

Indagine triennale sul trattamento delle competenze nella formazione iniziale: Il sistema di offerta formativa IeFP e la domanda di competenze

Annualità 2018

Dicembre 2018

Il presente rapporto è stato realizzato da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON
SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 10.1.8 Ambito di attività 1

INDICE

1. Contesto di riferimento e obiettivi dell'indagine	<i>pag. 3</i>
2. Strategia di intervento	<i>pag. 7</i>
3. Stato di avanzamento e risultati dell'indagine	<i>pag. 9</i>

Allegati:

1. Contesto e caratteristiche dello standard formativo IeFP.
2. Posizione delle categorie di riferimento nella classificazione statistica.
3. Dati Indagine Campionaria per categoria: *conoscenze*.
4. Dati Indagine Campionaria per categoria: *skills*.

1. Contesto di riferimento e obiettivi dell'indagine

La ricerca denominata *Indagine triennale sul trattamento delle competenze nella formazione iniziale: Il sistema di offerta formativa IeFP e la domanda di competenze*, si colloca all'interno dell'azione 10.1.8, che, inserita nella priorità rivolta alla *riduzione e prevenzione dell'insuccesso formativo e della dispersione*, prevede attività inerenti sia il versante della domanda che quello dell'offerta di percorsi e servizi per i giovani. Su entrambi i fronti l'azione del PON SPAO interviene con azioni di analisi, monitoraggio e valutazione delle *policy*, nonché attraverso attività di indagine volte a verificare l'evoluzione dei fenomeni e la individuazione di modelli e di Kit di strumenti da realizzarsi a seguito delle analisi e degli studi effettuati.

La presente indagine, in particolare, nasce dall'esigenza¹ di elaborare uno strumento in grado di cogliere la rispondenza dei set di competenze, nei quali è articolato il Repertorio nazionale degli standard formativi della filiera IeFP, alle richieste dal mercato del lavoro.

Considerando tale prospettiva di interesse, è opportuno sottolineare come la rappresentazione esplicita e trasparente dei contenuti del lavoro si ponga quale prerequisito per la qualificazione delle politiche formative e per la valorizzazione degli apprendimenti individuali, consentendo la loro referenziazione nei luoghi in cui avvengono gli scambi significativi in termini di competenze e crediti formativi: il mercato del lavoro e il sistema educativo-formativo.

D'altro canto, la natura degli stessi *learning outcomes* - in ragione delle differenti caratteristiche dei contesti in cui essi sono acquisiti e agiti (formali e non formali) - richiede un dispositivo di connessione e raccordo per regolare e ottimizzare un sistema di relazioni virtuoso fra standard professionali, formativi e di certificazione, favorendone l'integrazione.

Il tema della valorizzazione del capitale umano rimanda, dunque, alla possibilità di disporre di una coerente e organica modalità di rappresentazione del lavoro (fronte impresa), degli apprendimenti (fronte individuo) e dei contenuti caratterizzanti le *learning opportunities* (fronte sistema dell'offerta formativa).

Quanto considerato pone in evidenza come il persistere della crisi economica e sociale renda ancor più centrale il tema della qualificazione del capitale umano e, in particolare, il dispositivo di offerta della IeFP, quale risorsa strategica specie per la funzione di contrasto alla condizione di

¹ Il presente lavoro - quale azione composita di interconnessione tra i *learning outcomes* degli standard formativi e i fabbisogni professionali espressi da un mondo del lavoro in costante e rapida evoluzione - scaturisce dalla efficace collaborazione tra i gruppi di ricerca Inapp appartenenti alla Struttura *Sistemi e servizi formativi* e alla Struttura *Metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni*.

quei soggetti che, scoraggiati (*Not in Employment, in Education, in Training* - NEET), mostrano un atteggiamento di sfiducia nel valore d'uso e di scambio del formal learning.

Il processo nazionale di rinnovamento e modernizzazione ordinamentale della filiera formativa lunga VET, negli ultimi anni, ha progressivamente consolidato l'emersione di un quadro di opzioni e traiettorie di apprendimento orientate a un raccordo sostanziale con i fabbisogni del mercato del lavoro, *link* chiave sia per l'occupabilità e l'adattabilità degli individui, sia per il fronteggiamento, da parte delle imprese e dei territori, delle sfide innescate dallo scenario globalizzato.

Con riferimento specifico al perimetro dell'Istruzione e Formazione Professionale, il presente lavoro si pone in una logica di supporto a quanto svolto nei tavoli e nei gruppi di lavoro inter-istituzionali, posti a presidio dei processi di *governance* e dei dispositivi di standardizzazione dell'offerta formativa della filiera.

Se l'elemento chiave nel dispositivo di offerta della IeFP è verosimilmente da associare alla centralità e all'evoluzione delle aspettative e dei fabbisogni professionali espressi dai territori e dalle imprese, allora assume chiara rilevanza l'opportunità di indagare e analizzare eventuali fratture e distonie intervenienti tra le esigenze del mercato del lavoro e gli orientamenti e i contenuti delle politiche di offerta formativa, essendo quest'ultime delle variabili dipendenti, legate alla domanda da un rapporto di subordinazione funzionale. Verificare l'esistenza di eventuali asimmetrie tra fabbisogni professionali e capacità di risposta della filiera IeFP, sondando la rispondenza di alcune scelte di politica formativa operate istituzionalmente, apporterebbe, dunque, un contributo conoscitivo utile per un'adeguata valutazione delle strategie messe in atto per rispondere alle esigenze di innovazione e potenziamento delle competenze, favorendo l'individuazione di eventuali correttivi e miglioramenti del sistema d'offerta di Istruzione e Formazione professionale.

In questo ambito, la Classificazione delle professioni (CP2011) fornisce le basi del linguaggio attraverso cui descrivere il mondo delle professioni e confrontare, nel tempo e nello spazio, non solo le sue caratteristiche generali, ma anche i fabbisogni di aggiornamento delle conoscenze e delle competenze evidenziati da imprese di piccole, medie e grandi dimensioni. Poter disporre di un lessico comune, anche a livello internazionale, consente, dunque, di supportare in modo efficace le politiche e i sistemi di istruzione e formazione nello sviluppo delle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Nel perimetro del quadro sopra indicato, gli obiettivi del lavoro condotto si sono sostanziati nella definizione e applicazione di un dispositivo metodologico funzionale a esplorare il campo delle

relazioni rilevabili tra il sistema di offerta formativa IeFP e i più significativi elementi emergenti in termini di domanda di lavoro e di fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese e dai territori.

Sul piano delle finalità più generali, la ricerca condotta si caratterizza, aldilà della specifica messa a punto del dispositivo oggetto di approfondimento in questo rapporto, anche per alcune possibili prospettive d'uso, con l'auspicio che i risultati acquisiti - e ancor più acquisibili da una sistematizzazione dell'approccio adottato - possano essere utilmente impiegati nelle seguenti direttrici applicative:

- miglioramento delle performance di sistema sul fronte sia della valutazione delle politiche formative, sia della manutenzione del Repertorio nazionale di standard formativi IeFP, sia delle specificazioni locali dei profili oggetto di progettazione e attribuzione di qualifica, laddove referenziati e riconducibili alle figure nazionali a banda larga²;
- supporto alla programmazione dell'offerta di formazione e di istruzione, sul fronte delle informazioni quali-quantitative relative ai fabbisogni di professionalità immediati, tendenziali e previsivi, favorendo l'adozione di adeguati sistemi di priorità nell'allocazione delle risorse e l'investimento in piani formativi territoriali e settoriali per il potenziamento dei saperi maggiormente in evoluzione, con riferimento alle diverse figure/aree professionali indagate;
- messa a disposizione di orientamenti utili alla progettazione dell'offerta formativa IeFP, per la quale si fornirebbero elementi di riferimento concernenti l'evoluzione dei contenuti del lavoro e lo sviluppo di saperi, e, sul fronte delle funzioni istituzionali di indirizzo, calibratura sia degli standard minimi di contenuto, finalizzati a richiedere ai progettisti di formazione la focalizzazione su specifiche dimensioni critiche oggetto di segnalazione, sia degli standard

² L'approccio a banda larga trova un significativo momento di formalizzazione nel documento tecnico del 26 luglio 2005 prodotto dal gruppo delle Regioni e Province autonome partecipanti al Progetto interregionale Descrizione e certificazione per competenze e famiglie professionali – standard minimi in una prospettiva di integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro; in tale ambito si era condiviso l'approccio a banda larga per individuare e declinare le figure professionali, assumendo la seguente convenzione: “la figura professionale rappresenta il livello minimo nazionale di riferimento per la descrizione della professionalità; in tal senso essa andrà concepita in maniera molto ampia, e conseguentemente con un elevato grado di astrazione rispetto al reale, proprio perché trattasi di standard minimo da declinare poi in oggetti più specifici nei diversi sistemi e nei territori”. Tale prospettiva troverà, nella IeFP, la sua sostanziale realizzazione con l'Accordo in Conferenza Stato Regioni 27 luglio 2011. In particolare, nell'Allegato 1 - Criteri metodologici di descrizione e aggiornamento periodico degli standard minimi formativi delle qualifiche e dei diplomi relativi alle figure ricomprese nel Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione professionale, al punto B, si chiariscono i seguenti aspetti:

1. Per figura nazionale di riferimento si intende uno standard minimo formativo, assunto a livello di sistema Paese, consistente in un insieme organico di competenze tecnico-professionali specifiche, declinate in rapporto ai processi di lavoro e alle connesse attività che caratterizzano il contenuto professionale della figura stessa. La figura è sempre descritta a banda larga, secondo una prospettiva in grado di rappresentare standard formativi validi e spendibili in molteplici e diversi contesti professionali e lavorativi, corrispondenti ad un insieme compiuto e riconoscibile di competenze.
2. Le figure nazionali di riferimento possono declinarsi in indirizzi che costituiscono specifici orientamenti formativi volti ad una più puntuale caratterizzazione della figura per prodotto/servizio/ambito/lavorazione.
3. Figure e indirizzi possono ulteriormente declinarsi, a livello regionale, in profili che rappresentano una declinazione dello standard formativo nazionale rispetto a specificità territoriali del mercato del lavoro. Tale declinazione può riguardare anche le competenze tecnico-professionali comuni e le competenze di base. Le competenze tecnico-professionali e di base che, sulla base delle specifiche esigenze territoriali, connotano il profilo regionale si intendono in ogni caso aggiuntive rispetto a quelle assunte dal sistema Paese come standard nazionale.

minimi di metodo, richiedendo ai soggetti proponenti azioni formative di adottare pedagogie coerenti con le caratteristiche cognitive dei risultati di apprendimento;

- supporto al processo di orientamento alla scelta del percorso di formazione e dei sentieri professionali, per i quali si fornirebbero - in merito alle categorie associate alle qualificazioni componenti l'offerta della filiera IeFP - informazioni su caratteristiche, fabbisogni professionali e previsioni di occupazione di breve e medio termine, in funzione della scelta del percorso formativo di ingresso o reingresso sul mercato del lavoro.

2. Strategia di intervento

L'opzione di fondo del lavoro avviato con la presente indagine triennale si caratterizza per l'intenzione di valorizzare pienamente le opportunità offerte dalla filosofia organizzativa e dalla logica di servizio del sistema di *Labour market intelligence*, arricchendo, nel contempo, lo spettro di indagine presidiato dalla consolidata azione di monitoraggio dell'IeFP condotta da INAPP.

L'intersezione dei due campi di osservazione - fabbisogni professionali e *formal learning* – è agita integrando i *data set* dell'azione di monitoraggio dedicata alle componenti della filiera IeFP e quelli delle analisi di fabbisogni professionali e formativi offerti dal sistema informativo *Professioni, occupazione, fabbisogni*. Il lavoro avviato, frutto di tale integrazione, prevede la messa a punto del framework di analisi sul piano tecnico, procedendo dall'identificazione alla specificazione dell'approccio metodologico, all'elaborazione di un adeguato corredo di strumenti di rilevazione e alla conseguente analisi delle diverse tipologie di fabbisogni riferibili alla filiera IeFP, sulla base delle variabili e degli aspetti ritenuti più significativi.

Nel dettaglio, il piano di lavoro prevede un percorso di azione integrato e complementare tra le risorse esperte delle Strutture INAPP coinvolte (*Metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni e Sistemi e Servizi Formativi*), individuando le seguenti direttrici primarie di intervento:

1. un preliminare aggiornamento della referenziazione del Repertorio nazionale degli standard formativi IeFP (a oggi ancora centrato su *CP³ 2001*), attraverso un'azione di ricodifica, in coerenza alle modifiche intervenute con l'adozione della più recente *CP 2011*;
2. una definizione del percorso di analisi sul piano tecnico-metodologico, attraverso la composizione di un framework d'indagine, in modo tale da individuare in modo organico l'ambito di approfondimento della Classificazione delle Professioni, le sorgenti dati e, in rapporto ad esse, il set condiviso delle variabili di prioritario interesse, funzionali ad analizzare il campo delle relazioni intervenienti tra fabbisogni professionali rilevabili e standard formativi dei percorsi di *formal learning* a essi riferiti (referenziazione *CP 2011 based*);

³ CP è la Classificazione ufficiale delle professioni realizzata dall'Istat, ove il numero aggiunto indica l'anno in cui la versione è stata adottata. Per approfondimenti, vedasi Franceschetti M., Giovannini F. (a cura di), (2017), Research paper Standard formativi e classificazione delle professioni. Proposta metodologica per l'aggiornamento della referenziazione del Repertorio nazionale IeFP, Roma, Inapp, Inapp Paper 5.

3. definizione del perimetro di intervento, operando una selezione di figure in ordine all'incidenza - espressa in termini di iscritti ai corsi - sull'offerta formativa di Istruzione e Formazione Professionale;
4. elaborazione dati Audit dei fabbisogni professionali e Campionaria (rilevazioni 2019);
5. analisi dei risultati dell'indagine e redazione del rapporto finale di ricerca.

La declinazione operativa dell'indagine triennale Progetto consente di identificare le seguenti attività e relativi prodotti:

Tab.1 - Attività e prodotti dell'Indagine triennale sul trattamento delle competenze nella formazione iniziale: Il sistema di offerta formativa IeFP e la domanda di competenze.

Attività	Prodotti <i>(a conclusione delle attività corrispondenti)</i>
a) Aggiornamento della referenziazione del Repertorio nazionale degli standard formativi IeFP (CP 2011); b) Definizione e messa a punto del dispositivo di analisi. c) Selezione delle figure IeFP di interesse, in ordine ai dati del monitoraggio della filiera <i>(rilevazione 2018)</i> ;	Report di avanzamento sulle attività svolte e sui risultati emersi. (Dicembre 2018)
d) Elaborazione dati Audit dei fabbisogni professionali <i>(rilevazione 2019)</i> e) Elaborazione dati Campionaria <i>(rilevazione 2019)</i>	Report di avanzamento sulle attività svolte e sui risultati emersi. (Dicembre 2019)
f) Analisi delle evidenze, elaborazione e pubblicazione del Report finale	Report finale. (Dicembre 2020)

3. Stato di avanzamento e risultati dell'indagine

Per poter osservare il campo delle relazioni (in termini di esigenze/opportunità di allineamento rilevabili) tra il sistema di offerta formativa IeFP e le più significative indicazioni espresse dalla domanda di lavoro sul fronte dei fabbisogni professionali e formativi⁴ dalle imprese e dai territori, piuttosto che avviare lunghe e dispendiose indagini sul campo, volte a misurare *ex novo* lo scarto tra le competenze dei qualificati/diplomati in uscita dai percorsi e quelle loro necessarie a svolgere al meglio l'attività lavorativa, è parso più opportuno intraprendere la strada della capitalizzazione delle basi informative già esistenti e disponibili.

Il sistema informativo Professioni, occupazione, fabbisogni dell'INAPP (consultabile *on line* all'indirizzo professionioccupazione.isfol.it), costituisce in tal senso una rilevante risorsa. All'interno del sistema, denominato *Labour market intelligence*, si trovano, tra le altre, le informazioni relative alle rappresentazioni dei contenuti professionali espresse dai responsabili delle risorse umane di 35.000 imprese, campionate sulla base della dimensione, della ripartizione geografica e del settore di attività economica.

Tali informazioni sono raccolte attraverso la rilevazione annuale *Audit dei fabbisogni professionali* che acquisisce dati sulle *skills* e sulle conoscenze utilizzate dalle risorse umane occupate nelle aziende nell'esercizio della professione al fine di individuare le esigenze di aggiornamento professionale per le diverse figure professionali, nonché elaborare previsioni sul tasso di occupazione (nazionale e regionale) a medio termine, e sugli andamenti dell'economia e dell'occupazione settoriale.

Per potersi efficacemente avvalere di questa base dati, nel corso dell'anno 2018, si è proceduto a:

- a) l'aggiornamento della referenziazione delle figure componenti il Repertorio nazionale IeFP (attualmente riferite alla classificazione delle professioni del 2001 - CP20012) alla nuova Classificazione delle professioni CP2011;

⁴ Nel volume che riporta i risultati del progetto “*Analisi dei fabbisogni formativi*”, svolto da ENFEA – Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente CONFAPI – CGIL, CISL, UIL fra il 1 gennaio 2001 ed il 30 maggio 2003 su incarico del Ministero del Welfare e delle Politiche Sociali, si suggerisce una efficace distinzione fra:

- fabbisogni professionali, intesi come l'insieme delle professionalità carenti nella relazione fra impresa e mercato del lavoro (*skill shortage*, ovvero figure e competenze di cui vi è penuria ed è difficile il reperimento, per insufficiente disponibilità quantitativa e/o qualitativa) e all'interno del dispositivo produttivo (*skill gap*, ovvero competenze e saperi delle risorse umane costituenti il dispositivo professionale che si presentano insufficienti rispetto alle esigenze aziendali di innovazione e competitività);
- fabbisogni formativi, intesi come la quota di fabbisogni professionali direttamente affrontabili attraverso azioni di *formal learning*, cioè di apprendimento in un contesto pedagogicamente definito e rivolto alla prevalente trasmissione di saperi espliciti e strutturati, come nei casi della formazione in ingresso e della formazione continua;
- infine, fabbisogni di apprendimento ampiamente intesi, visti come le complessive esigenze di riproduzione ed innovazione dei saperi posseduti dall'impresa attraverso processi di natura formale che *non formal*, cioè modalità cognitive – anche implicite o non intenzionali – situate nel contesto d'uso, rivolti al trasferimento/creazione di saperi in larga misura taciti e specifici, attraverso “il fare” (*learning by doing*), “l'utilizzare” (*learning by using*) e, soprattutto, le interazioni sociali (*learning by interacting*).

- b) la messa a punto di un apparato metodologico votato a far dialogare il sistema informativo con gli standard formativi dell'Istruzione e Formazione Professionale, così da interconnettere i due poli di riferimento: *Labour market intelligence* e Repertorio Nazionale IeFP;
- c) la definizione del perimetro generale di intervento del percorso di analisi, circoscrivendo, nel quadro degli standard formativi riferibili alla filiera formativa IeFP, il set di qualificazioni ritenute di primario interesse (sulla base delle risultanze offerte dall'opera di monitoraggio della IeFP condotta annualmente da INAPP) per l'indagine condotta;
- d) una prima elaborazione dei dati, organizzati per categoria (IV digit della NUP), relativi, sul fronte dell'Indagine Campionaria, alle variabili 1) *conoscenze* e 2) *skills*, e, sul fronte dell'Audit dei fabbisogni professionali (rilevazione in corso), alle variabili *skills* e conoscenze.

Prima di illustrare i punti di avanzamento indicati, si restituisce il senso di un affondo di igiene concettuale compiuto in merito alla questione, che la presente indagine pone, della virtuosa interconnessione di due dorsali informative e *regolative* (*Indagine Campionaria* e *Audit dei fabbisogni professionali*, da un lato, e *standard formativi IeFP*, dall'altro) riferite ad una pluralità di rappresentazioni, diverse per logica costitutiva e grado di coerenza.

Se il Repertorio Nazionale IeFP, unitamente alle diverse declinazioni regionali che esso assume, rappresenta un dispositivo di standardizzazione *forte*, rivolto ad indicare in modo prescrittivo i risultati di apprendimento minimi attesi in esito a percorsi di *formal learning*, le indicazioni riferibili all'Indagine campionaria si rivelano rappresentazioni di natura prevalentemente tassonomico-descrittiva, prive, ad esempio, di una diretta valenza di *assessment*, ma non per questo neutre dal punto di vista dei processi d'uso, istituzionali e sociali che attorno a esse si strutturano. In questo secondo caso - pur in presenza di una standardizzazione interessante classi, metodi, variabili analitiche, sintassi e semantiche - l'effetto risultante è comunque la costituzione di un *corpus informativo* che assume rilevanza cognitiva e funzionale per tutti gli attori del mercato del lavoro (inclusi il sistema educativo e formativo e le diverse componenti del *welfare* attivo), confrontati alla necessità di definire il proprio posizionamento, le strategie di adeguamento e le pratiche di *matching* (M. Ruffino, 2013)⁵.

Da un lato, dunque, siamo in presenza di informazioni che *raccontano* una posizione classificatoria (CP2011), accompagnata dalla sua descrizione e da alcune voci elementari esemplificative, valori medi di un insieme di elementi di *conoscenza*, *abilità* (ma anche *comportamento*, *attitudine* e *valori etici*)

⁵ M. Ruffino, *Il mestiere di rappresentarsi verso il lavoro. L'individuo di fronte alla costruzione e al riconoscimento del valore e dell'identità professionale*, Sociologia del lavoro, n. 129/2013.

associati ad una professione⁶; dall'altro si tratta di *descriptive standard* di risultati di apprendimento di un percorso di istruzione e formazione professionale che termini in una qualifica o diploma, *artefatti* di natura pienamente diversa dalle *unità professionali della NUP*, in quanto *descrizioni normative per sistemi formativi*, strutturanti le scelte di rappresentazione e di adeguamento degli attori a cui sono rivolti.

Insistendo sul tema del diverso grado di obbligatorietà associato alla conformità richiesta da ciascuno dei due versanti descrittivi (professioni vs qualificazioni), si può dire che fuori dal dominio degli *standard* assunti in senso *forte* (repertori IeFP), ove non vi sia (Indagine campionaria) una stretta cogenza, il valore è dato dal comportamento che i soggetti assumono *volontariamente* dall'artefatto descrittivo, attuando un proprio processo di interpretazione e messa in conformità. D'altro canto le classificazioni statistiche del lavoro sono caratterizzate da una natura tassonomica fatta *per contare*, anche se l'evoluzione che si osserva con riferimento alla Nomenclatura delle Unità Professionali messa a punto da Istat e Isfol nel 2007, attraverso l'espansione al V digit della precedente struttura classificatoria, evidenzia, tuttavia, l'opzione di una architettura «*intermedia fra una modalità di rappresentazione di natura strettamente statistica e, al lato opposto, la pluralità dei modi di denominazione e descrizione del lavoro, sensibili alle caratteristiche dei contesti ed alle esigenze dei soggetti interessati. Essa svolge dunque una funzione di raccordo, presentandosi qui come [...] una modalità univoca e generale di riferimento [...] soggetta a personalizzazione da parte degli stessi utilizzatori*» (Isfol-Istat, 2007, p. 19). Non diverso è quanto avvenuto con la successiva Classificazione delle Professioni 2011, per quanto di maggior coerenza con l'articolazione del lavoro reale, in ragione dell'evoluzione della propria base internazionale (Isco08).

Il senso dell'evoluzione è, dunque, di mettere a disposizione dei diversi attori uno strumento che consente una più agevole riconduzione della propria specificità ad una tassonomia generale, attraverso la riclassificazione del proprio insieme di esperienze. La valenza informativa è rafforzata, nello specifico caso italiano, dall'accompagnamento di ogni Unità Professionale con una nutrita batteria di variabili caratterizzanti le caratteristiche atomiche del lavoro ad esse afferente, valorizzate sulla base degli esiti dell'indagine campionaria svolta nel 2007 (Gallo *et al.*, 2009)⁷. Tale assetto evoluto della NUP assume un significato potenzialmente assai più

⁶ Le professioni sono intese come «*un complesso di attività lavorative concrete, unitarie rispetto all'individuo che le svolge, che richiama, a vari livelli, statuti, conoscenze, competenze, identità e sistemi di relazione propri*» (Istat, 2001).

⁷ Come noto, le variabili adottate dall'indagine campionaria sono la trasposizione al contesto italiano del modello statunitense O*NET - *Occupational Information Network*, la cui architettura è stata definita al fine di «*descrivere il lavoro accuratamente ed efficientemente [in modo da] rispondere a domande [del tipo] quali abilità dovrebbero essere sviluppate nella forza lavoro, come preparare i nuovi entranti sul mercato del lavoro, come reimpiegare i lavoratori espulsi dai processi produttivi o disabili*» (Peterson *et al.*, 2001, p. 452). O*NET si pone dunque come un sofisticato e «*multiple windows*» (*ivi*, p. 455) sistema di rappresentazione, rivolto a generare un linguaggio comune attraverso tassonomie e gerarchie di descrittori occupazionali. La scelta di vedere O*NET come strumento a mezzo fra individuo ed organizzazione ha portato alla articolazione dei descrittori in una pluralità di livelli di analisi (*ivi*, p.486), che attraversano la progressione «*Aspetti economici → Contesto organizzativo → Contesto specifico del lavoro → Caratteristiche di cui è atteso il possesso da parte*

prescrittivo (uno standard *de facto*, anziché *de lege*, come nel caso repertori IeFP), che semplicemente descrittivo, supportando e stimolando - in quanto esemplare tipico di riferimento, *incorporante* in modo più o meno esplicito una nozione di qualità - un'azione di confronto attivo e di scelta da parte sia dei singoli individui, sia dei gestori delle risorse umane delle imprese. Pur non trattandosi affatto di un repertorio di standard *competence-based*, quali i *qualification framework* alla base delle politiche pubbliche della formazione, la standardizzazione dei descrittori e la relativa solidità della base campionaria attraverso cui gli stessi sono valorizzati costituisce un potente riferimento per i comportamenti collettivi⁸.

Un altro fascio di distintività che caratterizza le indicazioni fornite dalle due dorsali di rappresentazione del lavoro e dei risultati di apprendimento (*professioni vs formal learning*) è il seguente:

- Il valore d'uso dell'*Audit dei fabbisogni professionali*, che si innesta coerentemente sul dispositivo di articolazioni e tassonomie proprie dell'Indagine campionaria, è focalizzato sull'acquisizione della propensione ad investire - da parte delle imprese - in interventi di formazione per i dipendenti centrata su competenze distintive e contestuali. In una logica di *learning organisation*, le imprese ci rivelano i propri fabbisogni di azioni di *formal learning* (in termini sia di *formazione in ingresso* - avente per obiettivo la riduzione del tempo di inserimento delle nuove forze di lavoro, attraverso il trasferimento di competenze di soglia che verificano/completano i requisiti minimi di occupabilità - sia di *formazione continua*, finalizzata alla mobilità interna, all'allargamento/arricchimento delle competenze individuali, ai sentieri di carriera, ...) finalizzate a fronteggiare la carenza di professionalità all'interno del dispositivo produttivo⁹. In tale contesto, peraltro, la progettazione di offerta formativa ai lavoratori, richiede di disporre di informazioni dettagliate (*firm specific*) sulla natura del sapere in gioco, le sue caratteristiche cognitive, le condizioni del contesto cui l'intervento è rivolto. Tali esigenze, relativamente ridotte nella formazione in ingresso, si presentano particolarmente acute nella formazione continua, rivolta a rispondere ad esigenze individuali ed organizzative di "messa in coerenza" rispetto alle mutate condizioni del contesto, richiedendo tempi di reazione brevi e risposte mirate.

dell'individuo". Fra queste ultime si annoverano «*Knowledge, Skills, Abilities, Work Styles, Education, Generalized Work Activities, Training, Experience, Licensure, Values and Interests*» (*ibidem*).

⁸ In questo senso, è importante rilevare lo spazio attribuito alle variabili di natura cognitiva, espresse prevalentemente come *problem solving* e *system skills*, queste ultime relative alla capacità di modellizzazione, inferenza e ragionamento. Esplicito è inoltre il riferimento ai *mental processes* (articolati in *information/data processing* e *reasoning/decision making*) nella definizione delle cosiddette *Generalized Work Activities*, intese come «*aggregazioni di mansioni o comportamenti per la realizzazione delle principali funzioni lavorative*» (*ivi*, p. 467).

⁹ Trattasi del cosiddetto *skill gap*, ovvero saperi delle risorse umane costituenti il dispositivo professionale che si presentano insufficienti rispetto alle esigenze aziendali di innovazione e competitività.

- Il valore d'uso degli *Standard formativi IeFP*, centrati su figure a *banda larga*, è focalizzato sulla regolazione *de lege* di percorsi triennali e quadriennali di *qualificazione* - in termini sia di *work related learning* (soggetto in ambiente controllato), sia di *work based learning* (soggetto in situazione professionale) - assicurando come al termine degli stessi l'individuo disponga di un sistema di competenze di soglia, intese come requisiti generali di occupabilità rispetto al settore di sbocco. In una logica ampia di *learning society*, gli elementi prescrittivi dello standard formativo, in quanto componenti del *qualification framework*, sono rivolti a supportare in modo *forte* sia il processo di programmazione territoriale dell'offerta formativa (*stima delle risorse e definizione di ambiti prioritari di investimento, obiettivi generali attesi, caratteristiche tipo dei destinatari e dei progetti ammissibili, etc.*), sia il processo di progettazione degli interventi formativi (*definizione dei loro obiettivi, contenuti, pedagogie, modalità valutative, certificazione, ...*)

Nonostante le differenze indicate, in entrambi i casi il valore strategico di uno standard – sia esso *de lege* o *de facto* – è il contributo che porta alla diminuzione dei costi delle transazioni in cui è utilizzato, parametro chiave di qualunque economia basata sul prevalere degli scambi e dell'accesso (Rijkman, 2000). Lo standard - sia di descrizione delle professioni (O*NET), come di organizzazione dell'offerta formativa *competence based* (standard IeFP) - è un elemento essenziale nel passaggio dall'informazione alla conoscenza, consentendo di dare certezza di significato alla prima, e, quindi, portando ad un'attribuzione di valore. Naturalmente uno standard - *de lege* - non è solo un comune riferimento descrittivo, ma un affidabile e visibile governo dei processi attraverso cui è utilizzato (alla progettazione *conforme* di un percorso IeFP, alla certificazione delle competenze finale). Uno standard *de lege* richiede un dispositivo di applicazione ed un'*authority* che si faccia garante della sua corretta applicazione.

D'altro canto le rappresentazioni del sapere professionale socialmente (*de facto*) riconosciute (in virtù della autorevolezza e sostenibilità che le caratterizza sul piano tecnico-scientifico) hanno facoltà di influenzamento/orientamento delle politiche pubbliche di investimento in *education*, il cui valore dipende dalla riconoscibilità delle figure/competenze formate. Tale tipologia di standard entra in gioco sul piano delle transazioni di lavoro, nel momento in cui le informazioni rese certe sui singoli individui sono gestite e negoziate sul mercato della conoscenza. E' questo aspetto che da senso e valore aggiunto al campo di osservazione assunto, è il punto di intersezione e di osmosi tra rappresentazioni del lavoro e dei saperi che fanno riferimento a contesti d'uso diversi, autonomi, ma fortemente connessi (concettualmente, se non nella prassi): l'analisi delle professioni e dei fabbisogni professionali delle imprese da un lato e la programmazione e la progettazione *competence based* della IeFP dall'altro.

Il modello di rappresentazione del lavoro O*NET ha come riferimento principe il *workspace*, assunto in senso ampio come luogo in cui gli esiti dell'apprendimento acquisiscono valore di scambio. In una prospettiva relazionale, esso comprende il mercato del lavoro esterno (i sistemi produttivi territoriali, lo spazio nazionale ed europeo, ...) ed internalizzato (lo spazio organizzativo dentro cui la prestazione professionale è resa).

Lo standard IeFP ha come riferimento il dispositivo formale di Istruzione e formazione professionale, attivo nei confronti *dell'individuo* (in termini di garanzia di trasmissione del sapere, in particolare delle *functioning capabilities* legate ai diritti di cittadinanza e dei saperi professionali di soglia necessari in quanto condizione di occupabilità) e *del sistema economico* (in termini di assunzione di parte dei costi di riproduzione ed innovazione del sapere necessario a fini produttivi). Quest'ultimo aspetto va sottolineato: sul piano delle attese dei soggetti economici e sociali verso il sistema educativo e formativo ci si attende che le politiche pubbliche costituiscano una sempre maggiore *economia da esternalità* nei confronti delle imprese, alzando il livello dei saperi minimi in possesso degli individui in ingresso sul mercato del lavoro.

Questo, dunque, è il tema critico che si intende esplorare: il problema della trasmissione di saperi minimi funzionali - declinati in termini di conoscenze e competenze (nel senso di "calco minimo") e "meta-competenze" di base all'esercizio attivo degli ulteriori apprendimenti post formativi - sufficientemente alti per ridurre i costi di "apprendimento in ingresso" alla sola quota effettivamente pertinente all'impresa. *E' il concetto di occupabilità, rivisitato in chiave cognitiva.*

“Ai lavoratori viene chiesto in modo sempre più evidente di esprimere comportamenti attivi e *knowledge based*, in organizzazioni che tendono al contempo a ricorrere a più intense forme di flessibilità, sia a carico dei *low skilled workers* che degli stessi *knowledge workers*. Si disegna una certa contraddizione fra investimento e consumo del capitale di sapere incorporato nelle persone. Maggiore è la flessibilità richiesta, minore è la convenienza dell'investimento in apprendimento (sia dell'impresa che, per alcuni aspetti, del lavoratore); minori possono essere inoltre le occasioni di apprendimento derivanti dalla partecipazione al processo produttivo (*learning by using, by interacting, ...*), con rischi di precarietà cognitiva. Al contempo, la flessibilità è economicamente produttiva solo a condizione che il soggetto interessato entri in impresa con un significativo potenziale di apprendimento, quanto meno nel caso di lavoro non dequalificati. Altrimenti detto, se si immagina un inserimento attraverso un contratto di corta durata, bisogna che il soggetto o già abbia la competenza richiesta o possieda i fondamentali cognitivi e di conoscenza che gli consentano di divenire produttivo in un tempo particolarmente breve. Dalla parte opposta, il più marcato ricorso alla flessibilità minaccia dal punto cognitivo anche i lavoratori non atipici associati a posizioni statiche dal punto di vista delle possibilità di apprendimento, esemplificabili nella condizione di segregazione cognitiva. Come scrive *Bauman* (2002), “*i tipi di competenze richiesti per praticare occupazioni flessibili, nel complesso, non comportano un apprendimento sistematico e a lungo termine; più frequentemente, essi trasformano in svantaggio un corpo logicamente coerente e ben conformato di capacità e abitudini acquisite, che un tempo costituiva una risorsa*”¹⁰.

¹⁰ IRSEA, *Il mosaico e l'ologramma*, Franco Angeli, 2004.

Questo, in sintesi, è stato il passaggio critico, perché *fondativo* e condizionante le successive direttrici di lavoro, affrontato in modo propedeutico alla composizione del disegno della ricerca e del dispositivo metodologico per l'implementazione dello stesso.

In riferimento al punto a)

Nella fase iniziale della presente indagine si è operato in modo tale che l'articolazione dell'offerta formativa IeFP in percorsi triennali e quadriennali¹¹ trovasse un'adeguata corrispondenza delle distintività professionali nel momento della referenziazione (*CP2011 based*) degli standard formativi.

Approfondendo e valorizzando gli esiti dell'opera di aggiornamento della referenziazione delle 22 figure triennali e delle 21 quadriennali componenti il Repertorio nazionale IeFP¹², attraverso un'azione di transcodifica degli standard formativi, si è proceduto all'utilizzo della nuova *Classificazione delle professioni (CP2011)*, che ha modificato e aggiornato struttura e contenuti precedenti (*CP2001*). Appariva evidente, in altri termini, come l'impianto di codifica degli standard formativi IeFP, necessitasse, a oggi, di un adattamento e di un aggiornamento conseguenti all'evoluzione stessa della tassonomia delle professioni adottata dall'attuale *CP2011*.

Attraverso l'utilizzo di specifiche tabelle Istat¹³, è stato possibile tecnicamente approdare al riassetto del Repertorio nazionale a livello sia del *IV digit (Categoria)*, sia del *V digit (Unità Professionale)* nella versione *CP2011*. Gli esiti della procedura di aggiornamento delle figure relative ai percorsi triennali e quadriennali di IeFP di interesse della presente indagine è stata operata *in vitro* e, dunque, in assenza di una validazione istituzionale.

In riferimento al punto b)

In secondo luogo, si è provveduto a definire il processo tecnico-metodologico, identificando il livello classificatorio di riferimento, le sorgenti dati e il set delle variabili condivise di prioritario interesse. Tale dispositivo si pone come mezzo efficace per una riflessione sulle competenze richieste dall'attuale mercato del lavoro e quelle descritte nelle figure del Repertorio nazionale IeFP, consentendo, in tal modo, di affinarne e aggiornarne i set di competenze contenuti all'evoluzione del lavoro e dei fabbisogni espressi dalle imprese e dai territori.

¹¹ Tale articolazione è stata operata dai decisori per valorizzare distinte tipologie di ampiezza dei saperi messi in gioco, caratteristiche diverse dell'ambiente lavorativo di riferimento, tipologie differenti di criticità da fronteggiare, di strategie richieste per la soluzione di problemi e di contributi attesi per il presidio efficace ed efficiente di processi e attività

¹² Per approfondimenti, vedasi *Classificazione delle Professioni e Standard Formativi. La referenziazione del Repertorio nazionale IeFP*, a cura di F. Giovannini e M. Franceschetti" (*Inapp*, dicembre 2016).

¹³ Il raccordo tra la *CP2001* e la *CP2011* è stato operato e garantito da tabelle di transcodifica consultabili sul sito Istat www.istat.it/it/archivio/18132.

Il tema delle direttrici interpretative generali percorse dal team di ricerca offre l'occasione per un'ulteriore precisazione inerente le opzioni di carattere tecnico-metodologico che guideranno la formalizzazione delle evidenze rilevate: la tassonomia dei saperi adottata nell'indagine e la relazione delineantesi tra *saperi costitutivi* e *fabbisogni formativi* messa a fuoco nell'analisi delle categorie professionali associate agli standard formativi IeFP.

Il modello di descrizione dei contenuti delle professioni qui utilizzato è quello adottato da Inapp-Istat nella progettazione dell'*Indagine campionaria sulle professioni*. Il modello è sostanzialmente mutuato da quello utilizzato dal *Department of Labor* degli Stati Uniti, noto come O*NET - *Occupational Information Network* (online.onetcenter.org) e adattato al contesto italiano per rispondere all'esigenza sia di superare la tradizionale e inadeguata elencazione di strumenti, compiti e mansioni tipiche, sia di considerare variabili descrittive misurabili e in grado di cogliere i mutamenti del mondo del lavoro. Il modello indaga - attraverso un set di domande strutturate in dieci aree, requisiti e caratteristiche di chi esercita la professione - l'esperienza necessaria al suo esercizio e i caratteri fondanti della stessa professione. I requisiti rappresentano gli attributi della professione o di chi la svolge, su cui è possibile intervenire per modificarli attraverso la formazione o l'esperienza lavorativa. Le caratteristiche, per contro, si configurano come gli elementi più stabili e duraturi, meno modificabili, legati a caratteristiche quali le attitudini, le prestazioni fisiche, gli interessi i valori e gli stili di lavoro. L'indagine descrive, quindi, tutte le professioni esistenti nel panorama del mercato del lavoro italiano, da quelle operanti nelle imprese private a quelle presenti nell'ambito delle istituzioni e delle strutture pubbliche, fino a quelle operanti in regime di autonomia¹⁴. La rilevazione coinvolge un campione di 20 lavoratori per ciascuna delle circa 800 unità professionali, nelle quali è strutturata l'attuale *Classificazione delle professioni (CP2011)*, per un totale complessivo di circa 16.000 interviste. Le informazioni registrate nel corso dell'indagine sono utilizzate per migliorare le politiche e gli investimenti pubblici per la formazione dei lavoratori nel nostro Paese e per ridurre il gap esistente tra le attuali conoscenze e competenze dei lavoratori e quelle realmente necessarie al mondo produttivo per rispondere in modo efficace alle richieste del mercato.

Il quadro concettuale di riferimento per l'indagine e le tassonomie delle conoscenze e delle skills sono utilizzati, in modo simmetrico e consequenziale, anche nell'ambito dell'indagine *Audit sui*

¹⁴Le risposte sono fornite direttamente dai lavoratori che svolgono la professione oggetto di indagine. Le interviste sono realizzate con tecnica Capi (*Computer assisted personal interviewing*), che consente la registrazione automatica delle risposte nel corso della somministrazione direttamente su personal computer collegato al centro di raccolta dati. Le informazioni registrate con questa indagine sono consultabili in forma anonima (senza alcun riferimento ai lavoratori che le hanno fornite) nell'ambito delle pagine descrittive delle singole *Unità Professionali* navigabili all'interno della sezione *Professioni*, a partire dalla *home page* del sito. Le informazioni prodotte con l'*Indagine campionaria sulle professioni* - inserita nel *Programma Statistico Nazionale (ISF 00055)* - contribuiscono ad alimentare il sistema informativo *Professioni, occupazione, fabbisogni* (consultabile all'indirizzo web professionioccupazione.isfol.it), progettato e realizzato in questi anni dall'Inapp (gruppo Professioni nell'ambito della Struttura Metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni).

*fabbisogni professionali*¹⁵, anch'essa realizzata da Inapp. L'indagine analizza, in particolare, i temi relativi alle conoscenze e alle skills, fornendo elementi utili alla progettazione di percorsi formativi rispondenti agli effettivi fabbisogni espressi dalle imprese in merito alla forza lavoro attualmente occupata.

Nell'economia di questo lavoro è previsto l'utilizzo degli esiti dell'*Indagine campionaria sulle professioni* e dell'*Audit sui fabbisogni professionali* (2018) relativi a:

1. le *conoscenze*, definite come *insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessari al corretto svolgimento della professione*. Si acquisiscono attraverso percorsi formali (istruzione, formazione e addestramento professionale) e/o con l'esperienza. La tassonomia adottata (tabella 2) prevede 33 conoscenze, raggruppabili in diverse specifiche famiglie di saperi;
2. le *skills*, definite come *un insieme di procedure e strategie che sono alla base della acquisizione e dell'applicazione efficace della conoscenza*. Si tratta di processi e strategie che possono essere appresi con l'esperienza e la pratica e non sono caratteristiche ascritte all'individuo, bensì modificabili attraverso la formazione e l'esperienza. La tassonomia adottata (tabella 3) prevede 35 skills, raggruppabili in tre grandi sottogruppi: di base, trasversali e tecniche. Il primo riguarda i processi che consentono di padroneggiare i linguaggi, naturali e scientifici, e i modi in cui sono acquisite le informazioni fondamentali per imparare ad apprendere; il secondo, è identificato da prestazioni che intervengono in ogni attività professionale (la soluzione di problemi, l'interazione con la tecnologia, l'interazione interpersonale, ...); il terzo, infine, rileva processi e procedure diverse, che sottostanno all'effettiva applicazione della conoscenza nelle attività di lavoro.

¹⁵ L'indagine è inserita nel *Programma Statistico Nazionale (ISF 00055)*. Le informazioni prodotte con l'*Audit dei fabbisogni professionali* contribuiscono ad alimentare anch'esse il sistema informativo *Professioni, occupazione, fabbisogni*, presidiato sempre dall'Inapp (gruppo Professioni, Struttura Metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni) su incarico del *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*. Le informazioni sono consultabili in forma anonima (senza alcun riferimento all'impresa che le ha fornite) nell'ambito delle pagine descrittive delle singole *Unità Professionali* navigabili all'interno del sito. Il campione di riferimento per l'indagine è costituito dalle imprese private con dipendenti di tutti i settori economici, con esclusione dunque della Pubblica Amministrazione. Le interviste sono effettuate con tecnica *faccia a faccia*, mediante l'ausilio di un sistema CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*), che consente la registrazione automatica delle risposte nel corso della somministrazione direttamente su personal computer collegato al centro di raccolta dati. La selezione del campione di lavoratori avviene a partire da liste di imprese, collettive o individuali, ovvero di enti in cui è altamente probabile individuare l'unità professionale oggetto di indagine. La prima edizione dell'indagine, conclusa a fine 2012, ha coinvolto un campione di circa 35 mila imprese distribuite su tutto il territorio nazionale. Le imprese appartenenti al campione sono state selezionate casualmente dai principali archivi statistici del Paese, in particolare da ASIA (*Archivio statistico imprese attive*) gestito dall'Istat. Il campione è stato strutturato per fornire informazioni e dati sulle carenze di conoscenze e/o skills a livello di settore economico, di dimensione aziendale e di ripartizione geografica.

Tabella 2 **Tassonomia Inapp-Istat: le 33 conoscenze**

AMBITI DI CONOSCENZA
Scienze applicate: Gestione d'Impresa - Conoscenza dei principi e dei fatti correlati alla gestione, all'organizzazione burocratica e alla contabilità di impresa; alla vendita e alla commercializzazione dei prodotti; alla cura e alla fornitura di servizi a clienti o a persone e alla valutazione della loro qualità; alla gestione delle risorse umane e materiali dell'organizzazione
1) Amministrazione e gestione di impresa (conoscenza dei principi che regolano l'impresa, la pianificazione strategica, l'allocazione delle risorse umane, finanziarie e materiali)
2) Lavoro d'ufficio (conoscenza delle procedure amministrative e d'ufficio, dei programmi di elaborazione di testi, delle tecniche di gestione di archivi e di basi di dati)
3) Economia e contabilità (conoscenza dei principi e delle pratiche di economia e contabilità, dei mercati finanziari, bancari e delle tecniche di analisi e di presentazione di dati finanziari)
4) Commercializzazione e vendita (conoscenza dei principi e dei metodi per presentare, promuovere, vendere prodotti o servizi, strategie di marketing, la loro presentazione, le tecniche di vendita)
5) Servizi ai clienti e alle persone (conoscenza dei principi per la valutazione dei bisogni del cliente, il raggiungimento degli standard di qualità e la valutazione della soddisfazione)
6) Gestione del personale e delle risorse umane (conoscenza dei principi e delle procedure per la selezione, la formazione, la retribuzione e le negoziazioni sindacali)
Scienze applicate: Processo di produzione - Conoscenza di principi e fatti connessi alla produzione, alla trasformazione, allo stoccaggio e alla distribuzione dei prodotti agricoli e manifatturieri
7) Produzione e processo industriale (conoscenza delle materie prime, dei processi di produzione, delle tecniche per il controllo di qualità e il controllo dei costi)
8) Produzione agro-alimentare (conoscenza delle tecniche e delle attrezzature per la semina, la coltivazione e la raccolta di prodotti alimentari, vegetali ed animali, destinati al consumo)
Scienze ingegneristiche e tecnologiche - Conoscenza dei principi e dei fatti relativi all'uso, alla progettazione, al disegno e all'applicazione delle tecnologie per scopi specifici
9) Informatica ed elettronica (conoscenza delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer, dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione)
10) Ingegneria e tecnologia (conoscenza delle applicazioni di principi, di tecniche, di procedure e l'uso di strumenti per progettare e produrre diversi beni o servizi)
11) Progettazione tecnica (conoscenza delle tecniche di progettazione, degli strumenti e dei principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici, di disegni e di modelli)
12) Edilizia e costruzioni (conoscenza dei materiali, dei metodi e degli strumenti usati nella costruzione e nella riparazione di case, edifici o altre strutture come autostrade e strade)
13) Meccanica (conoscenza delle macchine e delle attrezzature, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione)
14) Telecomunicazioni (conoscenza delle trasmissioni, della radiodiffusione e delle modalità di connessione e controllo dei sistemi di telecomunicazioni)
15) Trasporti (Conoscenza di principi e metodi per trasportare persone o beni con mezzi aerei, ferroviari, navali o stradali)
Scienze matematiche, naturali e sociali - Conoscenza dei metodi, delle teorie e delle applicazioni delle scienze matematiche, fisiche, chimiche, biologiche, sociali, psicologiche e geografiche
16) Matematica (conoscenza dell'aritmetica, dell'algebra, della geometria, del calcolo, della statistica e delle loro applicazioni)
17) Fisica (conoscenza dei principi e delle leggi della fisica, della dinamica dei fluidi, dei materiali e dell'atmosfera e le strutture e i processi meccanici, elettrici, atomici e subatomici)
18) Chimica (conoscenza della composizione, della struttura e delle proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche, della produzione dei prodotti chimici e di bonifica)
19) Biologia (conoscenza degli organismi animali e vegetali, dei loro tessuti, delle cellule, delle loro funzioni, interdipendenze e delle loro interazioni con l'ambiente)
20) Psicologia (conoscenza del comportamento e delle prestazioni umane, dei meccanismi di apprendimento e di motivazione, dei metodi della ricerca psicologica)
21) Sociologia e antropologia (conoscenza del comportamento e delle dinamiche di gruppo, delle influenze e tendenze sociali, delle migrazioni umane e dell'etnicità)
22) Geografia (conoscenza dei principi e dei metodi per descrivere e rappresentare la terra, il mare e le masse d'aria, comprese le loro caratteristiche fisiche)
Scienze della salute - Conoscenza dei principi e dei fatti inerenti la diagnosi, la cura e la prevenzione delle malattie e il mantenimento e miglioramento della salute fisica e mentale
23) Medicina e odontoiatria (conoscenza delle informazioni e delle tecniche necessarie a diagnosticare e a curare ferite e malattie, la conoscenza dei sintomi, delle interazioni dei farmaci)
24) Terapia e consulenza psicologica (conoscenza dei principi, dei metodi e delle procedure per la diagnosi, il trattamento e la riabilitazione delle disfunzioni mentali e fisiche)
Scienze della formazione - Conoscenza in materia di metodi per la definizione dei curricula e dei percorsi formativi, per l'insegnamento e per la misurazione degli esiti formativi
25) Istruzione e formazione (conoscenza dei principi e dei metodi per la progettazione formativa e curricolare, per l'insegnamento e l'addestramento collettivo ed individuale)
Scienze umanistiche - Conoscenza dei principi e dei fatti nel campo storico, linguistico, della produzione artistica e del pensiero
26) Lingua italiana (conoscenza della struttura e dei contenuti della lingua italiana, del significato e della pronuncia delle parole, delle regole di composizione e della grammatica)
27) Lingua straniera (conoscenza della struttura e dei contenuti di una lingua straniera, del significato e della pronuncia delle parole, delle regole di composizione e della grammatica)
28) Arte (conoscenza della teoria e delle tecniche necessarie a comporre e realizzare musica, danza, arti visuali, drammi e sculture)
29) Storia e archeologia (conoscenza degli eventi storici e delle loro cause, degli effetti sulle civiltà e sulle culture)
30) Filosofia e teologia (conoscenza dei diversi sistemi filosofici e delle diverse religioni, dei principi di base, dei valori, dell'etica, dei modi di pensare, dei costumi, delle pratiche)
31) Comunicazione e media (conoscenza della produzione dei mezzi di comunicazione, delle tecniche e dei metodi per diffondere informazioni, dei mezzi per informare e intrattenere)
Scienze giuridiche e sicurezza - Conoscenza di leggi, norme e regolamenti per mantenere e salvaguardare la convivenza sociale e per tutelare i beni e la proprietà
32) Protezione civile e sicurezza pubblica (conoscenza delle politiche e delle strategie per promuovere operazioni di sicurezza locale e nazionale per la protezione delle persone, delle informazioni, della proprietà e delle istituzioni)
33) Legislazione e istituzioni (conoscenza delle leggi, delle procedure legali, dei regolamenti, delle sentenze esecutive, del ruolo delle istituzioni e delle procedure politiche)

Fonte: Inapp, 2017

Tabella 3 **Tassonomia Inapp-Istat: le 35 skills**

AMBITI DI SKILLS	
SKILLS DI BASE	Comunicazione e comprensione scritta e orale
	1) Comprendere testi scritti (comprendere frasi e paragrafi scritti in documenti relativi al lavoro)
	2) Ascoltare attentamente (fare piena attenzione a quello che altri stanno dicendo, soffermandosi per capirne i punti essenziali, ponendo domande al momento opportuno)
	3) Scrivere (comunicare efficacemente per iscritto e in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari)
SKILLS TRASVERSALI	4) Parlare (parlare ad altri per comunicare oralmente informazioni in modo efficace)
	Applicare competenze matematiche e scientifiche
	5) Matematica (usare la matematica per risolvere dei problemi)
	6) Scienze (applicare regole e metodi scientifici per risolvere problemi)
	Controllare le attività e le risorse impiegate
	7) Monitorare (monitorare e valutare le prestazioni lavorative personali, di altre persone o di organizzazioni)
	Gestire le relazioni
	8) Comprendere gli altri (essere consapevole delle reazioni degli altri e comprendere perché reagiscono in determinati modi)
	9) Adattabilità (adattare le proprie azioni in relazione a quelle degli altri)
	10) Persuadere (persuadere gli altri a cambiare opinioni o comportamenti)
SKILLS TECNICHE	11) Negoziare (mettere insieme parti in conflitto e tentare una riconciliazione)
	Analizzare, gestire e risolvere problemi
	12) Senso critico (usare la logica e il ragionamento per individuare i punti di forza e di debolezza di soluzioni, conclusioni o approcci alternativi ai problemi)
	13) Orientamento al servizio (disponibilità a individuare attivamente i modi per soddisfare le esigenze di altre persone)
	14) Risolvere problemi complessi (identificare problemi complessi e valutare possibili opzioni e impostare soluzioni)
	15) Risolvere problemi imprevisti (determinare le cause di problemi imprevisti e decidere cosa fare per risolverli)
	16) Valutare e prendere decisioni (valutare i costi e i benefici di una possibile azione per scegliere la più opportuna)
	Gestire autonomamente la crescita professionale propria e di altre persone
	17) Apprendimento attivo (comprendere nuove informazioni per la soluzione di problemi e i processi decisionali)
	18) Strategie di apprendimento (selezionare e utilizzare metodi e procedure appropriate per apprendere o insegnare)
19) Istruire (insegnare ad altri come fare determinate cose)	
SKILLS TECNICHE	Gestire aspetti tecnici
	20) Capacità di analisi (analizzare bisogni o caratteristiche di un prodotto per soddisfare richieste)
	21) Progettazione tecnologica (produrre o adattare attrezzature e tecnologie per far fronte ai bisogni degli utenti)
	22) Selezionare strumenti (individuare gli strumenti necessari per lo svolgimento di un lavoro)
	23) Installare (installare attrezzature, macchine, cavi o programmi applicando le specifiche tecniche)
	24) Programmare (scrivere programmi per computer)
	25) Sorvegliare macchine (controllare misure di livello, quadranti o altri indicatori per il funzionamento di una macchina)
	26) Controllo delle attrezzature (decidere le operazioni di attrezzature o sistemi)
	27) Manutenere (effettuare manutenzioni ordinarie sulle attrezzature e definire la manutenzione necessaria)
	28) Riparare (riparare macchinari o sistemi usando le attrezzature opportune)
	29) Analizzare sistemi (stabilire come dovrebbe funzionare un "sistema": macchine, fabbriche, organizzazioni, ambienti)
	30) Valutare sistemi (identificare misure o indicatori delle prestazioni di un "sistema": macchine, fabbriche, organizzazioni, ambienti; e le azioni necessarie per migliorarle o correggerle)
	31) Controllare la qualità (condurre test e ispezioni su prodotti, servizi o processi per valutarne la qualità o le prestazioni)
	Pianificare le attività e l'uso delle risorse
	32) Gestire il tempo (gestire il tempo proprio e quello altrui)
	33) Gestire risorse finanziarie (determinare quanto denaro sia necessario spendere e contabilizzare le spese)
34) Gestire risorse materiali (ottenere e occuparsi dell'uso appropriato di attrezzature, strumenti e materiali necessari)	
35) Gestire risorse umane (motivare, far crescere e dirigere il personale e individuare il personale più adatto a un lavoro)	

Fonte: Inapp, 2017

In sintesi, tali indagini condotte nel nostro Paese hanno assicurato in questi anni il raggiungimento di un obiettivo ben preciso: raccontare tutte le professioni e i mestieri esistenti nel nostro Paese, descrivendo in dettaglio l'evoluzione del contenuto del lavoro lungo due fondamentali direttrici d'indagine, tese a individuare sia gli elementi costituzionalmente *fondanti* della professione (*Indagine campionaria*), sia i saperi che, nella prospettiva del breve termine, sono ritenuti prioritariamente oggetto d'immediato potenziamento e aggiornamento attraverso mirate attività di formazione (*indagine Audit sui fabbisogni*).

È importante insistere sul significato e il valore aggiunto rappresentato da una lettura integrata delle evidenze offerte dagli esiti dei due filoni di indagine indicati, poiché tale sottolineatura rivela uno degli snodi fondamentali della strategia di intervento che innerva la sostanza del lavoro condotto e qui presentato.

Nel primo caso (*Indagine campionaria*), come già introdotto, si sono individuati gli elementi *costitutivi* del lavoro di ogni professione: particolarmente le conoscenze e le skills ritenute stabilmente più rilevanti nell'esercizio quotidiano della pratica professionale, quelle da cui, in generale, non si può prescindere, se si vuole intraprendere ed esercitare adeguatamente *quella* specifica attività lavorativa. Tali elementi, nel loro complesso, costituiscono un dettagliato lessico del lavoro, rilevato e sistematizzato intervistando direttamente i lavoratori interessati. Sono questi ultimi che, interpellati per descrivere in profondità la propria professione, hanno evidenziato aspetti particolarmente pregiati, legati sia alle conoscenze e alle competenze, ma anche alle dimensioni di contorno relative a valori, stili di azione, attitudini, attività e compiti.

Sul secondo versante (*indagine Audit sui fabbisogni*), invece, in modo complementare alla linea di analisi precedente, si è assicurata l'osservazione dei fabbisogni formativi più rilevanti espressi dalle imprese private, in altre parole l'analisi dei saperi che principalmente, su indicazione degli imprenditori, occorre trasferire e integrare nel breve termine, investendo in attività di formal learning, a vantaggio e potenziamento delle professioni segnalate, esercitate da lavoratori occupati.

L'*Indagine campionaria sulle professioni* - realizzata con periodicità quinquennale - e l'*indagine Audit sui fabbisogni* - condotta ogni anno - agiscono come due lenti d'ingrandimento sull'oggetto di studio rappresentato dalla professione (mestiere). I punti di vista - diversi e complementari - utilizzano un unico linguaggio di analisi. L'*Indagine campionaria* rappresenta, nei fatti, una vera e

propria *radiografia* di ogni singola professione, scandagliata in dettaglio con circa 400 variabili descrittive. In tal senso, i numeri legati alle variabili che descrivono una professione, possono costituire un punto di riferimento per tutti coloro che puntano a svolgere quel lavoro (giovani in ingresso e adulti che vogliono cambiare), una *bussola di orientamento* per capire a fondo cosa significhi intraprendere quella strada professionale e cosa occorra avere nella *cassetta degli attrezzi* per andare avanti e stare al passo con l'evoluzione del mercato.

Il set di variabili e le tassonomie utilizzate dall'*Indagine campionaria*, con particolare riferimento alle conoscenze e alle skills, costituiscono, al tempo stesso, un punto di riferimento basilare, a partire dal quale è possibile misurare simmetricamente, con l'*Audit*, l'eventuale gap di fabbisogno formativo da colmare, in un orizzonte temporale a breve termine, con l'attivazione di dispositivi e azioni di apprendimento in contesti pedagogicamente definiti e rivolti alla trasmissione di saperi espliciti e strutturati. Le informazioni relative alle conoscenze e alle skills da aggiornare possono essere di particolare interesse sia per i singoli individui, sia per i soggetti socio-istituzionali e professionali, che si occupano di programmazione di politiche formative, sviluppo delle risorse umane, progettazione e realizzazione di percorsi formativi.

La tabella 4, esemplificativa delle modalità descrittive adottate nel presente percorso di ricerca, visualizza le skills della categoria dei *Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate*, evidenziando il set di abilità ritenuto - da parte di chi lo svolge - principalmente *costitutivo* del lavoro e un cluster di saperi definito rilevante - dagli imprenditori - in termini di necessario investimento in formazione nel breve termine, anche considerando la loro articolazione in rapporto alla dimensione d'impresa e alla ripartizione geografica.

Tabella 4 Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate (cod.6231):

skills costitutive e fabbisogni formativi

Skills	Campionaria (saperi costituivi)	Audit (fabbisogni formativi)						
		Dimensione di impresa ¹		Ripartizione geografica				
		-10 dip. V.a. 16.953 (94,3%)	10-49 dip. V.a. 880 (4,9%)	Italia V.a. 17.983	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud Isole
1	Parlare	65,6						
2	Gestire il tempo	62,1	51,0		50,7			
3	Ascoltare attentamente	61,6		57,4				
4	Selezionare strumenti	60,5	59,9	62,1	60,0			
5	Risolvere problemi imprevisti	60,2	61,3	69,2	61,6			
6	Manutenere	58,1	72,5	87,8	73,3			
7	Gestire risorse materiali	57,7						
8	Orientamento al servizio	54,8						
9	Gestire risorse finanziarie	54,1						
10	Valutare e prendere decisioni	52,9						
	Riparare		71,5	80,9	72,0			
	Controllo delle attrezzature		66,7	75,5	67,0			
	Risolvere problemi complessi		59,2	66,7	59,4			
	Controllare la qualità		53,9	72,3	54,8			
	Comprendere gli altri		50,0		49,8			
	Sorvegliare macchine				48,7			
	Adattabilità		48,6					
	Installare			63,8				
	Apprendimento attivo			62,2				

Le prime 10 skills ritenute *fondanti* della professione, ordinate in % decrescente, indicante il grado di significatività percepita dal lavoratore.

(Indagine campionaria sulle professioni)

Fabbisogni di skills (*distinte* dalle prime 10 ritenute *fondanti* della professione) espressi da imprenditori e responsabili delle risorse umane.

(Audit sui fabbisogni professionali)

I primi 10 principali fabbisogni di skills in relazione alla dimensione di impresa (v.a. e % del numero di imprese citanti la categoria di interesse). Risposte fornite da imprenditori e responsabili delle risorse umane.

(Audit sui fabbisogni professionali)

I primi 10 principali fabbisogni di skills in relazione al contesto nazionale (v.a. e % del numero di imprese citanti la categoria di interesse) e alle macro-aree geografiche, in cui si esprime la principale domanda. Risposte fornite da imprenditori e responsabili delle risorse umane

(Audit sui fabbisogni professionali)

Fonte Inapp-Istat: Indagine campionaria sulle professioni 2014; Inapp: Audit sui fabbisogni professionali 2013-2014

Sulla base di quanto indicato, procedendo nell'opera di definizione del framework d'indagine, sono stati fissati alcuni riferimenti ritenuti essenziali per l'iter di ricerca: 1) il livello classificatorio di riferimento, 2) le sorgenti dati e, in rapporto ad esse, 3) il set condiviso delle variabili di prioritario interesse.

In ordine al primo dei punti indicati, l'opzione seguita si è sostanziata nella centratura dell'analisi sul IV digit (Categoria) della *Nomenclatura delle Unità Professionali* (NUP/Istat), intesa come livello classificatorio *principe* sul quale usualmente si poggia, nelle prassi istituzionali di referenziazione degli standard delle diverse filiere, il collegamento tra offerta formativa e dimensione

professionale. Tale posizionamento prioritario in termini di prospettiva di osservazione, elaborazione e analisi è stato prescelto perché ritenuto in grado di assicurare organicità e coerenza al framework dell'indagine, attraverso la tracciabilità, comparabilità e significatività dei dati rilevabili.

In riferimento al secondo punto, le sorgenti dati di prioritario interesse sono state individuate nell'ambito dei data set offerti dall'*Indagine campionaria sulle professioni*, realizzata dall'Istat in stretta collaborazione con l'Inapp, e dall'*Audit dei fabbisogni professionali* dell'Inapp.

Il set delle direttrici tematiche e delle variabili di interesse, derivato dall'insieme delle opzioni perseguite, ha nutrito la seguente articolazione degli ambiti di approfondimento previsti:

a) Il contesto e le caratteristiche dello standard formativo IeFP:

inquadramento generale della filiera IeFP (*vedasi Allegato 1*) e introduzione dei tratti distintivi delle qualificazioni, sul piano sia processuale (governance), sia delle modalità tecniche di formalizzazione dello standard.

b) La posizione della/e categoria/e di riferimento nella classificazione statistica:

focalizzazione sugli aspetti della collocazione e delle caratteristiche generali delle categorie di riferimento degli standard formativi, associate alle qualificazioni in esito alla referenziazione delle stesse.

c) Le caratteristiche costitutive delle professioni e i fabbisogni formativi espressi dalle imprese:

- elaborazione dei dati esito dell'*Indagine campionaria sulle professioni* in ordine alle categorie indicate in sede di referenziazione dello standard formativo, operando la seguente selezione delle variabili descrittive della professione:
 - *skills* (importanza e complessità: valori medi categoria);
 - conoscenze (importanza e complessità: valori medi categoria).
- focus sui fabbisogni formativi espressi (dati rilevazione 2018, in corso) in riferimento a lavoratori dipendenti del settore privato (essenzialmente PMI) in termini di:
 - informazioni qualitative (articolazione dei saperi per conoscenze e *skills*), in cui i fabbisogni formativi dei lavoratori occupati sono declinati;
 - distribuzione per dimensione di impresa¹⁶ e territoriale degli stessi.

d) Le indicazioni per i sistemi di offerta formativa VET:

integrando gli esiti dell'*Indagine campionaria delle professioni* con le evidenze emergenti dall'*Audit dei fabbisogni professionali*, la porzione conclusiva del percorso di lavoro ha previsto la definizione di

¹⁶ L'indagine *Audit*, in merito alle dimensioni di impresa, prevede la seguente articolazione: a) meno di 10 dipendenti; b) da 10 a 49 dipendenti; c) da 50 a 249 dipendenti; d) 250 dipendenti e oltre.

orientamenti utili ai fini del miglioramento e della manutenzione dello standard formativo, considerando sia i saperi costitutivi delle professioni (risultanti prioritari per importanza e complessità), sia gli effettivi fabbisogni formativi espressi dalle imprese in merito alla forza lavoro attualmente occupata.

In riferimento al punto c)

Una volta eseguito l'aggiornamento della referenziazione delle figure componenti il Repertorio nazionale e dopo aver messo a punto il disegno della ricerca e il processo necessario per relazionare gli standard formativi IeFP con le informazioni disponibili nel sistema informativo sulle professioni dell'Inapp, è stato circoscritto l'insieme delle qualificazioni e delle categorie di interesse, delimitando gli ambiti (o spazi di qualificazione) di riferimento sulla base delle indicazioni emergenti dall'analisi dei dati di monitoraggio della filiera formativa.

La definizione dello specifico perimetro di intervento si è sostanziata nella selezione delle qualificazioni in ordine al criterio dell'incidenza sull'Istruzione e Formazione Professionale, determinata dalle caratteristiche di attrattività espressa da peculiari segmenti dell'offerta formativa. Considerando tali caratteristiche (maggior numero di iscritti ai corsi IeFP anno formativo 2016-17) associate agli standard formativi della filiera, gli ambiti oggetto di focalizzazione e approfondimento sono conseguentemente specificati nelle tabelle 5 e 6.

Nel dettaglio, la selezione operata ha riguardato l'insieme di standard formativi riportati nella tabella 4.

Tabella 5 Percorsi triennali: le qualificazioni di interesse dell'indagine - Dati monitoraggio IeFP a.f. 2016-17.

Percorsi triennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Operatore della ristorazione	5.2.2.1. - Cuochi in alberghi e ristoranti 5.2.2.2. - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.3. - Camerieri e professioni assimilate 5.2.2.4. - Baristi e assimilati	27.000 circa	65.000 circa	M/F (2 a 1)
2) Operatore del benessere	5.4.3.1. - Acconciatori 5.4.3.2. - Estetisti e truccatori	37.000 circa	2.000 circa	F
3) Operatore elettrico	6.1.3.7 - Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	11.000 circa	10.000 circa	M

Tabella 6 Percorsi quadriennali: le qualificazioni di interesse dell'indagine - Dati monitoraggio IeFP a.f. 2016-17.

Percorsi quadriennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Tecnico di cucina	5.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.5 - Esercenti nelle attività di ristorazione	2.000 circa	800 circa	M/F
2a) Tecnico trattamenti estetici	5.4.3.1 - Acconciatori 5.4.3.2 - Estetisti e truccatori	1.500 circa	134 circa	F
2b) Tecnico acconciatura		1.400 circa	76 circa	F
3) Tecnico elettrico	6.1.3.7 - Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	700 circa	300 circa	M

Fonte: Inapp, 2017

In riferimento al punto d) vedasi *Allegati 2, 3 e 4*.

Allegati:

1. **Contesto e caratteristiche dello standard formativo IeFP.**
2. **Posizione delle categorie di riferimento nella classificazione statistica.**
3. **Dati Indagine Campionaria per categoria: conoscenze.**
4. **Dati Indagine Campionaria per categoria: skills.**

Allegato 1

Contesto e caratteristiche dello standard formativo IeFP

Contesto e caratteristiche dello standard formativo IeFP

Nell'Istruzione e Formazione Professionale il Repertorio nazionale delle figure definisce il perimetro delle qualifiche e dei diplomi professionali caratterizzante il sistema di offerta della filiera, che prevede percorsi di diversa durata (triennali e quadriennali), di differente livello EQF¹⁷ di riferimento (terzo e quarto) e relativi a distinte aree professionali, articolabile in specifici profili regionali sulla base dei fabbisogni del territorio.

Ogni figura costituisce uno standard minimo formativo, assunto a livello nazionale, e consiste in un insieme organico di competenze la cui specifica componente tecnico-professionale è declinata in rapporto ai processi di lavoro e alle attività di riferimento.

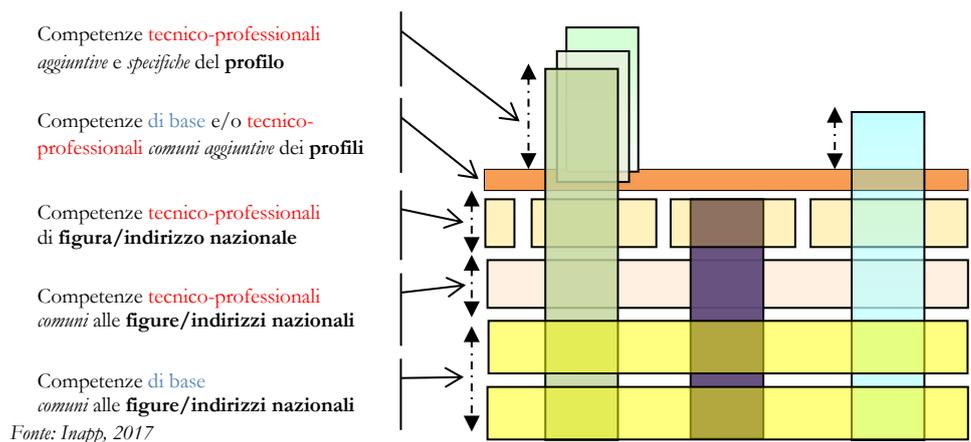
Come stabilito in sede di Conferenza Stato-Regioni del luglio 2011, la figura è sempre descritta a *banda larga*, secondo una prospettiva in grado di rappresentare standard formativi validi e spendibili in molteplici e diversi contesti professionali e lavorativi, corrispondenti a un insieme compiuto e riconoscibile di competenze. Le figure possono articolarsi in indirizzi, che costituiscono orientamenti formativi volti a una più puntuale caratterizzazione dello standard nazionale per prodotto/servizio/ambito/lavorazione.

In tale quadro di riferimento, le Regioni possono specificare ulteriormente figure e indirizzi in profili, che rappresentano una declinazione dello standard formativo nazionale sensibile e coerente alle distintività territoriali - eventualmente emergenti - del mercato del lavoro locale. Tale curvatura può riguardare tutte le tipologie di competenze dei percorsi di IeFP ed è condotta sulla base dei fabbisogni del territorio. In ogni caso, le competenze di base e tecnico-professionali (comuni e specialistiche) che, in base alle specifiche esigenze locali, connotano il profilo regionale, devono essere aggiuntive rispetto a quelle assunte dal sistema Paese come standard nazionale.

Il quadro normativo dell'Istruzione e Formazione Professionale, dunque, stabilisce in modo chiaro e organico che l'offerta formativa sia composta in conformità a un set comune di competenze di soglia, garantendo, nel contempo, la possibilità di coniugare tali standard generali con i fabbisogni e i saperi distintivi eventualmente espressi dagli specifici contesti regionali. Prevedere tale dispositivo di declinazione locale delle figure nazionali risponde, in modo coerente, all'emersione della centralità delle competenze, quale nuova metrica in grado di veicolare le diverse relazioni di scambio dell'individuo verso l'*education* e il mercato del lavoro.

¹⁷ Ivi, nota 5, pag.7.

Figura 4 Il sistema delle competenze dell'offerta formativa IeFP.



Lo schema (figura 4) pone in trasparenza le caratteristiche dei diversi e sovrapposti livelli, su cui si poggia il sistema delle competenze dell'offerta formativa IeFP. I diversi codici colore, infatti, indicano manifestamente la stratificazione dei saperi, che, seguendo una lettura verticale e ascendente, muove da competenze di soglia costituenti requisiti generali di occupabilità (ad es.: *competenza linguistica, matematica, scientifico-tecnologica, qualità, sicurezza, ...*), per giungere progressivamente alle competenze legate alla specificità della figura/indirizzo nazionale e, finalmente, alle eventuali competenze distintive del profilo regionale.

I primi livelli del sistema indicato si pongono, dunque, come elementi trasversali e comuni alle diverse figure, caratterizzandosi per le competenze che determinano l'accesso al lavoro per tutti i singoli allievi dei percorsi IeFP e la loro competitività sociale e professionale sul piano nazionale. Se tali *competenze di soglia* rappresentano il *sapere comune* legato all'esercizio delle attività di ciascuna figura del Repertorio nazionale e il loro possesso costituisce in ogni caso condizione di occupabilità, con le *competenze specialistiche* di figura si compie il processo di curvatura tecnico-professionale dell'offerta formativa, determinata e condivisa dal sistema Paese.

La parte terminale dello schema, infine, raffigura i saperi che definiscono le qualifiche e i diplomi professionali determinati dal sistema Regione - rivolti a rafforzare le condizioni di occupabilità sul mercato del lavoro locale. Si tratta, in altri termini, delle competenze - sia *di base*, sia *tecnico-professionali (comuni e specifiche)* - che, rispondendo a distinte esigenze territoriali, connotano i profili regionali, in modo aggiuntivo rispetto allo standard nazionale.

Il riconoscimento di eventuali nuove qualifiche emergenti giunge a determinazione attraverso l'attivazione di percorsi condivisi e dal confronto con gli attori socio-istituzionali coinvolti.

Il dispositivo di manutenzione e l'aggiornamento del sistema di standard formativi della IeFP prevede una cadenza triennale. Sulla base degli esiti del monitoraggio e delle valutazioni di sistema di filiera e del complessivo sistema educativo di istruzione e formazione professionale, nonché degli sviluppi della ricerca scientifica, delle innovazioni tecnologiche e delle esigenze espresse dal mondo economico e produttivo sono previste le seguenti operazioni:

- l'aggiornamento delle figure e/o dei relativi indirizzi e delle relative competenze tecnico-professionali;
- l'individuazione e la descrizione di nuove figure nazionali di riferimento delle Qualifiche e dei Diplomi di Istruzione e Formazione Professionale;
- la manutenzione delle competenze tecnico-professionali comuni e delle competenze di base.

Sul piano dei criteri metodologici di descrizione delle figure del Repertorio nazionale è importante ribadire la centralità, nella composizione degli standard formativi, della competenza, intesa come comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nell'Accordo Stato-Regioni 27 Luglio 2011 (*Allegato A - Indicazioni descrittivo-costruttive delle competenze, delle abilità e delle conoscenze*) si precisa che:

- “La competenza, in coerenza con l’EQF, è descritta in termini di responsabilità ed autonomia ed esprime la sintesi dei suoi elementi costitutivi, quali: la tipologia della situazione/contesto per la quale essa fornisce una certa padronanza; le risorse che essa mobilita (...); il prodotto atteso. Sul piano descrittivo, ne consegue l’utilizzo di verbi all’infinito che identificano chiaramente la tassonomia dei livelli di responsabilità/autonomia differenziati per le figure di operatore e di tecnico (...).”;
- “Le Abilità”, intese come elemento costitutivo della competenza, “indicano le capacità di applicare conoscenze per portare a termine compiti e risolvere problemi; (...).”;
- “Le Conoscenze”, anch’esse elementi costitutivi della competenza, “sono un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un ambito di lavoro. Sono individuate rispetto alle singole competenze secondo criteri di essenzialità e di effettiva “formabilità” in relazione al contesto di apprendimento (...).”.

Di seguito (figura 5) è riportato il format descrittivo delle figure di riferimento relative a qualifiche e diplomi professionali componenti il Repertorio nazionale dell’offerta di Istruzione e Formazione Professionale, secondo quanto indicato nell’*Allegato B dell’Accordo Conferenza Stato-Regioni* del 27 luglio 2011.

Figura 5 Format descrittivo delle figure di riferimento componenti il Repertorio nazionale dell'offerta di IeFP

AREA PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Denominazione della figura	Operatore/Tecnico
Indirizzi della figura	1. 2.
Referenziazioni della figura	Nomenclatura delle Unità Professionali (NUP/ISTAT):
	Classificazione attività economiche (ATECO 2007/ISTAT):
Descrizione sintetica della figura
Processo di lavoro caratterizzante la figura
STANDARD DELLE COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI CARATTERIZZANTI LA FIGURA	
PROCESSO DI LAVORO ATTIVITA'	COMPETENZE
.....
Attività:
.....
Attività:
COMPETENZA N.1	
ABILITA'	CONOSCENZE
• • •	• • •
COMPETENZA N.2	
ABILITA'	CONOSCENZE
• • •	• • •

Fonte: Accordo Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, Allegato B

E' opportuno sottolineare, infine, come una delle opzioni di fondo perseguita nella composizione del Repertorio nazionale delle figure IeFP sia stata quella di articolare l'offerta formativa della filiera, garantendo il rispetto dei differenziali tra distintivi livelli di riferimenti-guida. In termini più espliciti, si è proceduto ad attribuire il III livello EQF alle qualifiche triennali di operatore professionale e il IV livello EQF ai diplomi professionali quadriennali di tecnico, utilizzando i livelli V e VI come *benchmark*, rispetto ai quali truardare il livello massimale dello standard formativo IeFP.

Sul piano concettuale appare evidente la scelta operata nella IeFP: prevedere una progressione verticalmente diversificata della dimensione professionale relativa alle figure di operatore e tecnico, caratterizzate da una stratificazione qualitativamente incrementale delle risorse del soggetto messe in gioco, del grado di responsabilità e di autonomia nello svolgimento e presidio delle attività, del contesto di operatività, delle modalità di comportamento richieste nei *framework* sociali e lavorativi di riferimento, delle strategie di

autoapprendimento e di autocorrezione attivate. Così, al crescere dei livelli di qualificazione, si compie la transizione da una dimensione polarizzata sul fronte tecnico di tipo esecutivo e operativo (il III livello EQF dell'operatore), a una condizione professionale - quella del tecnico (al IV livello EQF) - di media complessità, più densa sul fronte relazionale e gestionale, pur permanente in un quadro di azione che può essere innovato, ricalibrato e stabilito solo da altri, a una dimensione *di approdo* - propria del tecnico superiore (al V livello EQF) - che prevede compiutamente la gestione e il controllo delle attività proprie e di altri, in contesti esposti a cambiamenti imprevedibili.

Come già indicato, nella fase iniziale della presente indagine si è ritenuto opportuno che la stratificazione dell'offerta formativa IeFP in percorsi triennali e quadriennali - operata per valorizzare distinte tipologie di ampiezza dei saperi messi in gioco, caratteristiche diverse dell'ambiente lavorativo di riferimento, tipologie differenti di criticità da fronteggiare, di strategie richieste per la soluzione di problemi e di contributi attesi per il presidio efficace ed efficiente di processi e attività - trovasse un'adeguata corrispondenza delle distintività professionali nel momento della referenziazione (CP2011 *based*) degli standard formativi, attraverso un preliminare esercizio tecnico di trans-codifica delle figure.

Allegato 2

Posizione delle categorie di riferimento nella classificazione statistica.

Posizione delle categorie di riferimento nella classificazione statistica.

Tabella 5 Percorsi triennali: le qualificazioni di interesse dell'indagine - Dati monitoraggio IeFP a.f. 2016-17.

Percorsi triennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Operatore della ristorazione	5.2.2.1. - Cuochi in alberghi e ristoranti 5.2.2.2. - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.3. - Camerieri e professioni assimilate 5.2.2.4. - Baristi e assimilati	27.000 circa	65.000 circa	M/F (2 a 1)
2) Operatore del benessere	5.4.3.1. - Acconciatori 5.4.3.2. - Estetisti e truccatori	37.000 circa	2.000 circa	F
3) Operatore elettrico	6.1.3.7 - Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	11.000 circa	10.000 circa	M

Tabella 6 Percorsi quadriennali: le qualificazioni di interesse dell'indagine - Dati monitoraggio IeFP a.f. 2016-17.

Percorsi quadriennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Tecnico di cucina	5.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.5 - Esercenti nelle attività di ristorazione	2.000 circa	800 circa	M/F
2a) Tecnico trattamenti estetici	5.4.3.1 - Acconciatori 5.4.3.2 - Estetisti e truccatori	1.500 circa	134 circa	F
2b) Tecnico acconciatura		1.400 circa	76 circa	F
3) Tecnico elettrico	6.1.3.7 - Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	700 circa	300 circa	M

Fonte: Inapp, 2018

Percorsi triennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Operatore della ristorazione	5.2.2.1. - Cuochi in alberghi e ristoranti 5.2.2.2. - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.3. - Camerieri e professioni assimilate 5.2.2.4. - Baristi e assimilati	27.000 circa	65.000 circa	M/F (2 a 1)

 **Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali**

Inserisci la professione che vuoi cercare

1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
3 - PROFESSIONI TECNICHE
4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO

5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI

5.2 - Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione

5.2.2 - Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione

5.2.2.1 - Cuochi in alberghi e ristoranti

5.2.2.1.0 - Cuochi in alberghi e ristoranti

6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
9 - FORZE ARMATE

5.2.2.1-Cuochi in alberghi e ristoranti

Le professioni comprese in questa categoria dirigono la preparazione o preparano direttamente su ordinazione del cliente cibi come antipasti, primi e secondi piatti, insalate e dessert a base di vegetali, di carni o di altri prodotti, curandone la presentazione, il condimento e la cottura. Predispongono menu giornalieri, ordinano gli alimenti e i prodotti necessari per la cucina, si occupano della loro conservazione e sovrintendono all'igiene dei luoghi e delle attrezzature per la preparazione.

 **Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali**

Inserisci la professione che vuoi cercare

1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
3 - PROFESSIONI TECNICHE
4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO

5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI

5.2 - Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione

5.2.2 - Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione

5.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi

5.2.2.2.1 - Addetti alla preparazione e alla cottura di cibi in imprese per la ristorazione collettiva
5.2.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati
5.2.2.2.3 - Addetti al banco nei servizi di ristorazione

6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE

5.2.2.2-Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi

Le professioni comprese in questa categoria cucinano grandi quantità di cibi per la ristorazione collettiva di scuole, ospedali, mense aziendali o altre istituzioni seguendo menu predefiniti; in esercizi con menu limitati, in fast food o in attività, anche ambulanti, che offrono cibi che richiedono tempi brevi di preparazione; provvedono a servire dai banconi vivande, alimenti e bevande agli avventori di mense, fast-food, tavole calde ed esercizi assimilati; confezionano cibi precotti o crudi a base di vegetali, carni o altri prodotti. Curano la conservazione degli alimenti e sovrintendono all'igiene dei luoghi e delle attrezzature.

Inserisci la professione che vuoi cercare

- 1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
- 2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
- 3 - PROFESSIONI TECNICHE
- 4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO
- 5 - **PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI**
 - 5.2 - **Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione**
 - 5.2.2 - **Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione**
 - 5.2.2.3 - **Camerieri e professioni assimilate**
- 5.2.2.3.1 - Camerieri di albergo
- 5.2.2.3.2 - Camerieri di ristorante
- 6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
- 7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
- 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
- 9 - FORZE ARMATE

5.2.2.3-Camerieri e professioni assimilate

Le professioni comprese in questa categoria assistono i clienti degli esercizi pubblici nei loro bisogni e curano le loro richieste, ovvero li accolgono e li accompagnano al momento dell'arrivo e della partenza negli esercizi alberghieri, governano i piani e le stanze d'albergo; fanno accomodare e assistono i clienti ai tavoli nei ristoranti, prendono le ordinazioni e le sottopongono in cucina, consigliano e informano sui cibi, sui vini e sugli alcolici da abbinare e li servono secondo le regole, preparano e sottopongono il conto; sovrintendono e provvedono alla cura e all'igiene dei luoghi e delle attrezzature.

Inserisci la professione che vuoi cercare

- 1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
- 2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
- 3 - PROFESSIONI TECNICHE
- 4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO
- 5 - **PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI**
 - 5.2 - **Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione**
 - 5.2.2 - **Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione**
 - 5.2.2.4 - **Baristi e professioni assimilate**
- 5.2.2.4.0 - Baristi e professioni assimilate
- 6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
- 7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
- 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
- 9 - FORZE ARMATE

5.2.2.4-Baristi e professioni assimilate

Le professioni comprese in questa categoria preparano e servono bevande e snack ai clienti direttamente o tramite camerieri nei bar, nei ristoranti e in altri esercizi pubblici; sovrintendono e provvedono alla cura e all'igiene dei luoghi e delle attrezzature.

Percorsi triennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
2) Operatore del benessere	5.4.3.1. - Acconciatori 5.4.3.2. - Estetisti e truccatori	37.000 circa	2.000 circa	F



Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali

🔍

- 1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
- 2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
- 3 - PROFESSIONI TECNICHE
- 4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO
- 📁 5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI
 - 📁 5.4 - Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza e alla persona
 - 📁 5.4.3 - Operatori della cura estetica
 - 📁 5.4.3.1 - Acconciatori

5.4.3.1.0 - Acconciatori

- 6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
- 7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
- 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
- 9 - FORZE ARMATE

5.4.3.1-Acconciatori

Le professioni comprese in questa categoria forniscono servizi di cura estetica e cosmetica della persona, massaggiano, trattano il cuoio capelluto e applicano parrucche, tagliano, spuntano, lavano e danno forma a capelli e barbe.



Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali

🔍

- 1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
- 2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
- 3 - PROFESSIONI TECNICHE
- 4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO
- 📁 5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI
 - 📁 5.4 - Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza e alla persona
 - 📁 5.4.3 - Operatori della cura estetica
 - 📁 5.4.3.2 - Estetisti e truccatori

5.4.3.2.0 - Estetisti e truccatori

- 6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
- 7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
- 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
- 9 - FORZE ARMATE

5.4.3.2-Eстетisti e truccatori

Le professioni comprese in questa categoria applicano trucchi, eliminano peli superflui, forniscono servizi di manicure e di pedicure, eseguono trattamenti e massaggi cosmetici sul corpo per migliorarne l'aspetto estetico.

Percorsi triennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
3) Operatore elettrico	6.1.3.7 - Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	11.000 circa	10.000 circa	M



Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali

1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA

2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE

3 - PROFESSIONI TECNICHE

4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO

5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI

6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI

- 6.1 - Artigiani e operai specializzati dell' industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- 6.1.3 - Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni
- 6.1.3.7 - Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate

6.1.3.7.0 - Eletttricisti ed installatori di impianti elettrici nelle costruzioni civili

7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI

8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE

9 - FORZE ARMATE

6.1.3.7-Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate

Le professioni comprese in questa categoria si occupano della installazione, della riparazione e della manutenzione, secondo norma, degli impianti elettrici di edifici adibiti ad usi civili o provvedono all'adattamento di impianti elettrici già esistenti installando linee, interruttori e prese adatti all'assorbimento di energia delle singole apparecchiature previste, sistemi di illuminazione, apparati di sicurezza, linee telefoniche, televisive e di trasmissione dati.

Percorsi quadriennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Tecnico di cucina	5.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.5 - Esercenti nelle attività di ristorazione	2.000 circa	800 circa	M/F

 **Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali**

Inserisci la professione che vuoi cercare

1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
3 - PROFESSIONI TECNICHE
4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO

5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI

5.2 - Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione

5.2.2 - Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione

5.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi

5.2.2.2.1 - Addetti alla preparazione e alla cottura di cibi in imprese per la ristorazione collettiva
5.2.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati
5.2.2.2.3 - Addetti al banco nei servizi di ristorazione

6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE

5.2.2.2-Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi

Le professioni comprese in questa categoria cucinano grandi quantità di cibi per la ristorazione collettiva di scuole, ospedali, mense aziendali o altre istituzioni seguendo menu predefiniti; in esercizi con menu limitati, in fast food o in attività, anche ambulanti, che offrono cibi che richiedono tempi brevi di preparazione, provvedono a servire dai banconi vivande, alimenti e bevande agli avventori di mense, fast-food, tavole calde ed esercizi assimilati; confezionano cibi precotti o crudi a base di vegetali, carni o altri prodotti. Curano la conservazione degli alimenti e sovrintendono all'igiene dei luoghi e delle attrezzature.

 **Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali**

Inserisci la professione che vuoi cercare

1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
3 - PROFESSIONI TECNICHE
4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO

5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI

5.2 - Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione

5.2.2 - Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione

5.2.2.5 - Esercenti nelle attività di ristorazione

5.2.2.5.1 - Esercenti di ristoranti, fast food, pizzerie ed esercizi assimilati
5.2.2.5.2 - Esercenti di attività di ristorazione nei mercati e in posti assegnati

6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
9 - FORZE ARMATE

5.2.2.5-Esercenti nelle attività di ristorazione

Le professioni comprese in questa categoria definiscono, pianificano, implementano e gestiscono – direttamente e senza supporti alle decisioni e all'organizzazione imprenditoriali, anche non specialistici – le strategie e le politiche di vendita di ristoranti, bar, fast food, pizzerie ed altre attività di ristorazione di piccole dimensioni, anche svolte nei mercati o in posti fissi assegnati; valutano i risultati dell'attività; negoziano con i fornitori e i clienti, programmano e controllano l'uso efficiente delle risorse; reclutano personale e definiscono i processi di innovazione organizzativa e gestionale. Sono direttamente impegnati nell'accogliere, assistere, informare e consigliare gli avventori.

Percorsi quadriennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
2a) Tecnico trattamenti estetici	5.4.3.1 - Acconciatori 5.4.3.2 - Estetisti e truccatori	1.500 circa	134 circa	F
2b) Tecnico acconciatura		1.400 circa	76 circa	F

 **Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali**

Inserisci la professione che vuoi cercare

1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
3 - PROFESSIONI TECNICHE
4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO

5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI

5.4 - Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza e alla persona

5.4.3 - Operatori della cura estetica

5.4.3.1 - Acconciatori

5.4.3.1.0 - Acconciatori

6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
9 - FORZE ARMATE

5.4.3.1-Acconciatori

Le professioni comprese in questa categoria forniscono servizi di cura estetica e cosmetica della persona, massaggiano, trattano il cuoio capelluto e applicano parrucche, tagliano, spuntano, lavano e danno forma a capelli e barbe.

 **Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali**

Inserisci la professione che vuoi cercare

1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA
2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
3 - PROFESSIONI TECNICHE
4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO

5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI

5.4 - Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza e alla persona

5.4.3 - Operatori della cura estetica

5.4.3.2 - Estetisti e truccatori

5.4.3.2.0 - Estetisti e truccatori

6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI
8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
9 - FORZE ARMATE

5.4.3.2-Eстетisti e truccatori

Le professioni comprese in questa categoria applicano trucchi, eliminano peli superflui, forniscono servizi di manicure e di pedicure, eseguono trattamenti e massaggi cosmetici sul corpo per migliorarne l'aspetto estetico.

Percorsi quadriennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
3) Tecnico elettrico	6.1.3.7 - Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	700 circa	300 circa	M



Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali

1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA

2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE

3 - PROFESSIONI TECNICHE

4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO

5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI

6 - ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI

- 6.1 - Artigiani e operai specializzati dell' industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici

 - 6.1.3 - Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni

 - 6.1.3.7 - Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate

6.1.3.7.0 - Elettricisti ed installatori di impianti elettrici nelle costruzioni civili

7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI

8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE

9 - FORZE ARMATE

6.1.3.7-Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate

Le professioni comprese in questa categoria si occupano della installazione, della riparazione e della manutenzione, secondo norma, degli impianti elettrici di edifici adibiti ad usi civili o provvedono all'adattamento di impianti elettrici già esistenti installando linee, interruttori e prese adatti all'assorbimento di energia delle singole apparecchiature previste, sistemi di illuminazione, apparati di sicurezza, linee telefoniche, televisive e di trasmissione dati.

Allegato 3

Dati Indagine Campionaria per categoria: conoscenze.

Tabella 5 Percorsi triennali: le qualificazioni di interesse dell'indagine - Dati monitoraggio IeFP a.f. 2016-17.

Percorsi triennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Operatore della ristorazione	5.2.2.1. - Cuochi in alberghi e ristoranti 5.2.2.2. - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.3. - Camerieri e professioni assimilate 5.2.2.4. - Baristi e assimilati	27.000 circa	65.000 circa	M/F (2 a 1)
2) Operatore del benessere	5.4.3.1. - Acconciatori 5.4.3.2. - Estetisti e truccatori	37.000 circa	2.000 circa	F
3) Operatore elettrico	6.1.3.7 - Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	11.000 circa	10.000 circa	M

Tabella 6 Percorsi quadriennali: le qualificazioni di interesse dell'indagine - Dati monitoraggio IeFP a.f. 2016-17.

Percorsi quadriennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Tecnico di cucina	5.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.5 - Esercenti nelle attività di ristorazione	2.000 circa	800 circa	M/F
2a) Tecnico trattamenti estetici	5.4.3.1 - Acconciatori 5.4.3.2 - Estetisti e truccatori	1.500 circa	134 circa	F
2b) Tecnico acconciatura		1.400 circa	76 circa	F
3) Tecnico elettrico	6.1.3.7 - Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	700 circa	300 circa	M

Fonte: Inapp, 2018

Tabella 1 – Conoscenze ritenute più importanti nell'esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Cuochi in alberghi e ristoranti (codice 5221)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

produzione e processo	62,5
servizi ai clienti e alle persone	55,8
produzione alimentare	51,9
lingua italiana	42,3
lingua straniera	39,4
gestione del personale e delle risorse umane	32,7
matematica	20,2
amministrazione e gestione di impresa	18,3
commercializzazione e vendita	17,3
chimica	14,4
istruzione e formazione	14,4
legislazione e istituzioni	14,4
biologia	12,5
psicologia	11,5
meccanica	10,6

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 2 – Conoscenze ritenute più importanti nell'esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Addetti alla preparazione, cottura e distribuzione di cibi (codice 5222)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

servizi ai clienti e alle persone	59,0
lingua italiana	47,2
produzione e processo	42,0
produzione alimentare	38,2
gestione del personale e delle risorse umane	24,2
commercializzazione e vendita	23,8
lingua straniera	17,8
psicologia	16,8
amministrazione e gestione di impresa	14,8
matematica	14,3
lavoro d'ufficio	10,4
chimica	9,5
istruzione e formazione	9,5
sociologia e antropologia	8,1
legislazione e istituzioni	7,6

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 3 – Conoscenze ritenute più importanti nell'esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Camerieri e professioni assimilate (codice 5223)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

servizi ai clienti e alle persone	69,0
lingua italiana	54,2
lingua straniera	48,4
commercializzazione e vendita	24,2
psicologia	20,9
sociologia e antropologia	14,8
produzione e processo	14,1
gestione del personale e delle risorse umane	13,8
amministrazione e gestione di impresa	12,1
matematica	11,9
produzione alimentare	8,1
informatica ed elettronica	7,1
istruzione e formazione	6,2
protezione civile e sicurezza pubblica	5,3
chimica	4,9

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 4 – Conoscenze ritenute più importanti nell'esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Baristi e assimilati (codice 5224)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100).

servizi ai clienti e alle persone	75,0
lingua italiana	52,4
commercializzazione e vendita	51,2
lingua straniera	45,2
matematica	34,5
produzione e processo	33,3
gestione del personale e delle risorse umane	32,1
psicologia	32,1
amministrazione e gestione di impresa	31,0
produzione alimentare	25,0
legislazione e istituzioni	23,8
sociologia e antropologia	21,4
economia e contabilità	19,0
lavoro d'ufficio	17,9
telecomunicazioni	11,9

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 5 – Conoscenze ritenute più importanti nell'esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Esercenti nelle attività di ristorazione (codice 5225)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

commercializzazione e vendita	68,6
servizi ai clienti e alle persone	67,7
produzione alimentare	46,5
amministrazione e gestione di impresa	46,1
lingua italiana	45,1
produzione e processo	39,7
gestione del personale e delle risorse umane	39,6
economia e contabilità	30,0
legislazione e istituzioni	27,6
lavoro d'ufficio	27,5
lingua straniera	26,5
psicologia	20,8
matematica	18,6
protezione civile e sicurezza pubblica	14,9
chimica	9,8

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 6 – Conoscenze ritenute più importanti nell'esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Acconciatori (codice 5431)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

servizi ai clienti e alle persone	76,3
lingua italiana	41,3
commercializzazione e vendita	40,0
gestione del personale e delle risorse umane	28,8
lingua straniera	28,8
amministrazione e gestione di impresa	27,5
psicologia	26,3
chimica	21,3
lavoro d'ufficio	18,8
economia e contabilità	16,3
arte	15,0
legislazione e istituzioni	12,5
comunicazione e media	12,5
matematica	11,3
produzione e processo	10,0

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 7 – Conoscenze ritenute più importanti nell'esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Estetisti e truccatori (codice 5432)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

servizi ai clienti e alle persone	78,6
lingua italiana	57,1
commercializzazione e vendita	48,8
amministrazione e gestione di impresa	42,9
psicologia	34,5
economia e contabilità	29,8
gestione del personale e delle risorse umane	27,4
lavoro d'ufficio	25,0
chimica	22,6
lingua straniera	20,2
produzione e processo	17,9
matematica	15,5
biologia	14,3
arte	11,9
legislazione e istituzioni	11,9

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 8 – Conoscenze ritenute più importanti nell'esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate (codice 6137)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

informatica ed elettronica	59,5
lingua italiana	45,2
servizi ai clienti e alle persone	40,5
produzione e processo	40,5
edilizia e costruzioni	39,3
telecomunicazioni	39,3
progettazione tecnica	36,9
matematica	36,9
lingua straniera	36,9
ingegneria e tecnologia	34,5
meccanica	32,1
amministratozione e gestione di impresa	31,0
fisica	28,6
commercializzazione e vendita	27,4
protezione civile e sicurezza pubblica	27,4

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Allegato 4

Dati Indagine Campionaria per categoria: skills.

Tabella 5 Percorsi triennali: le qualificazioni di interesse dell'indagine - Dati monitoraggio IeFP a.f. 2016-17.

Percorsi triennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Operatore della ristorazione	5.2.2.1. - Cuochi in alberghi e ristoranti 5.2.2.2. - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.3. - Camerieri e professioni assimilate 5.2.2.4. - Baristi e assimilati	27.000 circa	65.000 circa	M/F (2 a 1)
2) Operatore del benessere	5.4.3.1. - Acconciatori 5.4.3.2. - Estetisti e truccatori	37.000 circa	2.000 circa	F
3) Operatore elettrico	6.1.3.7 - Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	11.000 circa	10.000 circa	M

Tabella 6 Percorsi quadriennali: le qualificazioni di interesse dell'indagine - Dati monitoraggio IeFP a.f. 2016-17.

Percorsi quadriennali				
Ordine di rilevanza (allievi iscritti)	Categoria (IV digit NUP)	Iscritti		
		FP	Scuola	Composizione di genere
1) Tecnico di cucina	5.2.2.2 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi 5.2.2.5 - Esercenti nelle attività di ristorazione	2.000 circa	800 circa	M/F
2a) Tecnico trattamenti estetici	5.4.3.1 - Acconciatori 5.4.3.2 - Estetisti e truccatori	1.500 circa	134 circa	F
2b) Tecnico acconciatura		1.400 circa	76 circa	F
3) Tecnico elettrico	6.1.3.7 - Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	700 circa	300 circa	M

Fonte: Inapp, 2018

Tabella 9 – Skills ritenute più importanti nell’esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Cuochi in alberghi e ristoranti (codice 5221)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

coordinarsi con gli altri	69,2
controllo di qualità;	67,3
gestire il tempo	67,3
parlare	65,4
ascoltare attentamente	63,5
orientamento al servizio	62,5
istruire	58,7
gestire risorse materiali	58,7
monitorare	57,7
selezionare strumenti	57,7
risolvere problemi complessi	48,1
comprendere testi scritti	46,2
valutare e decidere	46,2
scrivere	44,2
gestire risorse umane	44,2

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 10 – Skills ritenute più importanti nell’esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Addetti alla preparazione, cottura e distribuzione di cibi (codice 5222)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

coordinarsi con gli altri	72,8
gestire il tempo	65,8
ascoltare attentamente	65,7
parlare	63,9
orientamento al servizio	57,8
comprendere testi scritti	52,1
percezione sociale	52,0
monitorare	49,0
istruire	47,4
controllo di qualità;	45,2
selezionare strumenti	45,1
gestire risorse materiali	43,9
gestire risorse umane	40,3
scrivere	38,5
analisi delle fasi operative	37,3

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 11 – Skills ritenute più importanti nell’esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Camerieri e professioni assimilate (codice 5223)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

ascoltare attentamente	67,7
parlare	67,2
orientamento al servizio	64,0
coordinarsi con gli altri	63,5
gestire il tempo	52,3
comprendere testi scritti	43,1
scrivere	40,5
monitorare	36,9
percezione sociale	35,9
istruire	33,0
pensiero critico	28,3
selezionare strumenti	28,0
gestire risorse umane	27,0
persuadere	26,2
risolvere problemi	24,8

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 12 – Skills ritenute più importanti nell’esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Baristi e assimilati (codice 5224)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

parlare	71,4
orientamento al servizio	65,5
ascoltare attentamente	60,7
gestire il tempo	59,5
coordinarsi con gli altri	53,6
percezione sociale	51,2
gestire risorse finanziarie	44,0
manutenzione	42,9
gestire risorse materiali	42,9
selezionare strumenti	40,5
monitorare	39,3
valutare e decidere	39,3
comprendere testi scritti	36,9
risolvere problemi	36,9
istruire	33,3

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 13 – Skills ritenute più importanti nell’esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Esercenti nelle attività di ristorazione (codice 5225)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

gestire risorse finanziarie	66,0
parlare	62,6
gestire risorse materiali	60,9
ascoltare attentamente	60,4
orientamento al servizio	57,9
gestire il tempo	57,8
controllo di qualità;	53,3
valutare e decidere	50,9
percezione sociale	47,6
monitorare	44,9
coordinarsi con gli altri	44,3
gestire risorse umane	44,2
selezionare strumenti	41,7
risolvere problemi	38,7
istruire	38,0

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 14 – Skills ritenute più importanti nell’esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Acconciatori (codice 5431)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

parlare	68,8
gestire il tempo	68,8
ascoltare attentamente	66,3
orientamento al servizio	60,0
coordinarsi con gli altri	53,8
persuadere	53,8
gestire risorse materiali	53,8
monitorare	51,3
percezione sociale	50,0
gestire risorse finanziarie	47,5
valutare e decidere	46,3
strategie di apprendimento	45,0
negoziare	45,0
analisi delle fasi operative	45,0
apprendimento attivo	43,8

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 15 – Skills ritenute più importanti nell’esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Estetisti e truccatori (codice 5432)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

gestire il tempo	84,5
orientamento al servizio	70,2
gestire risorse finanziarie	70,2
gestire risorse materiali	70,2
ascoltare attentamente	69,0
parlare	67,9
valutare e decidere	58,3
risolvere problemi complessi	56,0
percezione sociale	53,6
monitorare	50,0
persuadere	50,0
comprendere testi scritti	48,8
selezionare strumenti	46,4
apprendimento attivo	45,2
strategie di apprendimento	42,9

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione

Tabella 16 – Skills ritenute più importanti nell’esercizio del lavoro quotidiano per la figura di **Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate (codice 6137)** - valore medio delle risposte fornite dai lavoratori occupati (su scala importanza da 0 a 100)

installare	73,8
comprendere testi scritti	69,0
ascoltare attentamente	66,7
risolvere problemi	66,7
parlare	61,9
selezionare strumenti	61,9
gestire il tempo	60,7
gestire risorse materiali	58,3
coordinarsi con gli altri	56,0
risolvere problemi complessi	54,8
analisi delle fasi operative	52,4
monitorare	51,2
matematica	50,0
apprendimento attivo	50,0
istruire	50,0

Fonte: Inapp, Indagine campionaria sulle professioni, seconda edizione