

Descrivere le professioni: il modello adottato nell'indagine Istat-Isfol

Francesca Gallo, Barbara Lorè
ISTAT- Servizio Formazione e Lavoro

Riassunto. Scopo del lavoro è illustrare il progetto Istat-Isfol per la realizzazione di un sistema descrittivo delle professioni. Tale progetto nasce dalla necessità di rendere disponibili, in modo unitario, flessibile ed organico, informazioni sui caratteri costitutivi delle professioni. Nella nota si presenta il modello analitico che sarà utilizzato per descrivere le professioni e che si basa su un insieme di descrittori misurabili, che riguardano la persona, il lavoro e il contesto lavorativo. Verrà inoltre descritto il disegno complessivo di indagine adottato evidenziando le strategie che si intende mettere in atto per limitare le distorsioni nelle risposte.

Parole chiave: Professioni; Nomenclatura delle unità professionali, O*NET, Sistema descrittivo delle professioni

1. Premessa

Per realizzare la nomenclatura delle unità professionali¹ l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (Isfol) e Istituto Nazionale di statistica (Istat) hanno siglato una convenzione. Il progetto rappresenta il primo passo verso la definizione di un linguaggio relativo al lavoro e alle professioni e costituisce il punto di partenza e uno strumento attraverso il quale avviare una osservazione e una descrizione delle professioni.

La nomenclatura, tuttavia, è stato il frutto di un lavoro svolto a tavolino attraverso consultazione delle fonti scritte, in stretto raccordo e conformità con i vincoli definiti a livello internazionale. E' mancato finora un riscontro empirico del mondo delle professioni, ovvero un'indagine avente l'obiettivo di verificare il contenuto e i requisiti necessari per lo svolgimento di tutte le professioni in cui è attualmente classificato il mercato del lavoro.

¹ Per unità professionale si intende l'insieme di professioni omogenee sia rispetto alle attività che il lavoro richiede, sia rispetto alle caratteristiche soggettive, cognitive e di personalità di chi la svolge.

Si presenta, quindi, la necessità di acquisire informazioni dettagliate sulle professioni al fine di verificare empiricamente la validità della nomenclatura, ovvero di accertare se le professioni raggruppate all'interno di una medesima unità professionale sono omogenee sia rispetto alle attività che il lavoro richiede, sia rispetto alle caratteristiche soggettive, cognitive e di personalità di chi la svolge. Sono infatti queste due entità, il lavoratore e l'occupazione, gli elementi a cui generalmente rimanda la definizione di una professione che non voglia essere semplicistica e riduttiva, ma che invece tenga conto dei molteplici aspetti che la identificano.

L'esigenza di compiere una descrizione delle professioni di questo tipo è stata fortemente sentita dagli organi di governo ed in particolare dal Ministero del Lavoro, al punto di promuovere e finanziare un ambizioso progetto che ha come principale obiettivo la realizzazione un articolato sistema descrittivo e classificatorio delle professioni. Questo progetto vede coinvolti, oltre allo stesso Ministero del Lavoro, l'Isfol e l'Istat, con ruoli e competenze diversi. L'Isfol, già impegnato con il sistema informativo Orfeo nella diffusione di informazioni su formazione professionale, orientamento, istruzione ed occupazione in Italia, sarà coinvolto nella realizzazione del nuovo sistema informativo sulle professioni, mentre l'Istat, attraverso la realizzazione di una indagine campionaria sull'intero territorio nazionale, si occuperà della raccolta dei dati che alimenterà questo sistema.

2. Il modello adottato per descrivere le professioni

La necessità di descrivere i contenuti di una professione con un elevato dettaglio analitico è legata ad un duplice bisogno. Da un lato si ravvisa la necessità di superare la prospettiva tradizionale, interessata semplicemente alla elencazione degli strumenti, dei compiti e delle mansioni tipiche, in quanto ormai inadatta a cogliere la complessità del mondo delle professioni. Dall'altro, si pone l'esigenza di individuare un insieme di variabili descrittive della professione che siano misurabili e che garantiscano la possibilità di rilevare i cambiamenti che nel tempo possono intervenire nelle professioni.

Pertanto, si rende necessario l'uso di uno strumento complesso e sufficientemente sensibile alla rilevazione delle due realtà, diverse ma al tempo stesso complementari, che definiscono il lavoro: il soggetto e l'occupazione. Proprio in virtù di questa complessità è necessario utilizzare e integrare conoscenze e metodi provenienti da discipline diverse, anche apparentemente lontane, ma che possano dare una descrizione dello stesso oggetto di studio utilizzando punti di osservazione differenti.

Considerata la complessità dell'obiettivo, il modello di riferimento deve inevitabilmente essere articolato ed esaustivo. Da un'analisi dei dizionari finora realiz-

zati nel contesto internazionale è emerso che il modello che sembra maggiormente rispondente alle necessità di questo progetto, è quello adottato dal Department of Labor degli Stati Uniti, noto come O*NET (Occupational Information Network).

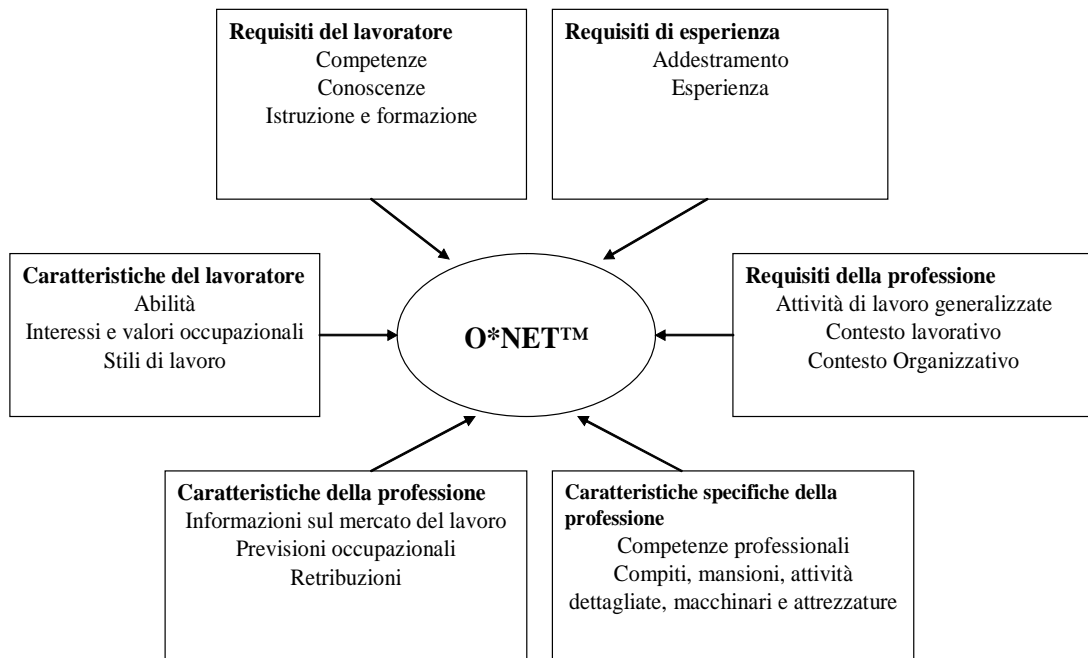
Il modello O*NET si basa su due presupposti:

- 1) un sistema di analisi del lavoro per fornire una descrizione onnicomprensiva delle professioni deve prendere in considerazione sia l'individuo lavoratore sia il lavoro. O*NET, pertanto, prevede "descrittori relativi al lavoratore" e "descrittori relativi alla professione";
- 2) gli individui e i lavori sono entità complesse che si sviluppano in lunghi periodi di tempo; per questo possono essere connotati sia da attributi ascritti (detti *Caratteristiche*) non facilmente modificabili né dall'individuo né dall'organizzazione in cui viene svolta la professione, sia da altri attributi su cui l'individuo oppure l'organizzazione possono intervenire con l'istruzione o con l'esperienza (definiti *Requisiti*).

Nella Figura 1 si riportano le categorie informative previste dal modello O*NET e, più precisamente:

- a) **Requisiti del lavoratore:** rappresentano quelle qualità che il lavoratore acquisisce generalmente in percorsi di istruzione e consolida e affina con l'esperienza e che risultano determinanti nel definire il tipo di approccio richiesto da una professione e il modo con cui le attività lavorative vanno svolte e affrontate. Il modello concettuale di O*NET esplicita i requisiti del lavoratore nelle competenze, nelle conoscenze e nell'istruzione.
- b) **Caratteristiche del lavoratore:** sono invece quelle qualità che si presentano come ascritte all'individuo, legate a particolari tratti della personalità, a caratteri culturali del lavoratore. Si tratta di caratteri individuali che soggiacciono al modo in cui un individuo affronta i problemi lavorativi e che il modello individua sostanzialmente con due tipologie di caratteristiche:
 - quelle che si riferiscono alle abilità pratiche e cognitive di un individuo;
 - quelle che soggiacciono alla motivazione e alla soddisfazione per il lavoro svolto e che colgono da un lato gli orientamenti espressivi della personalità individuale che una professione è in grado di soddisfare e dall'altro aspettative e valori che l'individuo attribuisce al lavoro in qualche modo garantiti da quella stessa professione.

L'attenzione che il modello attribuisce a interessi e sistema valoriale testimonia il carattere innovativo del modello che, assumendo nella definizione di questi costrutti la teoria di Holland (1997) sulla personalità, li categorizza in riferimento ad una classificazione a sei modalità. Quanto più le persone sono collocate in professioni e ambienti lavorativi che consentono loro di esprimere al meglio le proprie attitudini e i propri valori, tanto più saranno soddisfatte del proprio lavoro, orientate allo scopo e, conseguentemente, tanto meglio sarà esercitata una professione.

Figura 1. Il modello concettuale di O*NET. Fonte: Ns elaborazione su dati Peterson N.G

- c) **Requisiti di esperienza** identificano quegli attributi del lavoratore che non possono essere descritti se non come tipici di una particolare professione; fanno riferimento all'esperienza richiesta per svolgere una determinata professione che in genere si acquisisce esercitandola, eseguendo compiti ed attività legate a quella prestazione lavorativa, o, più in generale, acquisendo titoli e certificazioni che costituiscono requisiti di accesso alla professione stessa.
- d) **Requisiti della professione** rappresentano l'area delle informazioni sulla struttura delle attività lavorative e sui contesti in cui la professione si svolge. Nel modello tali informazioni sono individuate da termini come attività lavorative generalizzate, contesto lavorativo e contesto organizzativo;
- e) **Caratteristiche della professione** è l'area delle informazioni sul mercato del lavoro e più in generale del contesto socioeconomico che definisce il sistema dei vincoli esterni che influenza in maniera determinante le modalità di svolgimento delle professioni, le condizioni del loro esercizio, gli stessi contenuti lavorativi e la natura dei cambiamenti che le investono;
- f) infine, l'area delle **caratteristiche specifiche** della professione che individua aspetti messi in gioco esclusivamente nello svolgimento di quel lavoro e che per questa caratteristica possono solo essere elencati, descritti e colti in relazione al ruolo esercitato.

Tralasciando l'area delle Caratteristiche della professione che fa riferimento ad informazioni già disponibili da altre fonti e quella delle caratteristiche specifiche della professione, il lavoro degli esperti O*NET si è concentrato nella definizione dei costrutti previsti all'interno delle categorie informative e, successivamente, nell'elaborazione di una loro tassonomia ovvero di un insieme di elementi portanti che potessero essere generalizzabili a tutte le professioni in modo da fornire un linguaggio comune per la loro descrizione.

Così, ad esempio, il costrutto delle competenze è stato definito 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 quindi le competenze non sono caratteristiche ascritte all'individuo bensì modificabili attraverso la formazione e l'esperienza".

Figura 2. Tassonomia delle competenze utilizzata da O*NET

Competenze di base	
Competenze sui contenuti e i linguaggi	Competenze sulla gestione e controllo dei processi
Comprendere testi scritti	Senso critico
Ascolto attivo	Apprendimento attivo
Scrivere	Strategie di apprendimento
Parlare	Monitorare
Matematica	
Scienze	
Competenze trasversali	
Competenze trasversali di tipo sociale	Competenze trasversali di tipo tecnico
Comprendere gli altri	Analisi
Adattamento	Progettazione tecnologica
Persuasione	Selezionare strumenti
Negoziare	Installare
Istruire	Programmare
Orientamento al servizio	Controllare la qualità
	Sorvegliare macchine
Competenze trasversali per l'analisi dei sistemi	Controllo delle attrezzature
Analizzare sistemi	Manutenere
Valutare sistemi	Risolvere problemi imprevisti
Valutare e prendere decisioni	Riparare
Competenze trasversali per la gestione delle risorse umane	Competenze trasversali per la soluzione di problemi
Gestire il tempo	Risolvere problemi complessi
Gestire risorse finanziarie	
Gestire risorse materiali	
Gestire risorse umane	

Relativamente a tale costrutto, la Figura 2 riporta la tassonomia adottata da O*NET che prevede 35 competenze raggruppate in due grandi gruppi: le competenze di base e le competenze trasversali.

Le prime riguardano i processi che consentono di padroneggiare i linguaggi sia naturali che scientifici e i modi in cui vengono acquisite le informazioni fondamentali per imparare ad apprendere.

Le seconde, invece, sono identificate da tipi di prestazioni che intervengono in qualunque attività professionale (la soluzione di problemi, l'interazione con la tecnologia, l'interazione interpersonale, il far parte di un sistema organizzativo, il gestire risorse) e rilevano processi e procedure diverse che sottostanno alla effettiva applicazione della conoscenza nelle attività di lavoro.

3. Dal modello all'informazione

Il sistema di descrittori messi a punto per i costrutti delle diverse aree informative è stato tradotto dagli esperti statunitensi in una serie di questionari i cui quesiti indagano ogni singolo elemento della tassonomia cui fa riferimento il modello.

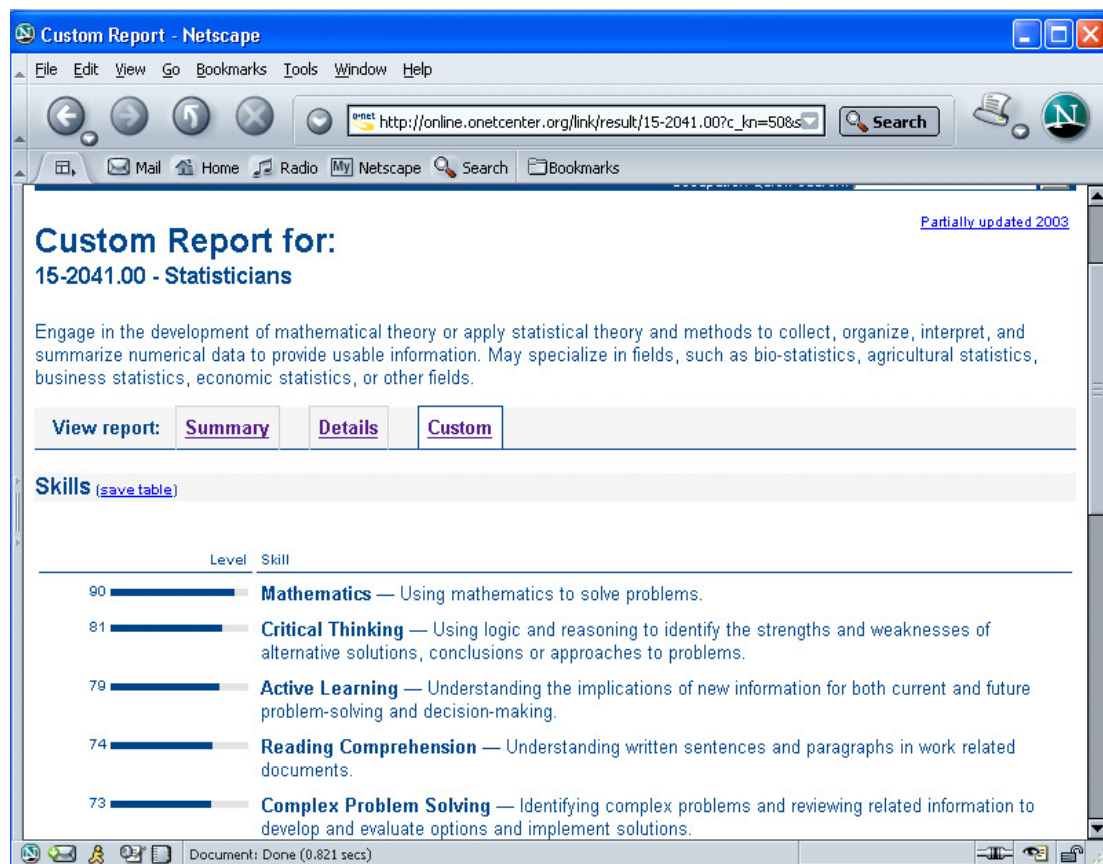
Figura 3. Esempio di quesito tratto dal questionario sulle competenze – Nostra traduzione e adattamento dal questionario O*NET

Q.5 Matematica		Usare la matematica per risolvere dei problemi.	
A. Quanto è importante questa competenza nello svolgimento della sua attuale professione?			
• Non importante	1 _	→ passare alla competenza successiva	
• Appena importante	2 _		
• Importante	3 _		
• Molto importante	4 _		
• Di assoluta importanza	5 _		
B. A quale livello, fra quelli indicati, è necessaria questa competenza per lo svolgimento della sua attuale professione?			
Contare il resto da dare ad un cliente	Calcolare la superficie di una casa in costruzione	Elaborare un modello matematico per simulare e risolvere un problema ingegneristico	
↓	↓	↓	
(1) — (2) — (3) — (4) — (5) — (6) — (7)			

La Figura 3 riporta un esempio di quesito contenuto nel questionario sulle competenze: il quesito si apre con una definizione operativa del descrittore, nell'esempio la capacità matematica²; successivamente viene richiesto di eseguire una valutazione rispetto all'importanza che il descrittore riveste nell'esercizio della professione avendo a disposizione 5 modalità di risposta.

Qualora la valutazione porti a ritenere il descrittore di una certa importanza ("appena importante" o più) viene richiesto il livello di applicazione della competenza nello svolgimento della professione attraverso l'uso di una scala a 7 punti. Questa scala ha la particolarità di vedere ancorati alcuni suoi punti ad esempi di attività lavorative che riguardano tutte le professioni di cui si compone il mercato del lavoro: sottende pertanto una scala assoluta su cui è possibile confrontare professioni diverse.

Figura 4. Le competenze della professione di statistico (Tratta dal sistema informativo O*NET)



² Trattandosi di un descrittore di competenze, la matematica è intesa come il saper applicare una conoscenza per risolvere i problemi e non come conoscenza di concetti teorici.

L'importanza, ovvero l'impatto della variabile sullo svolgimento della professione, ed il livello, ovvero il grado di padronanza richiesta, rappresentano due misure che non necessariamente sono in relazione tra di loro: una determinata conoscenza può essere infatti molto importante per lo svolgimento di un lavoro, ma essa può essere necessaria con un livello di padronanza molto modesto.

Poter disporre di un questionario permette il passaggio da quelli che erano stati individuati come costrutti teorici, in grado di rappresentare aspetti importanti della professione, ad elementi empirici della professione stessa e, dunque, a dati quantitativi. Le diverse professioni quindi possono essere misurate rispetto ad un insieme di descrittori e i punteggi assunti dai descrittori permettono di confrontare fra loro le professioni.

La Figura 4 offre un esempio, tratto dal sistema informativo O*NET, in cui vengono quantificate le competenze della professione di statistico³.

4. L'indagine campionaria per alimentare il sistema

La possibilità di disporre di questionari e quesiti che possono essere rivolti direttamente ai lavoratori delle diverse professioni porta a considerare l'indagine campionaria come lo strumento più adatto ad alimentare il sistema informativo sulle professioni.

Ognuna delle 830 Unità professionali che costituiranno il riferimento minimo comune di rappresentazione del lavoro, individua una popolazione di lavoratori che svolgono una delle professioni classificate nell'unità professionale in oggetto.

Se si escludono le professioni regolamentate dagli albi professionali, non è possibile disporre di elenchi dei lavoratori che svolgono le diverse professioni: ciò complica notevolmente la fase di individuazione delle unità campionarie in quanto non è possibile procedere direttamente alla selezione dei lavoratori occupati nelle diverse professioni.

E' possibile, invece, individuare dove vengono svolte le diverse professioni partendo da dati statistici sul mercato del lavoro che consentono di evidenziare il settore di attività economica dell'impresa presso cui la professione si svolge. Più precisamente, l'indagine continua sulle forze lavoro condotta dall'Istat, fornisce la distribuzione delle professioni, classificate secondo la Classificazione delle Professioni (Istat, 2001), per settore di attività economica (ATECO). Dall'analisi di tali informazioni è possibile selezionare, per ciascuna professione, il settore di attività economica in cui si concentrano maggiormente le imprese che impiegano la professione oggetto

³ Il punteggio X ottenuto dall'applicazione della scala di importanza o di livello viene standardizzato in una scala da 0 a 100 nel seguente modo: $(X - \min) * 100 / (\max - \min)$.

di studio. Attraverso l'utilizzo degli archivi sulle imprese attive (ASIA) sarà quindi possibile ricostruire la lista delle imprese appartenenti ad un determinato settore di attività economica e procedere all'estrazione di un campione di imprese.

Si procederà a predisporre tante liste quante sono le unità professionali; successivamente, si estrarrà un campione stratificato⁴ di imprese e si passerà ad acquisire la loro disponibilità a concedere un lavoratore della professione cercata al quale somministrare il questionario. Tale lavoratore dovrà svolgere la professione da almeno 3 anni. E' previsto che per ciascuna impresa estratta vi siano cinque imprese sostitute, che verranno contattate solo quando la professione oggetto di indagine non sia presente nell'impresa oppure quando quest'ultima abbia rifiutato di partecipare all'indagine. Un insieme di indicatori di monitoraggio darà la possibilità di analizzare il processo di indagine, fornendo tra l'altro informazioni circa il tasso di sostituzione per professione.

Per le poche professioni regolamentate o per quelle rappresentate da associazioni di categoria è possibile risalire a chi le esercita a partire dagli albi professionali o dagli elenchi degli associati. In questo caso si procederà inizialmente ad estrarre un campione di province italiane, successivamente ad acquisire gli elenchi degli iscritti e degli associati relativi alle province estratte; si estrarrà quindi da tali liste un campione di soggetti che svolgono la professione oggetto di indagine e che risultano iscritti agli albi da almeno 7 anni.

Per quanto riguarda la numerosità del campione da selezionare per ciascuna Unità Professionale, alcuni studi simulativi (Scarnera, 2003 pp.188-205) hanno mostrato come un campione con 20 osservazioni fornisce un buon compromesso fra il contenimento dei costi e l'efficienza dello stimatore (in termini di errore quadratico medio).

La rilevazione avrà luogo nel periodo compreso tra il mese di maggio 2006 e il mese di aprile 2007 procedendo per blocchi di Unità professionali fino ad esaurire l'intero ammontare.

Un'indagine pilota realizzata nel periodo immediatamente precedente l'indagine definitiva e circoscritta alla rilevazione di circa 50 Unità professionali (attraverso un campione di circa 1000 lavoratori) permetterà di valutare la validità dell'impianto di ricerca.

Dati i tempi a disposizione e la ridotta numerosità campionaria per unità di rilevazione il problema del rifiuto a partecipare all'indagine va curato attentamente perché rischia di avere forti ripercussioni sull'intera indagine e sulla qualità dei risultati. Sarà dunque sperimentata la possibilità di chiedere all'imprenditore di far condurre l'intervista in orario di lavoro, spiegando al momento del contatto quali convenienze e quali aspetti strategici i risultati della ricerca possono avere per la sua im-

⁴ Quali variabili di stratificazione saranno utilizzate la ripartizione geografica e la dimensione dell'impresa in termini di numero di addetti.

presa, e più in generale per la collettività, ed inoltre evidenziando che l'indagine stessa è condotta per fini istituzionali e da organismi istituzionali. Se questa condizione sarà accettata si avranno maggiori garanzie di partecipazione del lavoratore all'indagine.

Un tale disegno presenta non pochi vantaggi perché consente di ridurre notevolmente i costi di rilevazione garantendo, contestualmente, una maggiore qualità dei dati. Intanto sposta alla prima fase di contatto la possibilità, che pur sempre rimane, di ottenere un rifiuto dell'intervista. Se un imprenditore o un responsabile dell'impresa rifiutasse le condizioni di intervista, l'impresa verrebbe subito sostituita da un'altra di riserva accorciando i tempi e il processo di selezione del campione. In un disegno alternativo, al contrario, potrebbe succedere che l'impresa accetti di collaborare ma che il lavoratore selezionato rifiuti un'intervista fatta in orario non lavorativo: in questo frangente è certamente possibile prevedere la sua sostituzione ma la probabilità di esaurire le liste dei lavoratori intervistabili senza ottenere informazioni è molto elevata.

5. Le principali criticità

Negli Stati Uniti il grave inconveniente che ha caratterizzato il programma di indagine è stato l'elevato tasso di caduta (circa il 60%) che ha avuto forti ripercussioni sull'attendibilità dei dati raccolti. E questo è un rischio che si potrà presentare anche con riferimento all'indagine Istat-Isfol. Si cercherà comunque di metter in atto una strategia di indagine che superi le principali criticità che si ritiene abbiano compromesso l'esperimento statunitense. Fra queste, il fatto che negli Stati Uniti sia stata condotta un'indagine postale o via web.

La scelta statunitense di far autosomministrare per via postale o via web questionari così sofisticati e che necessitano costantemente di una mediazione interpretativa fra il linguaggio del ricercatore utilizzato nei quesiti e il linguaggio dell'intervistato non è risultata la più opportuna.

Per questo, il disegno di indagine Istat-Isfol prevede la somministrazione del questionario da parte di intervistatori particolarmente addestrati: è prevista infatti una formazione teorica e pratica iniziale di una settimana a cui seguiranno, nel corso della rilevazione, debriefing volti ad analizzare assieme ai rilevatori le problematiche incontrate ed individuare possibili soluzioni e correzioni alle procedure di indagine.

Negli Stati Uniti il lavoratore campionato è stato invitato a fornire le informazioni fuori dell'orario di lavoro; quindi il successo dell'indagine dipendeva fortemente dall'importanza che egli vi attribuiva a fronte del tempo speso per la compilazione del questionario, inevitabilmente sottratto al proprio tempo libero.

Nell'esperienza italiana, si è ritenuto più opportuno far ricadere sui diretti beneficiari dei risultati dell'indagine i costi della stessa. Rispetto ai lavoratori, i soggetti maggiormente interessati sono di fatto le imprese e i loro responsabili, per le implicazioni pratiche che i risultati potrebbero avere rispetto agli investimenti sulla propria forza lavoro e rispetto agli output della formazione professionale e più in generale del sistema dell'istruzione.

Per questo motivo si è ritenuto opportuno chiedere all'imprenditore di far condurre l'intervista in orario di lavoro. Se l'imprenditore accetta i costi dell'indagine, sono certamente maggiori le garanzie di partecipazione all'indagine da parte del lavoratore con il quale deve esservi solamente uno scambio del suo tempo di lavoro con il tempo che dedica all'indagine.

Le argomentazioni, le convenienze e gli aspetti strategici che possono presentare i risultati dell'indagine per l'imprenditore e la sua impresa, devono però pervenire all'imprenditore nel modo più autorevole possibile e per questo sarà necessario svolgere un'attività di legittimazione capillare: si potrà contare sul patrocinio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e si sfrutteranno inoltre i canali comunicativi delle parti sociali, delle organizzazioni di categoria, delle associazioni e degli albi professionali attraverso i quali si farà veicolare l'informazione sull'indagine presso le imprese e gli imprenditori. In questo modo si intende far percepire in modo più forte agli imprenditori la funzione sociale dell'indagine e l'interesse reale dei risultati che si intendono ottenere.

Pensare che un imprenditore possa accettare di cedere un lavoratore per il tempo dell'intervista è una ipotesi forte, che ha dato però risultati eccellenti nell'indagine pilota condotta su 3 professioni (progetto Step, Scarnera 2003): gli imprenditori che hanno rifiutato di far condurre le interviste a queste condizioni sono stati pochissimi e quando l'indagine è stata accettata non si è verificata nessuna mancata intervista. Se l'imprenditore accetta i costi dell'indagine, deve poter stabilire quando questa debba essere condotta, deve, cioè, avere la possibilità di scegliere quando allontanare, e per quanto tempo, il proprio dipendente dall'attività produttiva.

In queste condizioni, la macchina organizzativa dell'indagine deve risultare estremamente efficace.

L'indagine Isfol-Istat potrà contare su un sistema di gestione e conduzione delle interviste di tipo Capi e si avvarrà di un *Contact center* particolarmente addestrato al quale verranno demandati compiti estremamente delicati: non solo si dovrà occupare di contattare l'impresa, verificare che sia eleggibile, ma dovrà anche assecondare le esigenze dell'imprenditore che fisserà il giorno e l'ora dell'intervista. Dovrà pianificare l'intervista tenendo conto degli impegni dell'intervistatore, il quale non dovrà in alcun modo mancare all'appuntamento preso.

L'indagine si scosterà dal disegno di indagine statunitense per un altro aspetto: negli Stati Uniti i questionari relativi agli 11 costrutti non sono stati somministrati

nel loro complesso a tutti i lavoratori campionati per una data professione. Nel disegno statunitense infatti lavoratori diversi fornivano componenti diverse di informazione relativamente ad una data professione: così, ad esempio, le informazioni circa le competenze richieste da una professione erano il frutto delle risposte fornite da un campione di lavoratori che era diverso da quello che aveva fornito le risposte delle conoscenze richieste dalla stessa professione.

Nell'indagine Istat-Isfol verrà invece sottoposto un questionario unico e comprensivo degli 11 costrutti a tutti i lavoratori delle differenti professioni. Questa scelta, se ha il vantaggio di mantenere l'unitarietà delle informazioni rilevate, può causare stanchezza nell'intervistato che potrà talvolta rifiutarsi di arrivare alla fine del questionario. Per evitare una concentrazione delle mancate risposte sulle medesime sezioni finali è stata prevista una somministrazione delle sezioni del questionario secondo sequenze variabili organizzate in modo tale da evitare che una stessa sezione si venga a trovare sempre alla fine del questionario

6. Considerazioni conclusive

I risultati dell'indagine Istat-Isfol andranno ad alimentare un sistema informativo delle professioni che consentirà agli utenti di ottenere una descrizione puntuale delle singole unità professionali.

Inoltre è già allo studio un disegno di indagine continua in grado di aggiornare ciclicamente il sistema informativo in modo tale da registrare le eventuali evoluzioni del mondo delle professioni.

Si tratterà di un vero e proprio sistema che potrà consentire raccordi a diversi livelli di aggregazione fra le informazioni qualitative sulla natura delle professioni e dei fabbisogni e i dati quantitativi sulle previsioni di assunzione e le previsioni occupazionali di breve e medio termine. In questo sistema potranno infatti confluire le informazioni provenienti da tutte quelle indagini statistiche che rilevano le professioni classificandole secondo la CP2001. Ad esempio, l'indagine continua sulle forze lavoro dell'Istat, che già rileva la professione svolta dagli individui intervistati, potrà fornire informazioni sulla struttura dell'occupazione per professione mostrandone l'ammontare in un determinato momento e l'andamento negli anni. Ma ancora è possibile prefigurare un collegamento a fonti informative che consentano di ottenere dati sulle retribuzioni medie per unità professionali oppure dati sull'infortunistica e sull'incidentalità.

Riferimenti bibliografici

- HOLLAND J. (1997) *Making vocational choices: A theory of personality and work environments* (3rd Edition): Psychological Assessment Resources, Inc. Odessa, FL
- ISTAT (2001) *Classificazione delle professioni*, Metodi e norme, n.12. Istat, Roma
- PETERSON N.G., MUMFORD M.D., BORMAN W.C., JEANNERET P.R., FLEISHMAN E.A. (1999) *An Occupational Information System for the 21st Century: the Development of O*Net*, American Psychological Association, Washington, DC
- SCARNERA C. (a cura di) (2003) *Istruzione e formazione tecnica superiore 1998-2003. Il dizionario delle professioni tecniche: uno studio di fattibilità*, Quaderni degli annali dell'istruzione. Le Monnier, Roma

To describe the occupations: the model adopted for Istat-Isfol survey

Summary: *The purpose of this paper is to describe the Istat-Isfol project aimed at building an occupational descriptive system. The project originates from the necessity to make information on occupations and their constituent characters available in a flexible, unitary and organic way. A description of the adopted analytical model, based on a set of measurable descriptors regarding the person, the job and the working context, will be provided. Moreover, a description of the general survey's design, putting particular emphasis on strategies adopted in order to limit bias in responding, will be given.*

Keywords: *Occupational Units Nomenclature, O*net, Occupational descriptive system*

