è dunque in grado di realizzare piani di sviluppo per edifici privati e pubblici, infrastrutture e servizi, di recuperare e valorizzare l'esistente collaborando con amministrazioni, istituzioni e imprese. A seconda del tipo di specializzazione, questo professionista può occuparsi più strettamente di urbanistica, oppure orientarsi alla pianificazione delle infrastrutture e degli impianti, o ancora al recupero e al restauro. In ogni caso, deve prestare la sua opera di assistenza tecnica promuovendo trasformazioni sostenibili che tengano conto del patrimonio culturale e architettonico del territorio, tutelando gli

equilibri della natura e del paesaggio. Più nel dettaglio, al pianificatore territoriale e urbanista spettano tutte le competenze previste dalle leggi urbanistiche.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'architetto pianificatore territoriale e urbanista può svolgere attività sia come libero professionista, sia come dipendente della pubblica amministrazione. Più in dettaglio, l'architetto pianificatore territoriale e urbanista può compiere attività di coordinamento all'interno di studi di progettazione urbanistica e territoriale, essere impiegato negli uffici di pianificazione urbanistica e territoriale delle amministrazioni locali, nonché fare consulenze in materia di pianificazione per gli enti pubblici e le imprese private. Una possibile strada per l'architetto pianificatore territoriale e urbanista è inoltre quella dell'attività di ricerca sperimentale per risolvere le problematiche, quanto più attuali, legate alla relazione tra la città, l'ambiente e il paesaggio. L'accesso alla professione dell'architetto è subordinata al superamento dell'esame di Stato per l'iscrizione all'Albo professionale dell'Ordine degli Architetti. L'iscrizione all'Albo nel campo della pianificazione territoriale e urbanistica è diventata obbligatoria a partire dal 2001 a seguito del DPR 328/2001.

(*Continua...*)

ARCHITETTO SCENOGRARO

Descrizione della professione

L'architetto scenografo, anche chiamato *stage designer*, si occupa di ideare e progettare lo spazio scenico curando l'allestimento delle rappresentazioni teatrali, cinematografiche, televisive e museali. In generale la progettazione di una scenografia consiste nel creare uno spazio dove si possa svolgere una rappresentazione creando allestimenti *ad hoc* che tengano conto dei contenuti della vicenda, delle caratteristiche dei personaggi, dell'ambientazione storica e dello stile voluto dal committente. L'uso sapiente dello spazio scenico è fondamentale per supportare adeguatamente le rappresentazioni che in esso si svolgono. L'architetto scenografo si occupa di tutti gli aspetti legati alla progettazione e realizzazione di uno spazio scenico, che vanno dallo studio della sceneggiatura all'ideazione della scenografia appropriata e alla sua rappresentazione tramite un apposito progetto che definisca anche le tempistiche di realizzazione e le risorse necessarie, fino alla eventuale scelta dei fornitori e alla supervisione della realizzazione della scenografia e, infine, al controllo del suo funzionamento.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

La figura dell'architetto scenografo può trovare impiego in ambito teatrale e cinematografico o collaborando a riviste di scenotecnica teatrale e cinematografica. Questa figura professionale lavora generalmente come libero professionista. Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(*Continua...*)

CONSERVATORE DEI BENI ARCHITETTONICI

Descrizione della professione

Il conservatore dei beni architettonici e ambientali, chiamato anche architetto conservatore, si occupa della conservazione dei beni architettonici e ambientali. Si tratta di una figura professionale con preparazione specifica per operare nel settore della conoscenza, dello studio e dell'analisi inerenti la conservazione dei beni architettonici e ambientali. In particolare, egli ha una preparazione specifica nella diagnosi dei processi di degrado e dissesto dei beni architettonici e ambientali nonché nell'individuazione degli interventi e delle tecniche miranti alla loro conservazione, con espressa esclusione di ogni attività di progettazione.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il conservatore dei beni architettonici e ambientali può lavorare nell'ambito delle pubbliche amministrazioni preposte alla gestione e all'ordinaria manutenzione del patrimonio architettonico, urbano e ambientale, e potrà svolgere attività professionale nel settore del restauro conservativo, del recupero architettonico e ambientale e della valorizzazione del patrimonio storico. Il titolo di conservatore dei beni architettonici e ambientali si consegue mediante il superamento di un esame di Stato. Per l'ammissione all'esame di Stato è richiesto il possesso della Laurea in Architettura.

(*Continua...*)

DESIGNER

Descrizione della professione

Il *designer*, o più propriamente l'*industrial designer*, si occupa di ideare e progettare oggetti d'uso da prodursi in serie nell'industria, sulla base di criteri estetici, oltre che tenendo conto della valutazione degli aspetti tecnologici ed economici della produzione e di quelli funzionali e culturali dell'oggetto. I designer possono operare in tutte le fasi di sviluppo di prodotti industriali, dall'ideazione, al disegno e progettazione fino alla produzione su larga scala. Essi possono occuparsi, in particolare, della progettazione di nuove tipologie di oggetti (design del prodotto) o di reinterpretare oggetti esistenti tramite l'innovazione riferita a materiali e tecnologie (design di ricerca). Inoltre, nuove tipologie di specializzazione stanno avendo sempre maggiore successo, come nel caso del "design ecologico", che riscopre e privilegia l'equilibrio uomo-ambiente oppure nel caso del design applicato agli oggetti "intelligenti" che arricchiranno di tecnologia le abitazioni automatiche del prossimo futuro. Infine, i designer, possono specializzarsi nel campo della comunicazione sia per analizzare e progettare l'interfaccia dei prodotti che per costruire strategie di diffusione.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il designer può svolgere la libera professione e trovare sbocchi professionali presso studi professionali d'ingegneria e design, società di consulenza, uffici tecnici dei gruppi industriali, editoria specializzata. L'accesso alla professione di designer non richiede l'obbligo di sostenere l'esame di Stato.

(Continua...)

dal mondo del lavoro

la condizione occupazionale dei laureati in studi umanistici

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016.

Architettura	Laurea triennale	Laurea magistrale a ciclo unico	Laurea magistrale
Numero di laureati	414	253	230
<i>Condizione occupazionale (%)</i>			
Lavora	32,8	51,5	53,8
Non lavora e non cerca	44,2	11,1	15,4
Non lavora ma cerca	23	37,4	30,8
<i>Lavora per genere (%)</i>			
Uomini	37,7	52,5	53,5
Donne	28,7	50,5	54,1
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>			
Autonomo effettivo	13,5	32,4	37,8
tempo indeterminato	18,3	11,8	6,1
Contratti formativi	7,7	2,9	8,2
Non standard	28,8	19,6	15,3
Parasubordinato	5,8	8,8	9,2
Altro autonomo	15,4	8,8	13,3
Senza contratto	10,6	15,7	10,2
<i>Settore di attività</i>			
Pubblico	9,6	7,8	5,1
Privato	87,5	89,2	94,9
No profit	2,9	2,9	-

AREA ECONOMICO STATISTICO SOCIALE

a cura di *Eugenia Corbino*

La dimensione economica occupa un posto centrale in tutti gli aspetti della vita di ciascuno di noi, soprattutto di fronte alla crescente complessità del mondo di oggi, una caratteristica con cui devono confrontarsi in modo costante aziende, governi, istituzioni internazionali, singoli cittadini. Proprio la capacità di analisi che ciascun corso di studi in Scienze Economiche punta a sviluppare e a formare, fa sì che molteplici e vari siano i settori d'impiego in cui un laureato in tali discipline può avere l'opportunità di trovare lavoro. In generale, le professioni che afferiscono all'area economico-statistico-sociale fanno riferimento a tre macro settori d'impiego: Imprese e Intermediari finanziari, Settore pubblico ed Organismi internazionali, Gestione delle risorse umane; possono essere esercitate sia in ambito pubblico che all'interno di imprese private. Le professioni tradizionali richiedono il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine di riferimento. Le previsioni elaborate dal sistema informativo Excelsior per il periodo 2013-2017 segnalano, proprio per il gruppo economico-statistico, un incremento dell'offerta di lavoro negli anni a venire, con un aumento pari al 13,3%.

- AGENTE DI COMMERCIO
- AGENTE DI SVILUPPO LOCALE
- ANALISTA DI CREDITO (CREDIT MANAGER)
- ANALISTA FINANZIARIO
- ATTUARIO
- BROKER
- CONSULENTE AZIENDALE
- COOPERANTE ALLO SVILUPPO
- DOTTORE COMMERCIALISTA
- E-COMMERCE MANAGER
- ESPERTO DI COMMERCIO ESTERO
- ESPERTO DI CONTROLLO DI GESTIONE
- ESPERTO DI OUTPLACEMENT
- ESPERTO DI RELAZIONI SINDACALI
- FOUND RAISER
- HERITAGE PROMOTER
- MANGER CULTURALE
- PEACEKEEPER
- PRODUCT - BRAND - MARKETING MANAGER
- RESPONSABILE DELLE VENDITE E DEL MARKETING
- REVISORE DI BILANCIO (AUDITOR)
- RISK MANAGER
- TRIBUTARISTA



AGENTE DI COMMERCIO

Descrizione della professione

L'agente di commercio è un intermediario fra le imprese produttrici e le organizzazioni della distribuzione. Con visite effettuate in loco, propone l'acquisto di prodotti per conto di aziende o grossisti. È quindi un professionista che opera sia in qualità di agente, riscuotendo i crediti e talvolta occupandosi della consegna stessa della merce, sia come rappresentante, impegnato nella ricerca del committente, nella definizione del contratto e agendo in collaborazione con il produttore per lo studio delle tendenze evolutive del mercato.

Le caratteristiche e le competenze dell'agente possono variare notevolmente a seconda delle tipologie merceologiche del settore in cui lavora. Gli agenti di commercio in Italia si distinguono per due diverse forme di contratto. Possono cioè essere monomandatari o plurimandatari. I primi promuovono esclusivamente un'azienda, costituendo quindi virtualmente un'estensione territoriale della rete di vendita di questa quest'ultima. I secondi, al contrario, hanno la possibilità di promuovere contemporaneamente più imprese, divenendo veri e propri imprenditori della promozione commerciale.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'agente è solitamente un lavoratore autonomo che ha la possibilità di gestire il tempo del lavoro in base al territorio in cui opera, all'ampiezza della clientela e alle metodologie per l'ottimizzazione dell'attività.

Si tratta di una figura piuttosto diffusa tra le medie e grandi aziende, visti anche i suoi costi di gestione certi (e mediamente più bassi di quelli sostenuti per assumere un lavoratore dipendente) e comunque proporzionali al fatturato. L'impresa retribuisce l'agente di commercio secondo una politica provvigionale, offrendo una retribuzione in base al fatturato prodotto. Talvolta tra azienda e agente si stabilisce che una parte della sua retribuzione sia fissa e una parte sia variabile, cioè legata al fatturato.

Per poter esercitare l'attività è necessario essere iscritti al "Ruolo Agenti e Rappresentanti di Commercio" presso la Camera di Commercio. L'iscrizione richiede il possesso di particolari requisiti professionali.

(Continua...)

AGENTE DI SVILUPPO LOCALE

Descrizione della professione

L'agente di sviluppo locale si occupa di individuare, all'interno del territorio in cui opera, le risorse (umane, economiche, turistiche) a maggior potenziale di sviluppo, orientando poi l'attività dei soggetti locali (imprese, associazioni, amministrazione) verso questi ambiti e fornendo la propria assistenza per avviare progetti imprenditoriali e di sviluppo. Si tratta di una professionalità che lavora prevalentemente in rete, la cui competenza specifica risiede nella capacità di racco-

gliere informazioni, divulgarle, coinvolgere i diversi attori dello sviluppo presenti nel territorio. È attivo anche sui temi dell'economia collaborativa e del *community building*. Si tratta di una sorta di “animatore del territorio”, abile nel *problem solving* e con competenze di *project management*. Una figura multidisciplinare. Ampi e diversificati i suoi compiti, che vanno dalla raccolta dell'idee per la messa a punto del progetto, al reperimento e alla programmazione delle risorse, dalla gestione delle reti, al monitoraggio dei risultati.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Quella dell'agente di sviluppo locale è una figura professionale per ora in divenire, con sbocchi professionali buoni e diversificati: può essere un libero professionista che fa consulenza alle organizzazioni, oppure un dipendente di una pubblica amministrazione destinato a operare per obiettivi e non solo per competenze. Il settore terziario si sta rivelando particolarmente sensibile alle tematiche dello sviluppo locale e turistico e dunque propone le maggiori opportunità di impiego. Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione, così come albi e/o titoli specifici.

(*Continua...*)

ANALISTA DI CREDITO (CREDIT MANAGER)

Descrizione della professione

L'analista di credito si occupa di analizzare e valutare la congruità delle richieste di finanziamento delle aziende con la loro posizione sul mercato, studiare i bilanci e la documentazione aziendale necessaria per definire l'ammontare e il tipo di finanziamento più adatto alle sue esigenze e alla sua struttura economica e finanziaria; valutare le garanzie a copertura del finanziamento e la loro congruenza con la domanda di affidamento; analizzare la situazione del mercato di riferimento e il posizionamento dell'azienda all'interno dello stesso; valutare l'evoluzione della situazione economico-finanziaria dell'impresa e i possibili rischi nella concessione del credito; esaminare le pratiche di fido predisponendo un documento di accoglimento parziale o integrale e/o l'eventuale richiesta di garanzie supplementari; individuare le posizioni anomale e formulare nuove ipotesi di soluzione; controllare che i piani di rientro vengano rispettati e ad attivare le procedure necessarie in caso di anomalie. Questo professionista ha come interlocutore privilegiato il consulente d'impresa che fornisce informazioni necessarie per la definizione delle linee commerciali da intraprendere con i clienti. Lavora spesso in team, anche con altri specialisti, spesso più esperti. Si relaziona con i responsabili della struttura e con i colleghi di rete che hanno diretto rapporto con le aziende. È, quindi, un professionista con molteplici competenze: legali, amministrative, commerciali e finanziarie.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'analista di credito può lavorare presso società di certificazione e di revisione di bilancio, organismi di tipo finanziario, banche (uffici studi, uffici fidi e titoli), società finanziarie, fondi di investimento e presso agenti di cambio. Può anche essere autonomo: numerosi sono i *Credit manager* che avviano società di servizio con compiti di gestione e recupero del credito e/o gestione contabile. Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione, così come albi e/o titoli specifici.

(*Continua...*)

ANALISTA FINANZIARIO

Descrizione della professione

L'analista finanziario studia e analizza il bilancio dell'azienda per verificarne lo "stato di salute", definirne la struttura, la redditività e valutare le prospettive economiche dell'impresa stessa. È dunque l'esperto che consiglia l'azienda nella pianificazione delle attività finanziarie, si occupa di raccogliere il maggior numero di informazioni e di analizzare azioni, obbligazioni e altri titoli il cui valore è legato all'attività d'impresa. Partendo dallo studio e dalle valutazioni effettuate, conclude la sua attività formulando un giudizio relativo al valore futuro della società e alle opportunità d'investimento che la stessa può operare.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Si tratta di un mestiere praticato in prevalenza sotto forma di lavoro dipendente, con possibilità di esercizio libero-professionale in qualità di operatori nel campo della consulenza finanziaria, al servizio di imprese pubbliche e private. L'Analista finanziario lavora per società che hanno a che fare con il mercato mobiliare: finanziarie, banche, società assicuratrici e fiduciarie, presso agenti di cambio. Tali figure possono essere impiegate anche nel settore dell'informazione finanziaria o nella ricerca e nell'insegnamento.

Gli sviluppi di carriera dipendono dalle aziende in cui l'Analista finanziario è inserito e dalle capacità del singolo individuo. Generalmente si comincia in qualità di collaboratore generico e poi si accede alla qualifica di Analista finanziario *junior*, successivamente si diventa Analista finanziario *senior*, fino ad arrivare all'Analista-Manager. Dopo una lunga esperienza presso grandi organizzazioni finanziarie, si può considerare la possibilità di lavorare autonomamente. La legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di stabilità) ha previsto l'istituzione dell'Albo unico dei consulenti finanziari e dell'Organismo deputato alla sua vigilanza e tenuta.

(*Continua...*)

ATTUARIO

Descrizione della professione

Si occupano di numerose attività tra cui: la costruzione e la valutazione di prodotti finanziari, assicurativi e previdenziali, l'elaborazione di analisi statistiche e la gestione dei dati, la valutazione delle riserve tecniche e la certificazione nei bilanci delle imprese di assicurazione, dei fondi pensione e delle casse di previdenza, la valutazione patrimoniale ed economica di aziende pubbliche e private.

Forniscono, inoltre, consulenze tecniche per tribunali, valutano i rischi nei più diversi ambiti, effettuano le analisi di *risk management*.

Gli attuarii sono tra i professionisti più ricercati sul mercato italiano e internazionale. Secondo l'Istat, infatti, l'occupazione per tale professionista, tre anni dopo aver conseguito la Laurea, è del 100%. Questi svolgono la propria attività sia come liberi professionisti (circa 150 oggi in Italia), sia come lavoratori dipendenti presso compagnie di assicurazione (circa 400), nel settore previdenziale (circa 150), nelle Università, negli enti di vigilanza (ad esempio Ivass) e fondi pensione (Covip), nelle banche e negli enti finanziari in genere. Molto ricercati dalle compagnie di assicurazione, ma anche da società di brokeraggio, banche e finanziarie in genere. Accanto all'impiego dipendente, numerose sono poi le posizioni che tale figura può ricoprire in ambito consulenziale e in qualità di libero professionista.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Per esercitare la professione di attuario è necessaria l'iscrizione all'Albo. In base al DPR n. 328/2001, nell'Albo degli Attuari sono istituite due sezioni: 1) agli iscritti nella sezione A spetta il titolo professionale di Attuario;

2) agli iscritti nella sezione B spetta il titolo professionale di Attuario Junior. L'iscrizione all'Albo, sezione A o B, è subordinata al superamento di un apposito Esame di Stato, che è possibile sostenere solo se si è frequentato percorsi di Laurea specifici.

(*Continua...*)

BROKER

Descrizione della professione

Il mondo del cinema propone di frequente film che hanno come protagonista questa figura. Si pensi a *Wall Street* o *Alla ricerca della felicità* o ancora a *The Wolf of Wall Street*. La borsa italiana non è certo quella americana, ma anche nel nostro Paese è possibile affermarsi in quest'ambito. Il *broker* è un consulente in materia assicurativa che opera come "mediatore atipico" fra la compagnia di assicurazione e il cliente del quale è mandatario. Si tratta di un lavoro incentrato principalmente sulla gestione e sull'investimento di capitali. È una figura che

deve possedere una conoscenza approfondita del settore assicurativo, sia nei suoi aspetti giuridici che in quelli connessi al mercato finanziario.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Quella del *broker* è un'attività libero-professionale basata su un mandato fiduciario e i cui compensi sono percepiti in relazione agli affari assicurativi conclusi. Quando le attività di brokeraggio sono compiute da una società di *broker*, questa utilizza personale stipendiato o con contratti a tempo determinato. Quindi, nella fase iniziale dell'inserimento nel lavoro, molti risultano avere un rapporto di lavoro dipendente che si trasforma, maturata l'esperienza, in esercizio libero-professionale. Il brokeraggio sta conoscendo una notevole espansione.

La figura *broker* è riconosciuta anche nel nostro Paese, dove la legge 28.11.1984 n. 792 ha istituito l'Albo professionale dei *brokers*, denominando con tale nome chi esercita professionalmente attività diretta a mettere in relazione con le compagnie di assicurazioni, senza essere vincolato da impegni di sorta con esse, i clienti assistendoli nell'individuazione dei rischi e delle relative coperture e nella stesura dei contratti e collaborando eventualmente alla loro gestione ed esecuzione.

(*Continua...*)

CONSULENTE AZIENDALE

Descrizione della professione

Il consulente aziendale conduce ricerche e studi e analizza la strategia, la struttura e il ciclo di produzione di imprese o di organizzazioni per migliorarne le prestazioni e individuare le risposte più adeguate alle sollecitazioni provenienti dal sistema economico. Si tratta di una figura a cui si rivolgono, generalmente, le imprese medio-grandi con l'esigenza di migliorare la pianificazione strategica, la politica di diversificazione del prodotto, la programmazione a medio e lungo termine, o anche aziende che chiedono consulenza per aumentare la propria competitività. Il consulente aziendale individua i problemi e studia le strategie di sviluppo a medio e lungo termine per risolverli.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Alcune imprese hanno consulenti aziendali a "tempo pieno", quindi, interni all'azienda stessa. In tali casi, il consulente lavora solo con quella particolare società. Egli ha spesso un alto grado di responsabilità, operando direttamente con i dirigenti, tra cui l'amministratore delegato e il direttore finanziario, per aiutare la società a determinare quali decisioni finanziarie prendere. Più diffuso è lo svolgimento della libera professione in collaborazione generalmente con le piccole imprese, non in grado di assumere un consulente a tempo pieno. Il mercato della consulenza è in costante espansione. Oggi le società del settore sono più di 500.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Si tratta di una figura che deve conoscere in modo approfondito la realtà aziendale in cui opera e possedere conoscenze in ambito economico-aziendale ed economico-giuridico.

(Continua...)

COOPERANTE ALLO SVILUPPO

Descrizione della professione

Il cooperante allo sviluppo lavora alla realizzazione di progetti di aiuto e di solidarietà ai Paesi in via di sviluppo. Tali attività implicano l'utilizzo di competenze specifiche relative a una professionalità o a una formazione che può essere utilizzata anche in altri contesti professionali e che assumono, nell'ambito della cooperazione, connotazioni specifiche sia di tipo organizzativo che di tipo operativo (ad esempio: un medico che decide di svolgere l'attività di cooperante allo sviluppo in un paese del terzo mondo opera in condizioni diverse da quelle che trova in un ospedale italiano). La cooperazione allo sviluppo è parte integrante della politica estera italiana ed è regolata dalla legge del 26 febbraio 1987 n. 49 ("Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo"). L'Italia definisce le linee della propria politica di sviluppo nell'ambito degli obiettivi internazionali sanciti dalle Nazioni Unite: le attività di cooperazione allo sviluppo sono svolte da enti pubblici, privati ma anche dalle organizzazioni non governative, le quali possono ottenere il riconoscimento di idoneità dal ministero degli Affari Esteri.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il consulente allo sviluppo può lavorare per organizzazioni (governative e non) nazionali e internazionali. In genere si tratta di lavoratori autonomi, le cui retribuzioni variano in funzione degli specifici compiti assegnati. Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Al fine di favorire un più ampio coinvolgimento dei giovani nelle attività di cooperazione allo sviluppo, il Ministero degli Affari Esteri (Direzione generale per la cooperazione allo sviluppo) e alcune organizzazioni internazionali promuovono una serie di iniziative volte alla valorizzazione delle risorse umane per l'accesso al lavoro nella cooperazione internazionale.

(Continua...)

DOTTORE COMMERCIALISTA

Descrizione della professione

Il dottore commercialista è un libero professionista che opera in settori legati al fisco, alla contabilità, al diritto commerciale e al diritto tributario. In termini generali le macro-aree di responsabilità e i compiti di sua competenza sono: i

rapporti con l'impresa (opera nelle tre fasi tipiche della vita di un'azienda: la nascita, la fase attiva, la cessazione); con i privati cittadini (si occupa della compilazione della dichiarazione dei redditi per le imposte dirette e delle dichiarazioni ai fini del tributo locale e delle imposte indirette, di consulenza finanziaria personalizzata); con enti pubblici e istituzioni (è impegnato in attività che vanno dalla tenuta della contabilità finanziaria, patrimoniale ed economica, al controllo di gestione del bilancio di un ente pubblico), la tutela dell'interesse pubblico (può essere incaricato dall'Autorità Giudiziaria di fornire pareri e consulenze come curatore fallimentare, commissario nell'amministrazione controllata, commissario governativo o liquidatore nelle cooperative o in società commerciali).

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il dottore commercialista lavora, solitamente, come libero professionista. Può operare da consulente, titolare del proprio studio o anche associato di studi di maggiori dimensioni, fino ad arrivare alle cariche tipiche di amministratore o socio di studi professionali più prestigiosi, compresi i grandi gruppi consulenziali, anche nel settore della revisione dei conti. Nelle medie e grandi aziende, il dottore commercialista può ricoprire ad esempio la carica di Direttore Amministrativo. Nel caso dell'azienda privata, può mantenere l'iscrizione all'Albo. Se opera nel settore pubblico l'iscrizione all'Albo viene a cadere, se così è definito nello specifico regolamento della struttura pubblica in cui lavora.

Per esercitare la professione è richiesta l'iscrizione all'Albo "A" dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili. Possono accedere all'esame di Stato solo coloro che siano in possesso di Laurea Magistrale e certificato di compimento del tirocinio (tre anni di praticantato presso lo studio di un Dottore Commercialista iscritto all'Albo). Il tirocinio professionale è requisito propedeutico al sostenimento dell'Esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della libera professione di Dottore Commercialista e di Esperto Contabile. Può essere svolto in seguito al conseguimento della Laurea presso un Dottore Commercialista o un Esperto Contabile iscritto nell'Albo da almeno 5 anni o contestualmente al biennio di studi relativo al conseguimento della Laurea specialistica o Magistrale. Il tirocinante può, inoltre, svolgere parte del tirocinio all'estero (per un periodo non superiore a 6 mesi) presso un Professionista abilitato e iscritto in uno degli Organismi riconosciuti. Per effettuare il tirocinio è necessario iscriversi all'apposito registro dei tirocinanti. Il registro è tenuto da ciascun Ordine territoriale che ne cura l'aggiornamento e verifica periodicamente l'effettivo svolgimento del tirocinio anche tramite resoconti e colloqui con il tirocinante.

(Continua...)

E-COMMERCE MANAGER

Descrizione della professione

L'E-commerce manager è il responsabile delle vendite online, specializzato nel preparare e gestire le attività economiche in rete dell'azienda. Si occupa del-

l'elaborazione delle strategie per il lancio di un prodotto ed è responsabile di tutto quello che accade da quando il cliente invia l'ordine a quando ritira la merce; cura inoltre i rapporti con le società che forniscono i servizi in outsourcing. Conosce approfonditamente i mercati internazionali, il marketing e il controllo di gestione. Ha competenze economico-gestionali e tecniche.

L'E-commerce manager decide per quali beni e servizi è valida la vendita online, quali tipi di campagne pubblicitarie effettuare, come devono essere organizzate le pagine web in cui si offrono i servizi e prodotti da acquistare. Cura tutti gli aspetti legati al commercio elettronico con funzioni operative e di coordinamento, progetta e sviluppa la parte del sito direttamente implicata nel servizio di vendita online e intrattiene rapporti sia con i clienti che con le diverse componenti aziendali (responsabili commerciali, di marketing e pubblicità, delle consegne, della sicurezza delle reti, ecc.). È una figura nuova e sempre più richiesta.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

La figura dell'E-commerce manager sta diventando indispensabile per tutte quelle aziende che si mettono in rete per vendere i loro prodotti o servizi. Questi è inserito come dipendente all'interno dell'impresa o può essere un consulente esterno.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Il percorso ideale coniuga una laurea in Informatica e/o un master in Economia. Si tratta di una figura professionale che deve infatti possedere competenze in merito a marketing, vendite, management, comunicazione ma anche all'ingegneria legata all'informatica.

(*Continua...*)

ESPERTO DI COMMERCIO ESTERO

Descrizione della professione

Questa figura svolge attività per lo sviluppo delle vendite da o per l'estero. Lavora in società di *import-export* con il compito di seguire l'evoluzione del mercato commerciale (italiano, europeo o mondiale, a seconda dei casi); di fornire aggiornamenti sulla normativa doganale e valutaria inerente al prodotto e al paese con cui si hanno relazioni; tenere i contatti con i clienti potenziali per lo sviluppo delle vendite in Italia e all'estero; condurre le trattative di vendita, definendo le condizioni di costo del servizio; definire le unità di misura, le condizioni di trasporto, i tempi di consegna e le condizioni di pagamento del o dei prodotti da trattare. Generalmente si rapporta con imprenditori, uffici commerciali, operatori stranieri, *partners* internazionali, assicurazioni, compagnie di trasporto, banche, avvocati. Può operare sia in team sia con autonomia operativa, svolgendo una funzione di interfaccia nei rapporti tra l'imprenditore e i soggetti che intrattengono rapporti con le aziende.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Generalmente l'esperto in commercio con l'estero opera come dipendente in società di *trading* "specializzate" o "generali" che si incaricano della commercializzazione internazionale, sia di un gruppo definito di prodotti sia di prodotti merceologicamente differenti. Raro è il caso di lavoro autonomo: questo può avvenire soprattutto in una fase più avanzata di carriera, quando l'esperto di commercio estero può diventare imprenditore e aprire una propria azienda. Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Non esistono neppure titoli di studio specifici, anche se la laurea in Giurisprudenza, con specializzazione in Diritto Internazionale o quella in Economia e Commercio costituiscono i percorsi più comuni tra gli impiegati nel settore.

(*Continua...*)

ESPERTO DI CONTROLLO DI GESTIONE

Descrizione della professione

Che si tratti di fissare il prezzo di un nuovo prodotto, promuovere un'attività, ristrutturare il processo produttivo di un servizio, aprire o chiudere una filiale, è il controllo di gestione a fornire tutte le risposte utili per determinare le opportunità di intervento. L'esperto in controllo di gestione è il professionista che, avvalendosi di metodologie ben definite, cura e gestisce tali passaggi, presentando le diverse soluzioni alle richieste del vertice strategico. Il complesso delle valutazioni effettuate costituisce il prodotto finale del lavoro dell'esperto in controllo di gestione e, insieme ai parametri forniti dalla direzione strategica, viene utilizzato per determinare gli obiettivi dell'azienda. Si tratta di una figura che deve quindi avere dimestichezza delle tecniche e delle procedure del controllo di gestione, nonché di quelle statistiche, necessarie per procedere alla ripartizione dei costi comuni. È indispensabile anche una profonda conoscenza tecnica della contabilità.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il *controller* trova impiego come collaboratore, consulente, dirigente in amministrazione, finanza e controllo (area aziendale), Asl (Azienda Sanitaria Locale), Aziende di produzione (in genere), Aziende di servizi (in genere), Società di consulenza aziendale, Studi professionali, Enti pubblici. Negli ultimi anni l'attenzione verso questa figura è cresciuta, anche in funzione di un aumento del rischio di impresa dovuto all'internazionalizzazione dei mercati e alla variabilità di alcuni parametri di costo. Laddove operi in grandi imprese, questi può assumere velocemente un ruolo che si inserisce ai livelli alti della carriera amministrativo-aziendale, come, ad esempio, quello di esperto e/o responsabile di servizi amministrativi. La posizione può migliorare fino ad avere un gruppo di collaboratori da gestire e, come prospettiva più elevata, può arrivare alla Direzione amministrazione e controllo. In seguito a una significativa esperienza di lavoro in azienda il *con-*

troller può intraprendere anche l'attività autonoma, come consulente per le imprese o nell'ambito delle società di *auditing* esterne, ma è una scelta ipotizzabile solo dopo un certo numero di anni di lavoro.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Il controller è laureato in discipline economiche nell'87% dei casi.

(*Continua...*)

ESPERTO DI OUTPLACEMENT

Descrizione della professione

L'*outplacement* è l'attività svolta da società autorizzate che supportano la ricollocazione di uno o più lavoratori in uscita da un'azienda per ragioni che non riguardano la correttezza o la moralità della persona. Si tratta di un servizio offerto dall'azienda che sta negoziando la separazione di uno o più collaboratori a cui verrà offerto un complesso lavoro di autovalutazione e riqualificazione. L'esperto di *outplacement* deve pertanto possedere un alto livello di professionalità e competenze specifiche. Si tratta infatti di un servizio i cui risultati dipendono dalle sue capacità di individuare correttamente i bisogni del lavoratore, offrirgli una consulenza completa per la gestione della criticità e di fornire al candidato il supporto e gli strumenti per la ricerca di un nuovo lavoro. L'*outplacement* può essere individuale o collettivo in base al numero di persone coinvolte.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'*outplacement*, soprattutto se considerato a livello individuale, è un servizio e una professione ancora in via di sviluppo. L'esperto all'interno delle imprese, normalmente è un dipendente a tempo indeterminato inquadrato come impiegato/quadro. Quando impiegato presso società di servizi alle imprese, può essere o dipendente o collaboratore della stessa società. Non esistono leggi che regolamentano la professione. Per esercitare tale professione non è richiesta una formazione specifica e, tuttavia, considerando le competenze che la professione richiede è consigliabile un percorso universitario di tipo umanistico, socio-psicologico o economico.

(*Continua...*)

ESPERTO DI RELAZIONI SINDACALI

Descrizione della professione

È il professionista che si interessa di problematiche attinenti al lavoro (organizzazione, retribuzione, formazione) e la cui risoluzione richiede il confronto con altri attori, in particolare, le associazioni sindacali e datoriali. Si occupa di confronto con i sindacati dei lavoratori su varie tematiche (retribuzione, ferie, di-

ritti di informazione e consultazione, formazione, pari opportunità, orari, ecc.), sia a livello locale che nazionale e, per talune tipologie di imprese e su specifiche tematiche, anche a livello internazionale; negoziazione e stipulazione di accordi o contratti; risoluzione delle controversie di lavoro; assistenza ad altre figure operanti nell'area della gestione delle risorse umane, con riferimento alle tematiche attinenti le relazioni sindacali e industriali.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'esperto opera nell'ambito di aziende medio-grandi con l'inquadramento di quadro, alle dipendenze di un responsabile del personale e intrattiene relazioni con diverse figure professionali interne ed esterne. Può avere una mobilità orizzontale verso altre posizioni di tipo specialistico all'interno dell'azienda o può trovare occupazione presso le associazioni sindacali datoriali.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Generalmente l'esperto è un laureato in Economia e Commercio, Giurisprudenza o Scienze politiche.

(*Continua...*)

FUND RAISER

Descrizione della professione

È oggi una delle professioni più richieste nel settore *no profit*. Il *fund raising*, riduttivamente tradotto come "raccolta fondi", consiste nel creare investimento sociale, partenariati su buone cause e progetti di alto impatto sociale. Creativo e *multitasking*, tale professionista si occupa di pianificazione degli obiettivi, gestione di *budget*, comunicazione di impatto, organizzazione di eventi e campagne sociali. Deve quindi possedere delle competenze diversificate che vanno dalla psicologia, all'economia dalla comunicazione, al *marketing*; dal diritto, alle capacità di gestire le pubbliche relazioni.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Molte associazioni di volontariato, soprattutto quelle più strutturate, puntano sempre più su tali figure per la raccolta fondi. Di solito il *fund raiser* lavora alle dipendenze dell'organizzazione, anche se è sempre più diffusa l'opportunità di operare o come libero professionista che presta la sua consulenza per una o più organizzazioni o come volontario esterno.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Tra le lauree utili, si segnala quella in Scienze Politiche e quelle afferenti all'area umanistica, seguite da un Master o da un corso post Laurea in Economia e Amministrazione d'impresa con indirizzo *no profit*.

(*Continua...*)

HERITAGE PROMOTER

Descrizione della professione

È il professionista che cura tutte le attività che hanno a che fare con la promozione di un determinato contesto locale, identificando siti, beni, prodotti legati alla tradizione; ideando e progettando l'azione di promozione delle potenzialità presenti nel territorio; strutturando e organizzando le modalità più efficaci di comunicazione e promuovendo *performance* o eventi (festival, sagre, manifestazioni culturali).

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

È una professione in costante sviluppo, legata a una nuova concezione del turismo, che punta a valorizzare tradizione e peculiarità locali. L'*Heritage Promoter* può lavorare sia in qualità di dipendente pubblico (Agenzie di Promozione Turistica o Agenzie di Sviluppo) o di imprese private (Tour Operator, Agenzie di viaggi, Consorzi o Associazioni) sia come libero professionista con ruoli di progettazione, valorizzazione, produzione e animazione di uno specifico contesto locale, in modo da promuoverne il patrimonio culturale, storico e di tradizioni. Nel suo lavoro si avvale anche delle opportunità offerte dalla *net-economy*: siti dedicati ed *e-commerce*.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Ad una buona formazione umanistica di base occorre affiancare una formazione di tipo economico.

(*Continua...*)

MANAGER CULTURALE

Descrizione della professione

Il *manager* culturale è una figura professionale in grado di affrontare i diversi aspetti di natura economica, finanziaria, contabile, organizzativa, giuridica e di *marketing* che si incontrano durante la realizzazione di un evento socio culturale. Si tratta, dunque, di un profilo caratterizzato da una solida e ampia preparazione culturale di base, capace di muoversi in una logica trasversale, di integrazione tra i saperi umanistici e tecnico gestionali. Una possibile specializzazione di questa figura è rappresentata dall'allestitore di mostre. Questi si occupa principalmente di curare la progettazione degli aspetti espositivi delle mostre e partecipare o coordinare le attività legate alla concreta realizzazione dell'iniziativa.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'attività di *management* culturale costituisce il punto di arrivo di un percorso che ha origine da una formazione specialistica e che vede, attraverso tappe successive, l'acquisizione di un ruolo gestionale. Si tratta di un'attività per lo più indipendente che può essere svolta sia individualmente, sia in forma organizzata con la costituzione di società specializzate. È una figura che gode di ampi

marginari di autonomia nella realizzazione del prodotto finale. Le relazioni con altre figure professionali possono essere “orizzontali” (cioè con altri professionisti come architetti, archeologi, ingegneri, curatori scientifici, dirigenti di società private, aziende o enti pubblici) o “verticali” (con tecnici specializzati e per il supporto alla realizzazione dei progetti).

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Non esistono percorsi di istruzione definiti e lo stesso *iter* professionale possiede ancora caratteri non formalizzati e profondamente legati alle esperienze individuali.

(*Continua...*)

PEACEKEEPER

Descrizione della professione

Il *peacekeeping* è l'attività che mira a prevenire un conflitto oppure, quando ciò non è più possibile, a ristabilire la condizione di pace in una situazione di guerra. Un *peacekeeper* lavora per un'organizzazione imparziale e al di sopra delle parti, che può essere l'Onu oppure un'associazione di volontariato o un'organizzazione civile (governativa e non) nazionale e internazionale. Le funzioni e i settori sono svariati. Si va dal monitoraggio elettorale agli aiuti d'emergenza, dai trasporti alla logistica, dalla gestione di risorse umane agli affari legali e politici, dall'assistenza umanitaria alla comunicazione fino ai diritti umani. Le missioni sono normalmente di breve durata (non più di un anno). È necessaria la capacità di sopportare dure condizioni fisiche e lunghi orari di lavoro. Chi viene selezionato è sottoposto ad un'approfondita visita medica e deve rendersi da subito disponibile a partire. Per la maggior parte delle missioni non è consentito viaggiare con la famiglia.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Sono anzitutto le organizzazioni internazionali quali l'Onu, l'Ocse e l'Unione Europea a ricercare il personale non militare per operazioni di mantenimento della pace, ma anche Organizzazioni non governative nazionali e internazionali.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Il lavoro di *peacekeeper* richiede competenze specifiche.

(*Continua...*)

PRODUCT – BRAND – MARKETING MANAGER

Descrizione della professione

Si tratta di figure professionali impiegate nel campo del *marketing*, tra loro complementari e vicine. Il *Product Manager* è il responsabile delle attività di pianificazione e coordinamento necessarie per il successo di un prodotto. Si occupa, cioè, di definire gli obiettivi commerciali (vendite, fatturato, quote di mercato, profitti) e le strategie di *marketing*. È, dunque, un imprenditore del prodotto. Il

Brand Manager coordina, generalmente, un gruppo di *product manager*. È il responsabile della concezione, progettazione, presentazione e promozione di una linea di prodotti, occupandosi delle interrelazioni tra i vari articoli dell'azienda. Il *Marketing Manager* è il dirigente che stabilisce la politica di *marketing* e coordina le attività di tutti coloro che operano nel settore. Di solito si entra in azienda come assistente di *marketing* per poi arrivare a ricoprire il ruolo di *Product Manager*. Successivamente, si può passare alle funzioni di *Brand Manager* e a quelle dirigenziali di *Marketing Manager*. Per intraprendere con successo tali ruoli è importante l'attitudine all'imprenditorialità che si traduce in capacità decisionale, di analisi e sintesi; creatività; chiarezza di obiettivi; capacità di lavorare in gruppo.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

In un mercato sempre più concorrenziale, tali figure direttamente connesse con il *marketing aziendale* sono sempre più importanti e richieste, non solo a livello d'impresa. Gli ambiti di applicazione del *marketing*, infatti, sono sempre più numerosi e vanno a toccare anche altri settori come il tempo libero, il turismo, i beni culturali garantendo, dunque, ampia occupabilità a figure che abbiano tale tipo di formazione.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. La formazione dei professionisti del *marketing* avviene principalmente attraverso i corsi di laurea in materie economiche.

(*Continua...*)

RESPONSABILE DELLE VENDITE E DEL MARKETING

Descrizione della professione

Si tratta di figure impiegate nella commercializzazione di beni di largo consumo e in tutte le attività connesse al "lancio" e alla vendita di un prodotto, che operano nella definizione degli obiettivi commerciali e delle strategie di *marketing* più opportune. Hanno un elevato grado di autonomia, sempre però nel rispetto delle strategie aziendali. Il responsabile delle vendite e del *marketing* collabora all'impostazione dei programmi promozionali e assiste alla fase esecutiva. Raccoglie e studia i dati sulle attività promozionali in relazione agli obiettivi prefissati. Definisce i *budget* per la pubblicità, elabora i modelli di *layout*, esamina i prezzi praticati dalla concorrenza e verifica i dati della rete (magazzini) per quanto concerne gli obiettivi. Nuove specializzazioni nel settore sono quelle del *visual merchandising* (lo studio della disposizione strategica delle merci in modo da influenzare le decisioni di acquisto della clientela) o il responsabile della comunicazione esterna, che si occupa principalmente di pubblicità tradizionale, di sponsorizzazioni e di promozioni.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo sviluppo dei prodotti, la pianificazione dell'immagine e del marchio aziendale, la ricerca di nuove aree di sbocco e di settori in via di sviluppo sono ormai necessità imprescindibili, che comportano un sempre maggiore investimento da parte delle imprese in figure professionali con spiccate competenze in questo ambito. Il responsabile delle vendite è un dipendente, ma può anche operare come consulente, autonomo o per conto di società specializzate in servizi alle imprese.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione né un percorso formativo specifico che prepari all'esercizio di tale mestiere. Consigliabile il possesso di una laurea in ambito economico.

(Continua...)

REVISORE DI BILANCIO (AUDITOR)

Descrizione della professione

Il revisore di bilancio è un esperto contabile e amministrativo che provvede all'esame e alla certificazione dei bilanci aziendali a cui sono tenute tutte le società e le banche quotate in borsa, le società di assicurazione, le imprese e le finanziarie controllate da enti a partecipazione statale, le case editrici di quotidiani. L'*Auditor* opera quindi sia all'interno delle imprese, quale addetto al bilancio e all'accertamento della situazione patrimoniale, sia in qualità di libero professionista, sia in apposite società autorizzate a svolgere la funzione di certificazione.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Si tratta di profili professionali sempre più richiesti, in particolare dalle grandi imprese, ma anche dalle banche e dalle strutture pubbliche. Il revisore può contare su un'ampia mobilità all'interno del settore, controllato, anche a livello italiano, da poche multinazionali, le cosiddette Big Four, operanti come società di diritto italiano. All'interno delle società di revisione le varie fasi del percorso professionale seguono un *iter* ben preciso: da *junior* ad assistente (un anno di esperienza), in seguito a *semi-senior* (due anni di esperienza), quindi a *senior* (quattro anni di esperienza). Da qui comincia la carriera dell'*auditor* o *supervisor* per divenire in seguito dirigente. Il livello successivo è diventare *partner*, posizione che è al vertice della carriera, con possibilità di guadagno commisurato ai profitti della sede di cui sono responsabili.

Oltre ai requisiti di studio sopra indicati, per svolgere la professione è necessario aver sostenuto l'esame per l'iscrizione al "Registro dei revisori contabili" istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia (ex art. 1 D.lgs. 88/92). Requisito per sostenere l'esame è un tirocinio di almeno tre anni presso un revisore contabile. È richiesto il possesso di una Laurea, almeno Triennale, in materie economiche e l'aver svolto esami di Contabilità e Finanza.

(Continua...)

RISK MANAGER

Descrizione della professione

Il *Risk Manager* è un consulente che lavora sulla politica dei rischi, egli è chiamato a garantire la gestione dei rischi di un'azienda o anche, di un singolo cliente nei confronti di enti finanziari, compagnie di assicurazione; inoltre controlla il sistema di protezione aziendale, gestendo la contabilità di fondi legati al rischio.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

In Italia, il *Risk Manager* si identifica più frequentemente con un lavoratore dipendente, solitamente incluso nell'organico di una grande azienda; tuttavia, anche le piccole e medie imprese hanno manifestato, almeno negli ultimi dieci anni, un crescente interesse verso il valore aggiunto espresso da questa figura professionale; interesse indotto, forse, dal continuo proliferare di norme di legge in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, oppure dalla necessità di razionalizzare i programmi assicurativi aziendali, facendo sempre più ricorso a un consulente di rischio esterno. Gli interlocutori più importanti sono però le imprese bancarie, assicurative, aziende varie, società di intermediazione finanziaria, immobiliari, tutte realtà che hanno spesso bisogno di consulenti che provvedano alla prevenzione dei rischi con cui collabora per lo più come consulente.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. La formazione adeguata è di tipo economico-ingegneristico-matematico.

(*Continua...*)

TRIBUTARISTA

Descrizione della professione

È un esperto della normativa sui tributi, ossia del complesso di regole sulle imposte dirette e indirette che per legge devono essere calcolate e versate dall'impresa, sulla base del fatturato e del reddito, a scadenze prefissate. Il suo ruolo rappresenta la garanzia della corretta applicazione delle leggi fiscali e tributarie, di cui coordina la raccolta e l'aggiornamento, sia per la compilazione del bilancio annuale sia per le dichiarazioni e le liquidazioni delle imposte. Le funzioni del tributarista rivestono particolare importanza nelle aziende capogruppo di consorzi di imprese. In questo caso la sua responsabilità confina con le funzioni di pianificazione strategica e finanziaria, perché la gestione delle questioni fiscali e tributarie di aziende con fatturati importanti implica decisioni di portata notevole, che movimentano ingenti somme di denaro.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Una specifica opportunità di inserimento può riguardare la notevole diffusione delle operazioni di fusione, acquisizione, compartecipazione azionaria, che

crea entità societarie con più sedi, spesso dislocate in diversi paesi, a cui fa seguito la necessità di gestire le questioni fiscali e tributarie su scala europea e internazionale. È possibile ipotizzare quindi la crescita professionale soprattutto in merito all'internazionalizzazione dei mercati. Le competenze del tributarista possono essere indirizzate anche verso il lavoro autonomo, sia come libero professionista, esperto della materia per le piccole imprese che non hanno al loro interno una figura fissa, sia come socio di aziende di servizi consulenziali nel settore fiscale e tributario.

Non vi sono norme particolari che regolano l'accesso alla professione. Per svolgere la professione di tributarista è necessaria la Laurea in Giurisprudenza o in discipline economiche.

(Continua...)

dal mondo del lavoro

Intervista a Valeria Falconi – Risorse Umane Business Integration Partner

Di cosa si occupa la sua azienda? [prodotti, settore, segmento di mercato di riferimento]

L'azienda si occupa di consulenza manageriale. Le attività di consulenza riguardano molteplici settori fra cui *Energy management*, *mobile solutions*, servizi informatici, capitale umano e organizzazione, etc.

Quanti dipendenti ha la sua azienda?

L'azienda ha circa 1.000 dipendenti di cui circa 750 in Italia e il resto nelle sedi diffuse nel resto del mondo (Spagna, Brasile, Inghilterra, Turchia).

Il management della sua azienda come è composto? [descrizione vertici aziendali – La proprietà e il management coincidono?]

Sa dirmi se il management ha seguito un percorso formativo specifico legato al settore in cui opera la sua azienda? [titolo di studio del management]

Sia i vertici aziendali che i dipendenti sono quasi tutti laureati.

La vostra azienda ha realizzato cambiamenti significativi in risposta alla crisi degli ultimi anni? [ad esempio: contenimento costo del lavoro, innalzamento professioni richieste, flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro, internazionalizzazione, sviluppo di nuove tecnologie]

L'azienda non è stata colpita dalla crisi, anzi in questi anni è cresciuta molto.

Si ravvisano però due cambiamenti:

- uno riguarda il fatto che le aziende seguite con attività di consulenza hanno sempre più spesso richiesto alla BIP l'elaborazione di progetti in grado di ridurre i loro costi.

- l'altro riguarda il fatto che sono diminuite le richieste di attività consulenziali da parte delle aziende del settore manifatturiero perché le molte aziende in

crisi difficilmente riuscivano a fronteggiare le spese connesse ad attività di consulenza.

Per quanto riguarda i neolaureati, quali sono i principali canali di reclutamento utilizzati dalla vostra azienda? [ad es: agenzie interinali, sistema scolastico, sistema universitario, annunci su giornale, contatti personali, servizi per l'impiego]

Per quanto riguarda i neolaureati, il canale principale è rappresentato dall'Università. Per il resto capita di pubblicare annunci su Monster e LinkedIn.

Per quanto riguarda le figure senior il canale principale è rappresentato dagli annunci su Monster e LinkedIn. Per il resto è frequente il ricorso a società di selezione e head hunters.

Sia per i neolaureati che per le figure senior vengono utilizzate molto le referenze ovvero le segnalazioni fatte dai dipendenti. Vengono concessi bonus ai dipendenti che hanno segnalato candidature risultate poi idonee a seguito del processo di selezione.

Qual è il livello d'istruzione più ricercato e in questo momento? Quali sono le figure professionali più ricercate?

Vengono ricercati laureati magistrali in materie tecniche fra cui, in particolare, ingegneria, matematica, informatica, fisica. Non costituisce in genere requisito imprescindibile, però viene considerato positivamente il possesso di master. Le figure professionali più ricercate sono costituite da ingegneri informatici, delle telecomunicazioni e gestionali e matematici.

Riscontrate delle criticità nel reperimento di nuove risorse umane? Se sì di che tipo? [ad esempio: ridotto numero candidati, inadeguatezza candidati, esternalizzazione come conseguenza]

Sì riscontrano difficoltà nel reperire ingegneri informatici. Questi neolaureati sono talmente pochi che in genere sono le aziende stesse a contattarli prima ancora che loro comincino a cercare lavoro.

Inoltre, una difficoltà che viene presentata riguarda il fatto che i neolaureati spesso non conoscono la BIP e soprattutto non conoscono le attività di consulenza, né hanno idea di quali opportunità professionali possano offrire.

Vi capita di contattare candidati idonei a ricoprire posizioni in azienda in assenza di candidature spontanee? Per esempio a partire dalle liste dei laureati fornite dalle università o dopo aver visualizzato il loro profilo linkedin?

Sì, capita spesso di utilizzare LinkedIn per contattare profili senior. Mentre per quanto riguarda i neolaureati è meno frequente. Quando vengono contattati neolaureati in genere lo si fa a partire dalle liste fornite dalle Università. L'Università di Firenze non fornisce ancora la lista dei suoi laureati. La BIP non l'ha ancora richiesta.

Viene richiesta un'esperienza lavorativa al neo assunto? E nel caso lo sia di che tipo si tratta? [esperienza nella professione, esperienza nel settore, senza esperienza da formare, senza esperienza]

No, non viene richiesta esperienza.

Quali sono le modalità di assunzione prevalenti nella vostra azienda?
[tipi di contratto]

Finora stage, tirocinio e apprendistato. L'azienda sta valutando i costi dell'introduzione del contratto a tutele crescenti al posto dell'apprendistato.

Pensando ora ai fabbisogni formativi interni all'impresa, le sembra ci sia un bisogno di competenze che possano arricchire la formazione del vostro organico? [competenze di base o professionali, ad esempio: linguistiche, informatiche, organizzative-gestionali, normative, di marketing, relazionali]

Sì.

Quali risposte vengono date dalla vostra azienda a questo bisogno di competenze? Vengono erogati corsi di formazione rivolti al personale? Se sì, a chi viene affidata l'erogazione dei corsi? [ad esempio: agenzie formative private, corsi interni gestiti dall'azienda, etc.]

L'azienda in genere organizza corsi di formazione con formatori interni all'azienda. In alcuni casi vengono chiamati formatori esterni. A volte si riscontrano problemi per ragioni di natura logistica che rendono complessa la partecipazione di un elevato numero di partecipanti. Per ovviare a questo problema la BIP sta pensando all'organizzazione di webinar.

In riferimento invece ai neoassunti, quali competenze sono richieste al neolaureato da parte della vostra azienda? Riscontrate delle carenze formative? Quali? [hard e trasversali]

Le competenze ricercate, che sono oggetto di valutazione durante i colloqui di lavoro, sono: inglese (parte dei colloqui si svolge in inglese), capacità di risolvere problemi, capacità di fare calcoli, capacità di lavorare coi numeri, buon approccio relazionale, capacità di lavorare in gruppo, informatica (soprattutto Excell, Power Point e Access).

Secondo la sua esperienza, e pensando al sistema universitario, come si potrebbe intervenire a livello di obiettivi formativi dei vari corsi di laurea per colmare queste mancanze? [criticità su cui intervenire].

L'università dovrebbe fare corsi intensivi di inglese e informatica (soprattutto Excell, Power Point e Access) con modalità che consentano il coinvolgimento dei ragazzi in attività concrete di utilizzo della lingua e degli strumenti informatici. Viene espresso un giudizio molto negativo sulle tradizionali modalità didattiche. Vengono proposte modalità didattiche interattive come laboratori linguistici e di informatica.

E invece a proposito della formazione rivolta al neo laureato assunto, di cui si è parlato prima, come potrebbe intervenire l'Università? Per esempio, ritenete che l'Università possa aiutarvi a colmare le lacune formative dei neoassunti con corsi ad hoc?

No, l'università deve intervenire prima. Quando i ragazzi cominciano a lavorare è tardi.

Rispetto al passato, ci sono delle figure professionali nuove di cui vi avvalete? Se sì, quali?

No.

Sempre pensando alla sua esperienza secondo lei è cambiata la preparazione dei laureati? Se sì, in cosa?

Viene espresso un parere discordante. Secondo una delle interviste i soggetti ai quali la BIP offre consulenza sostengono che la preparazione dei neolaureati è peggiorata mentre secondo l'altra non c'è un significativo peggioramento della preparazione.

Viene espresso un parere unanime sul fatto che i laureati di oggi tendono a essere più preparati di quelli del passato in inglese e informatica.

I laureati sono poco preparati ad affrontare quello che c'è dopo l'università.

A questo proposito, l'università potrebbe intervenire potenziando i propri servizi di placement per esempio preparando i ragazzi ad affrontare i colloqui di lavoro (come mi presento, come mi vesto etc.)

Passando ora a esaminare i rapporti della sua impresa con il sistema scolastico e con quello universitario, avete rapporti con le scuole superiori? Se sì, di quali tipi di rapporto si tratta? [ad esempio: formazione da parte delle imprese, tirocini, nominativi dei diplomati alle imprese, finanziamento di progetti]

No.

Sussistono dei rapporti anche con l'Università? Se sì, di quale tipo sono? [ad esempio: formazione da parte delle imprese, tirocini, nominativi dei diplomati alle imprese, finanziamento di progetti, OJP]

Sì.

[se ha risposto sì ad almeno una delle due domande precedenti] **Come siete entrati in contatto con le scuole superiori e l'università? [ad esempio: contatti da OJP, contatti singoli docenti]**

Ogni anno la BIP redige un budget e decide in quali università investire proseguendo nel corso degli anni le relazioni con le università con cui si instaura un buon rapporto. È il caso dell'università di Firenze che è stata scelta soprattutto per la buona reputazione dei suoi laureati in ingegneria.

[se ha risposto sì ad almeno una delle due domande precedenti] **Secondo lei quali sono i punti di forza e quali le criticità nei rapporti tra la vostra azienda e le scuole superiori e tra la vostra azienda e l'università?**

[se non esistono rapporti con università] **Secondo lei quali sono i motivi che spiegano la mancanza di rapporti tra la vostra azienda e l'università?**

Ci sono dei servizi che l'università potrebbe offrire alla vostra azienda e viceversa? [ad esempio: l'impresa potrebbe fare formazione per l'università e viceversa]

L'università di Firenze potrebbe fare attività di preselezione fra i laureandi offrendo alla BIP delle rose di candidati da valutare per possibili incarichi subito dopo il conseguimento della laurea (attività che fanno alcune università e che viene molto apprezzata).

La BIP potrebbe essere invitata a tenere lezioni all'università. Questa attività, oltre che rappresentare un momento formativo per gli studenti, potrebbero consentire alla BIP di farsi conoscere dai ragazzi e diffondere una maggiore conoscenza sulle attività di consulenza.

In base alla sua esperienza professionale, quale strategia comunicativa potrebbe essere più efficace per presentare i servizi OJP alle aziende?

Vengono segnalate due strategie:

- Presentazione dei servizi OJP per telefono seguita da mail rivolte all'ufficio Risorse Umane;
- miglioramento della visibilità delle attività OJP sul sito dell'ateneo.

la condizione occupazionale dei laureati in Economia

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016

Economia	Laurea triennale	Laurea magistrale
Numero di laureati	599	320
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		
Lavora	33,4	62,4
Non lavora e non cerca	49,4	14,8
Non lavora ma cerca	17,2	22,8
<i>Lavora per genere (%)</i>		
Uomini	30,2	57,9
Donne	37,2	66,2
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>		
Autonomo effettivo	11,8	12,2
tempo indeterminato	23,1	18,9
Contratti formativi	11,2	25
Non standard	33,7	28,4
Parasubordinato	7,1	6,8
Altro autonomo	5,9	5,4
Senza contratto	7,1	2
<i>Settore di attività</i>		
Pubblico	7,7	4,1
Privato	89,3	91,2
No profit	3	4,7

AREA INGEGNERISTICA
a cura di Katia Cigliuti

Le professioni sono comprese in questa area conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti nel campo della pianificazione urbana; della progettazione, della realizzazione, della gestione e della manutenzione di costruzioni e di impianti civili ed industriali; di macchine, di apparati e di sistemi meccanici, elettrici ed elettronici, di mezzi di trasporto, di tecnologie rivolte al trattamento dell'informazione, degli impianti per la produzione di beni di consumo e per quella di prodotti chimici, farmaceutici ed alimentari, intermedi e finali; dei sistemi di estrazione e di trasformazione di minerali, di gas, di petrolio e di acqua. Sovrintendono e dirigono tali attività, studiano le proprietà tecnologiche dei materiali; eseguono indagini sulle caratteristiche e la conformazione del territorio, producendo elaborazioni e rappresentazioni grafiche dello stesso. Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. Tali professioni, secondo le previsioni del sistema informativo Excelsior, che hanno l'obiettivo di individuare le tendenze di medio-lungo periodo della domanda di lavoro in Italia, registreranno nel periodo 2013-2017 un aumento di domanda sul mercato del lavoro pari al 34,7%.

- INGEGNERE BIOMEDICO
- INGEGNERE CIVILE
- INGEGNERE CLINICO
- INGEGNERE DELLE TELECOMUNICAZIONI
- INGEGNERE EDILE
- INGEGNERE ELETTRICO E DELL'AUTOMAZIONE
- INGEGNERE ELETTRONICO
- INGEGNERE ENERGETICO
- INGEGNERE INFORMATICO
- INGEGNERE MECCANICO
- INGEGNERE PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO

ambiti amministrazione pubblica apparati apparecchiature
applicazioni attività avanzata aziendale
aziende collaudo complessi
componenti consulente controllo
coordinatore dell'ambiente direzione elettronici energetico
enti figura gestione impianti
imprese industrie informative infrastrutture
ingegneria lavori liberaprofessione
manifatturiere manutenzione occupazione
opere pianificazione processi produttivi
produzione professionali
progettazione progettista
programmazione servizi settore
sistemi società strumenti studi sviluppo
territorio

INGEGNERE BIOMEDICO

Descrizione della professione

L'ingegnere biomedico si occupa della progettazione, della pianificazione, della produzione, della programmazione, della gestione, della manutenzione e del collaudo della strumentazione elettromedicale, della strumentazione biomedica di tipo diagnostico, terapeutico e riabilitativo, dei dispositivi biomedici, dei sistemi informativi, delle tecniche di elaborazione dei segnali e delle immagini

biomediche. Tale professione si rivolge, in generale, allo studio dei sistemi viventi, dell'interazione di questi con l'ambiente, dei farmaci, dell'ingegneria dei tessuti, della medicina rigenerativa.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere biomedico può indirizzarsi verso le industrie del settore biomedico e farmaceutico, le aziende ospedaliere pubbliche e private, le società di servizi per la gestione di apparecchiature e impianti medicali e di telemedicina, i laboratori clinici specializzati, le società di servizi nell'ambito dell'ingegneria clinica e biomedica, le aziende di informatica medica, la libera professione. La Laurea Magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la Laurea Magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; i settori attinenti a tale professione sono quello dell'ingegneria industriale e quello dell'ingegneria dell'informazione.

(Continua...)

INGEGNERE CIVILE

Descrizione della professione

L'ingegnere civile si occupa della pianificazione, della progettazione, della realizzazione, del controllo e della manutenzione delle grandi opere civili di edilizia e delle opere idrauliche (quali ad esempio ponti, canali e dighe), delle infrastrutture (quali ad esempio ferrovie, strade, sistemi di gestione e protezione delle risorse idriche) e di altre costruzioni civili e industriali. I settori di specializzazione di tale professionista sono: l'edilizia, l'idraulica, le infrastrutture e trasporti, la geotecnica, le strutture.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere civile può indirizzarsi verso la libera professione, le imprese di costruzione, gli studi professionali, gli enti e le amministrazioni pubbliche che si occupano di pianificazione, progettazione, realizzazione, gestione e controllo delle opere civili di edilizia, delle infrastrutture, dei sistemi di trasporto, delle opere idrauliche, delle opere geotecniche. La laurea

magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la Laurea Magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; il settore attinente a tale professione è quello dell'ingegneria civile e ambientale.

(*Continua...*)

INGEGNERE CLINICO

Descrizione della professione

L'ingegnere clinico si occupa, in generale, della gestione sicura, appropriata ed economica delle tecnologie e delle apparecchiature in ambito clinico. Tale professionista, nel dettaglio, si dedica alla progettazione, all'acquisizione, alla valutazione, alla gestione, all'utilizzo, alla manutenzione, alla dismissione delle apparecchiature e della strumentazione medicali, alla progettazione, allo sviluppo e all'implementazione dei sistemi informatici di gestione dell'informazione clinica, alla gestione delle apparecchiature domiciliari, allo sviluppo della *Mobile Health*, alla gestione del rischio sanitario (HRM – *Health Risk Management*).

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere clinico può indirizzarsi verso l'ambito sanitario/ospedaliero, verso le industrie delle tecnologie biomediche, verso la libera professione. La laurea magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la laurea magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; i settori attinenti a tale professione sono quello dell'ingegneria industriale e quello dell'ingegneria dell'informazione.

(*Continua...*)

INGEGNERE DELLE TELECOMUNICAZIONI

Descrizione della professione

L'attività dell'ingegnere delle telecomunicazioni si indirizza in generale verso gli ambiti della trasmissione, della rappresentazione, dell'elaborazione, della conservazione delle informazioni e dei segnali, verso il settore dell'elettromagnetismo. Nel dettaglio, tale professionista si occupa dell'innovazione, dello sviluppo, della produzione, della progettazione avanzata, della pianificazione, della programmazione, della gestione e del controllo di sistemi complessi di telecomunicazione, di reti di telecomunicazioni, di servizi telematici, di sistemi multimediali, di apparati e sistemi di telerilevamento.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere in telecomunicazioni può indirizzarsi verso la libera professione, le imprese fornitrici di servizi di telecomunicazione, le aziende di servizi telematici e di sistemi multimediali, le imprese di produzione di apparati e componenti telematici, le imprese che in generale usano sistemi per l'acquisizione, l'elaborazione e la trasmissione dell'informazione, le amministrazioni pubbliche. La laurea magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la Laurea Magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; il settore attinente a tale professione è quello dell'ingegneria dell'informazione.

(Continua...)

INGEGNERE EDILE

Descrizione della professione

L'ingegnere edile si occupa della progettazione e della realizzazione degli organismi edilizi, della manutenzione e degli interventi di recupero del patrimonio edilizio, della valutazione del rapporto di tali organismi con l'ambiente circostante, della gestione del processo edilizio in relazione ai materiali e prodotti.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere edile può indirizzarsi verso la libera professione, le imprese edili e infrastrutturali, le aziende e gli enti pubblici,

gli studi professionali, le imprese produttrici di materiali e componenti edili, le società immobiliari e le società di progettazione edilizia. La Laurea Magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la Laurea Magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; il settore attinente a tale professione è quello dell'ingegneria civile e ambientale.

(Continua...)

INGEGNERE ELETTRICO E DELL'AUTOMAZIONE

Descrizione della professione

L'ingegnere elettrico e dell'automazione si occupa della progettazione, della realizzazione, della gestione, del controllo di sistemi, apparati, motori e attrezzature destinati alla produzione, distribuzione, trasmissione e uso dell'energia elettrica, in relazione anche con le energie rinnovabili. Tale professionista inoltre si relaziona con la progettazione di sistemi e servizi inerenti all'automazione.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere elettrico può indirizzarsi verso la libera professione, le amministrazioni pubbliche, le imprese che si occupano di produzione e distribuzione dell'energia elettrica, le industrie per la produzione di apparecchiature e sistemi elettrici ed elettronici, le industrie di impiantistica e di automazione. La Laurea Magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la Laurea Magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; il settore attinente a tale professione è quello dell'ingegneria industriale.

(Continua...)

INGEGNERE ELETTRONICO

Descrizione della professione

L'ingegnere elettronico si occupa della progettazione, della gestione, della produzione, dello sviluppo, dell'innovazione, della manutenzione e del controllo dei sistemi elettronici (quali ad esempio i sistemi di calcolo), dei circuiti elettronici (tra i quali quelli per la domotica), degli apparati elettronici (come ad esempio gli apparati di controllo) e dei componenti elettronici (ad esempio i sensori). La professione dell'ingegnere elettronico si indirizza verso i componenti e i sistemi per la produzione, l'immagazzinamento, la trasmissione e l'utilizzo dell'energia.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere elettronico può indirizzarsi verso le aziende per la produzione, la trasmissione, la distribuzione e la commercializzazione dell'energia elettrica, le industrie che si occupano di progettare e produrre componenti, apparecchi, macchinari elettrici, elettronica di potenza ed elettromeccanica, gli studi professionali e le società di progettazione, gli enti di ricerca, la libera professione, gli enti e aziende pubbliche, le aziende di apparecchiature biomediche, le industrie manifatturiere, le industrie di diversi altri settori dove gli apparati elettronici trovano spazio nei processi produttivi. La Laurea Magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la laurea magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; il settore attinente a tale professione è quello dell'ingegneria dell'informazione.

(Continua...)

INGEGNERE ENERGETICO

Descrizione della professione

L'ingegnere energetico si occupa della progettazione, della gestione e dello sviluppo di sistemi di conversione energetica, della progettazione di macchine, impianti, componenti e sistemi in ambito energetico e termotecnico sia per l'erogazione che per l'uso finale dell'energia, di consulenza in merito all'uso razionale ed efficiente dell'energia e dell'impiego di fonti rinnovabili, di valutazione e gestione dell'impatto ambientale, della produzione energetica e delle conversioni energetiche.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere energetico può indirizzarsi verso le industrie del settore meccanico ed energetico, le aziende municipali di servizi, verso gli enti pubblici e privati operanti nel settore energetico, le aziende di produzione e di distribuzione di energia, le aziende per la progettazione, la realizzazione, l'installazione e la gestione di impianti e componenti elettrici e termotecnici, le aziende per l'analisi di sicurezza e d'impatto ambientale, la libera professione. La Laurea Magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la laurea magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; il settore attinente a tale professione è quello dell'ingegneria industriale.

(Continua...)

INGEGNERE INFORMATICO

Descrizione della professione

La professione dell'ingegnere informatico è rivolta, in generale, allo studio della rappresentazione, della trasmissione, dell'elaborazione, della conservazione dell'informazione, dei sistemi e delle applicazioni a questa connessi. Nel dettaglio, tale professionista si occupa dello sviluppo, della progettazione, della gestione, della manutenzione, del controllo dei sistemi informativi e di elaborazione, delle reti informatiche, dei componenti e degli impianti *hardware* e *software*, delle applicazioni *software*, delle applicazioni *web* e di quelle multimediali.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere informatico può indirizzarsi verso le società di consulenza informatica, verso le aziende operanti nel comparto dell'automazione industriale e della robotica, verso le imprese operanti nell'area dei sistemi informativi e delle reti di calcolatori, verso le aziende di sviluppo software, verso le aziende di sviluppo di servizi ICT (*Information and Communication Technologies*), in generale, verso le industrie di ogni settore che fanno uso di sistemi informativi e di reti, verso la pubblica amministrazione, verso la libera professione. La laurea magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri pre-

vede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la Laurea Magistrale e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; il settore attinente a tale professione è quello dell'ingegneria dell'informazione.

L'Ateneo di Firenze offre un corso di laurea triennale in Ingegneria Informatica (L-8) e un corso di laurea magistrale in Ingegneria Informatica (LM-32).

(Continua...)

INGEGNERE MECCANICO

Descrizione della professione

L'ingegnere meccanico, figura di riferimento del settore industriale, si occupa della progettazione, dello sviluppo, della gestione, del collaudo, della manutenzione e dell'innovazione di prodotti, processi tecnologici, impianti, macchine e sistemi meccanici complessi. In particolare la progettazione meccanica può riguardare la termo-fluido-dinamica, i sistemi robotizzati, i sistemi propulsivi, i veicoli terrestri e i relativi sistemi di propulsione, gli impianti e i sistemi di produzione e servizi.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere meccanico può indirizzarsi verso la libera professione, le pubbliche amministrazioni, le industrie meccaniche, le industrie elettromeccaniche, le imprese impiantistiche, le industrie per l'automazione e la robotica, le aziende e gli enti che si occupano di produzione e conversione dell'energia, le imprese manifatturiere. La Laurea Magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la Laurea Magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la Laurea Triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; il settore attinente a tale professione è quello dell'ingegneria industriale.

(Continua...)

INGEGNERE PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO

Descrizione della professione

L'ingegnere per l'ambiente e il territorio progetta opere e interventi per risolvere i problemi che nascono nell'interazione tra l'uomo e l'ambiente. Tale figura si occupa della progettazione, della pianificazione, della realizzazione, della ge-

stione, del controllo e del monitoraggio delle opere di ingegneria rivolte alla protezione dell'ambiente, della valutazione, della prevenzione e della gestione dei rischi nel settore ambientale, della valorizzazione, della trasformazione e della gestione delle risorse naturali ed energetiche del territorio, della valutazione e dell'analisi degli impatti ambientali delle opere. In particolare, l'ingegnere per l'ambiente e il territorio può analizzare problematiche concernenti il risanamento ambientale, la difesa del suolo e la protezione dai rischi naturali, lo sfruttamento sostenibile delle geo-risorse, la pianificazione e la gestione del territorio e delle sue risorse, la gestione dei rifiuti, il disinquinamento.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'ingegnere per l'ambiente e il territorio può indirizzarsi verso gli enti pubblici, la libera professione e le aziende che si adoperano per la pianificazione, la gestione, la sicurezza, il recupero e il monitoraggio dell'ambiente e del territorio. In particolare nel campo della pubblica amministrazione tale figura può trovare impiego in attività di monitoraggio e controllo della sicurezza ambientale e territoriale, nella gestione di interventi di recupero ambientale, nella valutazione della compatibilità ambientale delle opere, nella gestione delle reti tecnologiche dei servizi di pubblica utilità. L'ingegnere per l'ambiente e il territorio può, inoltre, svolgere la propria professione in aziende che si occupano, ad esempio, di disinquinamento, di smaltimento dei rifiuti, di protezione idraulica del territorio. Nel campo della libera professione tale figura può collaborare alla progettazione, realizzazione e monitoraggio delle opere del settore dell'ingegneria per l'ambiente e territorio. La Laurea Magistrale permette, inoltre, la prosecuzione degli studi in livelli di formazione superiore quali Master e Scuole di dottorato.

Per l'abilitazione all'esercizio delle attività di tipo professionale è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Ordine degli Ingegneri in applicazione alla Legge 897/1938 e al D.P.R. 328/2001. L'Albo degli ingegneri prevede due sezioni, cui si accede con esami di Stato distinti: la sezione A, alla quale si accede con la laurea magistrale, e la sezione B, alla quale si accede con la laurea triennale. L'Albo è diviso in tre settori: ingegneria civile e ambientale, ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione; il settore attinente a tale professione è quello dell'ingegneria civile e ambientale.

(Continua...)

dal mondo del lavoro

Intervista al Dott. Claudio Annicchiarico – Fondatore Spin-off Meccanica24 – Incubatore fiorentino – Sesto Fiorentino

Per iniziare le chiederei di raccontarmi il suo percorso formativo.

Mi sono laureato in ingegneria meccanica all'Università di Firenze, subito dopo ho iniziato il percorso di dottorato. Già durante la tesi di laurea mi sono

occupato di *Formula Student*, con il Professor Capitani, quindi diciamo tutto il mio percorso formativo è stato un pochino dentro le attività della *Formula Student*, cioè della progettazione, realizzazione e prova in pista di vetture monoposto da competizione, è una gara internazionale a cui partecipano atenei di tutto il mondo, ed è stata un'attività molto formativa, tra l'altro l'Università di Firenze è stata la prima in Italia a investire in questo progetto, adesso praticamente tutte le università italiane stanno investendo. Successivamente ho fatto il dottorato di ricerca su un'attività con la Piaggio, ma sono riuscito a ritagliare un pochino di tempo per continuare a seguire la *Formula Student*, che, sempre con ruoli diversi, mi ha dato la possibilità di crescere professionalmente molto. Nell'ultimo anno di dottorato e soprattutto negli anni successivi con degli assegni di ricerca su varie tematiche ho iniziato a fare anche un po' di attività professionale privata. I vari assegni di ricerca che ho avuto, sempre con l'Università di Firenze, hanno riguardato le tematiche più disparate, la dinamica del veicolo, la costruzione di macchinari anche industriali, insomma varie attività. Sono arrivato all'ultimo anno, nel 2015, e ho deciso di mettere insieme l'esperienza che ho fatto da libero professionista con quella fatta da ricercatore e avviare una nuova attività con questo spin-off, che recentemente ha fatto il suo primo anno di vita.

Di cosa si occupa lo spin-off?

Lo spin off si occupa in generale di automazione per veicoli, quindi progettiamo dispositivi e sistemi per veicoli e dispositivi e sistemi che hanno un'anima meccanica ma un controllo elettronico. Il nostro pane quotidiano è la dinamica del veicolo e cerchiamo di proporre soluzioni di miglioramento della dinamica del veicolo, quindi sia in ottica di miglioramento della sicurezza, del comfort, di aumento delle prestazioni tramite l'introduzione di dispositivi che possono essere o installati a bordo del veicolo, per migliorare le prestazioni, o utilizzati off line, non mentre si guida, come strumenti di sviluppo del veicolo, quindi strumenti elettronici che permettono di velocizzare e rendere più efficiente la fase progettuale. La nostra visione futura è quella che, condivisa a livello mondiale, la naturale evoluzione dei dispositivi mecatronici è quella di arrivare a una guida automatica, in cui praticamente i nostri sistemi o i sistemi che sta sviluppando il nostro ambiente aiuteranno la guida soprattutto nelle situazioni di emergenza o di difficoltà. Questo è un po' quello che vogliamo andare a fare, proporre dispositivi che rendano tutti piloti e quindi in grado di guidare il veicolo anche in condizioni al limite dell'aderenza, in condizioni di emergenza. Quindi la visione che nei prossimi 10/15 anni si riescano a proporre sistemi in grado di salvare vite sulle strade.

Come nasce uno spin-off?

Con un percorso accidentatissimo, intanto nasce un po' dal coraggio di chi ci prova perché non è un percorso semplice e dalla mia esperienza posso dire che, almeno per quanto mi riguarda, l'italiano medio forse non ha una grande cultura, io in primis, né imprenditoriale, né finanziaria e quindi tutto sommato finché non si inizia, non si sa bene che cosa vuol dire avviare un'impresa. Mi è

sempre piaciuta l'idea di mettermi un po' in gioco e ho deciso di provare questa strada. Ho fatto due volte lo stesso ciclo perché avevo in mente un'idea progettuale e feci il percorso di pre-incubazione, qui presso l'incubatore universitario, per verificare che il piano industriale che avevo in mente fosse effettivamente fattibile e potesse portare a un'azienda florida e che mi permettesse di sviluppare l'idea che avevo in mente. Ho fatto il percorso di pre-incubazione e mi sono reso conto che in realtà non avevo proprio idea di cosa volesse dire fare un piano industriale, mettere i soldi sul tavolo per avviare un'azienda e mettersi in gioco, perché alla fine fare una cosa del genere è mettere in gioco la propria vita, più che la propria competenza, allora mi sono un po' spaventato e mi sono fermato. Però l'idea continuava a girarmi in testa e dopo un po' ho riiniziato, forte anche di un pochino di cultura imprenditoriale che mi ero fatto nel periodo di pre-incubazione, e ho costruito una cosa che secondo me poteva essere sostenibile. Allora ho fatto un secondo giro di pre-incubazione, le pre-incubazioni consistono in corsi formativi e quello che è importante è che ci si mette un po' a confronto con persone che invece parlano la lingua dell'imprenditore, parlano la lingua di chi è abituato a investire, a mettersi in gioco, a fare trattative. Alla fine del percorso di pre-incubazione viene valutato il piano industriale, lo scopo della pre-incubazione è insegnarti a scrivere il tuo piano industriale e viene valutato da una commissione che decide se approvare o meno l'idea imprenditoriale. Questo è il percorso per fare lo spin-off, ma sembra la parte facile, la parte difficile invece è costruire una squadra di persone che ci credono e crederci vuol dire metterci dei soldi perché si tratta di un'impresa vera e propria. Quindi io mi ricordo con piacere il giorno in cui siamo stati riconosciuti come spin off, ma mi ricordo con ancora più piacere quando siamo andati dal notaio tutti e felici e contenti di investire in una cosa in cui credevamo. Meccanica42 nasce alla fine da un'idea per noi affascinante e condivisa da cinque soci che ci stanno credendo giorno per giorno e stanno investendo quotidianamente in questa attività.

Se dovessimo descrivere il suo lavoro quotidiano, in cosa consiste la professione dell'ingegnere?

Dell'ingegnere non corrisponde più a quello che faccio io, perché alla fine un po' il lato negativo di questa attività che sto facendo è che uno si trova dietro a tantissime cose di tipo gestionale, amministrativo e soprattutto burocratico che levano un pochino il tempo alla realtà professionale. Comunque il lavoro dell'ingegnere è quello, a me piace vederlo così, è cercare di trovare una soluzione a un problema avendo risorse molto limitate e tempo molto limitato, quindi far bene quello che si vuole fare con quello che si ha, questo è il ruolo dell'ingegnere ed è un po' quello che proviamo a fare anche noi a livello di spin off universitario. Secondo me spero sia la forza di Meccanica42 quella di avere sia un'anima accademica, che forse nel mondo industriale un po' manca, quindi la passione per aggiornarsi, leggere le pubblicazioni, fare cose oltre lo stato dell'arte e non cose già consolidate, ma abbiamo anche un'anima prettamente industriale, che dà un occhio a quello che è il business reale.

Se dovesse dare dei suggerimenti ai neo laureati in ingegneria...

Di non prendere il primo lavoro che capita e di seguire la passione perché se uno prende un percorso complesso, come quello degli studi di ingegneria, vuol dire che forse un po' di passione per qualche argomento ce l'ha e sarebbe un peccato buttare via tutto il tempo che uno ha dedicato allo studio e a inseguire la passione per accettare il primo lavoro che capita. Il lavoro di ingegnere è un lavoro bello, che se ci si appassiona può diventare non dico un divertimento, ma può sembrare di non lavorare.

Quali sono gli sbocchi occupazionali di un ingegnere meccanico?

Tipicamente gli ingegneri meccanici prima di laurearsi fanno un po' già dove andranno a lavorare perché fortunatamente ci sono più richieste che laureati. Nel nostro settore tipico, quindi ingegneria dell'autoveicolo, tipicamente si va a lavorare in azienda e le aziende possono essere o aziende molto grandi, come il gruppo FCA, oppure aziende dell'indotto, come possiamo essere o noi o aziende sia di produzione di parti che di progettazione o assistenza alla progettazione. Altri sbocchi occupazionali sono gli studi tecnici che fanno principalmente attività di supporto alla progettazione, al calcolo, alla simulazione. Però le possibilità sono talmente ampie che è un po' difficile riassumerle, perché io ho miei compagni di studio che lavorano in reparti commerciali e quindi si occupano di acquisti e vendite, ho compagni che si occupano di ricerca e sviluppo in aziende importanti o altri che hanno intrapreso la carriera universitaria. Il parco di possibilità è talmente ampio che è molto difficile, alla fine secondo me quello che si impara facendo ingegneria meccanica, più che le tecniche, è la capacità di risolvere problemi, perché alla fine fare l'ingegnere meccanico è risolvere problemi di tipo costruttivo, impiantistico, di sicurezza, e quindi quello che si costruisce è più una forma mentale dedita ad analizzare i problemi che si hanno davanti e metterli a sistema che si hanno a nostra disposizione. Il parco di assunzioni è veramente molto, molto ampio.

Avrei concluso, c'è qualcosa che non le ho chiesto, che vorrebbe aggiungere?

Mi piacerebbe che gli studenti si dedicassero anche per loro cultura personale allo studio dell'inglese, l'inglese è la lingua che parliamo tutti i giorni, un'esperienza di studi all'estero è sicuramente molto formativa e molto importante. L'altra cosa è che, anche se non si ha l'ambizione di fare gli imprenditori, avere una piccola base di quello che vuol dire fare affari possa aiutare in qualsiasi lavoro.

Dott. Gianluca Caciolli – Ph.D. Ingegneria Energetica – Advanced Lead Engineer – Nuovo Pignone

Per iniziare le chiederei di raccontarmi il suo percorso formativo.

Io mi sono diplomato in un liceo scientifico. Ho iniziato ingegneria meccanica, laurea triennale, conclusa nei tre anni e poi ho proseguito con la laurea specialistica, a quei tempi si chiamava laurea specialistica, quindi di due anni, in

ingegneria energetica, quindi un ramo della meccanica e si occupa principalmente di turbomacchine. Conclusa anche la laurea specialistica, anche quella nei tempi, ho deciso di rimanere ancora all'università, quindi continuare il percorso formativo proseguendo con il dottorato, sempre nel dipartimento di ingegneria energetica qui dell'Università di Firenze e ho fatto i tre anni di dottorato più un anno di assegno di ricerca che mi hanno dato sia a livello formativo che a livello umano tanto e obiettivamente tante esperienze poi ho avuto occasione di rispendere in ambito lavorativo. Dopo l'anno di assegno di ricerca sono entrato a lavorare al Nuovo Pignone. Il triennio è abbastanza standard, già ho deciso di mettere esami specifici sulle turbomacchine, quindi quella che in ingegneria si chiama la meccanica calda, che poi ho approfondito ulteriormente nella laurea specialistica e in particolare poi nel dottorato mi sono concentrato sulle problematiche di scambio termico nei motori aeronautici, in particolare nella camera di combustione dei motori aeronautici. Al di là del tema specifico, l'esperienza di dottorato è stata molto formativa anche a livello umano perché ho avuto occasione di lavorare all'interno di un progetto europeo, collaborando con aziende, sia italiane, ma anche straniere, anche con altre università, in particolare mi è andata abbastanza bene perché durante i miei anni di dottorato ho avuto modo di vedere tante problematiche, di fare tante cose diverse, interfacciarmi con tante persone di provenienza diversa, ambito industriale, accademico, dottorandi come me all'estero. Ho avuto l'occasione di vedere tante problematiche e di affrontare in maniera concreta tante problematiche, chiaramente uscito dalla laurea specialistica ne avevo sentito parlare, le avevo studiate bene, però chiaramente si sa c'è un po' questa lontananza tra quello che si studia e poi come si applica, ecco da questo punto di vista io sono molto contento dell'esperienza di dottorato perché ho toccato con mano, ho avuto l'occasione di fare progettazione in prima persona, quindi confrontarmi con problematiche che poi ho trovato, anche se in un altro livello, nel mondo del lavoro e quindi vedendo le problematiche delle turbomacchine da tanti punti di vista, però concretamente, applicate. Alla fine di dottorato ho prodotto un banco prova, quindi l'ho progettato e l'ho testato.

Come è poi arrivato al Nuovo Pignone?

Sempre nell'ambito del dottorato ho avuto l'opportunità di collaborare con diverse aziende, anche italiane, medio e grandi aziende, oltre al Nuovo Pignone c'è Ansaldo di Genova, Avio Aero di Torino e queste sono quelle più grandi, e così facendo ho anche toccato con mano le varie realtà e tra queste quella che più mi ha ispirato è il Nuovo Pignone. In più quando più o meno ho fatto l'*application* al Pignone stavano allargando il team che per l'appunto di occupa di problematiche che io ho studiato durante il dottorato e cercavano figure molto qualificate, quindi almeno con dottorato, perché è una problematica abbastanza di nicchia, è un aspetto molto specifico della turbomacchina. Quello di cui mi occupo non è una visione a macrosistema, il tipo di team in cui poi sono andato a lavorare richiedeva effettivamente un tipo di conoscenze da dottorato o post dottorato. Ora sono lì da due anni e mezzo circa.

Di cosa si occupa? In cosa consiste esattamente il suo lavoro al Nuovo Pignone?

Come argomenti, per ora, ho la fortuna di lavorare con gli argomenti con cui ho fatto il dottorato, quindi lo scambio termico nelle turbine a gas, lo studio di flussi secondari, tutti quegli aspetti che contribuiscono a far funzionare la turbomacchina ad alta temperatura, per cui i comuni materiali impiegati in quel tipo di macchine non reggerebbero se non con un raffreddamento ad hoc. Io mi occupo principalmente di questa parte qui, faccio il design dei sistemi di raffreddamento di componenti ad alta temperatura delle turbomacchine, analisi termiche sempre sulle turbomacchine e poi il nostro team, siamo tutte figure con il dottorato, quindi siamo abbastanza trasversali, ci occupiamo non solo di turbine a gas, ma sporadicamente ci arrivano richieste anche da altri settori, ad esempio dai compressori, dalle pompe multifase, da vari team che hanno bisogno o di analisi termiche o di analisi di flussi secondari, che anche se non sono proprio specifici delle turbine a gas, ma comunque di prodotti prodotti dal Nuovo Pignone, vengono da noi e ci chiedono, come se loro fossero i nostri clienti. Quindi, vengono, ci chiedono un tipo di analisi, per cui noi abbiamo le competenze per farla e poi gli diamo i risultati. Da questo punto di vista il Nuovo Pignone è un'azienda molto grande, che ha vari gruppi che collaborano, come se fossero tante aziende in un'azienda.

Quali sono gli sbocchi che una laurea, un dottorato in ingegneria energetica offre agli studenti?

Volendo rimanere strettamente nell'ambito della disciplina, che uno può approfondire nell'ambito di un dottorato in ingegneria energetica, qui in Italia non ci sono moltissime alternative se uno vuole spendere in maniera diretta quello che ha studiato, aziende che hanno un team di scambio termico in cui effettivamente uno può spendere le conoscenze che ha sono quelle 2/3 aziende grandi che ho nominato prima. Però il dottorato credo che vada visto anche come un'opportunità per imparare un metodo, un approccio al lavoro in generale di ingegnere, che poi uno si può rivendere in tantissimi ambienti, in tantissimi settori, dalle energie rinnovabili alla consulenza ingegneristica. Poi se uno non si preoccupa di andare all'estero allora si apre un mondo nuovo. Quello che si fa molto all'estero è la formazione continua dei neo laureati, qui al Nuovo Pignone viene fatta con un programma che prende i neo laureati e li forma per altri tre anni, però internamente all'azienda.

Quali suggerimenti si sentirebbe di dare a un neolaureato?

Se ha la possibilità io sponsorizzo il dottorato, non solo per la formazione professionale, ma anche per quella umana, di crescita rispetto al neolaureato che ha appena finito gli esami e poi di fronte a problematiche concrete si trova un po' un pesce fuor d'acqua. Il dottorato da questo punto di vista ti aiuta molto.

Un'esperienza all'estero è anche questa una cosa che reputo molto importante, che poi non necessariamente deve trasformarsi in una fuga di cervelli e uno all'estero ci deve rimanere. Io lo vedo anche lì al Nuovo Pignone viene molto considerata l'esperienza in un'azienda all'estero e il Nuovo Pignone non è

l'unico esempio. Io questo mi sento di consigliarlo, un periodo anche breve all'estero che sia in un'università, che sia in un'azienda di provare a farlo.

Un suggerimento che mi sentirei di dare a un ragazzo che si sta per avvicinare all'università è di affrontare questa esperienza con serenità e non troppo sotto gamba, perché in un mercato in cui il numero di ingegneri è in crescita esponenziale quelli che si laureano in tempi brevi sono un impatto in un colloquio.

Cosa significa quindi fare l'ingegnere?

L'idea dell'ingegnere com'era negli anni '50, quindi una specie di tuttologo che di fronte a ogni problema aveva la soluzione è tramontata. L'ingegnere sta diventando un po', come tante altre professioni, una figura sempre più specifica, quindi che conosce molto bene un settore, però come si esce un po' da quel settore non ne sa così tante da poter dare una soluzione, quello che ha è un metodo, cioè ha un metodo, un approccio che però è trasversale e che quindi può applicare sia che si stia parlando non so di aquiloni o che si stia parlando di penne stilografiche. Quindi l'ingegnere, se potessi definirlo, è una persona che affronta tutti gli ambiti, poi uno se lo porta dentro, viene trasformato da quello che studia e dalla professione che fa, che affronta le problematiche con un approccio abbastanza razionale, molto schematico, cioè ho questa serie di informazioni, devo arrivare a questo, le possibili strade sono queste, mettiamo tutto in tante caselline, cerchiamo la strada migliore e poi le varie alternative di fronte ai bivi che si presentano. L'ingegnere ha un metodo, un metodo di approccio a problemi tecnici, che poi un ingegnere vada a fare il progettista, come sono io, vada a fare il manager, o vada in un altro settore, questo resta un approccio abbastanza rigoroso, schematico e concreto.

Intervista al Dott. Lorenzo Signorini – Laurea triennale e laurea specialistica in Ingegneria Elettronica – Technical Manager – Analytical Cettace (Scandicci)

Per iniziare le chiederei di raccontarmi il suo percorso formativo

Il mio percorso formativo è stato un po' particolare perché io ho fatto liceo classico e poi mi sono iscritto a odontoiatria. Dopo un periodo a odontoiatria ho capito che non era quello che faceva per me e nella confusione mi sono un po' fidato di un po' di consigli che mi davano parenti e amici e mi sono iscritto a ingegneria elettronica. L'inizio è stato piuttosto duro perché quello che mi aveva dato la scuola superiore non era così adeguato all'inizio della Scuola di ingegneria. Poi sono stato a cavallo tra vecchio e nuovo ordinamento, quindi sono stato un po' in difficoltà, poi sono passato al nuovo e poi dopo un inizio difficile le materie sono belle e interessanti, mi sono appassionato e siamo riusciti a concludere sia la parte triennale che quella specialistica. Successivamente poi ho avuto un assegno di ricerca, che mi ha dato la possibilità poi di lavorare dove attualmente lavoro, quindi qui in laboratorio. La tesi l'ho fatta in azienda, ho avuto poi un breve periodo dove sono rimasto nell'azienda dove avevo fatto la tesi, poi c'è stata la possibilità di questo assegno di ricerca per cui ho cambiato. Ho fatto

delle esperienze interessanti grazie a ingegneria. Questo è più o meno il mio percorso di studi a ingegneria elettronica.

Anche la specialistica è ingegneria elettronica?

Entrambe in ingegneria elettronica, entrambe le tesi in azienda. La tesi triennale in Esaote, un'azienda prestigiosa che fa apparecchiature biomediche, mentre la tesi specialistica a Montevarchi, un'azienda che si chiama Sirio Panel, del gruppo Finmeccanica, loro si occupano della progettazione dei sistemi di bordo ad esempio per aerei, carrarmati, ecc., un'azienda che opera soprattutto nel campo militare, una tesi piuttosto lunga, sono stati 6/7 mesi di tesi, però insomma mi ha dato delle soddisfazioni e degli sbocchi professionali interessanti.

Com'è arrivato ad oggi?

Finita la tesi sono stato alcuni mesi a lavorare in Sirio Panel, era un po' lontana da casa, poi c'è stata la possibilità di fare il concorso per un assegno di ricerca nel laboratorio congiunto di affidabilità, che si trova all'interno del laboratorio Cetace, ora Analytical, dove lavoro in questo momento. Ho affiancato, diciamo ero una figura che era a metà tra la parte di ricerca e la parte poi operativa del lavoro che svolgiamo in questo momento, quindi sulla certificazione e il testing. Grazie a questa esperienza, alla fine dell'assegno di ricerca, c'è stata la possibilità di rimanere a lavorare in azienda e quindi ho avuto la possibilità, grazie all'Università, di avere un primo inserimento in questa azienda, per poi successivamente essere assunto, prima a tempo determinato, poi a tempo indeterminato, diciamo grazie all'Università che diciamo da la possibilità agli studenti di fare tesi e assegni presso aziende ho avuto anche io la possibilità di essere inserito nel mondo del lavoro. Tra l'altro una cosa che consiglio a tutti è di andare a fare le tesi all'esterno, quindi diciamo andare a lavorare proprio durante la tesi, cercare di passare più tempo possibile in azienda, cercare di essere più a disposizione possibile in modo tale da crearsi una possibilità poi di futuro impiego, tanto alla fine se le aziende danno queste possibilità è perché ci può essere sempre una possibilità di assunzione o di rimanere a lavorare nel posto dove si è fatto la tesi.

Di cosa si occupa l'azienda in cui lavora oggi?

Già quando facevo ingegneria pensavo di dover fare, siccome alla fine di persone in gamba ce ne sono tante, di cercare di fare qualcosa di diverso rispetto a quello che facevano tutti in modo da avere magari delle possibilità, pur lavorando in un settore di nicchia, delle possibilità diverse rispetto a quelle che diciamo facevano i miei colleghi, che per la maggior parte sono diventati progettisti elettronici. Io invece mi sono buttato sulla parte affidabilistica di qualità e all'interno dell'azienda dove lavoro adesso io sono il responsabile della certificazione degli apparecchi di illuminazione, in particolare, quindi noi ci occupiamo della certificazione, del testing degli apparecchi elettronici, anche meccanici, finalizzati sia alla marcatura C.E. degli apparecchi, sia al poter applicare dei marchi di qualità sulle apparecchiature. Quindi noi in particolare ci occupiamo di tutta la parte che è sicurezza elettrica, quindi verifichiamo gli apparecchi dall'etichetta ai fogli di istruzioni, fino a eseguire tutte le verifiche per essere sicuri che l'apparecchio che viene messo in commercio non sia pericoloso per gli utenti che lo utilizzano,

per l'ambiente, per le persone che lo utilizzano dal punto di vista della sicurezza elettrica, dal punto di vista della compatibilità elettromagnetica verifichiamo che l'apparecchio possa vivere in un ambiente insieme ad altri dispositivi senza disturbare i dispositivi e senza essere disturbato a sua volta dalle emissioni del dispositivo. Cioè l'esempio tipico è verificare ad esempio se io accendo il forno a microonde la televisione continui a funzionare e viceversa. Inoltre poi facciamo tutto quello che, anziché essere certificazione, viene chiamato testing, quindi prove ambientali, come prove climatiche, prove di vibrazione, nebbia salina. Insomma è un lavoro piuttosto vario e variegato, non sappiamo mai quello che entra in laboratorio, quindi quello che può essere testato, è necessario uno studio continuo della normativa perché appunto non facendo sempre gli stessi apparecchi, ma facendo apparecchi diversi bisogna sempre essere aggiornati. Inoltre collaboriamo con l'Università, quindi ci piace anche buttarci su delle cose sperimentali, fuori norma, abbiamo fatto alcune pubblicazioni anche con l'Università, quindi quello della ricerca è un ambito sempre che fa parte del nostro ambiente. Inoltre abbiamo la possibilità di confrontarci con altri tecnici, anche a livello internazionale, per esempio noi facciamo parte di uno schema, che si chiama schema C.V., che è uno schema internazionale, per cui annualmente veniamo auditati e verificati da tecnici di altri enti come il nostro, quasi sempre di laboratori europei o anche extraeuropei, per esempio quest'anno abbiamo avuto un tecnico americano che è venuto a fare delle prove da noi. Quindi c'è la possibilità di confrontarsi anche con altri laboratori che non abbiano un respiro soltanto italiano, ma anche europeo, internazionale, con clienti che possono essere italiani, europei, oppure extraeuropei. Per cui insomma è piuttosto divertente come lavoro.

Quali sono gli sbocchi classici, tradizionali, o anche quelli nuovi che può offrire una laurea in ingegneria elettronica?

Per quanto riguarda la laurea in ingegneria elettronica gli sbocchi sono prettamente progettistici, quindi dalla progettazione elettronica pura di schede, componenti, diciamo sistemi complessi in vari ambiti, quindi c'è l'ambito ad esempio medicale, che è molto interessante, molto gettonato, anche perché dietro una strumentazione sia medicale che i cosiddetti strumenti da laboratorio, cioè quello che servono per fare analisi, ci sono delle tecnologie multidisciplinari, che vanno dall'ottica, che ne so potrebbero esserci dei lettori perché ho delle provette da leggere, quindi ottici, meccanici, elettronici, quindi ci sono aziende che fanno medicale che si interfacciano con tecnici ingegneri che hanno esperienza su più fronti. E poi c'è molto importante il settore dell'automazione, quindi tutto quello che è la robotica e cose simili. In Italia ci sono molte aziende che si occupano di questo, anche se si pensa che l'Italia non sia una nazione che sia molto legata alla ricerca, ma si pensa sempre che per fare questo tipo di attività occorra sempre trasferirsi all'estero, invece in realtà non è così perché ci sono importati aziende, anche non italiane, che hanno sede in Italia e che tengono la loro progettazione in Italia. Quindi l'ingegnere elettronico fondamentalmente si basa su questo. Poi c'è anche tutta la parte di programmazione informatica, in cui molto elettronici sono competenti, anche ad esempio per interfacciare gli strumenti,

per automatizzare le prove, per automatizzare le letture. E anche la parte di telecomunicazioni, sui cui gli elettronici sono ferrati pur non essendo la loro applicazione principale, sono piuttosto bravi. Quindi direi che Ingegneria è una Scuola da consigliare perché effettivamente fornisce un background tale da potersi muovere bene in tutti quelli che poi sono i settori ingegneristici, quindi che vanno dalla progettazione alla qualità al testing.

Ritornando alla sua azienda, se dovessimo descrivere una giornata tipo della professione dell'ingegnere qui in questa azienda...

Allora noi siamo un'azienda piccola per cui sia io che i miei colleghi dobbiamo fare più cose, diciamo non abbiamo degli schemi prefissati, ad esempio il tecnico si occupa sia della parte di testing pura, che poi sarebbe il cuore del lavoro, ma si interfaccia anche con il cliente, quindi non è un lavoro per cui tutti sono portati perché bisogna avere anche una buona dose di pazienza e saperci un pochino fare dal punto di vista umano con il cliente, anche perché spesso testiamo apparecchi che sono stati progettati da una persona che magari è molto affezionata al suo progetto e magari noi diciamo che ci sono delle cose che non funzionano e alcuni se la possono anche prendere un po' sul personale, quindi bisogna un po' saperci fare umanamente. E poi ci occupiamo di tutta la parte dell'offerta economica, quindi facciamo una stima delle ore del lavoro, in funzione di questo poi la parte commerciale diciamo mette nero su bianco l'offerta. In più abbiamo a che fare con clienti. Quindi una giornata tipica si basa essenzialmente su quella che può essere metà giornata dedicata alle prove, poi chi più e chi meno, ci sono dei tecnici che fanno solo prove, ci sono tecnici che si occupano di prove, che si occupano di interfacciarsi con i clienti, di parlare con gli enti, quindi con i colleghi degli altri enti, perché magari un prodotto è stato visto da un altro ente e poi torna a noi, quindi ci scambiamo informazioni, o meglio chiediamo magari spiegazioni sulle cose che sono state fatte, ci occupiamo della strumentazione, la strumentazione ha bisogno di essere tarata periodicamente, ci occupiamo di qualità, quindi verifichiamo sia le procedure, quelle che possono essere non strettamente legate alle prove di cui si occupa più la parte di qualità pura, però i tecnici per esempio si occupano delle procedure di prova, delle valutazioni dell'incertezza delle prove e cose simili. E poi c'è tutta la parte reportistica, anche questa, la parte reportistica, viene fatta esclusivamente in inglese, quindi è molto importante lo studio della lingua, da non sottovalutare, diciamo che in un lavoro come il nostro potrebbe avere molte difficoltà, non dico che lo parli benissimo perché qui benissimo non parla nessuno, però quanto meno che abbia un po' di faccia tosta e sappia un po' diciamo destreggiarsi con l'inglese quanto meno perché è richiesto quotidianamente, dalla telefonata alla stesura di rapporti di prova e relazioni quindi in questo laboratorio, e non solo diciamo un po' in tutta l'azienda sappiamo la mattina a che ora entriamo ma non sappiamo mai a che ora usciremo, sia perché può capitare che magari venga un cliente da fuori Firenze e deve essere seguito finché non sono terminate le prove, sia perché essendo un lavoro appassionante uno magari non si rende conto del tempo che passa e fa un po' tardi la sera. Però è un lavoro che dà soddisfazione, l'a-

zienda è disponibile, quindi viene incontro alle esigenze del personale, diciamo ci sentiamo come se fossimo padroni del posto dove lavoriamo e questo fa sì che il nostro entusiasmo sia tale per cui non stiamo a guardare l'orologio e vedere quando sono le 5 per tornare a casa.

Alcuni suggerimenti, consigli da dare a un neo laureato in ingegneria?

Un primo consiglio è già durante la tesi, che io consiglio di andare a fare all'esterno, non cercare di fare le cose velocemente, ma scommettere sulla propria tesi, quindi scommettere su un'azienda per andare a fare la tesi, selezionarle un pochino, capire dove ci possono essere delle possibilità successive e durante il periodo di tesi diciamo cercare tra virgolette di farsi notare, insomma cercare di fare il possibile per andare anche oltre quello che è il compito. Noi collaborando con l'Università qua capitano dei tesisti e si vede chi si limita a fare il compito, per cui viene soltanto se ha bisogno, e ci sono invece persone che passano 8 ore qui come se fossero assunti, come se fossero i tecnici e sono sempre a disposizione sia per dare una mano a noi, sia per dare noi una mano a loro per i loro lavori. E quindi quello che consiglio è essere molto disponibili e molto presenti durante la tesi. E quello che consiglio dopo la tesi è cercare di fare quello che poi alla fine uno gli piace, non accontentarsi della prima cosa che uno può trovare, cercare di trovare quello che gli piace. Alla fine quando uno è giovane può cambiare tanti lavori, però bisogna cercare di stradarsi subito sulla via, perché una cosa è cambiare lavori a 20 anni, una cosa a 30, una cosa a 40, quindi si tende a prendere una via e poi a mantenerla, non è semplice poi saltare di palo in frasca e cambiare lavoro come tipologia di lavoro. Per cui cercare di capire subito quello che piace, perché poi quello sarà quello che alla fine uno farà, cioè quello che fa nel primo lavoro, nel secondo, nel terzo sarà poi quello che farà tutta la vita, quindi non accontentarsi ma cercare di trovare il lavoro a cui mira e che gli piace.

Io avrei concluso, c'è qualcosa che vuole aggiungere?

Io consiglio vivamente la facoltà di ingegneria, Firenze è un'ottima Università, io mi sono trovato molto bene, ci sono dei professori più o meno disponibili, però insomma la consiglierai, consiglierai di prendere in considerazione la facoltà di ingegneria perché offre delle possibilità maggiori rispetto ad altre facoltà. Quando dicevo fare quello che piace dopo essersi laureati, prima cercare di scegliere un po' con la testa e non solo con il cuore quello che uno studierà e quindi posso assicurare che anche i colleghi che hanno fatto ingegneria lavorano tutti, poi c'è chi ha delle condizioni migliori, chi delle condizioni peggiori, però insomma gli sbocchi ci sono, ci sono in Italia, ci sono all'estero. Una cosa che volevo aggiungere è non disdegnare eventualmente un'esperienza all'estero, perché obiettivamente si vede la differenza, io non l'ho fatta, però si vede la differenza tra chi è stato fuori e chi no. E poi studiare, studiare perché poi il tempo passa e bisogna cercare di finire il prima possibile, perché dopo aver finito di studiare dopo ci si diverte di più, anche lavorando però è tutta un'altra cosa.

la condizione occupazionale dei laureati in Ingegneria

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016.

Ingegneria	Laurea triennale	Laurea magistrale
Numero di laureati	331	288
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		
Lavora	29,6	70,2
Non lavora e non cerca	61,3	16,1
Non lavora ma cerca	9,1	13,7
<i>Lavora per genere (%)</i>		
Uomini	31,8	71,1
Donne	19,6	65,9
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>		
Autonomo effettivo	7,1	17,9
tempo indeterminato	17,6	20,7
Contratti formativi	8,2	17,9
Non standard	25,9	23,5
Parasubordinato	9,4	7,8
Altro autonomo	15,3	3,4
Senza contratto	14,1	1,7
<i>Settore di attività</i>		
Pubblico	2,4	4,5
Privato	97,6	94,4
No profit	-	-

AREA POLITICO SOCIALE

a cura di Annarita Fasano

I professionisti dell'area politico-sociale rappresentano una categoria composta al cui interno trovano spazio professioni anche molto diverse fra loro. Gli ambiti di attività spaziano da quelli connessi alle mansioni politico-amministrative a quelli legati al settore della comunicazione, all'area sociologica e a quelli relativi al servizio sociale e al terzo settore. Accanto ai tradizionali profili professionali, inoltre, si affacciano sul mercato nuove professioni come quelle legate all'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione o come quelle che rappresentano specializzazioni recenti di rami di attività preesistenti, come ad esempio nel caso dei cosiddetti cacciatori di teste. Le professioni ricomprese nell'area Politico-Sociale, secondo le previsioni del sistema informativo Excelsior, che hanno l'obiettivo di individuare le tendenze di medio-lungo periodo della domanda di lavoro in Italia, registrano per il periodo 2013-2017 un aumento di domanda sul mercato del lavoro quantificabile, per la sola componente Economico-Sociale, nei termini di una crescita del 49,1%.

- ADDETTO ALLE RISORSE UMANE
- ADDETTO ALL'E-COMMERCE
- ANALISTA DELLE POLITICHE PUBBLICHE
- ASSISTENTE AMMINISTRATIVO
- ASSISTENTE SOCIALE
- CACCIATORE DI TESTE (HEAD HUNTER)
- GIORNALISTA
- MEDIATORE CULTURALE
- PROFESSIONISTA DELLA COMUNICAZIONE
- PROFESSIONISTA DEL SERVIZIO SOCIALE
- SEGRETARIO AMMINISTRATIVO
- SOCIOLOGO
- SPECIALISTA IN SCIENZA DELLA POLITICA
- TECNICO DI MARKETING E DELLA PUBBLICITÀ



ADDETTO ALLE RISORSE UMANE

Descrizione della professione

Gli addetti alle risorse umane si occupano della selezione del personale, della sua gestione e di aspetti legati ai compensi e ai carichi di lavoro individuale. Più in dettaglio, l'addetto alle risorse umane, a seconda del ruolo ricoperto in azienda, interviene in tutti i processi che riguardano la gestione del personale: dalla programmazione del fabbisogno di personale, alla ricerca, selezione ed inse-

rimento e dimissione, alla gestione delle risorse umane (formazione, valutazione, politiche retributive, amministrazione). Inoltre, questo professionista può occuparsi di progettare interventi di valutazione delle prestazioni, di formazione e sviluppo delle risorse umane. L'esperto di gestione delle risorse umane può specializzarsi in attività propedeutiche alla selezione del personale come quelle che includono la programmazione del fabbisogno del personale, in base agli obiettivi aziendali e alle prestazioni delle risorse già occupate, la definizione quali/quantitativa delle risorse umane da acquisire, attraverso l'elaborazione dei profili del personale da assumere e, infine, le attività di ricerca e selezione del personale. In aggiunta a queste funzioni, o in alternativa ad esse, l'addetto alle risorse umane può specializzarsi nella gestione del personale in forza presso una azienda, occupandosi prevalentemente di attività come la progettazione di sistemi di valutazione delle prestazioni del personale già occupato, la gestione delle progressioni di carriera, la definizione dei piani di politica retributiva del personale, la risoluzione di problematiche sindacali, la predisposizione di progetti formativi e di aggiornamento professionale, la cura degli adempimenti e degli obblighi derivanti da leggi, contratti e norme vigenti per la gestione amministrativa del rapporto di lavoro dei dipendenti.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli addetti alle risorse umane sono richiesti sia presso la pubblica amministrazione che presso le aziende private. Essi possono lavorare come dipendenti oppure come consulenti, specie per le aziende medio-grandi.

Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(*Continua...*)

ADDETTO ALL'E-COMMERCE

Descrizione della professione

L'addetto all'*e-commerce* lavora nell'ambito del commercio elettronico che include l'insieme di attività, strumenti e prassi gestionali che consentono ad un'azienda di realizzare transazioni commerciali con i propri clienti finali attraverso il solo ausilio del canale web e di affiancare così la rete alle normali modalità di vendita. Questa figura trova crescente spazio man mano che la linea di demarcazione fra commercio elettronico e processi di *business* convenzionale diventa sempre più labile. Infatti, il mercato delle vendite *online* è in forte crescita: sempre più persone sfruttano la rete per fare acquisti. Anche le aziende che utilizzano canali di vendita tradizionali si stanno dotando di canali di vendita elettronici e richiedono, di conseguenza, specifiche professionalità in grado di gestirne i processi. In questo contesto, l'addetto all'*e-commerce* si occupa di aspetti legati alla presentazione dei prodotti e alla loro vendita utilizzando strumenti elettronici, in particolare attraverso siti internet dedicati. Inoltre, l'addetto all'*e-commerce* può lavorare nel settore del *customer care*, che ricomprende tutto ciò che

serve ad agevolare il cliente prima, durante e dopo l'acquisto di un prodotto o servizio come per esempio le attività che agevolano il cliente (o il potenziale cliente) nelle operazioni di acquisizione di informazioni sul bene/servizio da acquistare on-line.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'addetto all'e-commerce può lavorare presso aziende private che utilizzano transazioni di vendita condotte elettronicamente oppure può lavorare come libero professionista gestendo direttamente una attività commerciale on-line.

Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(Continua...)

ANALISTA DELLE POLITICHE PUBBLICHE

Descrizione della professione

L'analista delle politiche pubbliche svolge attività di studio, controllo, analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche. Tali attività sono finalizzate all'efficace gestione del ciclo delle politiche pubbliche e vanno dall'analisi del problema cui la politica intende rispondere alla progettazione degli interventi e delle modalità attuative, all'analisi e progettazione degli strumenti per l'implementazione, alla progettazione ed utilizzo di strumenti per il monitoraggio e il controllo, fino alla valutazione degli effetti delle politiche. Tra queste attività rientrano, in particolare, quelle che consentono di sostenere i decisori pubblici nel processo di definizione delle politiche pubbliche e che ricomprendono la raccolta, elaborazione ed interpretazione delle informazioni rilevanti per definire i problemi posti al centro dell'intervento, anche attraverso indagini sul campo o tramite l'utilizzo di fonti statistiche. L'analista delle politiche pubbliche può occuparsi anche degli aspetti relativi alla valutazione degli interventi, attraverso la predisposizione e l'utilizzo di idonei strumenti come griglie e questionari di valutazione.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'analista delle politiche pubbliche può svolgere un'attività da libero professionista o può inserirsi presso le pubbliche amministrazioni, le unità di valutazione degli investimenti pubblici (UVAL), i servizi di controllo interno delle pubbliche amministrazioni o delle aziende private, gli enti di ricerca che si occupano di politiche pubbliche, le associazioni rappresentative di interessi che abbiano bisogno di promuovere o valutare politiche pubbliche, le società di consulenza che siano interessate ad aprire o rafforzare questo particolare settore di attività professionale.

Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(Continua...)

ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

Descrizione della professione

Gli assistenti amministrativi attivano, eseguono e supportano singoli aspetti delle procedure di pianificazione, progettazione, amministrazione e gestione di un'impresa o di un'organizzazione svolgendo compiti di carattere non direttivo. Essi provvedono a eseguire determinate operazioni amministrative o contabili sotto la supervisione di un responsabile. Si tratta di figure professionali molto comuni nell'ambito delle attività aziendali. Le specifiche mansioni dell'assistente amministrativo dipendono dalle caratteristiche e dalle dimensioni dell'azienda in cui è collocato e possono ricomprendere o meno compiti di segreteria, amministrazione contabile, amministrazione logistica, smistamento dei flussi informativi aziendali, tenuta di archivi, gestione di ordini di materiali, esecuzione di ricerche documentaristiche, predisposizione documenti e di apporti informativi, redazione di note, gestione di richieste di informazioni, etc.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli assistenti amministrativi possono lavorare come dipendenti all'interno di aziende, associazioni o enti pubblici, generalmente operando in uno specifico ambito del settore amministrativo (contabilità analitica, fatturazione, tesoreria, ecc.). Gli assistenti amministrativi possono lavorare anche in qualità di consulenti per piccole e medie imprese, come liberi professionisti o all'interno di studi professionali.

Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(Continua...)

ASSISTENTE SOCIALE

Descrizione della professione

Gli assistenti sociali si occupano di assistere e guidare individui e famiglie con problemi sociali e lavorativi alla ricerca di soluzioni per il miglioramento della loro condizione. Inoltre, questi professionisti aiutano i soggetti con disabilità fisiche e mentali ad ottenere i trattamenti adeguati e attivano e certificano procedure finalizzate ad ottenere assistenza pubblica per individui e famiglie. Gli assistenti sociali svolgono un ruolo centrale nel prevenire e risolvere situazioni di disagio e di emarginazione di singole persone, di nuclei familiari e di particolari categorie, come i minori, gli anziani, i tossicodipendenti, i portatori di handicap e gli immigrati. Per svolgere il proprio compito gli assistenti sociali sono impegnati nel tessere relazioni con le persone emarginate o a rischio di emarginazione e nel coordinare i servizi di assistenza. Le attività di loro competenza, a seconda del tipo di organizzazione in cui operano, possono ricomprendere oltre a compiti di tipo socio-assistenziale, anche altri di tipo amministrativo e organizzativo.

Spesso gli assistenti sociali svolgono i loro compiti in collaborazione con l'autorità giudiziaria, ad esempio nelle pratiche di affido e di adozione di minori o negli affidamenti al servizio sociale in alternativa alla pena carceraria.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli assistenti sociali possono lavorare nel campo della programmazione ed erogazione di misure e interventi di politica sociale. Essi si possono occupare di particolari gruppi di individui come soggetti con disabilità fisiche o mentali, anziani, immigrati, adolescenti, etc. Gli assistenti sociali possono lavorare, in particolare, come: assistente sociale del lavoro, assistente sociale familiare, o assistente sociale per minori.

L'accesso alla professione è regolamentato da norme dello Stato. L'abilitazione alla professione di assistente sociale è disciplinata dalla legge 23 marzo 1993, n.84 e dal D.P.R. 328 del 2001 che ha suddiviso l'Albo professionale in due categorie. L'iscrizione all'Albo avviene, per entrambe le sezioni, previo superamento dell'Esame di Stato. Gli iscritti alla sezione A ottengono il titolo di "Assistente sociale specialista" mentre gli iscritti alla sezione B quello di "Assistente sociale". Per iscriversi alla sezione A occorre una Laurea Specialistica nella classe 57/S- Programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali (DM 509/1999), oppure una Laurea Magistrale nella classe LM-87 – Servizio sociale e politiche sociali (DM 270/2004). Per iscriversi alla sezione B occorre un Diploma di Laurea in Servizio Sociale oppure una Laurea Triennale nella classe 6 – Scienze del Servizio Sociale (DM 509/1999) o nella classe L-39 Servizio Sociale (DM 270/2004).

(Continua...)

CACCIATORE DI TESTE (HEAD HUNTER)

Descrizione della professione

I cacciatori di teste si occupano della ricerca e selezione di personale altamente qualificato (in genere di profilo manageriale) allo scopo di incrementare l'organico aziendale o di privare la concorrenza dei suoi elementi migliori. Le ricerche del cacciatore di testa sono volte a ricercare candidati che già svolgono un'attività specifica e che quindi siano già in possesso di requisiti professionali precisi quali anzianità, competenze e guadagni. Il cacciatore non solo si occupa della ricerca dei candidati ideali, ma anche della negoziazione fra loro e l'azienda committente nel corso della trattativa finalizzata al reclutamento. Le ragioni per cui le grandi aziende decidono di rivolgersi ai cacciatori di teste possono essere diverse. Una di queste è legata al risparmio di tempo e denaro da dedicare alla ricerca e alla valutazione dei candidati. Infatti, potendo contare sulla selezione di professionisti di comprovata esperienza, il processo di selezione si rivela meno complesso e dal risultato sicuro. Inoltre, l'utilizzo di figure esterne all'azienda come i cacciatori di teste favorisce l'imparzialità nella scelta del personale e per-

mette di raggiungere persone che, con le tradizionali metodologie di ricerca interne, non sarebbero reperibili.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'attività del cacciatore di teste può essere portata avanti dai dirigenti già operativi all'interno dell'organizzazione che ricerca nuovo personale oppure da figure professionali operanti presso società esterne.

Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(Continua...)

GIORNALISTA

Descrizione della professione

I giornalisti si occupano di raccogliere, selezionare, elaborare e commentare notizie o vicende di cronaca da diffondere attraverso diversi canali di comunicazione di massa come quotidiani, periodici, radio-televisione e siti internet. I giornalisti operano su più fronti che includono la raccolta e l'elaborazione delle informazioni e la predisposizione di articoli, cronache, reportage, commenti su fatti ed avvenimenti. Le fonti di informazione del giornalista possono essere interviste, comunicati stampa, convegni, documentazione e rapporti di ricerca, prodotti da enti e istituzioni e, oggi sempre di più, notizie raccolte dal web. I giornalisti possono specializzarsi su temi diversi come ad esempio economia, politica, cronaca, attualità, sport, etc. Essi possono lavorare come giornalisti televisivi o radiofonici, come cronista di quotidiano o come reporter per testate on-line.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I giornalisti possono lavorare presso agenzie di stampa, testate giornalistiche, uffici stampa, etc. Possono prestare il loro lavoro per la televisione, la radio oppure per le redazioni on-line. Inoltre, per venire incontro all'esigenza sempre più pressante degli editori di ridurre al minimo i costi del personale, è cresciuto il numero dei giornalisti che si associano nei cosiddetti *service* e lavorano insieme per offrire articoli, intere sezioni di giornale oppure servizi televisivi a diverse testate giornalistiche.

L'accesso alla professione è regolamentato da norme dello Stato. L'abilitazione professionale è disciplinata dalla legge n. 69 del 1963, che ha suddiviso l'Albo professionale in due appositi elenchi: quello dei giornalisti pubblicisti e quello dei giornalisti professionisti. L'iscrizione all'Albo dei giornalisti pubblicisti avviene dopo aver dimostrato di aver svolto attività giornalistica non occasionale e retribuita per almeno 2 anni. Il giornalista pubblicista può esercitare contemporaneamente altre professioni o impieghi. L'iscrizione all'Albo dei giornalisti professionisti avviene dopo aver dimostrato di aver svolto attività giornalistica per al-

meno 18 mesi ed è subordinata al superamento di una prova di idoneità professionale.

Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(Continua...)

MEDIATORE CULTURALE

Descrizione della professione

Il mediatore culturale è una figura che opera per favorire l'inserimento sociale degli immigrati e dei membri delle minoranze etniche attraverso l'accesso ai servizi pubblici. Spesso i mediatori culturali sono essi stessi immigrati o persone che hanno un'esperienza di vita pluri-etnica. Questa figura da un lato offre consulenza e aiuto agli immigrati per indirizzarli verso una completa integrazione nel Paese in cui si sono trasferiti, dall'altro dialoga con gli enti territoriali (Regioni, Comuni), con i servizi sociali e con le istituzioni in cui maggiore è la presenza di immigrati. Il Mediatore culturale è una figura richiesta soprattutto in quei contesti, come le istituzioni educative (scuole, associazioni), quelle sanitarie o giudiziarie (carceri, tribunali) e amministrative (comuni, province), dove è avvertita con maggiore urgenza la necessità di mediare tra culture diverse. La funzione principale del mediatore culturale è quella di offrire consulenza ai singoli utenti, alle famiglie e alle associazioni di immigrati, per aiutarli a muoversi autonomamente nella nuova realtà di vita e di lavoro. In primo luogo il mediatore culturale opera come mediatore linguistico, facendo da interprete al momento dell'accoglienza nel nostro Paese, traducendo documenti, comunicazioni e avvisi, oppure elaborando materiali di presentazione dei servizi in lingue diverse dall'italiano. In secondo luogo il mediatore culturale, conoscendo la cultura degli immigrati e quella del Paese di accoglienza, può interpretare bisogni e aspettative, favorendo la reciproca comprensione.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il mediatore culturale usualmente lavora nella Pubblica amministrazione oppure nelle organizzazioni non profit (prevalentemente nelle cooperative). Si occupa di offrire consulenza al singolo utente, alle famiglie o alle associazioni di immigrati per aiutarli a muoversi autonomamente nella nuova realtà di vita e di lavoro. In particolare, il mediatore culturale può affiancare il team sociosanitario nella presentazione degli indirizzi, terapie e procedure sociali e sanitarie compatibili con la cultura di provenienza dell'utente; svolgere attività di assistenza ad avvocati o magistrati; valorizzare nelle scuole le culture differenti, di cui i bambini di minoranze etniche sono portatori; svolgere funzioni di interpretariato nei processi civili e penali, di supporto informativo e linguistico con la scuola, la famiglia e con la comunità di provenienza.

Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(*Continua...*)

PROFESSIONISTA DELLA COMUNICAZIONE

Descrizione della professione

I professionisti della comunicazione sviluppano un'approfondita capacità di lettura dei contesti sociali che consente loro di strutturare strategicamente tecniche e contenuti della comunicazione e di indirizzarla verso le categorie di pubblico maggiormente adatte a ricevere i prodotti comunicativi messi a punto. Essi possono occuparsi di comunicazione in ambito sociale, istituzionale, politico e di mercato. In particolare, essi possono occuparsi di definire strategie di comunicazione nel campo del giornalismo, della comunicazione pubblica, politica e sociale o nella comunicazione pubblicitaria e d'impresa. Possono occuparsi di comunicazione radio-televisiva o di comunicazione attraverso i nuovi media. Un settore in cui questi professionisti sono sempre più richiesti è quello relativo alla comunicazione di impresa, ovvero quella comunicazione finalizzata a promuovere e diffondere sui mercati l'identità di una impresa, per quanto concerne, in particolare, la sua storia, la *mission*, gli obiettivi, i valori e gli aspetti caratteristici e distintivi. Questo tipo di comunicazione riveste, infatti, un crescente ruolo nelle strategie di *business*. I professionisti della comunicazione che si occupano di comunicazione di impresa organizzano, in modo equilibrato e in linea con l'immagine e la strategia dell'azienda oltre che con le voci di budget ed i costi, la comunicazione orientandola all'interno di diverse aree che includono i media, l'area pubblico-istituzionale e quella rappresentata da utenti-consumatori. Più in dettaglio, essi si occupano di favorire una efficace comunicazione che veicoli verso l'esterno informazioni e notizie riguardanti l'azienda al fine di pubblicizzarne e rafforzarne l'immagine. L'obiettivo perseguito è quello di promuovere un'immagine positiva dell'azienda, che favorisca la sua integrazione sociale nel territorio e ne accresca il peso e la forza economica. I professionisti della comunicazione possono anche essere impiegati nell'organizzazione di eventi destinati a pubblicizzare e promuovere, ad ampio raggio, il marchio, i prodotti o i servizi di una azienda.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professionisti della comunicazione possono lavorare all'interno di redazioni giornalistiche o presso enti pubblici o privati nel settore della comunicazione e delle pubbliche relazioni. Essi possono lavorare, in particolare, come esperti di comunicazione politica, esperti di pubbliche relazioni, esperti nell'organizzazione di grandi eventi, addetti alla redazione di testi on-line, addetti alla produzione di audiovisivi e prodotti interattivi. Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(*Continua...*)

PROFESSIONISTA DEL SERVIZIO SOCIALE

Descrizione della professione

I professionisti del servizio sociale e del terzo settore si occupano di gruppi sociali, famiglie e individui con problemi sociali e/o lavorativi al fine di programmare/implementare interventi specifici per la relativa risoluzione. La loro attività può essere rivolta a prevenire/curare il disagio di adulti in difficoltà di inserimento sociale e lavorativo, a rimuovere l'emarginazione sociale di bambini e adolescenti, a riabilitare adulti e minori in prigione, in libertà vigilata e fuori dal carcere e a recuperare alla vita attiva adulti scoraggiati o ritirati dal lavoro.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professionisti del servizio sociale e del terzo settore possono lavorare nel campo della programmazione ed erogazione di misure e interventi di politica sociale. Essi si possono occupare di particolari gruppi di individui come soggetti con disabilità fisiche o mentali, anziani, immigrati, adolescenti, etc. I professionisti del servizio sociale e del terzo settore possono lavorare, in particolare, come: tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale, tecnici della gestione e programmazione socio-sanitaria, tecnici della assistenza e della previdenza sociale, assistente per le comunità infantili, tecnico per l'assistenza ai disabili. Per le professioni ricomprese nell'area del servizio sociale e del terzo settore, la legge non prevede titoli di studio specifici.

(Continua...)

SEGRETARIO AMMINISTRATIVO

Descrizione della professione

I Segretari amministrativi forniscono servizi amministrativi di livello elevato eseguendo ricerche documentaristiche, preparando rapporti informativi, redigendo verbali di riunioni, gestendo richieste di informazioni, minutando corrispondenza, accogliendo visite, organizzando e programmando incontri e conferenze.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I Segretari amministrativi possono svolgere diverse mansioni nell'ambito della pubblica amministrazione o in ambito aziendale come, ad esempio: curare gli aspetti organizzativi e gestionali delle pubbliche amministrazioni o delle imprese, coordinare le attività degli uffici dell'amministrazione statale e locale, delle aziende autonome, delle Università, degli Enti di Ricerca e del Servizio Sanitario Nazionale, curare l'attuazione dei progetti, delle attività amministrative e delle procedure loro affidate, verificare e fornire assistenza sulla corretta applicazione delle leggi e dei regolamenti dello Stato, sia da parte della popolazione interessata che da parte della stessa amministrazione pubblica, assistere i responsabili degli uffici di imprese ed organizzazioni implementando e supportando le attività

di documentazione e di coordinamento di una o più unità organizzative, implementare sistemi di controllo amministrativo delle attività di produzione, etc. I Segretari amministrativi possono lavorare, in particolare, come funzionari della pubblica amministrazione, consulenti per organi politici o di governo, tecnici operanti in agenzie di valutazione e consulenza, consulenti presso centri di ricerca e analisi. Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(Continua...)

SOCIOLOGO

Descrizione della professione

I sociologi analizzano e studiano i fenomeni della società umana, indagando i loro effetti e le loro cause, in rapporto con l'individuo e il gruppo sociale. Essi si interessano dell'organizzazione della società e dei suoi cambiamenti nell'ambito della politica, della cultura, dell'organizzazione del lavoro e del settore sociosanitario. Le attività di studio dei sociologi riguardano la struttura della società, le sue istituzioni, il suo funzionamento, le sue trasformazioni storiche, le gerarchie che la caratterizzano, i gruppi sociali presenti al suo interno e gli eventuali gruppi devianti. Inoltre, i professionisti dell'area sociologica possono specializzarsi, in particolare, nell'analisi dell'origine e dell'evoluzione del modo di vivere dei popoli, del loro agire collettivo e delle strutture sociali che li hanno caratterizzati oppure possono approfondire le interrelazioni fra fenomeni fisici e antropici studiando le implicazioni sulla struttura sociale, politica ed economica. La figura del sociologo opera nell'area della ricerca sociale, delle politiche del lavoro oppure dei servizi sociali o educativi, dove può svolgere attività di ricerca e di gestione delle risorse umane. Inoltre, può programmare gli interventi sul territorio in tema di marginalità, devianza, promozione culturale, ecc.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I sociologi progettano, dirigono e valutano interventi nel campo delle politiche e dei servizi sociali. Essi possono lavorare in diversi settori di attività come, ad esempio, in ricerche di mercato, nella valutazione delle politiche pubbliche, in ricerche sui comportamenti di voto, sul funzionamento di particolari strutture e organizzazioni (ad esempio ospedali, carceri, imprese), sui comportamenti di particolari gruppi di persone (giovani, immigrati, anziani, etc.). I sociologi possono lavorare, in particolare, come sociologi del lavoro, sociologi della famiglia, specialisti nell'analisi di mercato, consulenti nell'ambito della progettazione degli interventi sociali. Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(Continua...)

SPECIALISTA IN SCIENZA DELLA POLITICA

Descrizione della professione

Gli specialisti in scienza della politica studiano, descrivono e interpretano l'origine, lo sviluppo, il funzionamento e le logiche dei sistemi e delle ideologie politiche, le relazioni diplomatiche, economiche e politiche fra gli Stati, i modi di costruzione delle decisioni politiche, le loro interrelazioni con l'opinione pubblica, l'attività dei governi e dei partiti, le ragioni e le conseguenze dei risultati elettorali.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli specialisti in scienza politica possono lavorare in ambito privato o pubblico occupandosi di contribuire all'animazione del dibattito scientifico intorno a temi di interesse (realizzando pubblicazioni o partecipando a conferenze, convegni, seminari, ecc.), curare i rapporti con enti o istituzioni nazionali ed internazionali, condurre attività di ricerca su temi politici, progettare e predisporre strumenti di ricerca. Gli specialisti in scienza politica possono lavorare, in particolare, come esperto in politiche internazionali e politologo. Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(*Continua...*)

TECNICO DI MARKETING E DELLA PUBBLICITÀ

Descrizione della professione

I tecnici del *marketing* e della pubblicità studiano il mercato di riferimento di prodotti e/o servizi e definiscono strategie di promozione e vendita. Essi si occupano di definire strategie e ricerche per rilevare il gradimento sul mercato dei beni e dei servizi commercializzati, le condizioni di mercato e le possibilità di penetrazione commerciale di prodotti o servizi, per individuare situazioni di competizione, prezzi e tipologie di consumatori, oppure applicano le procedure fissate per raccogliere informazioni in materia, analizzarle, organizzarle e presentarle in maniera rilevante e significativa a specialisti e responsabili del settore. Inoltre, essi, sulla base delle indagini di mercato effettuate, definiscono le strategie di vendita e le linee per la promozione, la pubblicità e l'immagine aziendale ed impostano le azioni di comunicazione dei prodotti su canali specifici (cataloghi, fiere, pubblicità).

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

I tecnici del *marketing* possono occuparsi di coordinare le attività che precedono e costituiscono il lancio nonché la successiva vendita di un prodotto (*marketing manager*). Queste attività coinvolgono lo studio del mercato di cui il prodotto fa parte, lo sviluppo e il test del prodotto in modo da assicurare il lancio perfetto in termini di riscontro. I tecnici del marketing possono inoltre essere impiegati nell'ambito del lavoro di rinnovamento periodico del prodotto stesso, af-

finché continui ad essere competitivo. Generalmente i tecnici del *marketing* lavorano presso medie o grandi aziende (anche se in tempi recenti anche le piccole aziende cercano di inserire nel proprio organico un “addetto alla comunicazione e *marketing*”). Nella maggioranza dei casi lavorano su prodotti di largo consumo. Non esistono leggi specifiche che regolano i titoli di studio che consentono l'accesso alla professione.

(*Continua...*)

dal mondo del lavoro

la condizione occupazionale dei laureati in Scienze Politiche

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016

Scienze Politiche	Laurea triennale	Laurea magistrale
Numero di laureati	544	266
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		
Lavora	44,7	51,6
Non lavora e non cerca	29,6	13,1
Non lavora ma cerca	25,7	35,2
<i>Lavora per genere (%)</i>		
Uomini	45,1	55,8
Donne	44,5	48,8
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>		
Autonomo effettivo	7,1	10,9
tempo indeterminato	19,7	23,6
Contratti formativi	10,1	11,8
Non standard	31,8	27,3
Parasubordinato	7,6	15,5
Altro autonomo	10,6	5,5
Senza contratto	10,6	4,5
<i>Settore di attività</i>		
Pubblico	11,6	9,1
Privato	78,3	71,8
No profit	10,1	18,2

AREA PSICOLOGICA

a cura di Cristina Cecchini

Le professioni comprese in questa area studiano i processi mentali e i comportamenti di individui e di gruppi, diagnosticando e trattando disabilità cognitive e disordini mentali, comportamentali ed emotivi. Gli psicologi promuovono il benessere psichico, l'adattamento sociale, educativo e lavorativo dell'individuo, lavorano con le imprese analizzandone gli assetti e le organizzazioni, affrontano problemi di produttività del lavoro e gestione del personale, programmano politiche di sviluppo delle carriere e della formazione della forza lavoro. L'esercizio della professione di Psicologo è regolato dalle leggi dello Stato. In particolare, la Legge n. 56 del 1989 dispone che: "La professione di psicologo comprende l'uso degli strumenti conoscitivi e di intervento per la prevenzione, la diagnosi, le attività di abilitazione-riabilitazione e di sostegno in ambito psicologico rivolte alla persona, al gruppo, agli organismi sociali e alle comunità. Comprende altresì le attività di sperimentazione, ricerca e didattica in tale ambito". Contesti emergenti sono i settori della pubblicità e del *marketing*; il *counseling* e la mediazione; la psicologia di comunità; la psicologia dell'emergenza; la psicologia dello sport; la psicologia giuridica; la riabilitazione cognitiva e delle neuroscienze; l'informatica.

Secondo le previsioni del sistema informativo Excelsior che individuano le tendenze di medio-lungo periodo della domanda di lavoro in Italia, le professioni in ambito psicologico, nel periodo 2013-2017, subiranno un incremento di entrate dei Laureati nell'attività lavorativa pari al 72%.

- ADDETTO ALLA SORVEGLIANZA DI BAMBINI
- CONSIGLIERE DELL'ORIENTAMENTO
- COUNSELOR
- ESPERTO IN TECNICHE PSICOLOGICHE NEI CONTESTI SOCIALI, ORGANIZZATIVI E DEL LAVORO
- ESPERTO IN TECNICHE PSICOLOGICHE PER I SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITÀ
- SPECIALISTA IN RISORSE UMANE
- MEDIATORE FAMILIARE
- NEUROPSICOLOGO
- PROFESSORE DI SCIENZE PSICOLOGICHE
- PSICOLOGO CLINICO E PSICOTERAPEUTA
- PSICOLOGO DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI
- PSICOLOGO DEL MARKETING E DELLA COMUNICAZIONE
- PSICOLOGO DEL TRAFFICO
- PSICOLOGO DEL TURISMO
- PSICOLOGO DELL'EMERGENZA
- PSICOLOGO DELL'ORIENTAMENTO
- PSICOLOGO DELLA FORMAZIONE
- PSICOLOGO DELLA SALUTE
- PSICOLOGO DELLO SPORT
- PSICOLOGO DELLO SVILUPPO E DELL'EDUCAZIONE
- PSICOLOGO DI COMUNITÀ
- PSICOLOGO GIURIDICO
- PSICOLOGO MILITARE
- PSICOLOGO PENITENZIARIO
- RICERCATORE E TECNICO LAUREATO NELLE SCIENZE PSICOLOGICHE



ADDETTO ALLA SORVEGLIANZA DEI BAMBINI

Descrizione della professione

Il professionista ha l'incarico di sorvegliare le attività ricreative dei bambini e assisterli per ogni necessità presso le famiglie o le istituzioni; egli intrattiene i bambini e li fa giocare, li accompagna e li segue nei luoghi delle attività quotidiane. Tale professionista può lavorare come: addetto alle comunità infantili, animatore di campi estivi per ragazzi, assistente di doposcuola, assistente pre-scuola, baby-sitter, operatore di ludoteca, vigilatrice di bambini, vigilatrice di colonia.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli addetti alla sorveglianza di bambini possono lavorare presso i servizi educativi pubblici e privati o le famiglie. Non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione.

(Continua...)

CONSIGLIERE DELL'ORIENTAMENTO

Descrizione della professione

Il consigliere dell'orientamento valuta le capacità e le attitudini degli individui, informa l'utente e le famiglie sull'attuale situazione del mercato del lavoro, dell'opportunità lavorative e dell'offerta educativa e formativa, lo assiste e lo supporta nell'individuazione dei percorsi più adatti alla crescita personale, istruttiva sociale, educativa e professionale. Può lavorare come consigliere di orientamento scolastico e professionale, esperto d'informazione per i giovani, esperto regionale di orientamento al lavoro, orientatore per gli studi universitari, per le scuole superiori e per la scuola lavoro.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I consiglieri dell'orientamento possono lavorare presso le scuole pubbliche e private di scuole primarie, secondarie di primo e secondo grado ed universitario, oltre ad enti di formazione, centri per l'impiego e servizi per il lavoro e società di consulenza.

Non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione di consigliere dell'orientamento.

(Continua...)

COUNSELOR

Descrizione della professione

Il *counselor* favorisce la risoluzione di disagi di varia natura che non comportino una ristrutturazione profonda della personalità. Il *counselor* offre un orientamento e un sostegno a singoli o a gruppi, favorendo lo sviluppo delle potenzialità del cliente, nell'intento di risolvere nel singolo individuo il conflitto o il disa-

gio che ne compromettono una espressione piena e libera della propria persona. Inoltre, può assumere il ruolo di facilitatore in contesti aziendali e organizzativi, per agevolare il dialogo tra struttura e dipendente. Il counselor lavora come Operatore Psicopedagogico nelle arti terapie, counselor giuridico psicologico, Mediatore del lavoro e degli affari sociali, Counselor nella relazione di aiuto, Animatore di comunità, Operatore professionale nel settore tossicodipendenze.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il Counselor può lavorare all'interno di enti pubblici e privati, ospedali, scuole, università, aziende, comunità religiose, in ambito aziendale e organizzativo, in ambito socio-sanitario ed in comunità. Secondo la Legge n° 4 del 14 Gennaio 2013, un corso di studi di almeno tre anni in counseling approvato dall'Associazione S.I.C.O. e attività di formazione supervisionata in altro settore professionale (sociale, sanitario, scolastico, organizzativo ecc.) permette al professionista di accedere all'esame per la qualifica di Counselor.

(Continua...)

ESPERTO IN TECNICHE PSICOLOGICHE NEI CONTESTI SOCIALI, ORGANIZZATIVI E DEL LAVORO

Descrizione della professione

I dottori in tecniche psicologiche nei contesti sociali, organizzativi e del lavoro promuovono lo sviluppo delle potenzialità di crescita individuale e di integrazione sociale, realizzando progetti formativi per facilitare la comunicazione, migliorare la gestione dello stress e la qualità della vita degli utenti. Tali professionisti collaborano e assistono lo psicologo nella progettazione, attuazione e valutazione di interventi psicologici preventivi, abilitativi e riabilitativi rivolti al singolo, ai gruppi e alla comunità. Applicano protocolli per l'orientamento professionale, per l'analisi dei bisogni formativi, per la selezione e la valorizzazione delle risorse umane, e migliorano la comunicazione fra individui e contesti. Inoltre, eseguono progetti di prevenzione e formazione sulle tematiche del rischio e della sicurezza, e utilizzano test ed altri strumenti standardizzati per analizzare fenomeni quali il comportamento, i processi cognitivi, le opinioni e gli atteggiamenti, l'interazione sociale, e ne elabora i dati. Tali professionisti effettuano attività formativa di specifiche competenze e collaborano con lo psicologo nella costruzione, adattamento e standardizzazione di strumenti di analisi psicologica.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I dottori in tecniche psicologiche nei contesti sociali, organizzativi e del lavoro svolgono attività professionali in strutture pubbliche e private, in istituzioni educative, in imprese e organizzazioni del terzo settore. Possono lavorare come dipendenti o liberi professionisti. Per l'abilitazione all'esercizio della professione

è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione alla sezione B dell'Albo Professionale degli Psicologi (Legge 11 luglio 2003, n. 170).

(Continua...)

ESPERTO IN TECNICHE PSICOLOGICHE PER I SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITÀ

Descrizione della professione

I dottori in tecniche psicologiche per i servizi alla persona e alla comunità collaborano nella stesura del bilancio delle disabilità, delle risorse, dei bisogni e delle aspettative dell'utente, considerando richieste e risorse dell'ambiente. Inoltre, collaborano con lo psicologo alla progettazione, attuazione e valutazione di interventi riabilitativi, rieducativi, e di integrazione sociale di soggetti con deficit neuropsicologici, disabili o con dipendenza da sostanze. Utilizzano e applicano *test* e altri strumenti standardizzati per analizzare il comportamento, i processi cognitivi, gli atteggiamenti, l'interazione sociale ed elaborano i dati. Realizzano attività formativa nell'ambito delle specifiche competenze del settore e lavorano con lo psicologo per il sostegno alla relazione genitore-figlio, per ridurre il carico familiare, per sviluppare reti di sostegno in situazioni di disabilità ed in interventi psico-educativi e di promozione della salute, per la modifica dei comportamenti a rischio, di re-inserimento e partecipazione sociale.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I dottori in tecniche psicologiche per i servizi alla persona e alla comunità svolgono attività professionali in strutture pubbliche e private, in istituzioni educative, in imprese e organizzazioni del terzo settore. Possono lavorare come dipendenti o liberi professionisti. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione alla sezione B dell'Albo Professionale degli Psicologi (Legge 11 luglio 2003, n. 170).

(Continua...)

SPECIALISTA IN RISORSE UMANE

Descrizione della professione

Le professioni comprese in questa unità si occupano della selezione e del reclutamento del personale, definiscono i criteri e i programmi di sviluppo delle carriere, dei compensi e degli investimenti in formazione. Tali professioni analizzano e definiscono l'organizzazione del lavoro, individuano i fabbisogni quantitativi e qualitativi di personale, redigono organigrammi, procedure, *job descriptions* e istruzioni. Possono lavorare come analista di organizzazione del lavoro, analista orientatore, cacciatore di teste, consulente di carriera, consulente in relazioni industriali.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli specialisti in risorse umane lavorano presso piccole, medie e grandi imprese pubbliche o private.

Non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione.

(Continua...)

MEDIATORE FAMILIARE

Descrizione della professione

Il mediatore familiare esercita in un ambito in cui coloro che sono coinvolti nel conflitto diventano attivi nella gestione dello stesso, controllandone il processo. Il mediatore consente di prevenire e appianare i contrasti, attraverso un ruolo che agevola la gestione e che previene la possibile nascita di una controversia, intervenendo poi sulle conseguenze. Il mediatore familiare è un terzo e imparziale che aiuta i membri della famiglia supportandoli nel processo di raggiungimento di un accordo condiviso.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il mediatore familiare opera in strutture pubbliche, quali i centri di mediazione familiare attivati dalle Asl e dagli enti locali, organizzazioni private sociali come associazioni e cooperative, studi associati (es. psicologi, avvocati) e può esercitare anche come libero professionista.

(Continua...)

NEUROPSICOLOGO

Descrizione della professione

Il Neuropsicologo è un esperto di disordini cognitivi ed emotivo-motivazionali associati a lesioni o disfunzioni del sistema nervoso in tutto l'arco di vita (sviluppo, età adulta ed anziana). Effettua diagnosi e valutazione tramite il supporto di *test* psicometrici, interviste e questionari e ne analizza i risultati mediante tecniche statistiche descrittive e inferenziali; si occupa inoltre di riabilitazione cognitiva e comportamentale e del monitoraggio dell'evoluzione temporale dei deficit. In particolare, identifica i *deficit* cognitivi ed emotivo-motivazionali determinati da lesioni o disfunzioni cerebrali, organizza i programmi di riabilitazione e gli interventi volti a favorire il compenso funzionale, attraverso l'utilizzo delle abilità residue. Infine, promuove, realizza e valuta gli interventi psicoterapeutici e di comunità atti a favorire il recupero del benessere psico-sociale. Negli ultimi anni stanno avanzando i *trials* clinici per la sperimentazione di terapie farmacologiche per patologie neurologiche croniche (ad es. malattie demielinizzanti) o neurodegenerative (ad es. Malattia di Alzheimer).

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I neuropsicologi clinici lavorano in aziende sanitarie pubbliche e private, presso le università, in ambito forense e per enti di ricerca.

Non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione. La professione del neuropsicologo dovrebbe essere svolta dallo psicologo che, in base al codice deontologico, ha acquisito competenze specifiche nella disciplina ed esercita professionalmente nei vari ambiti in cui è chiamato ad operare.

(Continua...)

PROFESSORE DI SCIENZE PSICOLOGICHE

Descrizione della professione

Il professore di scienze psicologiche insegna nei licei e negli istituti magistrali, ma anche in contesti universitari, definendo i *curricula* e i corsi, stimolando la partecipazione degli studenti alle lezioni e effettuando esami per la valutazione dell'apprendimento degli allievi. Egli prende decisioni relative all'organizzazione scolastica e all'offerta educativa e formativa, curando il rapporto con le famiglie e lavorando in concerto con il personale specializzato nell'accompagnamento e nel supporto a singoli allievi in situazione di disabilità. Egli inoltre progetta, dirige e conduce ricerche finalizzate a migliorare la conoscenza scientifica e la sua applicazione nell'ambito delle scienze psicologiche, pubblicando articoli scientifici e partecipando a convegni e conferenze. Insegna la teoria e la pratica di una o più discipline di cui è esperto e prepara i corsi di studio e le attività laboratoriale; inoltre, assegna e segue le tesi dei laureandi.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professori di scienze psicologiche possono lavorare come docenti di ruolo o supplenti nelle scuole secondarie superiori pubbliche e private. Essi possono lavorare anche nel contesto universitario, in corsi di Laurea Triennale e/o Magistrale, e presso il dipartimento affine. Possono lavorare anche per scuole universitarie affini a psicologia (ad esempio, scienze della formazione, filosofia). Il Decreto Ministeriale (D.M. 249/10) prevede requisiti e modalità della formazione iniziale degli insegnanti della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado. Per tale ruolo, è necessario conseguire l'abilitazione all'insegnamento tramite il TFA. Riguardo all'insegnamento presso i contesti universitari, può essere considerato titolo preferenziale (ma non necessario) aver conseguito un dottorato di ricerca.

(Continua...)

PSICOLOGO CLINICO E PSICOTERAPEUTA

Descrizione della professione

Gli psicologi clinici e gli psicoterapeuti studiano i processi mentali e i comportamenti di individui e di gruppi, diagnosticando e trattando disabilità cogni-

tive, disordini mentali, comportamentali ed emotivi. Utilizzano metodi e strumenti di intervento per attività di prevenzione, valutazione, abilitazione-riabilitazione e sostegno psicologico, focalizzandosi sulla comprensione della domanda dell'utente individuale e collettivo (coppia, famiglia, gruppi, organizzazioni e comunità), sulla diagnosi e sugli interventi di aiuto e sostegno. Si occupano di prevenzione (primaria e secondaria) del disagio personale, effettuano diagnosi precoce dei rischi psicopatologici e indagano i fattori di rischio di tipo cognitivo, affettivo-emotivo, psicosociale, comportamentale e culturale che favoriscono l'instaurarsi del disturbo o che mantengono la condizione di disagio. Studiano le emozioni e la loro regolazione in rapporto a salute e malattia, la gestione della crisi emotiva e le disregolazioni affettive; analizzano i disturbi individuali, di coppia, familiari e di gruppo. Si occupano inoltre delle varie forme di *counseling* psicologico individuale e non, promuovendo il benessere psicosociale individuale e nei contesti sociali (asili nido, scuole, famiglia e lavoro), progettando efficaci interventi di riabilitazione psicologica e psicosociale e di prevenzione e promozione della salute. Psicologi clinici e psicoterapeuti possono lavorare come Psicanalista, Psicodiagnosta, Psicologo forense.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli psicologi clinici e gli psicoterapeuti possono operare in organizzazioni e servizi rivolti alla persona, ai gruppi e alla comunità, quali servizi educativi per la prima infanzia, primarie e secondarie, consultori familiari, istituzioni assistenziali e di riabilitazione, organizzazioni di lavoro e delle comunità, servizi sanitari pubblici e privati, organizzazioni e istituzioni di cura e assistenza alla persona, pubblica amministrazione, enti locali e territoriali, enti del terzo settore e cooperative sociali. Inoltre, lavorano in studi professionali e in équipe di ricerca. Esercitano come dipendenti o soci di cooperative, oltre che come liberi professionisti in ambito clinico, riabilitativo, evolutivo, neuropsicologico e di consulenza. Infine, lavorano come ricercatori in centri di studi e ricerca, pubblici e privati, e presso l'Università e in altre istituzioni per la ricerca a carattere scientifico. La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione di psicologo è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A. Per l'abilitazione all'esercizio della professione di psicoterapeuta è necessaria una formazione quadriennale post-Laurea e l'iscrizione all'Albo professionale.

(Continua...)

PSICOLOGO DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

Descrizione della professione

Lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni studia i processi mentali e i comportamenti di individui e di gruppi, focalizzandosi su fattori personali ed interpersonali, psicosociali e situazionali che intervengono nella costruzione delle condotte individuali e di gruppo. Egli si occupa delle scelte lavorative dell'indi-

duo, dell'inserimento nel mondo del lavoro della costruzione del percorso professionale, studia la motivazione sul posto di lavoro, i processi di socializzazione all'interno dell'azienda, gli effetti della mobilità occupazionale anche non volontaria e della disoccupazione e dell'outplacement. Tale professione analizza gli assetti di imprese e organizzazioni e applica teorie e costrutti psicologici per affrontare problemi di produttività del lavoro e gestione del personale e progetta politiche di sviluppo delle carriere e della formazione della forza lavoro. Ponendo un *focus* sull'individuo, egli analizza i processi cognitivi ed emotivi coinvolti nelle prestazioni e nelle relazioni di lavoro e ne analizza i fattori di ostacolo, effettua l'*assessment* delle *skills* e lo sviluppo di competenze, valuta le fonti e i processi di insoddisfazione e disagio lavorativo, progetta azioni adatte a ridurre i rischi lavorativi e le condizioni di insicurezza. A livello organizzativo, migliora il funzionamento dei gruppi di lavoro e dei rapporti tra colleghi e gruppi, lavora sulla leadership per accrescere l'efficacia dell'azione direttiva, contribuisce all'incremento della qualità delle relazioni sindacali e dei processi di negoziazione, agisce affinché i processi di cambiamento organizzativo impattino in modo sostenibile sulla vita dei dipendenti, favorisce una comunicazione maggiormente efficace all'interno e all'esterno dell'impresa. Lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni fa uso di strumenti conoscitivi e di intervento per la prevenzione, la diagnosi, la riabilitazione e il sostegno in ambito psicologico rivolto alla persona, al gruppo, agli organismi sociali e alle comunità. Realizza inoltre attività di sperimentazione, ricerca e didattica in ambito lavorativo e delle organizzazioni. Lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni può lavorare anche come psicologo sociale.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni può operare come dipendente in enti che erogano servizi alle comunità e alle persone, quali enti locali, aziende sanitarie, ospedali, enti di formazione, cooperative di servizi educativi e sociali, servizi per l'impiego, Ong nazionali e internazionali. Lavora inoltre in organizzazioni e aziende pubbliche, private e del terzo settore, e, in particolare, in uffici risorse umane. Esercita come libero professionista, singolo o associato, in società di consulenza per servizi di selezione, inserimento e accompagnamento lavorativo, gestione e sviluppo delle risorse umane. Lavora anche come ricercatore in centri studi pubblici e privati e presso l'Università. La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(*Continua...*)

PSICOLOGO DEL MARKETING E DELLA COMUNICAZIONE

Descrizione della professione

Lo psicologo del *marketing* e della comunicazione lavora sulla comunicazione interpersonale di tipo verbale e non verbale e sulla comunicazione efficace,

operando in contesti organizzativi, istituzionali, politici. Agisce sulle tecniche di gestione efficace delle relazioni pubbliche, realizza progetti su specifici media comunicativi, quali il *web-design*, e sulle nuove tecnologie comunicative (comunicazione integrata online e offline, valutazioni delle interfacce, ecc.). Inoltre, egli studia la comunicazione pubblicitaria, le modalità di elaborazione cognitiva, di memorizzazione (ad esempio, memoria del prodotto) e di influenza della pubblicità sulle credenze, gli atteggiamenti e le intenzioni d'acquisto. In aggiunta, analizza la pubblicità emotiva, la struttura latente e subliminale dei messaggi pubblicitari e delle reazioni individuali e collettive (es. la comunicazione politica), le strategie di comunicazione promozionale, le caratteristiche dell'*advertising management* e dei *social media*. Infine, studia anche i comportamenti di consumo e marketing e l'impatto di questi sulla vita quotidiana delle persone e sul funzionamento della società.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo del *marketing* e della comunicazione lavora negli uffici comunicazione negli uffici commerciali e di marketing di piccole e grandi aziende e delle organizzazioni pubbliche (es. uffici stampa), nelle agenzie di pubblicità e nelle società specializzate in ricerche di mercato. Può lavorare come libero professionista singolo o nell'ambito di società di consulenza pluridisciplinare che offrono servizi per: la comunicazione multimediale, pubblicitaria, aziendale ed indagini sui consumi e sulla domanda potenziale del mercato. Può occupare posizioni di *product manager*, *brand manager*, *category manager*, direttore commerciale e *marketing*, *account manager* in agenzie di pubblicità, in società di ricerche di mercato e di consulenza di *marketing* e comunicazione. Può lavorare, infine, come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'Università. La legge n. 56/89 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(*Continua...*)

PSICOLOGO DEL TRAFFICO

Descrizione della professione

Lo psicologo del traffico lavora nell'ambito della circolazione stradale e sul miglioramento nella qualità della mobilità, e si focalizza sulle condotte dei guidatori, sui processi psicologici alla base e sulle caratteristiche delle infrastrutture, riducendo i rischi per la salute connessi all'uso dei vari mezzi di trasporto, gli incidenti e incrementando la sicurezza. Si occupa di mobilità sostenibile, analizzando problematiche correlate quali gli effetti delle malattie croniche, dell'alcol, delle sostanze, dei farmaci, dell'affaticamento e della stanchezza sulla capacità di guida; studia la percezione, il rischio e il ruolo dei processi cognitivi (attenzione, percezione visiva, distrazione, ecc.) nella guida, osservando le differenze tra vari gruppi sociali (per età, tipo di mezzi usati, ecc.). Analizza i predittori psicosociali della

guida ad alta velocità e il ruolo delle differenze individuali e dei fattori emotivi negli incidenti stradali e nella violazione delle regole, e studia le reazioni emotive e di stress legate al traffico e le condotte trasgressive e antisociali sulla strada.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo del traffico può lavorare in aziende sanitarie, presso i servizi di medicina legale per la valutazione psicologica dell'idoneità alla guida. Lavora anche in centri di riabilitazione e servizi socio-sanitari dedicati, dipartimenti di prevenzione e presso i servizi locali e territoriali che lavorano su progetti di educazione alla mobilità. Collabora con le Forze dell'Ordine per progetti inerenti l'educazione stradale da svolgere presso le scuole medie di primo e secondo grado e per corsi per l'idoneità alla guida di ciclomotori. Lavora come libero professionista singolo o nell'ambito di società di consulenza pluridisciplinare che offrono servizi di formazione per l'abilitazione di insegnanti e istruttori di autoscuole, consulenze a periti assicurativi, a *mobility manager*, ecc. La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A. Qualora proceda a valutazioni psicologiche dell'idoneità alla guida deve possedere una specifica formazione nell'ambito della sicurezza stradale (Art. 119, comm. 9., C.d.S. e Art. 324 del Regolamento di Esecuzione e di Attuazione al Codice della Strada).

(*Continua...*)

PSICOLOGO DEL TURISMO

Descrizione della professione

Lo psicologo del turismo analizza le motivazioni, intrinseche ed estrinseche, che spingono a viaggiare, i profili psicologici dei turisti, il significato psicosociale, antropologico e culturale delle mete turistiche. Studia i fattori individuali, culturali, relazionali, ambientali e sociali che intervengono nell'incentivare l'attrattività delle località turistiche, i meccanismi cognitivi e psicosociali alla base dei processi decisionali di acquisto di un prodotto turistico, gli atteggiamenti e le reazioni dei turisti alle vacanze ed il cambiamento di atteggiamento verso mete turistiche. Osserva il ruolo delle caratteristiche individuali, di personalità e degli stili di vita dei turisti nell'orientare il *marketing* e l'offerta turistica, la valutazione del potenziale turistico di una data area geografica o urbana e degli impatti psicosociali del turismo nei vari luoghi e comunità.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo del turismo può lavorare in contesti operativi connessi con le attività turistiche, in istituzioni sia pubbliche (quali enti turistici, comuni, aziende pubbliche di soggiorno, Proloco, Musei) che private (quali Associazioni di categoria). Possono lavorare anche in organizzazioni che offrono servizi integrati per il turismo e in scuole e centri di formazione professionale per la preparazione del

personale del settore turistico-alberghiero. Inoltre, opera come libero professionista, singolo o nell'ambito di società di consulenza pluridisciplinare che offrono servizi di gestione e organizzazione di eventi per la promozione delle attrattive turistiche e indagini di marketing turistico. Infine, può lavorare come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'Università. La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(*Continua...*)

PSICOLOGO DELL'EMERGENZA

Descrizione della professione

Lo psicologo dell'emergenza interviene in situazioni critiche fortemente stressanti, che inibiscono le capacità di *coping* degli individui e delle comunità di fronte ad avversità importanti, improvvise e urgenti (es. calamità naturali, terrorismo ecc.). Egli si occupa delle persone direttamente coinvolte negli eventi e dei loro familiari, amici e testimoni dello stesso evento e anche dei soccorritori e della comunità coinvolta. Lavora inoltre sulla previsione e prevenzione dei rischi e sulla programmazione e gestione dei soccorsi, analizza le caratteristiche psicofisiologiche e psicosociali delle persone in situazioni di emergenza, identifica i fattori di rischio e vulnerabilità, la variabilità di risposta individuale e collettiva, e si occupa della valutazione diagnostica degli esiti post-traumatici. Effettua l'*assessment* dei bisogni e delle risorse della persona nelle situazioni di crisi e la valutazione dell'efficacia degli interventi di aiuto, lavora sul sistema di assistenza alle emergenze a livello organizzativo e sugli attori coinvolti nella gestione delle situazioni di crisi. Studia le forme di comunicazione pubblica del rischio, la preparazione degli individui e delle comunità potenzialmente a rischio, i fattori che influenzano i comportamenti durante l'emergenza o l'evacuazione.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo dell'emergenza può lavorare come dipendente pubblico nel Dipartimento emergenze delle ASL, nella Polizia di stato, previo concorso pubblico, e nelle Forze armate. Può lavorare come libero professionista, singolo o nell'ambito di società di consulenza pluridisciplinare per attività di formazione psicosociale sui temi dell'emergenza. Può collaborare anche come consulente in reperibilità presso il 118 e il Pronto Soccorso Ospedaliero, e come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'Università.

La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(*Continua...*)

PSICOLOGO DELL'ORIENTAMENTO

Descrizione della professione

Lo psicologo dell'orientamento analizza i processi cognitivi, affettivi e comportamentali alla base dei percorsi scolastici, universitari e professionali, rileva le criticità nella ricerca del lavoro, nell'inserimento occupazionale, nell'adattamento alla vita lavorativa, alla mobilità volontaria e involontaria, e al reinserimento lavorativo. Pone attenzione al ruolo del contesto e delle differenze sociali e culturali nei processi di sviluppo personale, dei processi psicosociali di costruzione del *self* e di *life-design*. Lavora sul sostegno informativo/cognitivo, affettivo e relazionale ai processi decisionali e di costruzione di percorsi di inserimento sociale e professionale, potenziando le risorse personali e offrendo consulenza per affrontare, con maggiore probabilità di riuscita, le transizioni di carriera. Si occupa della rimozione o attenuazione dei vincoli sociali e psicologici che ostacolano l'autorealizzazione in ambito scolastico/formativo, nella fase di ingresso occupazionale e nel corso della carriera lavorativa.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo Psicologo dell'orientamento può lavorare nelle scuole medie di primo e secondo grado, soprattutto nell'ambito di progetti dedicati all'orientamento e in collaborazione con sportelli di ascolto. Può lavorare nei servizi di orientamento di Ateneo presenti in ogni università, negli uffici di *job placement*, in istituzioni pubbliche in cui si svolgono attività di informazione e orientamento al lavoro, quali Centri territoriali per l'impiego, Agenzie per il lavoro, Centri di orientamento al lavoro, Uffici di Relazioni con il Pubblico, Informagiovani, Sportelli informativi di settore, Centri e agenzie di formazione professionale. Opera anche in istituzioni pubbliche e private e comunità residenziali per la promozione delle potenzialità individuali e collettive. Infine, lavora come libero professionista singolo o nell'ambito di società di consulenza pluridisciplinare che offrono servizi di orientamento professionale, formazione, outplacement, bilancio di competenze, ecc. Può operare, inoltre, come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'università. La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(Continua...)

PSICOLOGO DELLA FORMAZIONE

Descrizione della professione

Lo psicologo della formazione svolge servizi di formazione professionale di base dopo i differenti cicli scolastici, formazione post-diploma e post-universitaria, formazione continua e permanente (*lifelong learning*), formazione aziendale per i neoassunti e aggiornamento e riqualificazione per lavoratori occupati o in mobilità, sviluppo di competenze professionali in relazione a passaggi di carriera,

programmi formativi di accompagnamento a cambiamenti tecnici e organizzativi nelle aziende e percorsi formativi speciali per lavoratori svantaggiati o per il reinserimento lavorativo. È esperto dei processi psicologici implicati nell'apprendimento e nell'acquisizione di competenze, analizza il ruolo delle caratteristiche individuali e sociali nei processi di formazione, le competenze richieste per la produzione di risposte lavorative efficaci ed efficienti e individua le modalità per costruirle e potenziarle. Si affida a tecniche che facilitino il coinvolgimento diretto e la proattività della persona che apprende, contribuendo a migliorare la qualità delle prestazioni dei lavoratori e facilitando lo sviluppo organizzativo, trasformando il contesto di lavoro in un effettivo luogo di apprendimento.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo della formazione lavora presso gli Enti di formazione professionale pubblici e privati, le Agenzie del Lavoro, i Servizi per l'impiego, gli Uffici risorse umane e formazione di Enti pubblici, quali ASL, Comuni, Regioni, ecc. Inoltre, opera presso grandi aziende private e pubbliche e della cooperazione operanti sia nei settori industriali che nei servizi. Lavora come libero professionista, singolo o nell'ambito di società di consulenza pluridisciplinare che offrono servizi professionali a organizzazioni private e pubbliche nel settore della formazione di base e permanente, aggiornamento e gestione delle risorse umane. Infine, lavora come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'università. La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(Continua...)

PSICOLOGO DELLA SALUTE

Descrizione della professione

Lo psicologo della salute si occupa dei fattori cognitivi, emotivi, psicosociali, comportamentali e culturali che determinano lo stato di salute delle persone, lavorando sulla promozione e il mantenimento della salute secondo una prospettiva biopsicosociale, sulla prevenzione e trattamento delle malattie, e sul miglioramento dei sistemi di tutela della salute. Contribuisce inoltre all'elaborazione delle politiche della salute in favore delle comunità, identifica i comportamenti salutari rilevanti, la percezione del rischio nelle varie fasi dello sviluppo, le credenze, gli atteggiamenti, le intenzioni e reazioni nelle condizioni di salute e di malattia e le rappresentazioni sociali. Lavora sulle emozioni e sulla loro regolazione in rapporto a salute e malattia, analizza la relazione tra stress, salute e malattia e le strategie e risorse psicosociali di *coping*. Lavora sulla competenza comunicativa nella pratica sanitaria, come la comunicazione con il paziente e con il nucleo familiare, sul funzionamento dell'équipe sanitaria interprofessionale, sulla salute psicofisica degli operatori socio-sanitari e dei *caregiver*. Gli psicologi della salute progettano interventi mirati allo sviluppo di stili di vita sani, propongono inter-

venti psicoeducativi rispetto a salute e malattia, interventi di promozione dello sviluppo individuale e del benessere psicofisico e programmi di *empowerment* nella comunità per aiutare le persone e i gruppi sociali ad avere un maggior controllo sulla propria salute e potenziare la loro qualità di vita. Offrono inoltre trattamenti individuali e di gruppo per correggere condotte non salutari e trattamenti individuali e di gruppo per la migliore gestione di condizioni di malattia croniche.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo della salute può lavorare come dipendente nei servizi di psicologia delle ASL, nei servizi educativi e sociali di enti locali territoriali, come socio di cooperative che offrono servizi sociali, educativi e di assistenza sanitaria e sociale. Inoltre, può lavorare come libero professionista singolo o associato a società di consulenza nell'ambito delle scuole primarie e secondarie, delle istituzioni assistenziali, delle organizzazioni di lavoro e della comunità (es. servizi informa-giovani, servizi di quartiere, farmacie, palestre, associazioni sportive). Infine, può operare come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'università. La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(*Continua...*)

PSICOLOGO DELLO SPORT

Descrizione della professione

Lo psicologo dello sport studia i processi cognitivi, emotivi e comportamentali collegati alle prestazioni degli atleti e delle squadre nel contesto sportivo, analizza l'esercizio fisico e la partecipazione ad attività sportive e sviluppa tecniche che permettano di massimizzare le probabilità dell'atleta e/o della squadra di raggiungere con successo il proprio obiettivo agonistico. Si focalizza sulle percezioni, rappresentazioni e condotte motorie, sui fattori intra ed interpersonali, motivazionali e situazionali che influenzano le prestazioni individuali e di gruppo, sulle tecniche più efficaci per prepararsi alla competizione, sulle caratteristiche della prestazione sportiva ottimale e sulla definizione degli obiettivi (*goal setting*). Lavora sulla tolleranza al dolore nella competizione, sull'applicazione di competenze psicomotorie e psicosociali in differenti tipi di attività fisica e sportiva, sulle dinamiche e la *leadership* in squadra. Inoltre, lavora sulla relazione tra attività psicofisica e motoria e sviluppo personale e benessere psicologico. Offre inoltre sostegno psicologico per il conseguimento delle prestazioni degli atleti e per l'incremento del loro benessere psicofisico.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo dello sport lavora con la scuola primaria e secondaria di primo e secondo grado per programmi di educazione sportiva, con i servizi per l'infan-

zia e l'adolescenza degli Enti locali e i servizi socio-sanitari delle ASL per lo sviluppo di politiche di promozione dello sport, e con le associazioni sportive universitarie. Opera come libero professionista, singolo o nell'ambito di società di consulenza pluridisciplinare che offrono servizi psicologici a società professionistiche delle varie specialità sportive, ai settori giovanili delle varie federazioni sportive, a singoli atleti, ai centri e società di fitness, centri ludico – sportivi di strutture turistico – alberghiere, centri socio-pedagogici di Enti pubblici e privati, impianti sportivi in cui sono svolte attività motorie o di recupero della efficienza psico-fisica, motoria e sportiva. Può operare inoltre come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'università.

La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(Continua...)

PSICOLOGO DELLO SVILUPPO E DELL'EDUCAZIONE

Descrizione della professione

Gli psicologi dello sviluppo e dell'educazione studiano i processi di apprendimento nelle diverse fasi della vita e di comportamenti messi in atto rispetto alle richieste educative nei diversi contesti, nella scuola di ogni ordine e grado, nell'Università e nel sistema di formazione professionale, ma anche nei contesti lavorativi. Si focalizzano su come i processi educativi possano facilitare l'arricchimento e l'integrazione delle conoscenze, lo sviluppo delle capacità di autoregolazione e della motivazione intrinseca ed estrinseca, le strategie cognitive, di *problem-solving* e *decision-making*, la qualità delle interazioni sociali e gli atteggiamenti positivi verso sé stessi e le proprie potenzialità. Egli studia inoltre gli effetti della relazione docente-allievo e delle nuove tecnologie per l'apprendimento; lavora su programmi educativi individualizzati e mirati per la disabilità, sulla diagnosi precoce dei disturbi e deficit di apprendimento, sulla prevenzione e riduzione degli ostacoli all'apprendimento al rendimento scolastico: progetta interventi per permettere un'efficace integrazione sociale nella comunità scolastica. Gli psicologi dello sviluppo e dell'educazione possono lavorare anche come psicologo evolutivo e psicologo scolastico.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo dello sviluppo e dell'educazione può operare in enti che erogano servizi alle comunità e alle persone in età evolutiva, quali ASL, Enti Locali, enti di formazione, centri di orientamento scolastico e professionale, cooperative di servizi educativi, cooperative di servizi sociali, ONG nazionali ed internazionali. Lavora inoltre in comunità socio-educative e terapeutiche di accoglienza e di recupero per adolescenti e giovani, in strutture educative, scolastiche ed extra-scolastiche, scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado. Esercita anche in strutture del circuito penale, in contesti peritali, in organizzazioni e aziende

pubbliche, private e del terzo settore, in società di consulenza come libero professionista singolo o associato, partecipando anche a progetti temporanei di comuni o province, ASL o scuole. Può inoltre operare come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'università.

La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(*Continua...*)

PSICOLOGO DI COMUNITÀ

Descrizione della professione

Lo psicologo di comunità analizza le dimensioni personali e sociali dell'esperienza umana, considerandoli strettamente interconnessi tra loro, analizza le caratteristiche fisiche e psicosociali dei contesti di vita e individua i rischi e le risorse delle comunità su cui poter costruire interventi psicosociali di tipo partecipativo (es. la ricerca-azione e la *community-based research*). Utilizza un'ottica di prevenzione «universale», studia le nuove forme di dipendenza sociale, le differenti forme di sostegno sociale, le reti, i fattori di rischio psicosociale e la resilienza, il senso di comunità, la promozione delle varie forme di *empowerment* e i requisiti per lo sviluppo di comunità competenti. Interviene incrementando le strategie di *coping* anche mediante il riconoscimento e il potenziamento di risorse personali e sociali adeguate, oltre a sviluppare interventi a tutela di minoranze sociali più vulnerabili (es. disoccupati, migranti). Si occupa anche di promozione del benessere nei vari contesti di vita, della tutela della salute fisica e psicosociale dei cittadini delle diverse classi d'età, dell'identificazione di rischi sociali collettivi e di formare gli operatori in vari campi del lavoro sociale e sanitario. Agisce per il miglioramento delle relazioni nel micro-sistema individuale e familiare e di sistemi di ordine superiore, quali gli istituti scolastici, le comunità residenziali, le organizzazioni lavorative, le cooperative, i servizi pubblici degli enti locali, le aziende socio-sanitarie e i quartieri, oltre a intervenire a livello di macro-sistema socioeconomico e socioculturale.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo di comunità lavora come dipendente nei servizi di psicologia delle ASL dislocati anche in Dipartimenti di prevenzione e di salute pubblica, SerT, nei servizi educativi e sociali di enti locali territoriali, come socio di cooperative che offrono servizi sociali, educativi, riabilitativi e di assistenza sanitaria e sociale. Inoltre, esercita come libero professionista, singolo o associato in società di consulenza per l'erogazione di servizi di natura clinica, riabilitativa e di educazione sanitaria nell'ambito delle scuole primarie e secondarie, delle istituzioni assistenziali, delle comunità residenziali, delle organizzazioni di lavoro e della comunità. Infine, lavora come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'università

La legge n. 56/89 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(Continua...)

PSICOLOGO GIURIDICO

Descrizione della professione

Lo Psicologo giuridico lavora nel contesto della giustizia quale medio tra scienze psicologiche, scienze umane e diritto. Si occupa dei processi cognitivi, emotivi e comportamentali rilevanti per l'amministrazione della giustizia, con persone partecipanti al processo giudiziario in qualità di imputati, testimoni, parti lese, avvocati e giudici. Si occupa, inoltre, dei problemi psicologici connessi con l'applicazione e l'adesione individuale e collettiva a norme e regole giuridiche. Lavora in ambito di separazione, divorzio e affidamento di minori, nella mediazione familiare e in materia di adozione nazionale e internazionale. Effettua valutazione dei danni di natura psichica, valutazione dell'invalidità civile, per la concessione della patente e del porto d'armi, valutazione del danno da mobbing. Può lavorare come consulente tecnico di un Giudice o di una delle parti nel corso di un procedimento giudiziario. Può lavorare come Psicologo forense e Psicologo criminale.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo giuridico lavora come libero professionista e consulente in contesti pubblici come i servizi sociali territoriali, i servizi psicologici della ASL, il carcere, il tribunale ordinario, penale, civile, minorile e di sorveglianza e i Centri per la giustizia minorile. Lavora anche in contesti privati come gli studi legali e le strutture del privato sociale e dell'ambito medico-giuridico, in team multidisciplinari composti da Medici Legali, Avvocati e Psichiatri che operano su problematiche legali in ambito familiare, assicurativo e lavorativo. Lavora come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'Università.

La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A. Presso ciascun Tribunale italiano è presente un Albo dei Consulenti Tecnici d'Ufficio del quale possono far parte, a richiesta, professionisti in possesso di determinati requisiti e competenze. La domanda d'inclusione in tale Albo deve essere presentata dal professionista all'Ufficio Ctu del Tribunale presso cui intende svolgere l'attività di consulenza, che cura la revisione periodica e verifica il mantenimento nel tempo dei requisiti necessari all'assunzione degli incarichi. Gli Ordini professionali regionali definiscono specifiche disposizioni per poter svolgere tali tipi di consulenza con determinati requisiti minimi.

(Continua...)

PSICOLOGO MILITARE

Descrizione della professione

Lo psicologo militare studia le persone, i gruppi, le organizzazioni coinvolte nel sistema militare per contribuire al loro benessere e migliorarne la prestazione. Studia i disturbi legati a specifici fattori di stress inerenti ai traumi emotivi, il disadattamento, le psicosi reattive, le operazioni militari, le variazioni nel morale, gli effetti della privazione del sonno, la qualità della leadership in situazioni di emergenza, gli effetti della prigionia. Analizza le reazioni cognitive ed emotive dei soldati sopravvissuti a missioni pericolose, le strategie di *coping* in condizioni avverse, le tecniche per la riabilitazione e il riadattamento. Inoltre, studia la leadership, la performance individuale e di gruppo, le differenze individuali e le competenze per la selezione delle reclute o i passaggi di carriera, la dinamica di gruppo e la coesione all'interno di pattuglie e reparti; egli osserva le tecniche di addestramento di base e specialistico, le motivazioni del personale volontario ed i processi di decisione.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo psicologo militare può lavorare come dipendente nelle Forze Armate nel Corpo Sanitario o come civile attraverso specifici bandi di concorso. Inoltre, può operare presso il Nucleo di Psicologia applicata delle Forze Armate, della Prevenzione Militare, del Ministero della Difesa, della Leva e del Collocamento al Lavoro dei Volontari Congedati. Esercita presso i Centri di selezione e reclutamento nazionale dell'Esercito, della Marina, dell'Aviazione militare e dell'Arma dei Carabinieri e presso i Corpi di sanità delle varie Forze Armate. Infine, opera presso i Consultori psicologici di numerosi Ospedali Militari e di Presidi Militari e le Forze di Completamento, come Ufficiali della Riserva Selezionata.

La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(Continua...)

PSICOLOGO PENITENZIARIO

Descrizione della professione

Lo psicologo penitenziario elabora interventi rieducativi, di reinserimento e risocializzazione del condannato e di riduzione del rischio di recidive. Contribuisce alla definizione di un percorso di trattamento globale del detenuto attuando un trattamento psicologico per il superamento del disagio psichico e/o per abilitare la persona ad un progressivo reinserimento sociale. Inoltre, collabora al Servizio di accoglienza presente negli istituti di pena di maggiori dimensioni per tutelare l'incolumità fisica e psicologica delle persone al primo ingresso nel carcere e rilevare precoci segnali di disagio per la privazione della libertà e i rischi di condotte autolesive. Partecipa al Consiglio di disciplina integrato per valutare l'u-

tilizzo di peculiari sistemi di sorveglianza in rapporto alla pericolosità sociale del detenuto. Si occupa di intervento psicologico dedicato a casi riferibili a stati depressivi, reazioni emotive quali condotte aggressive o disadattative e disturbi di personalità, malattia mentale e rischio di suicidio.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'art. 80 della L. 348/1975 stabilisce che l'amministrazione penitenziaria possa assumere nel proprio organico professionisti esperti in psicologia, servizio sociale, pedagogia, psichiatria e criminologia clinica. Lo psicologo penitenziario lavora nei servizi psicologici della ASL che gestiscono le diverse attività sanitarie di ambito penitenziario, nelle carceri e negli Istituti dell'Amministrazione penitenziaria, attraverso bando pubblico di selezione. Lavora come personale di ruolo dell'Amministrazione Penitenziaria e della Giustizia Minorile, come esperto presso il Tribunale di Sorveglianza e come esperto carcerario. Inoltre, collabora come esperto presso il Tribunale per i Minorenni, come ausiliario del Pubblico Ministero o del Giudice e come esperto dei Centri per la Giustizia minorile.

La legge n. 56/1989 regola la professione di psicologo. Per l'abilitazione all'esercizio della professione è necessario il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo degli Psicologi sezione A.

(*Continua...*)

dal mondo del lavoro

Intervista a Lauro Mengheri – Presidente Ordine Degli Psicologi Della Toscana

L'intervista svolta con il Dott. Mengheri, Presidente OPT, ha contribuito a evidenziare un quadro attualmente positivo della figura dello psicologo, la quale negli ultimi anni si è confrontata con rilevanti mutamenti politico-sociali che hanno contribuito a potenziare profili professionali consolidati ed a plasmare la nascita di nuove figure professionali, aprendo le opportunità di lavoro in contesti finora poco esplorati. Lo psicologo deve essere specialistico ed efficace, cercando di proporre interventi più brevi rispetto al passato per potersi mantenere competitivo sul mercato.

Gli psicologi iscritti all'Ordine della Toscana sono 6079 [dati aggiornati ad Ottobre 2015], di cui ben 6057 sono iscritti nella sezione A dell'albo, dedicata a coloro che hanno compiuto il percorso formativo di 5 anni, hanno effettuato due semestri di tirocinio ed hanno ottenuto l'abilitazione alla professione tramite esame di stato, acquisendo così il titolo di psicologo. I restanti 22 iscritti appartengono invece alla sezione B dell'albo, che corrisponde a coloro che hanno conseguito la laurea triennale in scienze psicologiche, hanno effettuato un semestre

di tirocinio ed hanno ottenuto l'abilitazione alla professione tramite esame di stato, acquisendo così il titolo di dottore in tecniche psicologiche.

La professione di psicologo in Toscana si connota per essere prevalentemente femminile, ben l'81% degli iscritti. Inoltre, 2910 iscritti sono anche psicoterapeuti, mentre 474 iscritti sono anche CTU. La fascia di età maggiormente presente è quella tra i 31 ed i 40 anni (51% degli iscritti), seguita dalla fascia compresa tra i 41 ed i 50 anni (18%), mentre le altre fasce d'età sono comprese tra il 3 ed il 10% degli iscritti. L'incremento medio annuo è di circa il 4%, ma ha raggiunto un picco tra il 2005 ed il 2008 con circa il 12%.

Come ha sottolineato il Dott. Mengheri, la professione di psicologo è indispensabile e non deve configurarsi con una visione puramente clinica/psicoterapeutica, poiché sono presenti numerose opportunità alternative di collocazione. L'ambito scolastico, ad esempio, appare in crescita, confermato dalla presenza dello psicologo in circa il 45% delle scuole presenti in Toscana, il quale offre consulenza e formazione agli insegnanti, sostegno agli studenti, supporto nella redazione dei piani didattici personalizzati, interventi clinici e non. La presenza già consolidata di tale figura manca solo di essere strutturata attraverso una legislazione che attualmente risulta assente. Anche il supporto all'inserimento di soggetti disabili in ambito lavorativo, potenziando le capacità residuali, è un settore che deve essere maggiormente sviluppato dal lavoro dello psicologo.

Altro ambito di forte investimento è il servizio pubblico: attualmente sono presenti 260 psicologi dirigenti nel servizio pubblico di ruolo (dati aggiornati a settembre 2015) e l'Ordine della Toscana sta lavorando per poter incrementare tale numero affiancando lo psicologo al medico di famiglia, poiché ciò permetterebbe di gestire al meglio casi che non richiedono un intervento prolungato, svincolando il medico di famiglia. In questo senso, la figura dello psicologo rappresenta un risparmio per il sistema sanitario.

Altri ambiti fortemente in crescita sono l'ambito giuridico (CTU e CTP), l'ambito della psicologia delle organizzazioni che lavora su formazione e selezione del personale, segmentazione aziendale, stress da lavoro correlato; l'ambito della psicologia delle emergenze, che lavora con le comunità per catastrofi naturali ma anche sul singolo individuo, ad esempio per incidenti stradali con decesso; in questo caso, il lavoro viene svolto sulle vittime, sui familiari, ma anche sugli operatori che intervengono in tali eventi (polizia municipale, polizia stradale, il 118, infermieri ecc.).

Anche la formazione agli operatori (sanitari etc.) è un ambito rilevante per lo psicologo, nel quale rientra anche il counseling psicologico.

Attualmente, le leggi regionali 4 e 28 del 2015 hanno enfatizzato la figura dello psicologo come presenza indispensabile sia sul territorio che nelle aziende ospedaliere. Ciò risulta una base importante per permettere alla figura dello psicologo di consolidarsi sempre maggiormente nel mondo del lavoro.

la condizione occupazionale dei laureati in Psicologia

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016

Psicologia	Laurea triennale	Laurea magistrale
Numero di laureati	339	200
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		
Lavora	35	45,5
Non lavora e non cerca	51,3	24,8
Non lavora ma cerca	13,7	29,7
<i>Lavora per genere (%)</i>		
Uomini	43,2	50
Donne	33,8	45,1
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>		
Autonomo effettivo	6,2	9,3
tempo indeterminato	17,5	28
Contratti formativi	4,1	2,7
Non standard	22,7	24
Parasubordinato	3,1	5,3
Altro autonomo	12,4	9,3
Senza contratto	30,9	21,3
<i>Settore di attività</i>		
Pubblico	16,5	10,7
Privato	67	76
No profit	14,4	13,3

AREA DELLE SCIENZE DELLA FORMAZIONE

a cura di Cristina Cecchini

I professionisti di quest'area sono esperti nell'ambito delle discipline psico-pedagogiche, metodologico-didattiche, tecnologiche e della ricerca. Essi lavorano nell'ambito dei servizi alla persona nell'intero ciclo di vita, ed operano sulle disabilità, sul disagio e la marginalità a vari livelli, anche durante il periodo adolescenziale, sulle nuove forme di devianza sociale, sui problemi della terza/quarta età, ma anche su richieste educative in età adulta. Essi utilizzano strumenti tecnico-operativi necessari per identificare e rilevare la presenza di bisogni educativi/formativi, progettano e realizzano interventi coerenti con le esigenze e le criticità rilevate, verificano e valutano gli esiti, stabiliscono relazioni con il contesto e creano sinergie tra le diverse strutture ed enti coinvolti, oltre che tra professionalità diverse. Possono lavorare nei servizi territoriali, culturali e in quelli socio-educativi pubblici e privati, nelle imprese e nelle organizzazioni. Secondo le previsioni del sistema informativo Excelsior che individuano le tendenze di medio-lungo periodo della domanda di lavoro in Italia, le professioni in questo ambito, nel periodo 2013-2017, subiranno un incremento di entrate dei laureati nell'attività lavorativa pari al 74%.

- ADDETTO ALLA SORVEGLIANZA DI BAMBINI
- CONSIGLIERE DELL'ORIENTAMENTO
- TECNICO DEL REINSERIMENTO E DELL'INTEGRAZIONE SOCIALE
- DOCENTE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
- PROFESSORE DI SCIENZE PEDAGOGICHE
- PROFESSORE DI SCUOLA PRE PRIMARIA
- PROFESSORE DI SCUOLA PRIMARIA
- SPECIALISTA NELL'EDUCAZIONE E NELLA FORMAZIONE DI SOGGETTI DIVERSAMENTE ABILI



ADDETTO ALLA SORVEGLIANZA DEI BAMBINI

Descrizione della professione

Il professionista ha l'incarico di sorvegliare le attività ricreative dei bambini e assisterli per ogni necessità presso le famiglie o le istituzioni; egli intrattiene i bambini e li fa giocare, li accompagna e li segue nei luoghi delle attività quoti-

diane. Tale professionista può lavorare come: addetto alle comunità infantili, animatore di campi estivi per ragazzi, assistente di dopo-scuola, assistente pre-scuola, baby-sitter, operatore di ludoteca, vigilante di bambini, vigilante di colonia.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli addetti alla sorveglianza di bambini possono lavorare presso i servizi educativi pubblici e privati o presso le famiglie. Non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione.

(Continua...)

CONSIGLIERE DELL'ORIENTAMENTO

Descrizione della professione

Il consigliere dell'orientamento valuta le capacità e le attitudini degli individui, informa l'utente e le famiglie sull'attuale situazione del mercato del lavoro, delle opportunità lavorative e dell'offerta educativa e formativa, lo assiste e lo supporta nell'individuazione dei percorsi più adatti alla crescita personale, istruttiva sociale, educativa e professionale. Può lavorare come consigliere di orientamento scolastico e professionale, esperto d'informazione per i giovani, esperto regionale di orientamento al lavoro, orientatore per gli studi universitari, per le scuole superiori e per l'alternanza scuola-lavoro.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I consiglieri dell'orientamento possono lavorare presso le scuole pubbliche e private primarie, secondarie di primo e secondo grado oltre che presso l'università. Può inoltre essere impiegato in enti di formazione, in centri per l'impiego e servizi per il lavoro e in società di consulenza. Non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione di consigliere dell'orientamento.

(Continua...)

DOCENTE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Descrizione della professione

Il docente della formazione professionale insegna la pratica all'interno dell'attività lavorativa e gli aspetti teorici delle discipline connesse ad essa; forma inoltre sull'uso di tecnologie e di attrezzature in centri per la formazione professionale. Offre formazione professionale all'interno dell'obbligo formativo di I livello e formazione post-diploma di II livello, generalmente usufruendo di finanziamenti pubblici. Inoltre, progetta e realizza percorsi di apprendimento in presenza ed a distanza. Infine, offre servizi di orientamento, tutorato, sostegno ed accompagnamento alla scelta lavorativa ed all'inserimento nel contesto lavorativo. Può lavorare come esperto audiovisivo per l'insegnamento.

*(Continua...)***Contesti professionali e accesso alla professione**

I docenti della formazione professionale lavorano presso enti e consorzi di formazione, società di consulenza, centri territoriali permanenti, aziende ed agenzie per il lavoro. Non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione. Esistono però albi regionali dei formatori. Vigge inoltre un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico per i lavoratori dipendenti del comparto della formazione professionale pubblica e di quella privata (enti di formazione e consorzi di formazione), che dedica una sezione alla definizione delle mansioni e delle qualifiche del Settore Formazione.

*(Continua...)***PROFESSORE IN SCIENZE PEDAGOGICHE****Descrizione della professione**

I professori in scienze pedagogiche progettano, dirigono e conducono ricerche in ambito accademico finalizzate a migliorare la conoscenza scientifica o la sua applicazione nell'ambito di riferimento. Insegnano la teoria e la pratica di una o più discipline di cui sono esperti e danno lezioni in una o più classi, definiscono i corsi, i materiali didattici e le attività di laboratorio, organizzano corsi per gli adulti, stimolano la partecipazione degli studenti alle lezioni, assegnano esami ed effettuano valutazioni sull'apprendimento. Inoltre, gestiscono le relazioni con le famiglie e gli altri soggetti rilevanti, coadiuvano il personale specializzato nell'accompagnamento e nel supporto a singoli allievi in situazione di difficoltà cognitiva. Infine, pubblicano articoli e saggi scientifici e partecipano a convegni e conferenze, oltre a collaborare alla definizione dell'organizzazione scolastica, della didattica e dell'offerta educativa e formativa.

*(Continua...)***Contesti professionali e accesso alla professione**

I professori in scienze pedagogiche lavorano nel contesto universitario, in Corsi di Laurea Triennale e/o Magistrale. Possono lavorare anche per scuole universitarie affini (e.g. psicologia, filosofia). Inoltre, lavorano come docenti di ruolo o supplenti nelle scuole secondarie superiori pubbliche e private. Per l'insegnamento di scienze pedagogiche presso scuole medie superiori è necessario conseguire l'abilitazione all'insegnamento tramite il Tirocinio Formativo Attivo (TFA). Il Decreto Ministeriale (D.M. 249/10) sancisce requisiti e modalità della formazione iniziale degli insegnanti della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado. Per insegnare presso i contesti universitari può essere considerato titolo preferenziale (ma non necessario) aver conseguito un dottorato di ricerca.

(Continua...)

INSEGNANTE DI SCUOLA DELL'INFANZIA

Descrizione della professione

I professori di scuola pre-primaria elaborano e realizzano attività didattiche finalizzate a promuovere lo sviluppo fisico, psichico, cognitivo e sociale nei bambini in età prescolare, attraverso il gioco individuale o in gruppo. Essi valutano l'apprendimento dei bambini, partecipano alle decisioni sull'organizzazione scolastica, sulla didattica e sull'offerta formativa, coinvolgono i genitori nel processo di apprendimento dei figli, gestiscono le relazioni con le famiglie e gli altri soggetti rilevanti e sostengono i bambini disabili lungo il percorso d'ingresso nel contesto scolastico.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professori di scuola pre-primaria possono lavorare in scuole statali, paritarie e non paritarie. Essi possono lavorare come insegnanti di asilo nido ed insegnanti di scuola materna.

Per l'abilitazione alla professione è necessaria la laurea in Scienze della Formazione Primaria, abilitante all'insegnamento. Il Decreto Ministeriale (D.M. 249/10) sancisce requisiti e modalità della formazione iniziale degli insegnanti della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado.

(Continua...)

INSEGNANTE DI SCUOLA PRIMARIA

Descrizione della professione

I professori di scuola primaria elaborano attività didattiche finalizzate all'insegnamento della lettura e della scrittura, delle strutture di base del linguaggio, dell'aritmetica della geometria, dei protocolli e dei linguaggi scientifici, della rappresentazione spaziale e temporale degli oggetti, oltre ad organizzare attività dirette allo sviluppo delle capacità psicomotorie, sociali e logiche nei bambini. Effettuano periodicamente prove ed esami per valutare l'apprendimento degli allievi, partecipano alle decisioni sull'organizzazione scolastica, la didattica e l'offerta educativa e formativa e coinvolgono i genitori nel processo di apprendimento dei figli, gestiscono le relazioni con le famiglie e gli altri soggetti rilevanti e sostengono i bambini disabili lungo il percorso scolastico.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I professori di scuola primaria possono lavorare in scuole statali, paritarie e non paritarie.

Per l'abilitazione alla professione è necessaria la Laurea in Scienze della Formazione Primaria, abilitante all'insegnamento. Il Decreto Ministeriale (D.M. 249/10) sancisce requisiti e modalità della formazione iniziale degli insegnanti della

scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado.

(Continua...)

SPECIALISTA NELL'EDUCAZIONE E NELLA FORMAZIONE DI SOGGETTI DIVERSAMENTE ABILI

Descrizione della professione

Gli specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili insegnano a bambini, giovani o adulti con difficoltà di apprendimento e disabilità fisiche e mentali. Elaborano delle attività in relazione ai bisogni specifici dei soggetti che seguono, insegnano agli allievi l'uso di tecniche mirate o di supporti particolari all'apprendimento, li incoraggiano ad acquisire sicurezza in se stessi e nelle loro potenzialità e, compensando le limitazioni poste dalla disabilità, somministrano prove e valutano il grado di apprendimento degli allievi. Partecipano alle decisioni sull'organizzazione scolastica, sulla didattica e sull'offerta educativa e formativa e gestiscono le relazioni con le famiglie e gli altri soggetti rilevanti. Possono lavorare come esperti nell'integrazione dei disabili e insegnanti di sostegno nelle scuole per ciechi/sordi/muti e per diversamente abili, come istruttori per disabili e specialisti dell'integrazione scolastica dei disabili.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili possono lavorare in scuole statali, paritarie e non paritarie. Gli specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili esercitano ai sensi della legge 517/77. Per l'abilitazione alla professione è necessaria la Laurea in Scienze della Formazione Primaria, abilitante all'insegnamento. Il Decreto Ministeriale (DM 249/10) sancisce requisiti e modalità della formazione iniziale degli insegnanti della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado.

(Continua...)

TECNICO DEL REINSERIMENTO E DELL'INTEGRAZIONE SOCIALE

Descrizione della professione

I tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale lavorano a livello preventivo sul disagio di adulti in difficoltà, aiutandoli nel reinserimento sociale e lavorativo, lavorano sull'emarginazione sociale di bambini e adolescenti, sulla riabilitazione di adulti e minori in prigione, in libertà vigilata e fuori dal carcere e operano per agevolare il recupero e il reinserimento di adulti scoraggiati o ritirati dal lavoro. Possono lavorare come addetti all'infanzia con funzioni educative, assistenti di atelier creativo per bambini, assistenti per le comunità infantili, esperti di assistenza agli anziani, esperti di reimpiego dei pensionati e di reinserimento

di ex-carcerati, mediatori interculturali e tecnici per l'assistenza ai giovani disabili.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

I tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale possono lavorare nei servizi educativi, nelle carceri, in case di riposo. Non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione.

(*Continua...*)

dal mondo del lavoro

Intervista a Christopher Mannini – Insegnante di Scuola Primaria

Buongiorno Cristopher. Vorrei che ti presentassi e dicessi due parole su chi sei, quale percorso formativo hai svolto ed i tuoi inizi nel mondo del lavoro.

Sono Cristopher Mannini, mi sono laureato nel 2008 presso l'Università di Firenze in Scienze della Formazione Primaria, che all'epoca si distingueva in percorso per la Scuola Primaria e percorso per la Scuola dell'Infanzia. Ho iniziato l'Università nel 2003 e all'epoca il corso era quadriennale e strutturato nel seguente modo: un biennio comune, sia per chi voleva intraprendere il percorso per diventare maestro di scuola dell'infanzia, sia per chi invece voleva diventare insegnante di scuola primaria, mentre gli ultimi due anni venivano definiti "anni caratterizzanti", ovvero con esami specifici in base al percorso prescelto. Personalmente, ho scelto il percorso per scuola primaria, il quale nell'ultimo anno si suddivideva in tre ulteriori indirizzi: percorso linguistico, percorso matematico e percorso d'inglese. Si poteva dunque scegliere uno dei tre percorsi come approfondimento di un'area disciplinare. Nel mio caso, ho scelto l'area disciplinare della lingua italiana. Gli esami sostenuti sono stati 42 e contemporaneamente ho seguito 8 laboratori didattici, condotti da insegnanti di scuola elementare su argomenti specifici. Ad esempio, ho potuto frequentare un laboratorio sulle metodologie di insegnamento della lingua inglese. Sono previsti inoltre 4 anni di tirocinio presso le scuole, per poter osservare da vicino e, successivamente, poter operare direttamente; essendo i primi due anni in comune con il percorso per la scuola dell'infanzia, il tirocinio veniva svolto in parte presso la scuola primaria e in parte presso la scuola dell'infanzia, mentre gli ultimi due anni venivano effettuati presso la scuola prescelta. In aggiunta, ho scelto di effettuare anche la specializzazione per insegnanti di sostegno, della durata di due anni; specializzazione significa che, attraverso la mia abilitazione, potevo anche accedere all'insegnamento di sostegno. Tale specializzazione avveniva in parallelo con il percorso formativo "classico", si svolgeva durante il terzo e quarto anno di studio e comprendeva sei esami focalizzati sulla disabilità, ovvero corsi di didattica speciale, pedagogia speciale, psicologia clinica, psicologia dell'handicap. Questi esami sono stati i più utili nel mio percorso formativo rispetto ad altri esami maggiormente

generali, quali letteratura italiana; questi ed altri esami maggiormente caratterizzanti, come didattica generale, nel quale si apprendeva come programmare, quali devono essere le competenze di un insegnante e cosa deve saper fare sono stati molto utili a livello pratico. Da un punto di vista pratico, pochi esami fornivano nozioni su come si insegna a leggere e scrivere o su come si insegna la matematica, poiché gli esami tendevano a dare una preparazione di base per permettere ad ognuno di intraprendere il proprio percorso e la propria metodologia. Questo perché, se si conoscono le basi, il percorso si crea da solo. Al contrario, gli esami sul sostegno mi hanno permesso di approfondire al meglio varie tematiche: ad esempio, la Sindrome di Down, cosa si può fare, i limiti. Mi sono laureato a giugno 2008 e già il primo settembre dello stesso anno ho ricevuto il mio primo incarico annuale, ovvero fino al 30 giugno. Sono stato chiamato dal Provveditorato e la mia prima supplenza è stata come insegnante di sostegno. Tale scelta è stata dettata dall'interesse ad approfondire questo campo, anche perché ci sono più possibilità di insegnare come docente di sostegno, e questo è tuttora vero. Le mie prime supplenze, per ben 5 anni, sono state su sostegno, dopo di che sono entrato di ruolo sempre sul sostegno.

Posso chiederti perché ci sono più probabilità di lavorare con una specializzazione in sostegno?

Perché attualmente il Governo sta investendo molto sul sostegno, grazie anche alle nuove normative sui bambini diversamente abili; il Governo sta comprendendo le necessità dei bambini con bisogni speciali, con certificazioni maggiormente stringenti ma allo stesso tempo con una tendenza a offrire personale sempre più specializzato. Inoltre, le certificazioni sono aumentate, poiché alcune sindromi precedentemente non rientravano in alcun quadro, mentre adesso hanno diritto all'assegnazione di un insegnante di sostegno, comportando che attualmente questa sia una figura molto ricercata. Infatti, docenti di classe sono maggiormente disponibili, mentre coloro che hanno la specializzazione in sostegno sono ancora scarsi. Considerando che attualmente siamo circa 90.000 insegnanti di sostegno, il fabbisogno invece dovrebbe essere di 110.000 persone. Mi sento di dire che chiunque prenda tale corso di laurea deve tenere in considerazione alcuni aspetti: il lavoro si trova, è dunque un buon canale per poter lavorare, ma occorre avere pazienza e sapersi confrontare, poiché nella scuola di oggi non ci sono solo insegnanti, ma anche educatori, psicologi, pedagogisti. Si crea dunque un'equipe multidisciplinare ed ognuno deve sapersi confrontare nel rispetto della propria professionalità, alimentando lo scambio e il confronto reciproco. Inoltre, occorre avere tanta passione: si lavora con i bambini, comporta tornare bambini anche noi, ricreare in parte il mondo "magico", pensare come un bambino. Occorre infatti pensare da adulto per gli obiettivi che si vuole conseguire con il bambino che si segue, ma pensare da bambino per come raggiungerli.

Mi sembra di capire che sia importante la cura dell'insegnamento, ma anche la cura della relazione con il bambino.

Esatto, la cura della relazione con il bambino ma anche la cura professionale. Dopo 8 anni di sostegno, ho seguito molte classi e, nonostante abbia acquisito

una certa esperienza, mi ritrovo a ripassare concetti studiati negli anni passati e aggiornarmi attraverso nuovi libri. Come insegnante, è importante non sentirsi mai “arrivato”, occorre mantenersi sempre in aggiornamento. Una cosa che trovo importante dire è che ho incontrato una sostanziale differenza tra insegnanti laureati e non laureati: i laureati hanno una marcia in più, hanno una metodologia diversa di fare ed approcciare il bambino. Ho comunque notato differenze anche tra laureati: mi sento di avere maggior esperienza pratica, grazie soprattutto ai laboratori didattici che ci hanno permesso di svolgere numerose attività pratiche, rispetto ad altre colleghe laureatesi in altre città. Non l’ho notato solo io, ma anche altri colleghi che come me si sono laureati presso l’Università di Firenze, abbiamo maggiore praticità; può succedere che non ricordiamo il nome di un autore o di una tecnica, che altri colleghi conoscono invece alla perfezione, tuttavia da un punto di vista pratico mi sento di dire che ci sentiamo più “allenati”. Devo dire che anche i tirocini svolti nell’arco di 4 anni permettono non solo di osservare il lavoro nelle scuole primarie o dell’infanzia, ma prevedono anche delle ore con un tutor universitario con cui si riflette e si trovano strategie e modalità per affrontare le situazioni scolastiche. So che attualmente il corso di scienze della formazione è cambiato, è quinquennale e non esiste più la divisione tra scuola dell’infanzia e primaria; so che sono previsti tuttora dei laboratori ma maggiormente legati alla disciplina di studio, ovvero forse meno pratici rispetto a prima. In ogni caso, Scienze della Formazione Primaria fornisce delle basi valide per poter insegnare e poter svolgere al meglio questo lavoro. Ribadisco che scegliere tale percorso permette di poter lavorare quasi immediatamente dopo la laurea.

Quindi le prospettive sono buone.

Le prospettive sono molto buone. Esistono delle graduatorie per poter insegnare; le graduatorie ad esaurimento attualmente sono chiuse, si viene inseriti in un’altra graduatoria, di seconda fascia, e da qui si riesce a lavorare, soprattutto se si ha abilitazione e specializzazione in sostegno (è il motivo per cui ho sottolineato questo aspetto prima). Adesso il Governo ha istituito il concorso, così che chi ha la laurea in Scienze della formazione primaria ha anche un punteggio più elevato.

Di conseguenza, la laurea è una marcia in più ma anche un vantaggio concreto in una graduatoria per poter essere assunto prima di altri.

Esatto. In 5 anni io ho ottenuto il ruolo; è vero che la stabilità è arrivata solo dopo 5 anni, ma va considerato che in questi anni ho lavorato sempre con contratto fino a giugno o anche agosto, pagato quindi tutti i mesi dallo Stato. Non tutti i lavori hanno questa sicurezza, è un precariato definito “di lusso”, poiché sai di essere precario ma non per contratti da 3-6 mesi, ma per contratti da 9-12 mesi, per cui ti spetta un assegno di disoccupazione e in più hai la consapevolezza di essere richiamato a settembre. Può darsi che tu non venga richiamato nella stessa scuola, nella stessa classe, però esiste una continuità lavorativa. È importante svolgere un periodo di gavetta, ad esempio prendere i posti rimasti disponibili, adattarsi ad orari di lavoro non ottimali (ad esempio 1 h o 2 h di intervallo nel proprio orario, poiché l’insegnante lavora 22 h settimanali + 2 h di pro-

grammazione, un orario anche agevolato). In ogni caso, confermo che si tratti di un percorso che permette di accedere a molti sbocchi lavorativi.

Secondo te, quali sono le difficoltà maggiori nella tua professione?

Credo che, in qualità di insegnante, occorra essere molto diplomatici con gli adulti: genitori, colleghi, dirigenti talvolta (anche se ho sempre avuto la fortuna di incontrare dirigenti competenti e con cui sono riuscito a confrontarmi al meglio). Inoltre, occorre essere diplomatici anche con tutte le figure che ruotano intorno alla scuola: educatori, pedagogisti, psicologi. La difficoltà non è derivata dal lavoro con i bambini, perché con loro trovi sempre una strada. Il più delle volte, le difficoltà derivano dal rapporto con gli adulti, anche perché a volte si rischia che ognuno rimanga fermo sulle proprie posizioni. Occorre quindi avere buone doti di ascolto, saper ascoltare gli altri e se stessi, e provare anche a fidarsi degli altri, capire se le idee proposte funzionano.

In effetti non è un lavoro che si svolge da soli, ma con gli altri, con i bambini, e devi rendere conto ai responsabili e tutori. Di conseguenza, è un lavoro che comporta relazionarsi con molte figure diverse.

Non solo. Di solito si definisce la scuola primaria “la base di tutto”, è la base della socializzazione, è la base degli apprendimenti futuri, è la base della costruzione del pensiero; in un certo senso, ti senti osservato nel tuo lavoro da varie figure diverse. Inevitabilmente si possono fare degli errori, in buona fede, l'importante rimane mantenere un dialogo e sapersi mettere in discussione. Io sono sicuro di come lavoro, ma se dopo qualche tempo vedo che il metodo applicato non funziona bisogna anche avere il coraggio e l'umiltà di fare un passo indietro e di ripensare ad una migliore strategia. Io dico sempre che non lavoriamo con oggetti ma con bambini e segniamo il loro futuro, nel bene o nel male.

Hai altri suggerimenti da dare a futuri laureati in scienze della formazione?

Fare gavetta, sviluppare le proprie competenze relazionali e professionali ed iniziare a lavorare facendo sostegno, perché permette di sperimentare tante tecniche e situazioni e ti permette di imparare. Inoltre, permette di metterti in discussione, poiché devi creare da solo il percorso da far seguire al bambino. Un'altra cosa che suggerisco di fare è di non perdere mai la passione, né davanti alle difficoltà né davanti ad ostacoli che sembrano insormontabili. Inoltre, soprattutto all'inizio è importante ascoltare molto i colleghi più esperti, perché usciti dall'Università si posseggono molte basi teoriche ma ci manca l'esperienza sul campo. Ascoltare i colleghi non significa che poi occorre seguire necessariamente le loro indicazioni, ma ascoltarli e farsi guidare aiuta, perché aiuta a far vedere superabile una situazione ritenuta insormontabile.

C'è qualcos'altro che ti farebbe piacere aggiungere e che non ti ho chiesto finora?

A chi sta studiando suggerisco di assorbire il maggior numero di nozioni possibile, perché serviranno molto usciti dall'Università. A chi si è laureato e vuole realmente intraprendere questo percorso consiglio di mettersi in gioco, di non avere paura e di non vergognarsi di comportarsi da bambino con i bambini,

perché è proprio la chiave del successo in questo lavoro, ed è una cosa che mi hanno sempre insegnato sin dai tempi dell'Università: pensare da adulto rimanendo bambino. Forse è anche la cosa più difficile del nostro lavoro, perché si pensa che lavorare con dei bambini comportandosi da bambini comporti perdere di autorità. Io non sono mai stato chiamato “Maestro” in 8 anni, sono sempre stato chiamato con il mio nome e, nonostante tutto, mai nessuno mi ha mancato di rispetto. È conquistarsi la fiducia dei bambini che porta ad avere rispetto, e non essere autoritari.

la condizione occupazionale dei laureati in Scienze della Formazione

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016

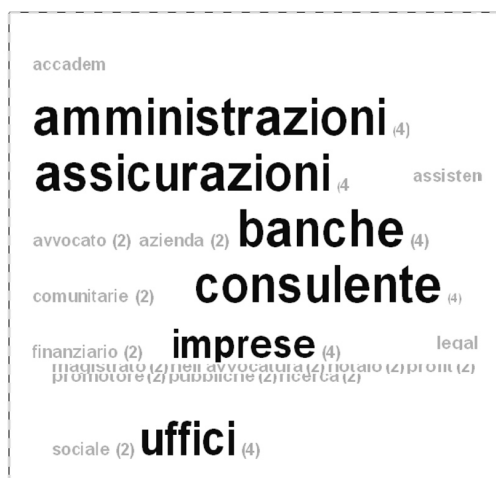
Scienze della Formazione	Laurea triennale	Laurea magistrale	Scienze della Formazione primaria (corso non riformato)
Numero di laureati	1188	439	202
<i>Condizione occupazionale (%)</i>			
Lavora	43,5	52,7	92,7
Non lavora e non cerca	31,8	16,7	1,7
Non lavora ma cerca	24,7	30,6	5,6
<i>Lavora per genere (%)</i>			
Uomini	40,6	46,5	66,7
Donne	44,1	54,4	93,1
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>			
Autonomo effettivo	5,6	9,8	-
tempo indeterminato	18,6	21,3	15,9
Contratti formativi	5,6	9,8	-
Non standard	6,4	6,3	-
Parasubordinato	40	36,2	81,7
Altro autonomo	4,7	9,2	-
Senza contratto	8,6	12,6	0,6
<i>Settore di attività</i>			
Pubblico	9,1	21,3	79,3
Privato	72,5	66,7	17,1
No profit	18,1	11,5	1,8

AREA GIURIDICA

a cura di *Eugenia Corbino e Francesca Degl'Innocenti*

La laurea in Giurisprudenza e le relative competenze offrono una pluralità di opportunità occupazionali. Alle professioni tradizionali – quella dell'avvocatura, della magistratura, della carriera notarile – si affiancano altri potenziali sbocchi lavorativi. Il panorama è particolarmente vasto e comprende, per esempio, la carriera diplomatica o orientata al diritto internazionale, la professione di consulente del lavoro, il giurista di impresa, il mediatore, il funzionario giudiziario, l'agente di assicurazione, il promotore finanziario e altre occupazioni non prettamente giuridiche (per esempio, nei settori commerciali, di marketing o delle risorse umane presso enti e aziende). Le previsioni elaborate dal sistema informativo Excelsior per il periodo 2013-2017 segnalano per il gruppo giuridico un incremento dell'offerta di lavoro negli anni a venire e un ingresso nel mondo del lavoro maggiorato di 610 unità all'anno.

- AVVOCATO
- CONSULENTE DEL LAVORO
- CONSULENTE IN PROPRIETÀ INDUSTRIALE
- GIURISTA D'IMPRESA, DI AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E DEL TERZO SETTORE
- MAGISTRATO
- MEDIATORE
- NOTAIO



AVVOCATO

Descrizione della professione

È il professionista che ha il compito di interpretare le norme giuridiche con l'obiettivo di fornire consulenza e assistenza ai suoi clienti: privati cittadini, imprese, enti e organizzazioni. La sua attività può essere giudiziale (difesa e patrocinio di fronte a un giudice o a un arbitro) e stragiudiziale (assistenza, consulenze, redazione di contratti, etc.). Si tratta spesso di figure specializzate in diversi ambiti: civile, penale, amministrativo, internazionale, diritto del lavoro.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Opera come libero professionista presso uno studio legale singolo o associato.

Regolano l'accesso alla professione la "Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense" di cui alla legge 31 dicembre 2012, n. 247 e i regolamenti attuativi adottati dal Consiglio Nazionale Forense.

Per esercitare la professione, l'avvocato deve essere iscritto a un albo circondariale. I requisiti necessari per richiedere l'iscrizione sono il possesso del diploma di Laurea in Giurisprudenza e il superamento dell'Esame di Stato di abilitazione all'esercizio della professione, che si può sostenere in seguito allo svolgimento di 18 mesi di praticantato, di cui almeno un anno con frequenza continua dopo la laurea e con la possibilità di anticipare l'inizio dello stesso a 6 mesi prima dell'inizio dell'ultimo anno di corso.

(Continua...)

CONSULENTE DEL LAVORO

Descrizione della professione

Libero professionista dell'area giuridico-economica che si occupa di consulenza con competenze specifiche nell'amministrazione del personale subordinato e parasubordinato per conto delle imprese e, in generale, nella gestione dei rapporti di lavoro. I consulenti del lavoro operano per garantire la piena osservanza da parte delle imprese della normativa relativa agli obblighi retributivi, contributivi, fiscali, assicurativi e previdenziali nei confronti dei dipendenti, nonché di quella inerente a igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; agiscono inoltre al fine di garantire il rispetto della *privacy*. Essi svolgono anche funzioni di assistenza e rappresentanza dell'azienda in vertenze extragiudiziali (conciliazioni e arbitrati) e in sede di contenzioso con gli Istituti Previdenziali, Assicurativi e Ispettivi del Lavoro. L'elaborazione dei cedolini paga e il disbrigo dei numerosi adempimenti relativi è sicuramente il servizio maggiormente richiesto dai clienti. Nonostante sia diffusa l'elaborazione delle paghe da parte dei commercialisti, compresa nel pacchetto dei servizi forniti ad un cliente, è da chiarire che queste attività sono poi girate in outsourcing ad un consulente del lavoro.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

È un libero professionista che, nell'esercizio della sua professione, intrattiene relazioni con i clienti e con altre figure professionali operanti in diverse organizzazioni pubbliche e private. Opera prevalentemente presso studi associati oppure individuali. L'esercizio di alcune specifiche attività della professione è consentito anche agli iscritti agli Albi degli Avvocati, dei Dottori Commercialisti, dei Ragionieri e dei Periti Commerciali. Molto spesso accade, quindi, che questi professionisti svolgano una doppia professione. Sebbene sia possibile, la sua assunzione in qualità di lavoratore dipendente all'interno di aziende, associazioni di catego-

ria ed enti pubblici è, di norma, meno frequente. Condizione necessaria per l'esercizio della professione e per l'iscrizione nel relativo Albo è il superamento di un esame di abilitazione. Tale esame può essere sostenuto, previo tirocinio di durata pari a 18 mesi, da coloro che siano in possesso di un diploma di Laurea di primo o di secondo livello in Giurisprudenza, Economia o Scienze Politiche.

(Continua...)

CONSULENTE IN PROPRIETÀ INDUSTRIALE

Descrizione della professione

Il consulente in proprietà industriale può essere un consulente in brevetti o in marchi. Il primo è abilitato a rappresentare un inventore o, più in generale, il titolare di una domanda di brevetto italiano di fronte all'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi; può essere chiamato a svolgere una consulenza tecnica di ufficio o una consulenza di parte nel contenzioso relativo a contraffazione e/o annullamento di un brevetto; svolge attività volte ad agevolare e consentire la registrazione di un brevetto o la nazionalizzazione di un brevetto europeo concesso. Il consulente in marchi, normalmente laureato in materie giuridiche o più spesso avvocato, è abilitato a rappresentare il titolare di una registrazione di marchio.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Si tratta di liberi professionisti che svolgono per conto di una persona fisica o giuridica tutti gli adempimenti previsti dalle norme che regolano i servizi attinenti rispettivamente alla materia dei brevetti per invenzioni o dei marchi. Possono operare per conto di piccole, medie e grandi imprese in molteplici settori di attività, ma anche per Atenei e centri di ricerca, start up e consulenti aziendali. Essi, inoltre, su mandato ed in rappresentanza degli interessati, possono svolgere ogni altra funzione che sia affine, connessa o conseguente a quelle predette. In particolare, gli iscritti nell'Albo dei consulenti in proprietà industriale abilitati – così come gli avvocati iscritti nel rispettivo Albo – possono assumere la rappresentanza degli interessati nelle procedure di fronte all'Ufficio italiano.

In base al D.Lgs. n. 30/2005, il titolo di consulente in brevetti o di consulente in marchi si consegue mediante il superamento di apposito esame di abilitazione per prove scritte ed orali, tendente ad accertare la preparazione teorico-pratica del candidato nel campo specifico dei diritti di proprietà industriale.

È ammessa all'esame di abilitazione qualsiasi persona che: abbia conseguito la Laurea o un titolo universitario di livello Specialistico/Magistrale; abbia conseguito un Diploma o un titolo rilasciato da un Paese membro dell'Unione Europea includenti l'attestazione che il candidato abbia seguito con successo un ciclo di studi post-secondari di durata minima di tre anni o di durata equivalente a tempo parziale, a condizione che il ciclo di studi abbia indirizzo tecnico-professionale attinente all'attività di consulente in proprietà industriale in materia di brevetti d'invenzione e modelli; abbia compiuto presso società, uffici o servizi

specializzati in proprietà industriale almeno due anni di tirocinio professionale effettivo, documentato in modo idoneo.

(Continua...)

GIURISTA DI IMPRESA, DI AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, DEL TERZO SETTORE

Descrizione della professione

Si tratta di figure professionali che uniscono ad una preparazione giuridica di base una formazione fortemente specializzata e che acquisiscono, nelle realtà lavorative in cui operano, anche ruoli manageriali.

A seconda dell'indirizzo scelto, è possibile distinguere fra: A) Giurista d'impresa: collaboratore d'impresa con conoscenze giuridiche o collaboratore di studio professionale operante nel campo dei servizi legali e di consulenza alle imprese (cioè studio di avvocato, notaio, commercialista); dipendente o collaboratore d'impresa bancaria o assicurativa con posizioni di responsabilità; agente d'assicurazione o promotore finanziario. Il giurista d'impresa si occupa di tutelare gli interessi di natura giuridica dell'impresa in cui opera, in tutti i campi del diritto che coinvolgono la vita aziendale. Il suo compito principale consiste nel tradurre, in termini giuridici, le scelte di politica dell'impresa e nel valutare le conseguenze legali delle decisioni gestionali, nonché nel far applicare all'impresa le disposizioni legislative che impongono obblighi all'impresa stessa. B) Giurista di amministrazioni pubbliche: operatore legale di amministrazioni pubbliche, aziende pubbliche ed enti e, in generale, esperto giuridico in tutti i settori in cui si svolge l'attività dell'amministrazione pubblica, al quale è richiesto un aggiornamento costante sulla legislazione nazionale, comunitaria ed internazionale, relativa agli aspetti istituzionali; operatore dell'amministrazione giudiziaria.

L'esperto legale in amministrazioni ed enti pubblici tutela gli interessi di natura giuridica dell'ente in cui opera, in tutti i campi di diritto che coinvolgono l'attività istituzionale. Giurista del terzo settore: operatore nel settore del non-profit, delle ONLUS, delle organizzazioni non governative, dell'associazionismo; si occupa dell'assistenza sociale per l'inserimento o il reinserimento di soggetti svantaggiati o della gestione delle relative organizzazioni, mediante una generale preparazione di contesto (anche sociologica) e una specifica preparazione giuridica nelle materie rilevanti per il terzo settore.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il giurista d'impresa, inserito in grandi o medie aziende, è normalmente un quadro o un dirigente, con una notevole autonomia decisionale, in merito allo specifico ruolo d'interpretazione delle disposizioni legislative da applicare. In genere la sua collocazione è a fianco dell'Amministratore Delegato o del Direttore Generale.

Il giurista di amministrazioni pubbliche opera presso amministrazioni ed enti pubblici. Si pensi anche all'Avvocatura dello Stato, organo legale dello Stato, a

cui sono assegnati compiti di consulenza giuridica e di difesa delle amministrazioni statali in tutti i giudizi civili, penali, amministrativi, arbitrali, comunitari e internazionali; ai ruoli dell'Avvocatura si accede tramite concorso pubblico per esami. Le organizzazioni *non-profit*, le ONLUS, le realtà dell'associazionismo, dell'assistenza sociale costituiscono il contesto di riferimento per il giurista del terzo settore. Non ci sono norme che regolano la professione, nè Albi professionali e/o titoli specifici per avervi accesso. In Italia il giurista d'Impresa, pur se in possesso di tutti i requisiti necessari per iscriversi all'Ordine degli Avvocati, non può essere ammesso a questo Albo perché inquadrato come lavoratore subordinato e non come libero professionista.

(*Continua...*)

MAGISTRATO

Descrizione della professione

Il magistrato ordinario è un funzionario appartenente a un particolare ordine pubblico, la Magistratura. Può svolgere le funzioni di Giudice civile, di Giudice penale o di Pubblico Ministero. Oltre ai magistrati togati, ossia coloro che hanno superato il concorso in Magistratura, svolgono le suddette funzioni anche i magistrati onorari: giudice di pace, giudice onorario di tribunale, vice procuratore onorario.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

I magistrati (togati e onorari) lavorano presso gli uffici di Tribunale, Corte di Appello, Corte di Assise, Corte di Assise d'Appello, Corte di Cassazione, Giudice di Pace, nonché presso la Procura della Repubblica e la Procura Generale della Repubblica. Si diventa magistrato ordinario professionale superando un concorso pubblico per esami. Gli esami consistono in tre prove scritte (in materia di diritto civile, diritto penale e diritto amministrativo) e in una prova orale. Non si può accedere al concorso se si sono già affrontati con esito negativo tre concorsi precedenti. Possono accedere alle prove di selezione coloro che sono in possesso di Laurea in Giurisprudenza e che possiedono uno tra gli ulteriori titoli espressamente indicati nella normativa, fra cui il diploma rilasciato dalla Scuola di Specializzazione per le Professioni Legali, di cui al D.P.R. 162/1982; l'abilitazione alla professione forense; il dottorato di ricerca in materie giuridiche.

(*Continua...*)

MEDIATORE

Descrizione della professione

Il mediatore civile e commerciale è il professionista che interviene nelle controversie assistendo le parti nella ricerca di un accordo amichevole e formulando insieme a loro una proposta per la risoluzione della controversia. Può essere una

persona o un collegio di persone e presta la sua opera presso uno degli organismi accreditati presso il Ministero della Giustizia e controllati dallo stesso dicastero. Il mediatore è dunque una figura con requisiti di terzietà, privo di potere decisorio ma svolgente funzioni dirette a favorire la spontanea conciliazione della lite.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

La mediazione può svolgersi presso enti pubblici o privati, che sono abilitati a svolgere il procedimento di mediazione e iscritti in un registro tenuto presso il Ministero della Giustizia. Un'altra possibilità è quella di costituire autonomamente un organismo di mediazione (associazione, srl, spa, onlus eccetera) e di accreditarlo presso il Ministero. La normativa prevede, oltre a determinati requisiti di onorabilità, che i mediatori possiedano un titolo di studio non inferiore al Diploma di laurea triennale o, in alternativa, siano iscritti ad un ordine o collegio professionale. È richiesto, inoltre, che il mediatore acquisisca una specifica formazione e uno specifico aggiornamento almeno biennale presso determinati enti di formazione, nonché partecipi, nel biennio di aggiornamento ed in forma di tirocinio assistito, ad almeno venti casi di mediazione svolti presso organismi iscritti.

(Continua...)

NOTAIO

Descrizione della professione

Il notaio è un pubblico ufficiale il cui compito specifico è quello di ricevere e/o redigere atti tra vivi e di ultima volontà, attribuire loro pubblica fede, conservarne il deposito, rilasciarne copie, certificati ed estratti. L'atto redatto dal notaio è un atto pubblico.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

È un libero professionista che esercita pubbliche funzioni. L'ordinamento del notariato è regolato con legge 89/1913. Per accedere alla professione notarile è necessario superare un apposito concorso pubblico per esami. Per partecipare al concorso, occorre essere in possesso dei seguenti requisiti: diploma di laurea in giurisprudenza; 18 mesi di praticantato presso un notaio abilitato, di cui almeno un anno continuativo dopo la laurea e con la possibilità di anticipare 6 mesi già nell'ultimo anno del CdL; essere di età inferiore a cinquant'anni e non avere già affrontato con esito negativo tre concorsi precedenti.

(Continua...)

dal mondo del lavoro

Intervista al Dott. Simone Forni – Giurista d'impresa e Consigliere Nazionale dell'Associazione Italiana Giuristi d'Impresa, Responsabile Toscana.

Può descrivermi il suo percorso formativo?

La mia formazione in ambito universitario è quella di una laurea di vecchio ordinamento in Giurisprudenza conseguita con il massimo dei voti e la lode presso l'Università di Firenze, a cui ha fatto seguito la frequenza di un Corso di Perfezionamento [Dottorato di Ricerca] presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

Può illustrarmi i suoi primi passi nel mondo del lavoro e il suo percorso lavorativo?

Ho partecipato a un concorso per la Guardia di Finanza per il servizio militare e sono stato Ufficiale di Complemento, un'esperienza utile perché al suo compimento, dopo aver inviato un po' di *curricula* ed essere diventato Avvocato – in seguito a un percorso di tirocinio presso uno Studio Legale e uno Notarile – ho ricevuto un paio di proposte di assunzione sia da un gruppo bancario che da uno assicurativo.

Ho scelto la seconda opportunità. Sono, dunque, entrato in azienda (La Fondiaria Assicurazioni che adesso è il gruppo Unipol-Sai, il secondo gruppo assicurativo in Italia, leader nel settore assicurativo e con aziende che operano nel settore bancario, medico, in quello immobiliare, nel settore turistico) rivestendo diversi ruoli al suo interno.

Ho comunque continuato anche ad occuparmi di formazione. Sono stato, infatti, professore a contratto presso l'Università di Firenze e autore di varie pubblicazioni. Diciamo che, comunque, la mia passione per la formazione accademica, che mi porto dietro dal percorso di Dottorato, è sempre rimasta.

In cosa consiste oggi il suo lavoro? Di che cosa si occupa?

Con la mia attività costituisco il *trait d'union* tra la professione di Avvocato e quella di Giurista di Impresa. In quanto Avvocato svolgo all'interno dell'impresa l'attività di gestione del contenzioso tributario; ho i mandati da parte delle società del gruppo per difenderle in giudizio davanti al Giudice Tributario.

Come Avvocato interno all'impresa scrivo insieme ai miei collaboratori i ricorsi, le memorie, gli appelli relativi alla cause tributarie, vado alle udienze o coordino i collaboratori che vi partecipano per conto delle molteplici società che formano il gruppo. Ciò fa sì che i contenziosi, tutti di natura tributaria, siano molto variegati. In passato, in particolare nei primi anni di attività, mi sono occupato anche di consulenza interna, di contrattualistica e di contenzioso civilistico.

Le chiedo alcune riflessioni sul suo settore lavorativo e sulla sua professione

Sono da circa quindici anni all'interno dell'Associazione Italiana Giuristi d'Impresa, che ha proprio lo scopo di valorizzare il ruolo dei legali di azienda, perché tale attività, a mio avviso, non ha ancora un adeguato riconoscimento in termini di percorso formativo. Non si capisce perché per fare l'Avvocato, il Notaio

o il Magistrato si debba prevedere un percorso quinquennale di formazione e, invece, per essere legale di azienda, che pure si occupa di persone e di gestire affari che possono essere di milioni e milioni di euro, si debba prevedere un percorso formativo di soli tre anni, a mio parere assolutamente insufficiente.

Sono le aziende stesse a richiedere dei percorsi specialistici, dei master successivi alla Laurea, quando si tratta di selezionare il personale. Io stesso, quando mi è capitato di dover individuare dei collaboratori, ho fatto riferimento a coloro che avevano frequentato dei percorsi di formazione specialistici e di approfondimento successivi al percorso triennale. Si tratta di un aspetto di particolare importanza.

Ci tengo a sottolineare, inoltre, come i legali di azienda hanno una professionalità non inferiore rispetto a quella degli Avvocati del libero foro o dei Magistrati, perché io stesso svolgo all'interno dell'azienda l'attività di *ius postulandi*, cioè di patrocinio in giudizio, come avviene in tutto il resto d'Europa. Quando mi confronto con i miei colleghi all'estero ho un riscontro di questo tipo. In Italia purtroppo tutto questo lo si può fare solo nel settore tributario, perché in quello civilistico c'è una incompatibilità che è priva di senso e che ha solo il nostro Paese. Il fatto di avere questo ruolo dimostra che i giuristi di azienda possono avere una funzione importante non solo nella consulenza relativa alla contrattualistica, ma anche nella gestione del contenzioso dell'azienda stessa.

Inoltre, i Giuristi d'impresa sono anche in grado di fornire un valido contributo a livello accademico, dal momento che molti esponenti della professione sono anche docenti in corsi universitari e svolgono un ruolo particolarmente importante nell'avvicinare gli studenti alle concretezze del mondo del lavoro.

La stessa Associazione Nazionale dei Giuristi d'Impresa, di cui sono consigliere nazionale per la Toscana, ha avviato di recente una propria collana editoriale con l'editore Giuffrè, allo scopo di pubblicare testi giuridici su materie di diritto che riguardano le attività delle imprese, i cui autori sono spesso Giuristi d'impresa che svolgono anche attività di ricerca e docenza.

Ha dei suggerimenti per neolaureati che si preparano ad entrare nel mondo del lavoro?

Il mio consiglio, a coloro che hanno svolto il percorso triennale per Giuristi di Impresa è quello di proseguire con la Magistrale, titolo assolutamente preferenziale per l'inserimento nel mondo delle imprese. In generale, tutte le aziende di medie o grandi dimensioni prediligono, in fase di selezione, i laureati quinquennali.

Un'altra indicazione che mi sento di dare è quella di seguire un corso di specializzazione post Laurea. In particolare, segnalo che l'Associazione Italiana dei Giuristi d'Impresa ha una sua Scuola a Milano particolarmente qualificata. Si tratta di un percorso formativo preferenziale per chi voglia fare tale mestiere e di certo ben valutato dalle aziende a cui ci si propone.

Per incoraggiare chi voglia intraprendere tale carriera, concludo sottolineando che è cosa errata pensare che quella del Giurista d'Impresa sia una professione legale di "secondo livello", al contrario. Si possono, infatti, raggiungere dei livelli di qualità dell'attività che difficilmente un libero professionista – salvo specifici casi – riesce a conseguire.

Intervista al Dott. Antonio D'Alessandro – Collaboratore amministrativo Ufficio Legale Ente di Ricerca (Indire) e fondatore Associazione ELSA Firenze.

Può descrivermi il suo percorso formativo?

Ho conseguito la Laurea Magistrale in Giurisprudenza presso l'Ateneo fiorentino, a cui ha fatto seguito la frequenza della Scuola di specializzazione per le professioni legali. In contemporanea ho svolto la pratica forense presso l'Ufficio Legale dell'Ateneo di Firenze.

Può illustrarmi i suoi primi passi nel mondo del lavoro e quale è stato il suo percorso lavorativo?

La frequenza della Scuola di Specializzazione e la pratica presso l'Ufficio Legale di Ateneo mi hanno permesso di superare le selezioni per un concorso presso un ente pubblico di ricerca [Indire], all'inizio come collaboratore a progetto e subito dopo, grazie a un concorso interno, di esser strutturato.

In cosa consiste esattamente il suo lavoro?

Sono collaboratore amministrativo dell'Ufficio Legale dell'ente. Mi occupo, in via generale, di tutte le problematiche di diritto delle pubbliche amministrazioni e, in particolare, di appalti pubblici, quindi: predisposizione di documentazione di gara, membro di commissioni di gara, membro di commissioni di selezione del personale; una piccola parte del mio lavoro riguarda la rendicontazione di progetti comunitari. Insomma, mi occupo di tutto quello che fa l'ente da un punto di vista strettamente legale.

Le chiedo alcune riflessioni sul suo settore lavorativo e sulla sua professione

Dico semplicemente che mi ritengo fortunato per il fatto di poter svolgere un lavoro per cui mi sono formato e ho studiato, cosa che oggi non è così automatica per chi ha una Laurea in Giurisprudenza. Diciamo che grazie al mio percorso formativo, in particolare quello post laurea, (mi riferisco alla Scuola di Specializzazione) ho avuto la possibilità di avere accesso ad un lavoro in un ente pubblico di cui mi ritengo soddisfatto.

Ha dei suggerimenti per neolaureati che si preparano ad entrare nel mondo del lavoro?

Il suggerimento che do spesso è quello di “prendere di mira” un settore e di iniziare a farlo già durante il percorso universitario, iniziare sin da subito a specializzarsi, avvicinarsi a quel settore e capire fin da subito come ci si accede. Uno dei problemi principali è che alcuni concorsi, penso a Magistratura, Consigliere di prefettura, Avvocato di Stato sono concorsi che non si affrontano con l'improvvisazione, dalla sera alla mattina, ma si preparano; si preparano per tempo. Io avevo già, per una serie di esperienze personali, capito che il mio settore d'interesse era il diritto delle pubbliche amministrazioni. Quindi ho cercato di costruire il mio curriculum percorrendo quella strada, arricchendolo con una serie di esperienze relative a tale ambito, prima fra tutte la scelta di fare la pratica legale presso un ente pubblico, che è stata uno dei requisiti valutati nella mia prima selezione.

Pensa che l'Università aiuti gli studenti ad orientarsi nel mondo del lavoro?

Negli ultimi tempi c'è una maggiore possibilità per gli studenti di avere notizie su determinati percorsi, molto più che in passato. Di recente l'università, grazie alle attività di Job Placement e coadiuvata anche da lavoro delle Associazioni studentesche – sono stato fondatore dell'Associazione Elsa di Firenze che ha dato vita ad incontri di orientamento in tal senso – ha iniziato a fornire una serie di strumenti molto importanti a studenti e laureati, prestando sempre maggiore attenzione a questa tematica. C'è stato dunque un miglioramento e auspico che venga fatto molto altro, anche perché, mi preme sottolinearlo, le occasioni ci sono: il problema è che a volte non se ne ha conoscenza o si arriva impreparati per poterle affrontare al meglio.

la condizione occupazionale dei laureati in Giurisprudenza

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016

Giurisprudenza	Laurea triennale	Laurea magistrale	Laurea magistrale a ciclo unico
Numero di laureati	46	15	432
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		599	320
Lavora	47,2		
Non lavora e non cerca	22,2	33,4	62,4
Non lavora ma cerca	30,6	49,4	14,8
<i>Lavora per genere (%)</i>			
Uomini	33,3	30,2	57,9
Donne	54,2	37,2	66,2
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>			
Autonomo effettivo	11,8	11,8	12,2
tempo indeterminato	35,3	-	1,4
Contratti formativi	5,9	11,2	25
Non standard	35,3	33,7	28,4
Parasubordinato	5,9	7,1	6,8
Altro autonomo	5,9	5,9	5,4
Senza contratto	-	7,1	2
<i>Settore di attività</i>			
Pubblico	23,5	7,7	4,1
Privato	76,5	89,3	91,2
No profit	-	3	4,7

AREA MEDICA

a cura di *Cristina Cecchini, Katia Cigliuti e Margherita Montanari*

Le professioni comprese nell'area "specialisti della salute" contribuiscono ad ampliare e migliorare la conoscenza scientifica ovvero applicano le conoscenze disponibili nel campo della prevenzione, diagnosi, prognosi, cura delle malattie e del mantenimento della salute umana.

Le professioni comprese nell'area "tecnici della salute" pianificano, gestiscono e valutano gli interventi assistenziali infermieristici, garantiscono la corretta applicazione delle prescrizioni diagnostico-terapeutiche, assistono le partorienti e i neonati, eseguono procedure diagnostiche, preparano protesi, orientano a regimi sanitariamente corretti, verificano e controllano l'applicazione delle norme in materia di sicurezza sanitaria negli ambienti pubblici e di lavoro, praticano cure derivate dalla medicina popolare e tradizionale (fonte: Istat). Gli "specialisti della salute", secondo le previsioni del sistema informativo Excelsior, che hanno l'obiettivo di individuare le tendenze di medio-lungo periodo della domanda di lavoro in Italia, registreranno nel periodo 2013-2017 un aumento di domanda sul mercato del lavoro pari al 70%.

- ASSISTENTE SANITARIO
- DIETISTA
- DOTTORE IN SCIENZE FARMACEUTICHE
APPLICATE - CONTROLLO QUALITÀ
- EDUCATORE PROFESSIONALE
- FISIOTERAPISTA
- INFERMIERE
- LOGOPEDISTA
- OSTETRICO
- SPECIALISTA IN SCIENZE MOTORIE E SPORTIVE
- TECNICO DI LABORATORIO BIOMEDICO
- TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA
- TECNICO DI RADIOLOGIA MEDICA
- TECNICO ORTOPEDICO
- TECNICO PER LA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE
E NEI LUOGHI DI LAVORO
- CHIMICO E SPECIALIZZATO IN TECNOLOGIE
FARMACEUTICHE
- FARMACISTA
- MEDICO
- ODONTOIATRA
- SPECIALISTA IN SCIENZE DELL'ALIMENTAZIONE



ASSISTENTE SANITARIO

Descrizione della professione

Gli assistenti sanitari sono operatori che si occupano della prevenzione, della verifica e del controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di

vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene e sanità pubblica e veterinaria. Si occupano della prevenzione, promozione ed educazione alla salute della persona, della famiglia e della collettività. Attraverso dati epidemiologici e socio-culturali, individuano i bisogni di salute e le priorità di intervento preventivo, educativo e di recupero, individuando i fattori biologici e sociali di rischio. Essi progettano e valutano gli interventi di educazione alla salute in tutte le fasi della vita della persona, collaborano alla definizione dei programmi e delle campagne per la promozione e l'educazione sanitaria, collaborano alla formazione e all'aggiornamento degli operatori sanitari e scolastici. Inoltre, realizzano interventi di pianificazione familiare e di educazione sanitaria, sessuale e socio-affettiva e di sostegno alla famiglia, e controllano il rischio infettivo nelle famiglie, nelle scuole e nelle comunità assistite. In più, collaborano agli interventi di promozione ed educazione alla salute nelle scuole, ad esempio prevenzione dell'alcolismo o del tabagismo, educazione alimentare, e partecipano alle iniziative di valutazione e miglioramento alla qualità delle prestazioni dei servizi sanitari.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli assistenti sanitari svolgono la loro attività professionale in strutture, pubbliche o private, in regime di dipendenza o come libero professionista.

La professione di assistente sanitario disciplinata dal D.M. 69/1997 è subordinata al superamento dell'Esame di Stato ed è regolamentata dal Collegio Infermieri, Assistenti Sanitari, Vigilatrici d'Infanzia della Provincia di Firenze.

(Continua...)

DIETISTA

Descrizione della professione

Il dietista è un professionista sanitario che si occupa, in generale, della corretta applicazione dell'alimentazione e della nutrizione. Nel dettaglio, tale professione è rivolta verso la promozione, l'educazione, la prevenzione, la cura e la riabilitazione della salute; l'organizzazione e il coordinamento delle attività specifiche relative all'alimentazione e alla dietetica; la tutela dell'aspetto igienico sanitario del servizio di alimentazione; l'elaborazione di diete; la collaborazione con altri profili per il trattamento dei disturbi del comportamento alimentare; lo studio della composizione di razioni alimentari che soddisfino i bisogni nutrizionali di gruppi di popolazione; la pianificazione dell'organizzazione dei servizi di alimentazione di comunità di sani e di malati. Inoltre, il dietista può svolgere attività didattico-educativa e d'informazione finalizzate alla diffusione di principi di alimentazione corretta.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale del dietista può indirizzarsi verso la libera professione, le strutture sanitarie pubbliche, le strutture sanitarie private, le aziende

di ristorazione collettiva, le aziende alimentari, gli organismi preposti alla tutela igienico sanitaria dell'alimentazione. Il dietista è un professionista sanitario cui competono le attribuzioni previste dal D.M. 744/1994.

(Continua...)

DOTTORE IN SCIENZE FARMACEUTICHE APPLICATE – CONTROLLO QUALITÀ

Descrizione della professione

Il dottore in Scienze Farmaceutiche Applicate – Controllo Qualità è un tecnico di laboratorio che si occupa di predisporre, applicare e assicurare la qualità dei prodotti farmaceutici, galenici, diagnostici, chimico-clinici, cosmetici, dietetici, nutraceutici e alimentari; di realizzare la convalida di analisi, di strumentazione e di processo in tema di farmaci, alimenti, diagnostici, dietetici, nutraceutici, prodotti chimico-clinici e cosmetici; di eseguire analisi di tipo chimico, tecnologico e microbiologico; di condurre analisi ed elaborazioni di dati sperimentali; di operare nel controllo ambientale e nella gestione dell'uso, stoccaggio e smaltimento dei prodotti chimici.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale del dottore in Scienze Farmaceutiche Applicate – Controllo Qualità può indirizzarsi verso la libera professione, i laboratori di analisi pubblici e privati, le aziende sanitarie locali, le industrie, le attività previste dall'iscrizione all'albo professionale dell'ordine dei chimici sezione B. I laureati in Scienze farmaceutiche applicate possono sostenere l'Esame di Stato per Chimico Junior Sezione B e iscriversi all'Albo professionale dell'Ordine dei Chimici (DPR 328/2001, Suppl. Ord. n. 212, GU n. 190/2001).

(Continua...)

EDUCATORE PROFESSIONALE

Descrizione della professione

L'educatore professionale è l'operatore sociale e sanitario che attua specifici progetti educativi e riabilitativi, nell'ambito di un progetto terapeutico elaborato da un'*équipe* multidisciplinare, volti ad uno sviluppo equilibrato della personalità con obiettivi educativi/relazionali in un contesto di partecipazione e recupero alla vita quotidiana; cura il positivo inserimento o reinserimento psico-sociale dei soggetti in difficoltà (D.M. 520/1998). In particolare, tale professionista programma, gestisce e verifica interventi educativi mirati al recupero e allo sviluppo delle potenzialità dei soggetti in difficoltà per il raggiungimento di livelli sempre più avanzati di autonomia; contribuisce a promuovere e organizzare strutture e risorse sociali e sanitarie, al fine di realizzare il progetto educativo integrato; programma, organizza, gestisce e verifica le proprie attività professionali all'interno di servizi socio-sanitari e strutture socio-sanitarie-riabilitative e socio-educative, in

modo coordinato e integrato con altre figure professionali presenti nelle strutture, con il coinvolgimento diretto dei soggetti interessati e/o delle loro famiglie, dei gruppi, della collettività; opera sulle famiglie e sul contesto sociale dei pazienti, allo scopo di favorire il reinserimento nella comunità (D.M. 520/1988). I settori di intervento dell'educatore professionale possono riguardare la disabilità, le tossicodipendenze, la devianza, l'handicap, la salute mentale.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'educatore professionale può indirizzarsi verso la libera professione, le strutture e i servizi socio-sanitari e socio-educativi pubblici e privati, le strutture residenziali e semiresidenziali (quali ad esempio comunità, centri diurni, residenze protette, servizi territoriali, centri di ascolto), le cooperative sociali. Il profilo professionale dell'educatore professionale è stato riconosciuto dal Ministero della Sanità con il D.M. 520/1988.

(Continua...)

FISIOTERAPISTA

Descrizione della professione

I Fisioterapisti sono operatori sanitari che svolgono interventi di prevenzione, cura e riabilitazione nelle aree della motricità, delle funzioni corticali superiori e di quelle viscerali in seguito ad eventi patologici di varia eziologia, congenita o acquisita. In riferimento alla diagnosi e alle prescrizioni del medico elaborano, anche in *équipe* multidisciplinare, programmi di riabilitazione per l'individuazione e il superamento del bisogno di salute del disabile, praticano attività terapeutica per la rieducazione funzionale delle disabilità motorie, psicomotorie e cognitive, utilizzando terapie manuali e massoterapiche. Promuovono l'utilizzo di protesi e ausili e ne verificano l'efficacia, verificano la corrispondenza della metodologia adottata agli obiettivi di recupero funzionale, e svolgono attività didattica e consulenza professionale nei servizi sanitari.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

I fisioterapisti lavorano come dipendenti o liberi professionisti in strutture sanitarie, in particolare in strutture pubbliche quali ospedali, strutture riabilitative post-acute, residenze sanitarie assistenziali, distretti sociosanitari, assistenza domiciliare integrata, o in strutture private quali case di cura a carattere riabilitativo, ambulatori, strutture residenziali private, cooperative. Esercitano come liberi professionisti per assistenza a domicilio, riabilitazione in medicina e traumatologia dello sport o consulenze.

La figura di Fisioterapista è regolamentata dal D.L. 741/1994 e successive integrazioni.

(Continua...)

INFERMIERE

Descrizione della professione

Gli infermieri si occupano dell'assistenza preventiva, curativa, palliativa e riabilitativa, di tipo tecnico, relazionale ed educativo, della prevenzione delle malattie, dell'assistenza dei malati e dei disabili di tutte le età e di educazione sanitaria. Gli infermieri identificano i bisogni di salute della persona e di assistenza infermieristica, e formulano i relativi obiettivi, e garantiscono la corretta applicazione delle prescrizioni diagnostico-terapeutiche. Possono lavorare anche come infermieri pediatrici e vigiliatrici d'infanzia.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'infermiere può lavorare presso il Servizio Sanitario Nazionale per concorso pubblico, presso gli enti di ricerca, le istituzioni sanitarie private e le cliniche universitarie, le Agenzie per la Formazione, le amministrazioni statali ed altri enti regionali e ministeriali. Può lavorare presso case di cura e di riposo, i centri di assistenza e le strutture socio-assistenziali, oltre a poter lavorare nel settore privato negli ambiti di competenza. Può esercitare la libera professione nell'assistenza domiciliare. La professione di infermiere è subordinata al superamento dell'Esame di Stato ed è regolamentata dal Collegio Infermieri, Assistenti Sanitari, Vigiliatrici d'Infanzia (D.M. 739/1994).

(Continua...)

LOGOPEDISTA

Descrizione della professione

Il logopedista lavora sulla prevenzione e sul trattamento riabilitativo delle patologie del linguaggio e della comunicazione in età evolutiva, adulta e geriatrica e svolge attività dirette alla prevenzione, alla cura, alla riabilitazione dell'individuo e del gruppo. Egli studia i fattori alla base dei processi patologici che si sviluppano nelle varie fasi della vita, sui quali focalizza l'intervento riabilitativo e svolge attività educativa e di riabilitazione di tutte le patologie che provocano disturbi della voce, della parola, del linguaggio orale e scritto e handicap comunicativi. In riferimento alla diagnosi e alla prescrizione del medico, elabora, anche in équipe multidisciplinare, un bilancio logopedico per il superamento del bisogno di salute del disabile, pratica attività terapeutica per la rieducazione funzionale delle disabilità comunicative e cognitive, utilizzando specifiche tecniche logopediche di abilitazione e riabilitazione della comunicazione e del linguaggio, verbali e non verbali. Inoltre, propone l'adozione di ausili tecnici, svolge attività didattica e consulenza professionale nei servizi sanitari, verifica la corrispondenza della metodologia utilizzata con gli obiettivi di recupero funzionale.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Egli svolge la propria attività professionale come dipendente o libero professionista in strutture sanitarie, pubbliche o private. Il logopedista è un operatore sanitario cui competono le attribuzioni culturali e professionali previste dal D.M. 742/1994.

(*Continua...*)

OSTETRICO**Descrizione della professione**

Gli ostetrici assistono e supportano la donna nel periodo della gravidanza, durante il parto e nel puerperio, conducono e portano a termine il parto e prestano assistenza al neonato. Collaborano alla realizzazione di interventi di educazione sanitaria e sessuale sia nell'ambito della famiglia che nella comunità, aiutano nella preparazione psicoprofilattica e nella preparazione ed assistenza ad interventi ginecologici. Si occupano della prevenzione e diagnosi dei tumori della sfera genitale femminile, gestiscono programmi di assistenza materna e neonatale, e sono in grado di individuare situazioni potenzialmente patologiche che richiedono l'intervento medico e di praticare misure di emergenza.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'ostetrico può lavorare in strutture sanitarie pubbliche quali i servizi territoriali, domiciliari e/o ospedalieri, gli Ambulatori ed i Consultori. Inoltre, esercita in strutture sanitarie private, quali cliniche private, studi o ambulatori, scuole, aziende farmaceutiche, farmacie, ed a domicilio, anche come libero professionista. La professione di ostetrico è subordinata al superamento dell'Esame di Stato ed è regolamentata dal Collegio delle Ostetriche (legge 903/1977).

(*Continua...*)

SPECIALISTA IN SCIENZE MOTORIE E SPORTIVE**Descrizione della professione**

Gli specialisti in scienze motorie addestrano l'individuo o il gruppo alla pratica di discipline sportive, valutano le condizioni fisiche dell'allievo e lo allenano fisicamente. Inoltre organizzano eventi e competizioni sportive, dirigono le attività sportive di palestre e di strutture simili, seguono le *performance* e la crescita sportiva degli atleti e li preparano fisicamente alle competizioni, curandone la motivazione. Definiscono le strategie di gara, rilevano infrazioni alle regole del gioco e decidono le penalità in accordo con i regolamenti. Possono lavorare come: *coach*, coordinatori di attività motorie per soggetti anziani e disabili, personale tecnico presso palestre e centri di recupero post-riabilitativo, osservatori sportivi, istruttori, allenatori e tecnici sportivi, arbitri e giudici di gara.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Lo specialista in scienze motorie può lavorare presso le scuole, le organizzazioni sportive, le palestre e centri sportivi. Può esercitare la libera professione. Nel solo caso in cui si sia interessati all'insegnamento nelle scuole secondarie di primo e di secondo grado della disciplina "Scienze motorie e sportive" l'abilitazione alla professione si consegue attraverso lo svolgimento del Tirocinio Formativo Attivo (TFA) comprensivo dell'esame con valore abilitante (D.M. 249/2010).

(Continua...)

TECNICO DI LABORATORIO BIOMEDICO

Descrizione della professione

I tecnici di laboratorio biomedico applicano i protocolli sanitari per la realizzazione, applicazione e addestramento all'uso di protesi dell'apparato locomotorio e uditivo, per l'assistenza nelle terapie sulla circolazione extracorporea ed emodinamica e per le attività di educazione all'igiene orale e alimentare. Inoltre, applicano i protocolli sanitari nella prevenzione, valutazione e riabilitazione del sistema uditivo, nelle attività diagnostiche e terapeutiche che utilizzano radiazioni ionizzanti, energie termiche, ultrasoniche e a risonanza magnetica, nelle patologie del sistema nervoso, e nelle attività di ricerca biomedica e biotecnologica. Possono lavorare come tecnici di radiologia medica per immagini e radioterapia, tecnici di neurofisiopatologia, igienista dentale, tecnici audiometrici e tecnici per audioprotesi.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il tecnico di laboratorio biomedico lavora come dipendente o libero professionista in strutture di laboratorio pubbliche e private, quali università, enti di ricerca pubblici e privati, strutture sanitarie, industrie biotecnologiche, chimico-farmaceutiche, agro-alimentari, agro-chimiche e laboratori di analisi e controllo qualità. La professione di tecnico sanitario di radiologia è subordinata al superamento dell'Esame di Stato e regolamentata dal *Collegio Professionale dei Tecnici di Radiologia*. La professione di tecnico di laboratorio è consentita, allo stato attuale, dal conseguimento del titolo che ha valore, pertanto, di Esame di Stato. L'iscrizione alla *Federazione Italiana Tecnici di Laboratorio* ha valore di elenco volontario degli associati.

(Continua...)

TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA

Descrizione della professione

Il tecnico di neurofisiopatologia è l'operatore sanitario che svolge la propria attività nell'ambito della diagnosi delle patologie del sistema nervoso, applicando

direttamente, su prescrizione medica, le metodiche diagnostiche specifiche in campo neurologico e neurochirurgico (elettroencefalografia, elettroencefalografia poligrafia, potenziali evocati, ultrasuoni). Tale professionista applica le metodiche più idonee per la registrazione dei fenomeni bioelettrici, con diretto intervento sul paziente e sulle apparecchiature ai fini della realizzazione di un programma di lavoro diagnostico-strumentale o di ricerca neurofisiologica predisposto in stretta collaborazione con il medico specialista; gestisce compiutamente il lavoro di raccolta e di ottimizzazione delle varie metodiche diagnostiche, sulle quali, su richiesta deve redigere un rapporto descrittivo sotto l'aspetto tecnico; ha dirette responsabilità nell'applicazione e nel risultato finale della metodica diagnostica utilizzata; impiega metodiche diagnostico-strumentali per l'accertamento dell'attività elettrocerebrale ai fini clinici e/o legali; provvede alla predisposizione e controllo della strumentazione delle apparecchiature in dotazione (D.M. 183/1995).

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale del tecnico di neurofisiopatologia può indirizzarsi verso la libera professione, le strutture sanitarie pubbliche, le strutture sanitarie private, i laboratori di neurofisiopatologia del Sistema Sanitario Nazionale, i laboratori diagnostici privati, le imprese industriali-commerciali di apparecchiature neurofisiologiche. Il tecnico di neurofisiopatologia è un operatore sanitario cui competono le attribuzioni previste dal D.M. 183/1995 e per il quale non è prevista l'iscrizione ad alcun albo professionale. Il semplice titolo di studio è pertanto sufficiente a consentire l'esercizio della professione.

(Continua...)

TECNICO DI RADIOLOGIA MEDICA

Descrizione della professione

Il tecnico di radiologia medica è un operatore delle professioni sanitarie dell'area tecnico-diagnostica e dell'area tecnico-assistenziale. Tale professionista è autorizzato a espletare indagini e prestazioni radiologiche e in particolare tutti gli interventi che richiedono l'uso di sorgenti di radiazioni ionizzanti, sia artificiali che naturali, di energie termiche, ultrasoniche, di risonanza magnetica nucleare nonché gli interventi per la protezione fisica o dosimetrica. Inoltre, il tecnico sanitario di radiologia medica partecipa alla programmazione e organizzazione del lavoro nell'ambito della struttura in cui opera nel rispetto delle proprie competenze; programma e gestisce l'erogazione di prestazioni polivalenti di sua competenza in collaborazione diretta con il medico radiodiagnosta, con il medico nucleare, con il medico radioterapista e con il fisico sanitario, secondo protocolli diagnostici e terapeutici preventivamente definiti dal responsabile della struttura; è responsabile degli atti di sua competenza, in particolare controllando il corretto funzionamento delle apparecchiature a lui affidate, provvedendo alla eliminazione di inconvenienti di modesta entità e attuando programmi di verifica e con-

trollo a garanzia della qualità secondo indicatori e standard predefiniti (D.M. 746/1994).

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale del tecnico di radiologia medica si indirizza verso la libera professione, le strutture sanitarie pubbliche o private, le industrie che producono elettromedicali per la radiodiagnostica, la radioterapia e la medicina nucleare. Il profilo professionale del tecnico di radiologia medica è stato riconosciuto dal Ministero della Sanità attraverso il D.M. 746/1994. Per l'esercizio di tale professione è necessaria l'iscrizione al Collegio dei Tecnici Sanitari Radiologia Medica.

(Continua...)

TECNICO ORTOPEDICO

Descrizione della professione

Il tecnico ortopedico realizza, su prescrizione medica, la costruzione e l'adattamento, l'applicazione e la fornitura di protesi, ortesi e di ausili sostitutivi, correttivi e di sostegno dell'apparato locomotore mediante il rilevamento sul paziente di misure e modelli. Egli aiuta il disabile all'uso delle protesi e delle ortesi applicate e svolge, in collaborazione con il medico, assistenza tecnica per la fornitura, la sostituzione e la riparazione delle protesi e delle ortesi applicate. Inoltre, collabora con altre figure professionali al trattamento multidisciplinare previsto nel piano di riabilitazione.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il tecnico ortopedico lavora come dipendente o libero professionista presso strutture sanitarie pubbliche o private ed aziende ortopediche. La professione di tecnico ortopedico non prevede, allo stato attuale, l'iscrizione ad alcun albo professionale. Il semplice titolo di studio è pertanto sufficiente a consentire l'esercizio della professione. L'iscrizione all'Associazione Nazionale Tecnici Ortopedici ha valore di semplice e volontario elenco degli associati.

(Continua...)

TECNICO PER LA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO

Descrizione della professione

Il tecnico per la prevenzione ambientale e nei luoghi di lavoro è responsabile delle attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene di sanità pubblica e veterinaria. Inoltre effettua il rilascio di autorizzazioni o di nulla osta tecnico-sanitari per attività soggette a controllo, e notifica le irregolarità rilevate. Effettua rilievi o misurazioni strumentali, controlla gli

ambientanti di vita e di lavoro e la rispondenza delle strutture in relazione alle attività ad essi connesse, le condizioni di sicurezza degli impianti, la qualità degli alimenti e bevande, i prodotti cosmetici, l'igiene e la sanità veterinaria. Inoltre, collabora con l'amministrazione giudiziaria per indagini sui reati contro il patrimonio ambientale, sulle condizioni di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e sugli alimenti, e conduce inchieste su incidenti sanitari ed infortuni. Offre servizi di didattica e consulenza professionale nei servizi sanitari in tema di sicurezza sul luogo di lavoro.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

I tecnici per la prevenzione ambientale e nei luoghi di lavoro svolgono la loro attività professionale sia nel settore pubblico, presso il Servizio Sanitario Nazionale, nelle Agenzie di Protezione Ambientale Regionali, nei Servizi di Prevenzione e Protezione di Enti e Aziende pubbliche, che in quello privato negli ambiti di competenza e/o in regime di libera professione. La professione di tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro è consentita, allo stato attuale, dal conseguimento del titolo che ha, pertanto, valore di Esame di Stato. L'iscrizione all'Albo Nazionale dei Tecnici della Prevenzione ha valore di mero elenco degli associati.

(*Continua...*)

CHIMICO E SPECIALIZZATO IN TECNOLOGIA FARMACEUTICA

Descrizione della professione

Il dottore in Chimica e Tecnologie Farmaceutiche si occupa della progettazione, dello sviluppo, della preparazione e del controllo del farmaco e delle preparazioni medicinali secondo le norme codificate nelle farmacopee. L'inserimento occupazionale del dottore in Chimica e Tecnologie Farmaceutiche si indirizza in generale nel settore industriale farmaceutico. I principali sbocchi professionali sono quello di farmacista o di chimico farmaceutico. Nello specifico, dopo l'abilitazione professionale allo svolgimento della professione di farmacista, tale professionista può trovare impiego presso i laboratori di controllo e analisi dei medicinali, i laboratori di produzione delle specialità medicinali e dei prodotti cosmetici, i laboratori di analisi pubblici e privati, le farmacie, la libera professione. In seguito all'abilitazione professionale allo svolgimento della professione di chimico, invece, tale professionista può trovare impiego presso i laboratori chimici pubblici e privati, le farmacie, la libera professione.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

La professione di farmacista è subordinata al superamento dell'Esame di Stato ed è regolamentata dall'*Ordine dei Farmacisti* (Direttiva CEE 85/432). La professione di chimico è abilitata dal superamento dell'Esame di Stato e regolamentata dall'*Ordine Nazionale dei Chimici* (DPR 328/2001, Suppl. Ord. n. 212, GU n. 190/2001). Il dottore in Chimica e Tecnologie Farmaceutiche si può iscri-

vere alla sezione B dell'albo professionale dei Chimici con il titolo professionale di Chimico Junior.

(*Continua...*)

FARMACISTA

Descrizione della professione

Il farmacista è un esperto del farmaco e dei prodotti per la salute (presidi medico-chirurgici, articoli sanitari, cosmetici, dietetici, prodotti erboristici, prodotti diagnostici e chimico clinici e altro) che svolge un ruolo importante di connessione tra paziente, medico e strutture della sanità pubblica, collaborando al monitoraggio dei farmaci sul territorio e fornendo indicazioni sul corretto utilizzo dei farmaci. Tale professionista è preposto al controllo dell'*iter* che i medicinali compiono dalla loro produzione fino all'introduzione in uso nella popolazione. In particolare, il dottore in farmacia si occupa della preparazione, del controllo, dell'immagazzinamento, della conservazione, della distribuzione di medicinali; della diffusione di informazioni e consigli nel settore dei medicinali, dei prodotti cosmetici, dietetici, nutrizionali e erboristici; della formulazione, della produzione, del confezionamento, del controllo di qualità, stabilità e valutazione tossicologica dei prodotti cosmetici; della produzione di fitofarmaci, antiparassitari e presidi sanitari; dell'analisi e del controllo delle caratteristiche fisico-chimiche e igieniche di acque minerali; dell'analisi e del controllo di qualità di prodotti destinati all'alimentazione; della produzione e del controllo di dispositivi medici e presidi medicochirurgici.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale del farmacista si può indirizzare verso le farmacie pubbliche, le farmacie private, le farmacie ospedaliere, gli uffici e servizi farmaceutici delle Asl, le amministrazioni pubbliche, le forze armate, la Croce Rossa, gli istituti di pena, l'università, le case di cura, le aziende per la produzione e il commercio di medicinali per uso umano, le aziende per la produzione e il commercio di prodotti cosmetici, le aziende di produzione di prodotti fitosanitari, le aziende di produzione e commercio di medicinali per uso veterinario, le aziende di produzione di premiscele e mangimi medicati, gli esercizi commerciali autorizzati alla vendita di medicinali non soggetti a prescrizione medica e di medicinali veterinari, le erboristerie, i laboratori pubblici di analisi bromatologiche e merceologiche (D. Lgs. 258/1991). Questo professionista può inoltre collocarsi come referente area *marketing* presso aziende farmaceutiche, come *clinical monitor*, con una specializzazione nello studio clinico dei farmaci presso aziende farmaceutiche o come informatore scientifico. Colui il quale intendesse invece avviare un'attività in proprio deve ottenere la concessione pubblica e acquisire l'idoneità alla titolarità. L'esercizio della professione di Farmacista è regolato dalle leggi dello Stato.

(*Continua...*)

MEDICO

Descrizione della professione

Il medico svolge la propria attività nei vari ruoli e ambiti professionali clinici, sanitari e bio-medici. Tale attività è rivolta al mantenimento dello stato di salute dell'individuo, inteso come una situazione caratterizzata da un completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplicemente dall'assenza di malattia. Il medico si occupa di diagnosticare, trattare e curare le malattie, le disfunzioni e le lesioni; di attuare misure per la diagnosi precoce di patologie gravi in pazienti a rischio; della prescrizione di farmaci, terapie e esami clinici; di interventi di prevenzione; del decorso delle patologie e delle relative cure; di affrontare i problemi sanitari dal punto di vista preventivo, diagnostico, prognostico, terapeutico e riabilitativo.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale del medico si può indirizzare verso la libera professione, le strutture ospedaliere pubbliche, gli istituti di cura privati, i laboratori di analisi, l'industria chimico-farmaceutica, le unità locali socio-sanitarie, i centri specialistici, le organizzazioni sanitarie e umanitarie. La professione di medico è subordinata al superamento dell'Esame di Stato ed è regolamentata dall'Ordine dei Medici, Chirurghi e Odontoiatri.

(Continua...)

ODONTOIATRA

Descrizione della professione

L'odontoiatra svolge attività inerenti la diagnosi e la terapia delle malattie e anomalie congenite e acquisite dei denti, della bocca, delle mascelle e dei relativi tessuti. Tale professionista, inoltre, si occupa della prevenzione e della riabilitazione odontoiatriche e della prescrizione dei medicinali necessari all'esercizio della professione.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dell'odontoiatra si può indirizzare verso la libera professione, le strutture ospedaliere pubbliche, gli ambulatori pubblici, gli studi convenzionali con il SSN, gli istituti di cura privati. La professione di odontoiatra è subordinata al superamento dell'Esame di Stato ed è regolamentata dall'Ordine dei Medici, Chirurghi e Odontoiatri. Presso ogni Ordine dei Medici e Chirurghi è istituito un separato albo professionale per l'iscrizione di coloro che sono in possesso della laurea in Odontoiatria e Protesi Dentaria (legge 409/1985 e successive modificazioni).

(Continua...)

SPECIALISTA IN SCIENZE DELL'ALIMENTAZIONE

Descrizione della professione

Lo specialista in scienze dell'alimentazione si occupa della progettazione, della gestione e dello sviluppo di studi scientifici di ricerca nel campo della scienza dell'alimentazione; della progettazione, dello sviluppo e della valorizzazione di prodotti alimentari; della gestione dell'informazione relativa alle indicazioni nutrizionali e sulla salute; dello sviluppo dei sistemi di certificazione; della prevenzione delle condizioni di salute; della progettazione e della gestione di programmi di valutazione e sorveglianza nutrizionale; della sperimentazione di nuove tecnologie per nuovi alimenti; della valutazione delle caratteristiche nutrizionali degli alimenti.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Molti sono gli sbocchi occupazionali dello specialista in scienze dell'alimentazione: specialista della salute, nutrizionista, biotecnologo alimentare, ricercatore nel campo della scienza dell'alimentazione, consulente scientifico per aziende del settore agro-alimentare. Questa figura professionale si può dunque indirizzare verso gli istituti di ricerca pubblici, gli istituti di ricerca privati, le aziende alimentari, le aziende dietetiche, le aziende farmaceutiche, le aziende di ristorazione, la libera professione, la sanità pubblica. La professione è subordinata al superamento dell'Esame di Stato ed è regolamentata dall'Ordine dei Biologi. Lo specialista in scienze dell'alimentazione si può iscrivere alla sezione A del suddetto Albo con il titolo professionale di biologo (D.P.R. 328/2001).

(Continua...)

dal mondo del lavoro

Intervista a Claudia Fusii – Laureata in Scienze Motorie, Libero Professionista in Massofisioterapia e Osteopatia

Buongiorno Claudia. Vorrei che ti presentassi e dicessi due parole su chi sei, quale percorso formativo hai svolto ed i tuoi inizi nel mondo del lavoro.

Sono Claudia Fusi, ho 30 anni, ho iniziato il mio percorso formativo nel 2006 circa. Ho iniziato con un corso di laurea triennale in Scienze Motorie dell'Università di Firenze, conseguendo la laurea nel 2008. Tale corso prevede lo studio del corpo umano e la scienza del movimento. Successivamente, ho conseguito la laurea specialistica nel 2011. Scienze Motorie ha una grande potenzialità ed un grande campo d'azione: va considerato infatti che, nel XXI secolo, le persone stanno molto più attente al proprio corpo, lo curano molto di più. Anche in un'ottica futura, è un settore che appare molto ricercato e comunque sempre in evoluzione. Esiste la possibilità di effettuare varie mansioni, sempre inerenti alla sfera del movimento; ad esempio, lavorare nelle palestre, fare l'insegnante di

Educazione Fisica, lavorare come Personal Trainer. Tutto quello che sta alla base della salute della persona. Dopo la triennale, è possibile fermarsi oppure specializzarsi in due corsi di laurea: un indirizzo maggiormente sportivo o un indirizzo sanitario. Infatti, l'aspetto interessante della Scuola di Scienze Motorie consiste nella possibilità di affiancare gli sportivi, gli atleti, diventare preparatori, oppure nella possibilità di seguire un percorso più sanitario, scelta che ho seguito, ovvero il corso di Attività Preventive ed Adattive. Attraverso le competenze di base che si acquisiscono sul corpo umano, ed attraverso la conoscenza della scienza del movimento, vi è la possibilità di approcciarsi anche ad altre specializzazioni. Ad esempio, ho scelto di iniziare il corso di Osteopatia della durata di 6 anni, che si intraprende dopo la laurea (anche triennale), ed ho conseguito il titolo nel 2014. Tale corso si incentra sulla terapia manuale, manipolativa; rispetto alle altre medicine convenzionali, tale disciplina non è riconosciuta dal sistema italiano. Nel 2013 invece ho terminato la scuola di Massofisioterapia, la quale mi ha fornito ulteriori conoscenze dal punto di vista sanitario (sono diventata infatti operatore sanitario con tale scuola) e le competenze acquisite sono state finalizzate al campo fisioterapico e riabilitativo.

Il Massofisioterapista è una figura maggiormente riconosciuta?

In campo sanitario ho un maggior riconoscimento e mi permette di essere più operativa. Mentre attraverso la scuola di Scienze Motorie non posso intervenire su persone e casi patologici, attraverso la Scuola in Massofisioterapia posso lavorare anche su tali casi.

Si può dire che il Massofisioterapista può “curare”?

Con la Massofisioterapia, tutto ciò che viene fatto è a livello terapeutico e curativo. Invece, con la Scuola di Scienze Motorie, l'operato è solo di benessere e prevenzione.

Prevenzione primaria quindi, a largo spettro su tutta la popolazione, cercando di prevenire l'insorgere di un qualsiasi disturbo.

Sì.

Mi sembra di capire che la figura di Massofisioterapista tuteli maggiormente la professione lavorativa rispetto alla figura di Osteopata.

Absolutamente sì. La figura dell'osteopata è attualmente “ambigua”, non si sa dove può essere inserita e, non essendo ancora riconosciuta, non è stato stabilito se le tecniche manipolative possano essere definite terapeutiche. Infatti, se non è decretato dal sistema italiano, non può esercitare attività di cura e non può attualmente lavorare con la patologia della persona. Essendo una figura “extra”, sta al paziente la scelta di affidarsi a tale specialista o meno. È difficile, ma sta crescendo la volontà di integrare maggiormente questa figura nel campo della medicina, tant'è che anche alcuni medici stano riconoscendo tale figura. Tuttavia, da un punto di vista legale, non è ancora stata riconosciuta ufficialmente.

Quindi non esiste a livello legislativo una normativa che stabilisca quali attività sono assegnate in modo esclusivo all'Osteopata.

Esatto, mentre un diploma in Massofisioterapia permette una tutela della professione.

Quindi al momento stai esercitando maggiormente come Massofisioterapista?

I titoli che ho conseguito finora mi hanno arricchito, non sento di mettere in atto solo le competenze di Massofisioterapista, di Osteopata o di Scienziato Motorio, ma le utilizzo tutte in ogni caso diverso che mi trovo a trattare. Questa è la cosa più bella del fatto di aver conseguito titoli diversi.

Potresti descrivere il percorso che ti ha portato ad iniziare la professione? Uscita dall'università, come hai iniziato a lavorare?

Dato che il primo titolo conseguito è stato Scienze Motorie, essendo molto ricercato, ho iniziato in primis nel campo del fitness, con corsi ecc. Successivamente, mi sono approcciata a corsi sanitari, incontrando pazienti con patologie conclamate, ed in seguito al conseguimento del titolo in Massofisioterapia, sono entrata in una clinica privata come fisioterapista. Infine, conseguito il diploma in Osteopatia, attraverso lo studio privato nel quale attualmente lavoro, posso esercitare anche quest'ultima disciplina.

Dunque attualmente eserciti come libera professionista. È stata una tua scelta sin da subito?

In questo ambito lavorativo, anche con la laurea in Scienze Motorie, è piuttosto difficile reperire un ambiente in cui sia possibile lavorare come dipendente. Sono figure incentrate sulla libera professione, come il personal trainer... A meno che non si decida di insegnare educazione fisica nelle scuole.

Dal tuo punto di vista, il tuo settore di riferimento si è sviluppato negli ultimi anni? Intendo a livello lavorativo.

Se dovessi fare un pronostico, partendo dal presupposto che la Sanità è un servizio sempre richiesto, il settore del fitness e delle Scienze Motorie ha un potenziale enorme e tenderà sempre a crescere. Difatti, è stato anche incrementato il numero massimo di iscritti al corso di laurea in Scienze Motorie, da 100 a 150 posti. Inoltre, è indicativo anche l'aumento di aperture di nuove palestre.

Quindi se dovessimo definire i vari contesti professionali in cui lavorare, quali potremmo indicare?

Si esercita la libera professione presso il proprio studio privato o all'interno di strutture. In questo modo si lavora.

Ad esempio, cliniche, palestre...?

Sì, esatto.

Se dovessi dare dei suggerimenti agli studenti che scelgono di intraprendere il percorso di Scienze Motorie o indirizzi affini, cosa diresti loro per poter iniziare la professione?

È un ambiente molto bello anche se molto difficile; sono professioni che danno molta soddisfazione, migliorano l'autostima, ma sono professioni sempre in evoluzione e in crescita, che non permettono di stare "fermi" o di adagiarsi sulle competenze già acquisite. La richiesta è alta, ma occorre darsi da fare, e non si può pensare che, uscendo dall'Università, il giorno dopo si troverà lavoro.

Non è assolutamente scontato, occorre mantenersi in continuo aggiornamento, evolvere la propria professione e guadagnarsi ogni giorno la propria posizione. Tale aspetto non deve sconcertare, ma deve essere visto come stimolo.

Immagino il paziente tipico che si rivolge a voi e che, se soddisfatto, ritorna. Può darsi che anche da questo derivi la continuità del lavoro.

Certo, per questo dico sempre che il paziente si trova, ma occorre anche sapere come mantenerlo. Proporzionale alla capacità di intervento del professionista sul paziente vi è anche la capacità di creare una continuità nel lavoro.

Stavo pensando che potrebbe avere un ruolo importante anche l'aspetto relazionale con il paziente.

Certo, deve crearsi alla base un rapporto, uno scambio empatico ed un'affinità tra professionista e paziente, essendo una professione che comporta un rapporto anche "intimo", di contatto fisico durante le tecniche manipolatorie, ci vuole molta affinità ed empatia. Talvolta, le situazioni in cui tali aspetti non si attivano non permettono il raggiungimento del risultato prefissato con il paziente.

Durante il percorso formativo, esistono degli esami inerenti a tali aspetti?

Sì, esistono alcuni esami di Psicologia. Inoltre, in altri esami, il fattore relazionale viene approfondito. È un aspetto assolutamente importante.

Ti piacerebbe aggiungere qualcos'altro che non ti ho chiesto?

Bisogna sempre considerare che i nostri pazienti sono persone che hanno problematiche specifiche, dolori, un certo disagio mentale, fisico o entrambi, a volte sono persone che vogliono trascorrere il loro tempo e si recano da noi per distrarsi da altro. È dunque molto importante che il professionista che essi hanno di fronte sia una persona propositiva e positiva, perché tali pazienti hanno bisogno di ricavare positività dall'incontro.

Bene, ti ringrazio.

Intervista a Marco Gambacciani – Titolare Dimafit: Centro di Prevenzione Primaria

Buongiorno Marco. Vorrei che ti presentassi e dicessi due parole su chi sei, quale percorso formativo hai svolto ed i tuoi inizi nel mondo del lavoro.

Mi chiamo Marco Gambacciani, mi sono laureato nel 2001 nel vecchio ISEF, indirizzo che adesso corrisponde alla laurea in Scienze Motorie, presso l'Università di Firenze. Prima di laurearmi ho iniziato a lavorare presso una palestra; ho lavorato lì due anni e mezzo, lavorando la sera e studiando la mattina. Successivamente ho iniziato a lavorare con un medico presso alcuni studi professionali in ambito rieducativo, sulla parte chinesiológica ed in particolare rieducativa; lavoravamo quindi sui mal di schiena, sui dolori e sul dimagrimento. Dopo di che, abbiamo aperto una palestra improntata sul metabolismo e dopo circa tre anni ho deciso di intraprendere la strada professionale per conto mio: ho aperto un centro multidisciplinare a Lastra a Signa. Nel centro, aperto dal 2009, il lavoro è im-

prontato su metabolismo e postura, ed abbiamo integrato diverse figure professionali: ad esempio, uno psicologo, che inizialmente ha avuto più difficoltà a partire, e una dietista, che ha invece ottenuto maggiori richieste da persone che hanno necessità di risolvere problematiche legate al metabolismo, al dimagrimento ecc.

Quali difficoltà sono state riscontrate dallo psicologo?

Le difficoltà dello psicologo sono culturali; generalmente le persone che presentano problematiche di sovrappeso o sottopeso non ritengono di averle, o ritengono di poterlo risolvere in modo “leggero”. Al contrario, un lavoro sul dimagrimento o sull'anoressia è molto delicato, per il quale a mio avviso lo psicologo è forse il professionista di riferimento, più del chinesiologo o della dietista; questo perché si lavora sulla componente psicologica. L'altro giorno ho parlato con un medico di chirurgia bariatrica, il quale affermava che, in questi casi, il medico opera la zona sana, non malata, poiché la vera zona malata è la componente cognitiva. Questo mi ha fatto riflettere, anche perché il nostro lavoro è difficile proprio perché operiamo sulla zona sana, la zona malata resta la psiche. Tornando al mio percorso, ho avuto modo di conoscere alcune RSA del territorio, ed ho iniziato a lavorare anche in questo settore, impiegando anche alcuni fisioterapisti. A breve vi sarà l'apertura di un nuovo studio professionale che si arricchirà della figura professionale del podologo. Credo che sia molto importante la multidisciplinarietà, non occuparsi di tutto in prima persona ma cercare il professionista e collaboratore giusto e delegare, poiché la delega è la base della crescita professionale.

Successivamente alla laurea, quanto tempo è trascorso prima dell'inaugurazione della tua prima impresa?

4 anni.

Quindi 4 anni trascorsi a fare un po' di “gavetta”.

Absolutamente sì. Nel 1997 ho avuto il mio primo impiego, mentre nel 2000 ho trovato un altro posto di lavoro, lavorando a tempo pieno per 5 anni nella palestra di cui dicevo prima, diventando responsabile. Successivamente ho avviato la collaborazione con il medico ed ho aperto la mia prima attività.

Dimafit, il centro da te fondato, lavora a livello di prevenzione primaria.

Esatto. Ritengo che la prevenzione primaria sia il futuro del settore salute, questo lo confermano anche le nuove politiche governative. Alcuni anni fa sono stato a Napoli per il progetto nazionale “Guadagnare Salute: rendere facili le scelte salutari”, proprio perché è ormai risaputo che le patologie croniche sono in forte incremento ed il sistema sanitario nazionale è in grave difficoltà. La strada verso cui si stanno muovendo anche altri paesi è quella della prevenzione. È un settore un po' difficile perché si lavora sul subclinico, ovvero nella fase in cui la malattia non si è ancora instaurata. Ad esempio, è difficile far comprendere ad una persona in sovrappeso e con il colesterolo elevato che risulta a rischio infarto: ne è consapevole, ma la considera un'ipotesi remota, che in realtà non

sempre è così remota. È un settore difficile per la spesso parziale consapevolezza o totale inconsapevolezza che si riscontra nelle persone. Tuttavia, rappresenta il futuro, anche in termini governativi o semplicemente di pubblicità, si osserva come sia un settore in forte espansione.

La risposta dell'utenza è positiva?

La risposta è molto positiva. Ad esempio, lavoro spesso con persone che sono a rischio di malattie cardiovascolari e che non sviluppano un infarto, migliorano, assumono minori quantità di farmaci ipertensivi. Noi lavoriamo molto anche con i medici di medicina generale del territorio, acquisiamo dei report sui loro pazienti e osserviamo degli impatti significativi sulla salute delle persone. Quindi, quando il lavoro è svolto bene e, soprattutto, le persone comprendono e sono costanti, i risultati si osservano in modo marcato, fornendo anche una certa soddisfazione ai professionisti coinvolti.

Potresti provare a definire il target di utenti che si reca presso il tuo Centro?

Per quanto riguarda i pazienti dismetabolici, con i quali lavoriamo sul metabolismo, hanno un target di età dai 45 agli 85 anni circa. Sono persone che hanno esigenze di salute: si sentono appesantiti, fanno le scale con fatica, osservano che la propria circonferenza vita non è congrua alle linee guida del sistema sanitario nazionale, cercano quindi di rimettersi in movimento. Generalmente lavoro molto con questo target. Un altro settore importante, il dolore, non ha età: prevalentemente si va dai 30 anni in su. Ci sono persone che non vengono esclusivamente per fare esercizio fisico ma con un obiettivo specifico: ad esempio, chiedono di ridurre il punto vita o combattere il diabete. Queste sono le nostre principali richieste.

Con quale modalità gli utenti accedono al Centro?

Gli utenti arrivano al Centro in parte grazie alla pubblicità fatta sul territorio e via internet, in parte grazie ai medici di medicina generale, ai quali io mi sono presentato una volta aperto il Centro, e con i quali abbiamo instaurato una collaborazione. Inoltre, lavoriamo molto grazie al passaparola, se dovessi pensare ad una percentuale, il 70% degli utenti viene grazie al passaparola. Di fatto, se un utente si trova bene, sta meglio e magari ne parla con il vicino di casa. Lavorare in una realtà più contenuta come Lastra a Signa rende il passaparola maggiormente efficace.

Osservando l'attuale mondo del lavoro, hai notato delle differenze rispetto a quando hai iniziato i tuoi primi passi in ambito professionale?

Io sono convinto che le competenze tecniche siano la base per lavorare, ma la componente motivazionale è forse ancora più importante. È una componente che, paradossalmente, non è così facile trovare. Nel mio settore, chi ha questa componente lavora, non conosco nessuno che abbia competenze tecniche adeguate ed una forte motivazione che sia disoccupato. Rispetto agli inizi del mio percorso lavorativo, si parla di quasi 20 anni fa, forse adesso ci sono maggiori difficoltà. In ogni caso, a me sembra che sia anche cambiata la mentalità delle per-

sone, in meglio: attualmente nessuno si aspetta più il posto “fisso”, e questo secondo me è un vantaggio, perché esorta le persone a darsi maggiormente da fare, a non fermarsi al corso universitario, a seguire master post laurea, a impegnarsi di più e dare una spinta maggiore, ad avere una maggiore flessibilità, magari svolgendo due attività lavorative contemporaneamente. Devo dire che questo è una cosa che ho sempre fatto anch'io [nb. Svolgere due attività lavorative], poiché diversamente ritengo sia difficile poter crescere. Per quanto riguarda l'atteggiamento, non può essere imparato a scuola ma deve essere insito nel professionista; la caratteristica principale è proprio un atteggiamento volto alla motivazione, un impegno lavorativo. Ad esempio, se necessario per un'attività, mi reco a lavoro 10 minuti prima ed esco 5 minuti dopo, senza che mi venga richiesto dal titolare ma di mia iniziativa. Questa caratteristica è un'arma vincente, fa la differenza perché porta avanti il lavoro e l'entusiasmo.

Certo, insieme a quello che sostenevi prima, ovvero lavorare in modo diverso sul paziente.

Absolutamente sì, ma anche variare gli ambienti di lavoro. Ho la fortuna di lavorare in case di riposo, in palestra, nello studio professionale e noto che il mio entusiasmo, a distanza di 20 anni è sempre alto. Avere la fortuna di lavorare in ambienti diversi, svolgere un lavoro che mi piace e mi appassiona (aspetto alla base di tutto), avere una passione che non viene spenta grazie alla diversità delle mansioni lavorative. Mantenersi aperti alle varie opportunità è molto importante, ed è estremamente positivo.

Ti va di parlarmi del rapporto tra professionista e paziente e della sua cura?

Questo aspetto è indispensabile. Talvolta è dato per scontato, anche nei colloqui; non si tratta di curare male un paziente, ma di soddisfare le aspettative che il paziente ha nei nostri confronti e superarle, dandogli ciò che lui non si aspetta. Ovvero, soddisfare i bisogni che lui non sa di avere. Questo è un piccolo segreto per essere efficace in ambito lavorativo, la cura del paziente. Bisogna quindi cercare di arricchire qualsiasi prestazione sanitaria con quello che ci caratterizza in quanto persone: ad esempio, una telefonata al paziente, un sorriso sincero all'accoglienza fanno senz'altro la differenza.

Forse per sottoporsi ad un trattamento occorre anche fidarsi del professionista, perché in un certo senso ci si affida a lui.

Certo, basti pensare che generalmente ci si mette a nudo fisicamente. È un rapporto molto delicato, che necessita di una figura professionale che trasmetta fiducia sul trattamento da svolgere; occorre avere quel giusto distacco per far comprendere la professionalità. Allo stesso tempo, è necessario un approccio empatico che agevoli un clima in armonia professionale. È un'alchimia fondamentale che va tenuta in considerazione nel rapporto con il paziente.

Credo che se esiste questa base, i pazienti ritornano volentieri.

Se si lavora bene, le persone tornano senz'altro. Ho un'azienda piuttosto piccola aperta in un periodo riconosciuto di crisi economica; nonostante que-

sto, riusciamo ad andare avanti. Ho visto numerose aziende chiudere, anche del mio settore, e secondo la mia opinione l'insuccesso va riflettuto in questi termini.

Se dovessimo tracciare un profilo degli indirizzi universitari che possono rientrare nel tuo settore o anche nella tua impresa, quali sarebbero?

Sicuramente Scienze Motorie, Fisioterapia, Dietistica, Podologia, Psicologia, Tecniche di Radiologia. Avere delle qualifiche nuove è un vantaggio in più per chi vuole entrare nel mondo del lavoro. Questo in termini di qualifiche. In termini di atteggiamento, sicuramente un sorriso apre molte porte anche in ambito di colloquio lavorativo, e la comunicazione non verbale che si trasmette e che è altrettanto importante. Per riassumere, in questo settore è molto importante la multidisciplinarietà, il lavoro di rete, la delega ad altri professionisti, se necessario.

Hai suggerimenti da dare ai neo laureati che si accingono ad entrare nel mondo del lavoro?

Svolgere attività attinenti al tuo percorso formativo diverse tra loro è molto importante. Ad esempio, trovo un impiego in una palestra ma posso cercare anche lavoro presso una RSA o uno studio posturale. Lavorare in ambienti totalmente diversi è importante perché mantiene alto l'entusiasmo e la voglia di continuare a imparare e di formarsi. Sostanzialmente, bisogna rimanere sempre studenti, sentirsi "arrivati" potrebbe coincidere con l'inizio della fine. Ad esempio, al momento sto studiando Osteopatia, per passione e per continuare ad andare avanti dal punto di vista formativo.

C'è qualcos'altro che ti farebbe piacere aggiungere e che non ti ho chiesto finora?

Credo che siano emersi numerosi aspetti che possono fare la differenza nel mondo del lavoro, piccoli suggerimenti che richiedono molti sacrifici, ma che, se messi in pratica, danno anche molti risultati.

Ti ringrazio.

Intervista al Dott. Gianpaolo Irtinni – Direttore Azienda Farmacie e Servizi S.p.a. Sesto Fiorentino.

La produzione è cambiata, quindi l'assetto professionale, occupazionale in questo campo si è un po' modificato. È cambiato anche lo scenario rispetto al fatto che noi siamo ancora un paese a sanità pubblica, negli ultimi 15/20 anni la spesa farmaceutica è sotto controllo assoluto, per cui si è ridimensionato anche il budget, cioè la spesa che viene fatto e quindi si è modificato un assetto, che è quello del servizio sanitario nazionale, il quale servizio sanitario nazionale se 20 anni fa garantiva in una farmacia standard normale l'80% del fatturato della farmacia oggi abbiamo farmacie dove talvolta non si arriva al 40% con le ricette del servizio sanitario nazionale e quindi dal punto di vista della sostenibilità econo-

mica della farmacia questo lo puoi fare, lo puoi mantenere in ragione del commerciale, quindi anche la professione stessa si è modificata.

E nella normativa italiana fino a poco tempo fa l'unico soggetto che poteva avere più farmacie era un Comune. La farmacia cosiddetta comunale era l'unica farmacia che poteva essere in capo a un unico soggetto, Firenze 21 farmacie, Sesto 8, Prato 12. Poi con la crisi dei Comuni molti Comuni hanno venduto le loro farmacie e le hanno comprate dei gruppi multinazionali che hanno iniziato dalle farmacie comunali, perché era l'unica possibilità di avere delle catene di farmacie.

La formazione la fa poi dopo il datore di lavoro, quella per esempio della comunicazione che è un aspetto centrale dell'attività che fai, te hai a che fare con la salute della gente, hai a che fare sostanzialmente con due fronti, quello esterno, il *front line* esterno, cioè l'utenza, il pubblico, che è fatto di anziani, giovani, donne, bambini, badanti che non sempre parlano la tua lingua, ma che tu dovrai spiegarle il farmaco che dovrà dare alla persona che assiste, come lo deve prendere, dove lo deve tenere, devi spiegare come funziona l'ultima esenzione del ticket, devi spiegare come deve fare con la ricetta, quindi hai la necessità di comunicazione costante, continua su questo fronte. Poi c'è la comunicazione *back front*, cioè quella con i tuoi colleghi, con la tua proprietà o con la direzione, quella con il tuo Ordine professionale.

Mi racconta il suo percorso formativo e insieme quello occupazionale fino ad arrivare a quella attuale?

Io mi sono laureato con una tesi sperimentale, mi occupai di eroina a medicina legale. Una volta laureato ho cominciato a lavorare facendo sostituzioni nelle farmacie comunali. Ho fatto diverse sostituzioni in giro per la provincia di Firenze nella varie farmacie comunali, finché sono andato a Vernio dove c'era una farmacia comunale, un'esperienza dal punto di vista professionale meravigliosa. Sono stato quasi 3 anni a Vernio, questo è stato importante perché ho fatto il direttore di farmacia. Poi ho fatto il concorso a Firenze e sono venuto a Firenze, sempre nelle farmacie comunali, ho fatto il collaboratore di farmacia per 5 anni, finché poi ho vinto la graduatoria e sono stato scelto per fare il direttore della farmacia della stazione e questa è stata un'altra grande esperienza. Sono stati 5 anni che quando li ho vissuti sono stati sicuramente molto ansiogeni, problematici, difficili, però è stato un percorso straordinario dal punto di vista delle cose che piacevano a me, cioè del rapporto con l'utenza, con il pubblico, una finestra sul mondo, uno spaccato di umanità straordinario, un'esperienza di vita di grandissima qualità, di grandissima importanza e quindi credo di aver acquisito una formazione anche gestionale, manageriale, una farmacia complessa. Io gestivo proprio la farmacia avendo a disposizione anche la possibilità di fare gli ordini, di tenere il budget economico della farmacia. È stata un'esperienza fondamentale che è stata prodromica, utile per quando a Sesto Fiorentino cercavano il direttore, ho fatto il concorso a Sesto

Fiorentino e sono diventato direttore dell'Azienda di Sesto Fiorentino e sono rimasto qua.

Sul piano formativo, prima di andare a fare il direttore della farmacia della stazione. L'Università di Bologna organizzò un corso in diritto sanitario ed è stato un corso importantissimo, per me è stata una cosa formativa di grandissima importanza perché mi mise a contatto con tutta una serie di esperienze, anche di carattere formativo-giuridico, perché la scuola faceva capo alla Facoltà di Giurisprudenza.

Qual è il percorso all'interno di una farmacia pubblica?

La situazione critica economica di oggi ha paralizzato molto questo sistema per cui c'è un turnover praticamente bloccato, nel senso la possibilità occupazionale consegue solo ed esclusivamente dal pensionamento di qualcuno o perché qualcuno degli addetti cambia e va via. Questo da 10 anni a questa parte è diventato così, perché fino a 10 anni fa in realtà lo sbocco occupazionale conseguiva all'espansione, cioè noi crescevamo, c'erano nuove realtà di lavoro e quindi chiaramente è cresciuto anche il bisogno di personale. Oggi purtroppo c'è un forte ridimensionamento, faccio solo assunzioni a tempo determinato per le sostituzioni dell'estate. Per la selezione facciamo una prova scritta e si seleziona una prima parte, si deve conseguire un punteggio minimo, poi c'è il colloquio orale, si fa una graduatoria e da questa si attinge via via quando c'è bisogno di fare delle sostituzioni o delle assunzioni.

Noi abbiamo 3 figure professionali nel nostro sistema: il primo è quello principale, costituito dall'80% del nostro personale ed è quello dei farmacisti, farmacisti laureati in farmacia o in chimica e tecnologia farmaceutiche, ma sicuramente iscritti all'Ordine professionale, quindi è un requisito essenziale; la seconda figura è quella dell'amministrativo, del commesso di farmacia, del magazziniere, per le quali non c'è bisogno di una qualifica particolare; poi abbiamo delle centraliniste perché gestiamo anche un centralino con cui prendiamo le chiamate per le prenotazioni delle visite per i medici dei nostri ambulatori.

Quali suggerimenti darebbe ai neo laureati?

Appena ti laurei fare un rapido giro nel mondo del lavoro, ma non solo per fare domanda, ma per renderti conto di che cosa bolle in pentola, cioè che cosa puoi fare con quella laurea. Adattare il tipo di formazione, di studi che hai avuto a una tua esigenza, una tua vocazione, per cui se tu sei una persona alla quale piace stare al pubblico insisti, cerca di trovare la strada per andare a lavorare in farmacia. Io credo che la cosa più importante sia quella di conoscere quanto più è possibile il mondo del lavoro, attraverso colloqui, le associazioni professionali, con i soggetti che si occupano di questa cosa, titolari di farmacie, titolari di aziende come la nostra, entrare nelle farmacie e osservare, farsi un'idea propria di quello che è il lavoro, domandarsi "io voglio veramente fare questo?". Spesso ti aiuta anche il tirocinio perché hai il modo di vedere, è importante dove

Intervista al Dott. Isidoro Tortorici – Vicepresidente dell'Ordine dei Farmacisti di Firenze.

Per iniziare le chiederei di rappresentarsi e di raccontare qual è il suo ruolo all'interno dell'Ordine professionale dei farmacisti.

Sono il dottore Tortorici, sono il vicepresidente dell'Ordine dei Farmacisti di Firenze. È il mio primo mandato come vicepresidente, ma il secondo mandato come componente del consiglio direttivo dell'Ordine dei Farmacisti. Io vengo da Palermo, mi sono trasferito 25 anni fa, sono co-titolare di farmacia assieme a mio fratello, la farmacia di un piccolo paese, in periferia fiorentina. È 25 anni che svolgo la professione. Sono anche un componente dell'Associazione dei titolari di farmacia di Firenze, un consigliere.

Di cosa si occupa l'Associazione?

La differenza che c'è tra Ordine e Associazione dei titolari, la cui sede è questa, è sostanzialmente questa: l'Ordine rappresenta la categoria dei farmacisti in tutti i suoi aspetti, titolari di farmacia, farmacisti ospedalieri, collaboratori, prima c'erano anche i farmacisti che facevano gli informatori scientifici del farmaco, titolari o proprietari di para-farmacie, quindi diciamo la professione a tutto tondo. L'Associazione dei titolari di farmacia invece è un'associazione sindacale che si occupa di tutelare e aiutare nella loro attività i titolari di un'impresa, quindi della farmacia, intesa come impresa professionale, i rapporti con gli uffici regionali con gli uffici nazionali. Chiaramente come l'Ordine, ha un'organizzazione piramidale cioè l'organizzazione provinciale, quella regionale e quella nazionale.

Può descrivere quali sono le attività dell'Ordine?

Le attività dell'Ordine sostanzialmente sono delle attività, diciamo così, di vigilanza e di garanzia fondamentalmente e di controllo della professione. Quindi tiene, custodisce, conserva, aggiorna un Albo professionale a cui sono obbligatoriamente iscritti tutti i laureati, provvede chiaramente alla cancellazione quando i colleghi si ritirano, alle iscrizioni quando i colleghi si avviano all'attività professionale. Si preoccupa dell'aggiornamento professionale perché indice anche dei corsi ECM per l'aggiornamento costante della professione. Si occupa dello studio di tutte le normative che man mano escono e che vengono aggiornate limitatamente chiaramente alla professione a tutto tondo, si occupa della sorveglianza dell'etica professionale dei colleghi, talvolta spiacevolmente intervenendo anche con richiami, con sanzioni, con percorsi disciplinari significativi e soprattutto si occupa del controllo dell'abuso professionale. Nella nostra professione purtroppo questo abuso professionale c'è, esiste. Mi spiego, lei sicuramente sarà entrata in una delle tante farmacie in Italia e al banco le sarà capitato di trovare sia collaboratori laureati, quindi farmacisti, ma anche collaboratori non laureati, quindi con un camice diverso dal bianco e senza la spilla che identifica il professionista, questo perché è possibile e talvolta anche fondamentale, che un lavoro come magari il magazziniere, la commessa al banco, l'addetta di profumeria possa essere espletato da un non laureato, ma talvolta questo non laureato su-

pera quelle che possono essere le mansioni. E mai come oggi, mai come in questo periodo dove c'è una grossissima difficoltà nell'inserimento dei colleghi e questa è una cosa che va vigilata, sorvegliata. Laddove è possibile è consigliato ovviamente di non abusare di questa cosa e questo chiaramente potrebbe portare a ulteriori sbocchi o comunque studiare nuove figure professionali, nuove opportunità di presenza del farmacista all'interno, mi viene da dire, di case di riposo, grosse strutture sanitarie residenziali assistite di ricoveri o degenza che gestiscono tante terapie, tanti medicinali per tante persone, l'approvvigionamento di farmaci, che magari hanno una stanza dedicata con una farmacia dedicata gestita non necessariamente da un farmacista, ma ad altre figure qualificate, ma non tanto quanto un farmacista.

Quali sono secondo lei oggi gli sbocchi occupazionali di un laureato in farmacia?

Diciamo che ora la percentuale esatta non la conosco, posso dirle che così orientativamente da un 70 a un 80% lo sbocco occupazionale principale è rappresentato dall'assorbimento dei collaboratori all'interno delle farmacie. Il resto, un 20% o 25 che sia, va su altre tipologie. L'industria farmaceutica probabilmente predilige o il chimico o comunque i laureati in chimica e tecnologie farmaceutiche e comunque anche l'industria è in grande sofferenza, negli ultimi anni si vedono laboratori che chiudono, la ricerca viene spostata. Ci sono chiaramente le aziende ASL e le aziende ospedaliere che assorbono, ma anche oggi i numeri sono ridotti. Paradossalmente le devo dire che sembrerebbe da dati che vengono fuori dalla nostra cassa previdenziale che i farmacisti sono tra i professionisti più longevi, pare ci sia una stima a livello Italia che prevede un turnover annuale di circa 1.500/1.700 farmacisti, in tutta Italia, con invece una fuoriuscita dall'Università, se non vado errato, di circa 4.000 laureati l'anno. Sono numeri importanti e la professione si sta cominciando a interrogare su come risolvere queste questioni. Tutto questo perché? Tutto questo perché chiaramente anche noi siamo figli del nostro tempo e in Italia, in questo Stato in cui di risorse ce ne sono veramente poche o sempre meno si è tagliato in determinati ambiti, penso le medicine, l'erogazione diretta da parte delle strutture ospedaliere, ecc., mettendo in difficoltà in termini di sostenibilità economica le aziende, che sono quell'80% di risorsa che può assorbire i collaboratori. E aggiungo anche che probabilmente un incremento delle iscrizioni alle facoltà è avvenuto in concomitanza con questa paventata liberalizzazione bersaniana che ha messo in piedi e ha fatto sì che venissero realizzate queste para farmacie che sono un'illusione data ai colleghi di poter uscire dalla laurea e poter aprire una para farmacia che probabilmente col tempo sarebbe diventata una farmacia e invece questo non sta avvenendo; le ultime indicazioni anche dal mondo politico sono che non avverrà.

L'Ordine ha degli strumenti per agevolare il collegamento tra laureati e mondo del lavoro?

Sì, l'Ordine lo fa, noi abbiamo una situazione abbastanza fortunata perché la sede dell'Ordine è qui sopra e nella stanza accanto c'è l'ufficio che si occupa

della gestione del personale. Per cui è già un link il sapere se c'è qualche farmacia che cerca colleghi e rivolgersi immediatamente all'Ordine, molto spesso l'Ordine stila un elenco che è consultabile da chi cerca collaboratori e ai colleghi si dice sempre "passate giù all'associazione e lasciate il vostro nominativo", perché l'ufficio ritenute e buste paghe è in condizione di monitorare questi ingressi e queste uscite. Poi all'Ordine arrivano tutte quelle comunicazioni nazionali, e talvolta anche internazionali, di aziende che cercano. Questo è uno dei compiti che l'Ordine si è preso, l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani neo-laureati abilitati.

Quali sono le modalità di iscrizione all'Ordine?

Le modalità di iscrizione sono molto semplici, bisogna essere laureati e abilitati all'esercizio della professione. Si paga un contributo di 125 o 135€ l'anno e si è iscritti all'Ordine. Un altro passaggio obbligatorio è l'iscrizione all'Enpaf, che è l'Ente nazionale per la previdenza e assistenza dei farmacisti, la nostra cassa previdenziale privata a cui c'è l'obbligo di essere iscritti. L'iscrizione all'Ordine comporta obbligatoriamente l'iscrizione alla cassa previdenziale.

Quali suggerimenti darebbe a un neolaureato?

La nostra è una professione bellissima, bellissima perché varia, non è monotona, è una professione antichissima, fa parte delle arti e dei mestieri, è una professione che ha una sua storia. È una professione che sta, come tutte le professioni, attraversando un momento duro, un momento difficile perché, probabilmente, un po' per colpa nostra noi non siamo riusciti ad aggiornarci, a stare al passo con i tempi e quindi prima eravamo farmacisti a tutti gli effetti, producevamo il farmaco, poi ci siamo trovati in quella situazione in cui sostanzialmente lo distribuivamo, quindi c'erano le industrie che producevano il farmaco e ci utilizzavano professionalmente parlando come canali di distribuzione. Godiamo di grandissima considerazione da parte del cittadino, in base alle statistiche si vede che il farmacista è una professione gradita. Siamo le prime sentinelle sul territorio anche per studi epidemiologici, statistici, c'è uno studio che sta partendo con l'Università di Torino che utilizza i farmacisti sul territorio per andare a scoprire soggetti affetti da cefalea che in questo momento non lo sanno, sembrerebbe che il farmacista come primo contatto possa raccogliere dati che poi possono esser studiati, analizzati.

Quali sono le competenze che deve avere un farmacista collaboratore?

La formazione professionale robusta, specifica, poi deve avere un buon carattere, tanta pazienza perché comunque è un lavoro che tu svolgi a contatto con clienti, devi essere anche un po' un p.r., ligio nelle competenze nel rispetto di quelle che sono le norme di programmazione e di normative che controllano la gestione del farmaco. I colleghi dovrebbero uscire sì con una preparazione scientifica sul farmaco, ma che abbiano anche delle competenze gestionali, noi tutto sommato siamo degli esperti in logistica, magazzino, acquisti, rotazione, scadenze, secondo me l'aspetto logistico è affascinante e utili da affrontare nel corso di studi proprio per far capire come devono essere gestite le risorse, come devono essere collocate e allocate nel corso della propria attività.

la condizione occupazionale dei laureati in Scienze della Salute Umana

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016

Scienze della Salute Umana	Laurea triennale	Laurea magistrale a ciclo unico	Laurea magistrale
Numero di laureati	901	339	228
<i>Condizione occupazionale (%)</i>			
Lavora	64,1	38,8	76,8
Non lavora e non cerca	14,2	40,2	7,9
Non lavora ma cerca	21,6	21	15,3
<i>Lavora per genere (%)</i>			
Uomini	68,4	37	87
Donne	62,3	39,9	71,1
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>			
Autonomo effettivo	29	24,8	17,1
tempo indeterminato	17	11	52,7
Contratti formativi	2	7,3	1,4
Non standard	34,4	41,3	13,7
Parasubordinato	4,1	4,6	4,1
Altro autonomo	8,1	6,4	6,8
Senza contratto	5	4,6	3,4
<i>Settore di attività</i>			
Pubblico	13,9	37,6	53,4
Privato	72,3	56,9	41,8
No profit	13,7	5,5	4,8

AREA DELLE SCIENZE MATEMATICHE, INFORMATICHE, CHIMICHE, FISICHE, NATURALI

a cura di Marco Casarosa

Le professioni classificate in questa sezione approfondiscono e perfezionano concetti, teorie e metodi d'indagine in ambito matematico, fisico, chimico, informatico, geologico e meteorologico. Queste professioni contribuiscono ad ampliare la conoscenza scientifica conducendo ricerche e sperimentazioni nei campi della fisica meccanica e della materia, della termodinamica, dell'ottica, dell'acustica, dell'elettricità e dell'elettronica, del magnetismo, della fisica nucleare e delle particelle; della matematica e delle sue applicazioni, nei diversi settori della chimica, dell'astronomia, della meteorologia, della geologia e della geofisica, nonché nei campi delle scienze dell'informazione e della telematica; applicano e rendono disponibili tali conoscenze alla produzione di beni e servizi, alla ricerca scientifica, alla navigazione, all'esplorazione dello spazio, alle telecomunicazioni.

- CHIMICO
- FISICO
- GEOLOGO
- INFORMatico
- MATEMATICO
- METEOROLOGO
- PALEONTOLOGO



CHIMICO

Descrizione della professione

Il chimico conduce ricerche, *test*, esperimenti ed analisi qualitative e quantitative su sostanze naturali o di sintesi; ne individua la composizione e le variazioni chimiche ed energetiche; elabora e applica metodi d'indagine; formula teorie e leggi sulla base delle osservazioni; migliora le sostanze e ne sintetizza di nuove; incrementa la conoscenza scientifica in materia, trasferendo tale conoscenza nell'industria, nella medicina, nella farmacologia e in altri settori della produzione.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il chimico può ricoprire incarichi come chimico clinico; chimico di idrocarburi e derivati; chimico farmaceutico; chimico fisico; chimico forense; chimico in-

dustriale; chimico metallurgico; chimico nucleare; chimico organico; analista chimico; chimico agrario; chimico degli alimenti; chimico bromatologo; chimico tossicologo; ingegnere biotecnologico; responsabile laboratorio chimico; *Regulatory Affairs Manager*. Tali ruoli possono essere svolti come lavoratore dipendente in ambito pubblico o privato, ma anche come libero professionista. L'abilitazione alla professione è disciplinata dal D.P.R. 328/2001. Per esercitare la professione è necessario superare un Esame di Stato e iscriversi all'Albo Nazionale dei Chimici. Con la Laurea Triennale è possibile tuttavia iscriversi alla sezione B e acquisire il titolo di Chimico *Junior*, mentre la Laurea Specialistica consente di iscriversi alla sezione A dell'Albo e ottenere così il titolo di Chimico. L'obbligo del conseguimento dell'abilitazione all'esercizio della professione di chimico, con il superamento dell'Esame di Stato, esiste solo per lo svolgimento della libera professione e per l'inserimento in alcune attività pubbliche o private regolamentate da leggi specifiche. Il Consiglio Nazionale dei Chimici ha elaborato un codice deontologico per l'esercizio della professione.

(*Continua...*)

FISICO

Descrizione della professione

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche sui fenomeni fisici, individuano e applicano metodi d'indagine, formulano teorie e leggi sulla base di osservazioni e di esperimenti, incrementano la conoscenza scientifica in materia, utilizzano tale conoscenza per la soluzione di problemi pratici e la trasferiscono nell'industria, nel settore della ricerca scientifica, della produzione di beni e servizi e nel settore medico della diagnosi, della cura e della prevenzione. Recentemente è stata costituita l'Associazione Nazionale Fisica e Applicazioni (AN-FeA), la quale si impegna a ottenere un riconoscimento e una più chiara definizione della professione di Fisico nel nostro Paese.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il laureato in Fisica può ricoprire i seguenti ruoli professionali: fisico specialista in fisica medica; capo laboratorio fisico; fisico balistico; fisico consulente in missilistica; fisico esperto di acceleratori di particelle; fisico esperto di tecniche del vuoto; fisico nucleare; astrofisico; astronomo; cosmologo; planetologo.

Tali ruoli possono essere svolti sia in ambito pubblico che in ambito privato. L'accesso a posizioni in ambito pubblico avviene perlopiù previo concorso. Non esiste ad oggi un Ordine professionale di riferimento, nonostante le sollecitazioni e le prese di posizione di organismi come la SIF (Società Italiana di Fisica) e l'AN-FeA (Associazione Nazionale Fisica e Applicazioni).

(*Continua...*)

GEOLOGO

Descrizione della professione

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali e incrementano la conoscenza scientifica sugli aspetti fisici della crosta terrestre, ne studiano le rocce, i minerali, la composizione e la struttura. Il geologo è specializzato nella trattazione del sistema-Terra, negli aspetti teorici, sperimentali e tecnico-applicativi. In particolare studia e analizza i sistemi e i processi geologici, la loro evoluzione temporale e modellazione al fine di conservare e, eventualmente ripristinare, la qualità dei sistemi geologici per prevenire il degrado e gestire l'evoluzione dei processi geologico-ambientali, anche per la tutela dell'attività antropica. Riconosce e prevede, a lungo e breve termine, gli effetti dovuti all'interazione tra i processi geologici e gli interventi umani con particolare riguardo alle problematiche geologiche derivanti da attività legate all'ingegneria civile (costruzioni di edifici, strade, gallerie, dighe, etc.) e quelle riguardanti la ricerca, lo sfruttamento e la pianificazione delle georisorse (idriche, minerarie ed energetiche). Il geologo collabora alla pianificazione territoriale tramite la valutazione dei pericoli e dei rischi geologici (terremoti, eruzioni vulcaniche, alluvioni, frane, ecc) e alle valutazioni di impatto delle opere antropiche sull'ambiente (suolo e sottosuolo, acqua, aria).

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il geologo può svolgere vari profili professionali (ad esempio, geodesista, geodeta, geologo nucleare, mineralogista, speleologo, geofisico, sismologo, vulcanologo) come lavoratore dipendente in ambito pubblico o privato, oltre che come libero professionista. Il dettato normativo di riferimento circa le competenze professionali dei geologi è costituito dalla Legge 112/63, art. 3. L'abilitazione alla professione è disciplinata dal D.P.R 328/2001. Per esercitare la professione è necessario superare un Esame di Stato e iscriversi all'Albo professionale della categoria, istituito presso ciascuna regione di residenza. Con la Laurea Triennale è possibile iscriversi alla sezione B e acquisire il titolo di Geologo *Junior*, mentre la Laurea Specialistica consente di iscriversi alla sezione A dell'Albo e ottenere così il titolo di Geologo. Secondo la normativa in vigore, l'Esame di Stato consiste in due prove scritte di carattere generale, una prova pratica e una orale.

(*Continua...*)

INFORMATICO

Descrizione della professione

Le professioni classificate in questa categoria incrementano la conoscenza scientifica nelle scienze dell'informazione e della telematica. Sviluppano, creano, modificano o ottimizzano *software* applicativi, banche dati e sistemi di gestione delle informazioni analizzando le esigenze degli utilizzatori; analizzano i problemi

di elaborazione dei dati per diverse esigenze di calcolo e disegnano, individuano o ottimizzano appropriati sistemi di calcolo delle informazioni; si occupano dell'ideazione, della realizzazione, dell'integrazione e della verifica dei *software* impiegati in un sito o in un'applicazione *web*; disegnano, coordinano ed implementano le misure di sicurezza dei sistemi informativi per regolare gli accessi ai dati e prevenire accessi non autorizzati.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Gli informatici possono ricoprire ruoli professionali come *analisti e progettisti di software*, analisti di sistema, analisti e progettisti di applicazioni *web*, specialisti in reti e comunicazioni informatiche, *analisti e progettisti di database* e *amministratori di sistemi specialisti in sicurezza informatica*. Esiste un Albo Nazionale degli Informatici Professionisti, la cui iscrizione non è tuttavia obbligatorio ai fini dell'esercizio della professione.

(*Continua...*)

MATEMATICO

Descrizione della professione

Il matematico conduce ricerche su concetti e teorie fondamentali della matematica, incrementa la conoscenza scientifica in materia, applica le relative teorie e tecniche per raccogliere, analizzare e sintetizzare informazioni, per definire modelli d'interpretazione dei dati, per individuare soluzioni matematiche e statistiche da adottare nei vari settori della produzione di beni e servizi e della stessa ricerca scientifica. Nuove figure si stanno delineando in quest'ambito: il matematico finanziario, l'attuario, il *Risk Manager*, il *Trader*, figure professionali che conoscono le realtà finanziarie di riferimento, si occupano di analisi dei dati e delle statistiche per procedere alla valutazione di prodotti finanziari, assicurativi e previdenziali definendone prezzi e rischi.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il laureato può svolgere i suddetti ruoli come lavoratore dipendente in ambito pubblico, come lavoratore dipendente o come libero professionista. Non vi sono norme specifiche che regolano la professione né Albi per accedere alla professione.

(*Continua...*)

METEOROLOGO

Descrizione della professione

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali e incrementano la conoscenza scientifica sugli aspetti fisici

dell'atmosfera terrestre, studiano i fenomeni atmosferici, elaborano ed interpretano i processi fisici e chimici che avvengono nell'atmosfera e decodificano i modelli numerici su temperature e clima in notizie chiare per gli utenti a cui si rivolgono. Effettuano osservazioni e previsioni sull'andamento del tempo quotidiano o settimanale riguardante una determinata zona geografica.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il meteorologo può ricoprire incarichi professionali come lavoratore dipendente in ambito pubblico e privato, oltre che come libero professionista. Il meteorologo può trovare numerosi sbocchi professionali, presso il Sistema nazionale dei Centri Funzionali regionali di supporto alla Protezione Civile e alla difesa del suolo, il Servizio Meteorologico Nazionale, il Sistema Nazionale delle Agenzie Ambientali, gli Enti locali (regioni, province, comuni e comunità montane), gli Enti di Cooperazione Internazionale nel settore della meteorologia, le aziende private di previsioni meteorologiche, le aziende che costruiscono strumenti meteorologici, le aziende che producono software per la gestione di reti di misura, le aziende che effettuano valutazioni e certificazioni ambientali. Poiché non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione, non sono richieste abilitazioni, iscrizioni ad Albi o periodi minimi di pratica professionale obbligatori.

(Continua...)

PALEONTOLOGO

Descrizione della professione

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche finalizzate a ricostruire la storia biologica della Terra attraverso l'analisi di materiale fossile.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

Il paleontologo può ricoprire incarichi professionali come lavoratore dipendente sia in ambito pubblico che nel settore privato. Non esistono norme o leggi specifiche che regolano la professione, di conseguenza non sono richiesti abilitazioni, iscrizioni ad Albi o periodi minimi di pratica professionale obbligatori.

(Continua...)

dal mondo del lavoro

la condizione occupazionale dei laureati nel settore Chimico-Farmaceutico

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016

Chimico-Farmaceutico	Laurea triennale	Laurea magistrale
Numero di laureati	51	49
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		
Lavora	26,1	30,2
Non lavora e non cerca	47,8	41,9
Non lavora ma cerca	26,1	27,9
<i>Lavora per genere (%)</i>		
Uomini	33,3	24
Donne	21,4	38,9
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>		
Autonomo effettivo	8,3	-
tempo indeterminato	16,7	7,7
Contratti formativi	8,3	15,4
Non standard	33,3	23,1
Parasubordinato	-	38,5
Altro autonomo	25	7,7
Senza contratto	8,3	7,7
<i>Settore di attività</i>		
Pubblico	16,7	15,4
Privato	75	84,6
No profit	8,3	-

AREA DELLE SCIENZE DELLA VITA, BIOLOGICHE, BOTANICHE, ZOOLOGICHE, FARMACOLOGICHE, BATTERIOLOGICHE

a cura di Marco Casarosa

Le professioni comprese in questa categoria riguardano ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della biologia, della genetica, della zoologia, della botanica e dell'ecologia. Questi professionisti studiano: le basi della vita animale e vegetale; le sue origini, i sistemi di relazione, le modalità di sviluppo e di evoluzione; le composizioni, le reazioni e le attività chimiche che influenzano i processi vitali; la fisica degli organismi viventi e i fenomeni energetici correlati; i fattori sottostanti all'origine, allo sviluppo e alla trasmissione dei loro caratteri; le strutture genetiche e le possibilità di modificarle; analizzano le sostanze alimentari, ne individuano di nuove, ne determinano la composizione e gli elementi nutrizionali, studiano i fattori sottostanti al loro deterioramento; applicano e rendono disponibili tali conoscenze nella medicina, nella produzione di beni e servizi, nell'agricoltura e nell'allevamento degli animali, nella produzione di farmaci per la cura della salute e di prodotti per l'alimentazione umana e animale.

- BIOLOGO E PROFESSIONI ASSIMILATE
- BOTANICO
- ECOLOGO
- FARMACOLOGO
- ZOOLOGO

BIOLOGO E PROFESSIONI ASSIMILATE

Descrizione della professione

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della biologia e della genetica, incrementano la conoscenza scientifica in materia e la applicano in attività di ricerca e nelle sperimentazioni di laboratorio; studiano le basi della vita animale e vegetale, le sue origini, i sistemi di relazione, le modalità di sviluppo e di evoluzione, le strutture genetiche e le possibilità di modificarle. Il biologo molecolare studia negli organismi viventi i meccanismi molecolari fisiologici e patologici, concentrandosi sulla struttura e sulle interazioni tra le macromolecole. Analizza le funzioni che DNA, RNA e proteine svolgono all'interno della cellula e dell'organismo ed i contenuti di informazione dei genomi; valuta la relazione tra struttura e funzione delle macromolecole; studia gli effetti provocati, nella cellula e nell'organismo, da alterazioni strutturali e funzionali di DNA, RNA e proteine, accidentali o progettate.

Il biochimico è colui che studia le reazioni chimiche complesse che sono alla base dei meccanismi di mantenimento della vita. Analizza e interpreta i processi

molecolari e cellulari che hanno luogo in tutti gli organismi viventi (batteri, piante, animali ed esseri umani) al fine di migliorare la sicurezza e la qualità dei cibi, dei farmaci o dei prodotti usati in agricoltura e dei rispettivi processi produttivi. Può anche intervenire per modificare e migliorare i catalizzatori enzimatici coinvolti nei processi biochimici (ingegneria proteica, ingegneria metabolica) al fine di ottenere prodotti biotecnologici innovativi. Opera in un ambito di interfaccia tra la biologia e la chimica con una particolare rilevanza per le cosiddette *bio-based industries* (agro-alimentare, farmaceutica, chimica verde e bioenergia). Inoltre, in ambito più strettamente clinico, studia i meccanismi molecolari delle patologie, con particolare attenzione alle principali macromolecole coinvolte (proteine, acidi nucleici) fondamentali per la diagnosi, la prognosi e la cura delle principali patologie.

Il biofisico studia la fisica degli organismi viventi e i fenomeni energetici correlati, studia le strutture genetiche e le possibilità di modificarle.

Il biotecnologo conduce ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della biologia, incrementa la conoscenza scientifica in materia e la applica in attività di ricerca e nelle sperimentazioni di laboratorio. Utilizza sistemi biologici e tecniche di ingegneria genetica per applicazioni in settori produttivi, quali quello agricolo, zootecnico, alimentare, chimico, medico, farmaceutico, ambientale. Analizza le sostanze alimentari, ne individua di nuove, ne determina la composizione e gli elementi nutrizionali, ne certifica la salubrità, studia i fattori sottostanti al loro deterioramento.

Il microbiologo conduce ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della farmacologia e degli effetti dei farmaci sugli organismi viventi. Compie studi ed esperimenti sulla crescita, sullo sviluppo, sulla struttura e su altre caratteristiche dei microrganismi, sulle loro relazioni con le malattie e sugli effetti delle sostanze antibiotiche sui loro processi vitali, sulla chimica e la tecnica farmaceutica. Applica e rende disponibili tali conoscenze nella medicina, nell'agricoltura e nell'allevamento degli animali, nella produzione di farmaci per la cura della salute umana, animale e vegetale.

(*Continua...*)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale di queste figure professionali può indirizzarsi verso il settore pubblico e privato sia come lavoratori dipendenti che in regime di libera professione. L'abilitazione alla professione è disciplinata dall'iscrizione all'Ordine dei Biologi in applicazione alla Legge 396/67 e al DPR 328/2001. Va segnalato tuttavia che l'iscrizione all'Ordine dei Biologi è richiesta soltanto per alcune attività lavorative, che prevedono l'assunzione di responsabilità legale sui risultati analitici o di ricerca. Requisito per l'accesso all'Ordine Nazionale dei Biologi è costituito dal possesso di un titolo accademico valido per sostenere l'Esame di Stato di abilitazione alla professione di Biologo e dal conseguimento dell'abilitazione stessa. Nell'albo professionale dell'Ordine dei Biologi sono istituite due sezioni: SEZIONE A: "Sezione dei biologi", SEZIONE B: "Sezione dei biologi *juniors*". A livello internazionale, la professionalità acquisisce valore, soprattutto

con l'ottenimento di un Dottorato di Ricerca (PhD) in biologia molecolare o discipline affini.

(Continua...)

BOTANICO

Descrizione della professione

I botanici conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della botanica, incrementano la conoscenza scientifica in materia e la applicano in attività di ricerca e nelle sperimentazioni di laboratorio. Studiano le forme e le origini della vita vegetale, la genetica, i processi vitali, le malattie e le loro modalità di sviluppo e di evoluzione. Applicano e rendono disponibili tali conoscenze nella produzione di beni e servizi.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale del botanico si indirizza verso le Università e i centri di ricerca, i giardini e gli orti botanici, le imprese. Non vi sono norme specifiche che regolano la professione né vi sono Albi professionali per accedere alla professione.

(Continua...)

ECOLOGO

Descrizione della professione

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo dell'ecologia, incrementano la conoscenza scientifica in materia e la applicano in attività di ricerca e nelle sperimentazioni di laboratorio. Studiano le interrelazioni fra gli organismi viventi e i fattori ambientali e antropici che ne influenzano la sopravvivenza. Applicano e rendono disponibili tali conoscenze nella produzione di beni e servizi. La professione di ecologo è strettamente legata alla Green Economy: in effetti è una professione nata da poco e che già sta facendo parlare di sé per la necessità da parte di molte aziende del settore agroalimentare di avere esperti in ecologia per consulenze in tema di ecosistemi, equilibrio, ambiente e salvaguardia.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'ecologo può svolgere attività di consulenza per aziende pubbliche e private su temi legati all'ambiente, allo smaltimento rifiuti, alle operazioni di intervento per ripristinare il delicato equilibrio di un ecosistema danneggiato da cause umane o naturali. Può svolgere i suoi incarichi in qualità di libero professionista o come lavorare come dipendente nel settore pubblico o privato. Non vi sono norme specifiche che regolano la professione. A livello internazionale, la profes-

sionalità acquisisce valore soprattutto con l'ottenimento di un Dottorato di Ricerca (PhD) in biologia molecolare o discipline affini.

(Continua...)

FARMACOLOGO

Descrizione della professione

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della farmacologia e degli effetti dei farmaci sugli organismi viventi. Conducono studi ed esperimenti sulla natura, sulle cause e sui processi delle malattie; sugli effetti dei farmaci e di altre sostanze naturali o di sintesi sui sistemi vitali. Applicano e rendono disponibili tali conoscenze nella medicina, nell'agricoltura e nell'allevamento degli animali, nella produzione di farmaci per la cura della salute umana, animale e vegetale.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale del farmacologo può indirizzarsi verso le Università e i centri di ricerca pubblici e privati, oltre che verso le imprese, prevalentemente del settore cosmetico e farmaceutico.

La professione di ricercatore in farmacologia non prevede norme specifiche, se non una sezione specifica per farmacologi, all'interno dell'Ordine Nazionale dei Biologi.

(Continua...)

ZOOLOGO

Descrizione della professione

Gli zoologi conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della zoologia, incrementano la conoscenza scientifica in materia e la applicano in attività di ricerca e nelle sperimentazioni di laboratorio. Studiano le forme della vita animale, le origini, la genetica, i processi vitali, le malattie e gli stessi comportamenti animali. Applicano e rendono disponibili tali conoscenze nella produzione di beni e servizi.

(Continua...)

Contesti professionali e accesso alla professione

L'inserimento occupazionale dello zoologo può indirizzarsi Università e centri di ricerca, gli zoo, i parchi faunistici, le imprese in ambito di acquaculture e gli allevamenti. Non vi sono norme specifiche che regolano la professione né Albi professionali per accedere alla professione.

(Continua...)

la condizione occupazionale dei laureati nel settore Geo-Biologico

Fonte: Dati Almalaurea – Condizione occupazionale dei laureati XVIII indagine – 2016

Geo-biologico	Laurea triennale	Laurea magistrale
Numero di laureati	241	144
<i>Condizione occupazionale (%)</i>		
Lavora	21,7	30,6
Non lavora e non cerca	60,6	31,5
Non lavora ma cerca	17,7	37,9
<i>Lavora per genere (%)</i>		
Uomini	19,2	33,3
Donne	23,2	29,4
<i>Tipologia dell'attuale attività</i>		
Autonomo effettivo	2,3	10,5
tempo indeterminato	4,5	7,9
Contratti formativi	9,1	2,6
Non standard	43,2	44,7
Parasubordinato	11,4	7,9
Altro autonomo	9,1	10,5
Senza contratto	20,5	13,2
<i>Settore di attività</i>		
Pubblico	11,4	18,4
Privato	79,5	73,7
No profit	9,1	5,3

dal mondo del lavoro

Intervista a Giuseppe Cirillo – Impiegato tecnico CNA Firenze

Sa dirmi quante aziende seguite?

Non è stata data una stima per la CNA. (L'intervistato segue per conto della CNA più di 70 aziende).

Quali dimensioni hanno le imprese che in genere si rivolgono a voi?

Per la maggior parte imprese da 2/3 dipendenti e autonomi.

Quali sono i settori in cui operano la maggior parte delle aziende che si rivolgono a voi?

I settori più presenti sono pelletteria, meccanica, autofficine e carrozzerie, impiantisti e, in parte minore, autonomo legati al settore dell'impresa edile come muratori, elettricisti etc.

Rispetto al management delle aziende che seguite, sa dirmi se in genere è composto da soggetti in possesso di titoli di studio alto?

Nelle aziende seguite in genere c'è un titolare non in possesso di titolo di studio alto che è un factotum occupandosi di tutti gli aspetti della gestione dell'azienda. Le aziende che si evolvono sotto il profilo dirigenziale differenziando le funzioni di gestione sono poche anche perché le posizioni dirigenziali rappresentano un costo e in questo momento i costi tendono piuttosto a essere ridotti.

Ci sono delle imprese che esprimono delle esigenze diverse rispetto a quelle che ora mi ha descritto?

Sì, per esempio mi è capitato di seguire Poste e aziende di public relation.

Pensando alla crisi le sembra che questa abbia portato a dei cambiamenti nel modo di rapportarsi della vostra utenza al mercato del lavoro?

Per ragioni legate all'aumento della domanda di lavoro da parte di soggetti più istruiti, le aziende tendono ad assumere persone con titoli di studio più alto anche se per alcune mansioni resta fondamentale la competenza acquisita tramite l'esperienza sul campo indipendentemente dal titolo di studio posseduto. Questo succede anche perché i lavoratori si accontentano di lavori meno qualificati. Per esempio.

Passando a un aspetto per noi importante, quale il reclutamento, quali sono secondo lei i principali canali di reclutamento usati dalle aziende con cui siete in contatto?

La maggior parte delle aziende fa reclutamento tramite passaparola. A seguito della crisi, questo avviene anche nel caso di dipendenti licenziati da aziende in difficoltà e poi magari assunti da altre aziende con cui esistono dei rapporti di collaborazione. Oltre al passaparola, le aziende si rivolgono alle agenzie per il lavoro.

Qual è il livello d'istruzione più ricercato e in questo momento e quale quello più presente? Quali sono le figure professionali più ricercate?

Aveva già risposto (vedi domanda n. 6):

Per ragioni legate all'aumento della domanda di lavoro da parte di soggetti più istruiti, le aziende tendono ad assumere persone con titoli di studio più alto anche se per alcune mansioni resta fondamentale la competenza acquisita tramite l'esperienza sul campo indipendentemente dal titolo di studio posseduto. Questo succede anche perché i lavoratori si accontentano di lavori meno qualificati. Per esempio.

L'intervistato aggiunge: quanto al livello di istruzione più presente in azienda, si tratta di un livello spesso basso ma compensato da anni di esperienza lavorativa. [Oggi una macchina a controllo numerico di azienda metal-meccanica è governata da uno che ha tanti anni di esperienza alle spalle ma

che ha un titolo di studio basso. Le competenze in genere le prendono da affiancamenti precedenti].

Le sembra che le aziende riscontrino delle criticità nel reperimento di nuove risorse umane? Se sì di che tipo?

Sì, specialmente nel settore meccanico, le aziende hanno difficoltà a reperire manovalanza specializzata. [Oggi è più ricercato un operatore di macchine a controllo numerico, un gruista, un muratore specializzato che un ingegnere meccanico].

Per ovviare a questo problema alcune aziende storiche di Firenze partecipano all'iniziativa "Cantiere scuola" dove l'apprendimento viene realizzato in larga parte sul luogo di lavoro e capita anche che la formazione sia erogata da personale specializzato ora in pensione. Questa esperienza riguarda per esempio la Nuova Pignone. Qui, in particolare, si riscontrano difficoltà nel reperire figure professionali da impegnare nella costruzione di turbine. Questo problema riguarda anche altre aziende tant'è che capita anche che vengano impiegate con prestazioni occasionali persone già in pensione.

In generale le risulta che venga richiesta un'esperienza lavorativa al neo assunto? E nel caso lo sia di che tipo si tratta? E a chi viene affidata tale formazione?

L'esperienza lavorativa è molto apprezzata. Viene appresa tramite affiancamento su lavoro.

Quali sono secondo la sua esperienza le modalità di assunzione prevalenti tra le aziende che seguite?

Soprattutto contratti a chiamata, stage, tirocinio e contratto a tempo determinato.

Pensando ora ai fabbisogni formativi interni all'impresa, le sembra ci sia un bisogno di competenze specifiche nelle aziende da voi conosciute?

Mancano soprattutto competenze di tipo tecnico.

Quali risposte vengono date dalle aziende a questo bisogno di competenze?

Sì, specialmente nel settore meccanico, le aziende hanno difficoltà a reperire manovalanza specializzata.

Per ovviare a questo problema alcune aziende storiche di Firenze partecipano all'iniziativa "Cantiere scuola" dove la didattica si fonde con il lavoro vero e proprio e capita anche che la formazione sia erogata da personale specializzato ora in pensione. Questa esperienza riguarda per esempio la Nuova Pignone. Qui, in particolare, si riscontrano difficoltà nel reperire figure professionali da impegnare nella costruzione di turbine. Questo problema riguarda anche altre aziende tant'è che capita anche che vengano impiegate con prestazioni occasionali persone già in pensione.

[L'intervistato aggiunge: anche la CNA partecipa a volte alla formazione organizzando corsi per figure come saldatori, frigoristi, corsi di sicurezza sul luogo di lavoro, etc.]

Ci sono aziende che hanno maggiori criticità nell'individuare i propri fabbisogni formativi?

Si perché spesso le aziende focalizzano le proprie energie nell'ottenere certificazioni del modello qualità senza considerare invece azioni volte a migliorare il processo produttivo per renderlo più fluido e lineare o azioni volte a valorizzare le capacità dei dipendenti.

Un datore di lavoro di oggi un po' perché ha intrapreso la sua attività in un periodo in cui chiunque poteva farlo perché c'era un'economia florida, un po' perché oggi con la crisi non può permettersi di realizzare grossi processi di innovazione perché è impegnato a fronteggiare problemi contingenti, magari non intravede l'opportunità di migliorare i propri processi produttivi investendo in progetti innovativi o impiegando figure professionali in grado di riorganizzarli.

Le aziende che decidono di innovare spesso lo fanno utilizzando i servizi di consulenza erogati dalla CNA che li offre con elevato grado di professionalità mentre nel mercato esistono molte agenzie che offrono attività di consulenza di bassissima qualità.

[Un elemento degno di nota riportato dall'intervistato è rappresentato dal fatto che per rispondere alle esigenze espresse dalle aziende molti professionisti si stanno organizzando con studi associati che consentono di abbattere i costi e offrire servizi integrati in più ambiti].

Sono tante le aziende che hanno rinnovato le loro strategie?

No.

In riferimento invece ai neolaureati, quali competenze secondo lei sono richieste al neolaureato da parte delle aziende? Alla luce di quanto ora detto quali sono quindi tra queste competenze quelle in possesso di un neolaureato? E quali invece quelle mancanti? [hard e trasversali]

È molto apprezzata la capacità di problem solving.

Secondo la sua esperienza, e pensando al sistema universitario, come si potrebbe intervenire a livello di obiettivi formativi dei vari corsi di laurea per colmare queste mancanze?

C'è stato un frazionamento eccessivo dei corsi di laurea finalizzato più a creare nuovi posti di lavoro per i docenti che a rispondere alle esigenze delle aziende. Le aziende hanno persino difficoltà a capire questa eccessiva specializzazione. I corsi di laurea sono stati frazionati talmente tanto che alcuni non sono riconosciuti dalla Comunità Europea. È il caso di ingegneria edile. Mentre ad esempio ingegneria civile o architettura sono riconosciute, ingegneria edile non lo è. Quindi [se vuoi andare a lavorare a Londra hai dei problemi perché il titolo non è riconosciuto].

Inoltre ci sono anche problemi legati all'attività di lavoro in Italia. Per sessant'anni abbiamo avuto l'ordine degli ingegneri edili, civili e industriali e tutti potevano firmare progetti in questi ambiti. Oggi non è più così.

E invece a proposito della formazione rivolta al neo laureato assunto, di cui si è parlato prima, come potrebbe intervenire l'Università?

L'Università non potrebbe offrire un contributo significativo in un mondo che in molti casi non conosce proprio.

[Io studiavo su dei libri che i miei professori avevano scritto vent'anni prima e nel settore dell'edilizia che forse è quella che si muove più lentamente rispetto agli altri settori a livello di tecnologia. Tu arrivavi a studiare delle cose che già non erano più in uso].

Le sembra che siano emerse nuove figure professionali richieste dalle aziende?

No.

Sempre pensando alla sua esperienza secondo lei è cambiata la preparazione dei laureati? Se sì, in cosa?

No. È cambiata però la loro propensione ad accettare anche incarichi di basso profilo o poco retribuiti. Per esempio un ingegnere magari si accontenta di vendere una certificazione energetica a 50 euro. Un certificazione energetica, a meno che non sia un copia e incolla richiede un prezzo di almeno cinque volte superiore.

Passando ora a esaminare i rapporti delle imprese con il sistema scolastico e con quello universitario, le aziende che seguite hanno rapporti con le scuole superiori? Se sì, di quali tipi di rapporto si tratta?

No, forse solo qualcuna. Su 70 aziende che seguo, 2 o 3 mi avranno detto che hanno rapporti con le scuole.

Ci sono imprese che potrebbero avere un particolare interesse a entrare in contatto con l'università?

Aziende e Università normalmente non si incontrano. Dove si possono incontrare aziende e università?. È fondamentale trovare il canale di comunicazione giusto. Anche la CNA ha difficoltà a imbastire rapporti con le aziende. [Ti posso garantire che su 100 mail che mandiamo ai nostri artigiani 97 non ricevono risposta].

Ci sono dei servizi che l'università potrebbe offrire alle aziende e viceversa?

Andrebbero potenziate le attività di scambio fra università e aziende come periodi di apprendistato per esempio col modello del cantiere scuola.

Secondo la sua esperienza le aziende che voi seguite sono a conoscenza dei servizi OJP? Se sì che uso ne fanno?

No.

In base alla sua conoscenza delle aziende, quale strategia comunicativa potrebbe essere più efficace per presentare i servizi OJP a queste?

L'università dovrebbe coinvolgere nell'elaborazione delle iniziative di placement persone che lavorano nei settori di interesse. Perché il problema quando organizzi delle iniziative con gli imprenditori è che ti vai a sedere attorno a un tavolo e l'imprenditore ti dice: ma tu ci sei mai stato in una officina meccanica? Sai di cosa c'è bisogno?

Finito di stampare anno 2017
presso le Industrie Grafiche della Pacini Editore Srl
Via A. Gherardesca • Ospedaletto • Pisa
Telefono 050 313011 • Telefax 050 3130300
pacinieditore.it

