

I lavoratori come informatori delle qualità delle professioni

Domenica Fioredistella Iezzi¹

Dipartimento di “Ricerche Filosofiche”, Università di Roma “Tor Vergata”

Riassunto. I modelli di rappresentazione delle professioni descrivono in forma schematica i profili professionali dei lavoratori. Le tipologie di modelli esistenti possono essere suddivise in due macro-gruppi: *top-down* o enumerativi di categorie e *bottom-up* o descrittivo-analitici. I modelli più popolari utilizzano l’approccio teorico *bottom-up*, supportato da ricerche empiriche periodiche condotte sui lavoratori. In Italia, dopo varie sperimentazioni, si è arrivati ad un modello descrittivo-analitico detto *Job Competence Model* che utilizza descrittori del profilo professionale definiti dai lavoratori. Tale modello è stato utilizzato anche come raccordo tra i nuovissimi corsi di laurea e il mondo del lavoro.

Parole chiave: Profili professionali; Modelli di rappresentazione delle professioni Competenze.

1. Introduzione

I processi di produzione di beni e servizi dei paesi industrializzati stanno subendo una trasformazione che riguarda non soltanto le quantità e i criteri di produzione, ma anche e soprattutto il modo in cui le risorse umane sono impiegate nei processi. I lavoratori impegnati nella produzione di beni diminuiscono e aumentano quelli che erogano servizi e nascono sempre nuove professioni a fianco di quelle tradizionali. Si è quindi aperto un dibattito sulla necessità di rilevare, con nuovi strumenti, i cambiamenti che accompagnano le attività lavorative, soprattutto quelle del terziario avanzato, in cui è fondamentale possedere competenze di alta formazione.

Di conseguenza, gli interrogativi sull’interpretazione del cambiamento del mercato del lavoro si sono tradotti in nuovi e complessi dilemmi per i sistemi

¹ Il presente lavoro è stato realizzato con un cofinanziamento del MIUR e dell’Università di Padova nell’ambito del PRIN 2005 “Modelli e metodi per abbinare profili formativi e bisogni di professionalità di comparti del terziario avanzato” e con un contributo di completamento dell’agenzia per il lavoro GI-Worknet spa. Coordinatore nazionale del PRIN e della presente ricerca è L. Fabbris.

formativi, quello universitario incluso, da sempre accusati di essere in ritardo con i tempi. Tempo fa un individuo poteva investire in un percorso di istruzione che gli consentiva di acquisire un insieme di conoscenze che avrebbe utilizzato per tutta la vita; oggi un lavoratore deve adattarsi ad un mercato in cui le conoscenze sono soggette ad una perenne obsolescenza, modificando, nei fatti, le logiche dell'attività lavorativa, della crescita professionale e la stessa relazione fra la professione e il corpo di conoscenze su cui era fondata.

Nel cosiddetto Spazio europeo dell'istruzione superiore, l'Italia si è dovuta confrontare con altri Paesi, ridisegnando i contenuti e l'architettura dei propri corsi universitari (Iezzi, 2005). Nel Comunicato di Berlino del 2003, gli Stati membri dell'UE si sono impegnati formalmente ad elaborare, entro il 2010, uno schema di riferimento per i titoli di istruzione superiore, al fine di descrivere ogni titolo di studio in termini non solo di carico di studio e di obiettivi formativi, ma anche di competenze e di profili professionali.

In Italia, la nuova normativa sui corsi universitari (DM 207/04 e successive modifiche) richiede per "i nuovissimi corsi di laurea" di dare indicazione sui possibili sbocchi occupazionali, esplicitando da tre a sei Unità Professionali (UP) elencate nella Nomenclatura delle unità professionali (ISTAT, 2007). Il Consiglio Universitario Nazionale (CUN) è chiamato ad esprimere un parere sugli ordinamenti dei corsi di studio valutandoli sia in base alla coerenza tra i contenuti formativi e gli sbocchi occupazionali e professionali previsti, sia sulla base di una lista di profili professionali di cui si dà contezza nel Par. 4.

La definizione di un modello di rappresentazione delle professioni è stato ed è al centro di un vivace dibattito che riguarda "un cambiamento di paradigma e di prassi gestionale delle risorse umane in linea con la nuova centralità acquisita nelle organizzazioni degli attori e delle loro logiche d'azione" (Consoli e Benadusi, 1999). Da questo trae origine anche il dibattito per la definizione di sistemi informativi del lavoro (Gallino, 1993).

Negli ultimi vent'anni, si è passati da un approccio tradizionale, che valorizzava soprattutto le mansioni svolte, i titoli di studio e le esperienze maturate dai lavoratori, ad uno basato sulle competenze, che enfatizza le conoscenze, le capacità e gli atteggiamenti orientati al lavoro delle persone (Horton, 2002). Dagli anni '90, il sistema statunitense O*Net (*Occupational Information Network*: Peterson *et al.*, 1999) e quello francese ROME (*Répertoire Opérationnel des Métier et des Emplois*: ANPE, 1995) hanno rappresentato gli esemplari di modelli di tipo "job competencies". Dal 1998 al 2002, il gruppo di lavoro DeSeCo (*Definition and Selection of Key Competencies*) ha individuato le competenze chiave per una vita di "successo" e una serie di indicatori volti a interpretare lo sviluppo sociale ed economico di un paese (Fabbris, 2007).

In Italia, sono state condotte diverse sperimentazioni con l'obiettivo di strutturare un modello atto a descrivere le professioni in modo unitario, flessibile ed organico. Nel 2002, il Ministero delle Finanze italiano, in collaborazione con l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) e la Direzione delle entrate della Regione Campania, ha svolto un'indagine statistica sulle competenze richieste ai lavoratori delle sedi di Acropoli, Aversa ed Avellino, adottando un modello di rappresentazione delle professioni basato sulle competenze (Cerese, 2002; Iezzi, 2003). Nel 2007, l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale (ISFOL) e l'ISTAT hanno pubblicato la Nomenclatura delle Unità Professionali (NUP), che rappresenta un avanzamento della Classificazione delle professioni dell'ISTAT 2001, detta CP 2001 (Scarnera, 2001). La NUP è concepita come uno strumento di raccordo tra i fabbisogni professionali e i fabbisogni occupazionali, nell'ambito della costruzione di un sistema nazionale di osservazione permanente dei fabbisogni.

Nella presente nota, si analizzano i principali modelli per la rappresentazione delle professioni, con una particolare attenzione ai profili formativi che richiedono una formazione di livello universitario. Nel Par. 2 si descrivono alcuni modelli di rappresentazione delle professioni, nel Par. 3 si mettono in evidenza alcuni sistemi di classificazione delle professioni in ambito internazionale, nei Paragrafi 4 e 5 si illustrano lo schema teorico e l'indagine condotta sui lavoratori, che hanno condotto alla definizione delle competenze per unità professionali della NUP.

2. Modelli di rappresentazione delle professioni

Individuare un modello rappresentativo di una professione significa anzitutto definire la professione da schematizzare. Secondo la CP 2001, in coerenza con la definizione dell'*International Standard Classification of Occupation* (ISCO) del 1988, una professione è «...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».

Tutte le definizioni individuabili nella letteratura hanno in comune la multidimensionalità. Kochan *et al.* (1999) individuano quattro dimensioni nel processo di rappresentazione delle professioni: (1) che cosa gli individui fanno per vivere; (2) come gli individui fanno ciò che fanno; (3) in quali contesti organizzativi, istituzionali e sociali svolgono il proprio lavoro; (4) come il lavoro influisce ed è connesso ad altri aspetti della vita quotidiana.

La rappresentazione dei profili professionali che riesce ad esprimere, in maniera più compiuta, la complessità dell'attuale mondo del lavoro è quella che si basa sull'approccio alle competenze (*Job Competence Model*). Secondo questo

approccio, la competenza è «costituita da un particolare insieme di attributi, come le conoscenze e le abilità utilizzate nello svolgere un'attività specifica [e] dal significato che il lavoro assume nell'esperienza del lavoratore» (Sandberg, 2000).

Sandberg distingue gli approcci in «worker-oriented», «work-oriented» e «multimethod-oriented». In base agli approcci *worker oriented*, la competenza è costituita da attributi posseduti dai lavoratori, quali conoscenze, capacità, abilità e da caratteristiche personali² necessarie per una performance efficace. Negli approcci *work-oriented* la competenza è considerata un insieme specifico di attributi dell'attività di lavoro. *Multimethod-oriented* è l'approccio misto. Nel modello *worker-oriented* di Spencer e Spencer (1995), la competenza può essere scomposta e ricomposta in componenti o dimensioni (conoscenze specialistiche, capacità, abilità, attitudini, motivazioni, tratti della personalità, immagini di sé).

Si possono distinguere i sistemi di analisi del lavoro e delle professioni secondo l'approccio in (Wootton, 1993):

1. *top-down*, o enumerativi di categorie,
2. *bottom-up*, o descrittivo-analitici.

I sistemi *top-down* rispondono alla necessità di rilevare e studiare le professioni svolte in un paese. Individuano alcune macro-categorie definite da uno o più criteri generali, ripartite in sotto-categorie fino alla categoria di maggior dettaglio.

I modelli classificatori *top-down* sono quelli comunemente adottati dai sistemi statistici nazionali. Tra questi la *Nomenclature des Catégories Socioprofessionnelles* dell'Istituto nazionale di statistica francese, la *Clasificación Nacional de Ocupaciones* dell'Istituto nazionale di statistica spagnolo, lo *Standard Occupational Classification* statunitense, la CP2001 dell'ISTAT, l'ISCO-88 dell'*International Labour Office*. Questi modelli hanno il limite di non superare la frammentazione dei sistemi di analisi del lavoro e delle professioni e non sono in grado di cogliere appieno il cambiamento (Scarnera, 2004).

I sistemi *top-down* seguono un'impostazione del lavoro di tipo tradizionale, ponendo l'enfasi classificatoria sui lavori e sui titoli formali e sulle esperienze maturate dalle persone come indicatori predittivi della possibile *performance*. Quelli *bottom-up* danno, invece, risalto alle competenze formali, acquisibili, focalizzando l'attenzione su conoscenze, capacità, abilità, atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori. Applicando quest'ultimo approccio, la descrizione dell'attività è minuziosa e i contenuti del lavoro sono rappresentati in base ad un insieme di caratteristiche. Nel panorama internazionale, i sistemi ROME e O*Net sono un esempio di sistemi descrittivo-analitici.

² Come precisa Fabbris (2007), quando si parla di tratti della personalità per l'esercizio di un'attività professionale, si definiscono solo alcuni tratti specifici e non si citano, per esempio, la memoria, la motivazione, il temperamento, che sono importanti per potersi affermare in qualunque attività.

I modelli di tipo *bottom-up* definiscono il profilo di una professione a partire da una struttura a matrice. Un prototipo di struttura *bottom-up* per professioni specializzate deve tener conto di almeno due aspetti: la matrice di esigenze di competenze (${}_s\mathbf{Y}$) del settore economico s -esimo e quella di competenze professionali dei profili formativi (${}_c\mathbf{X}$) in uscita dai corsi universitari e post-universitari (Fig. 1).

Figura 1 Matrice di esigenze di competenze (${}_s\mathbf{Y}$) e dei profili formativi (${}_c\mathbf{X}$)

	1	...	k	...	K	
1	${}_s\mathcal{Y}_{11}$...	${}_s\mathcal{Y}_{1k}$...	${}_s\mathcal{Y}_{1K}$	
⋮			
${}_s\mathbf{Y}=i$	${}_s\mathcal{Y}_{i1}$...	${}_s\mathcal{Y}_{ik}$...	${}_s\mathcal{Y}_{iK}$	${}_s\mathcal{Y}_{i+}$
⋮			
n	${}_s\mathcal{Y}_{n1}$...	${}_s\mathcal{Y}_{nk}$...	${}_s\mathcal{Y}_{nK}$	
		...	${}_s\mathcal{Y}_{+k}$...		

	1	...	j	...	J	
1	${}_c\mathcal{X}_{11}$...	${}_c\mathcal{X}_{1j}$...	${}_c\mathcal{X}_{1J}$	
⋮			
${}_c\mathbf{X}=l$	${}_c\mathcal{X}_{l1}$...	${}_c\mathcal{X}_{lj}$...	${}_c\mathcal{X}_{lJ}$	${}_c\mathcal{X}_{l+}$
⋮			
C	${}_c\mathcal{X}_{C1}$...	${}_c\mathcal{X}_{Cj}$...	${}_c\mathcal{X}_{CJ}$	
		...	${}_f\mathcal{Z}_{+j}$...		

Il prodotto di Kronecker tra la matrice ${}_s\mathbf{Y}=[y_{ik}]$ di dimensioni $(n \times K)$ e ${}_c\mathbf{X}=[x_{lj}]$ di dimensione $(C \times J)$ forma la matrice ${}_sc\mathbf{Z}=[z_{ilkj}]$ del profilo professionale:

$${}_sY_{ik} \otimes {}_cX_{lj} = {}_scZ_{il \times kj}$$

dove ${}_s\mathcal{Y}_{ik}$ denota la k -esima competenza dell' i -esimo profilo professionale utile per realizzare la s -esima attività professionale ($i=1, \dots, n$; $k=1, \dots, K$) e ${}_c\mathcal{X}_{lj}$ denota la j -esima competenza formate nell' l -esimo corso universitario ($l=1, \dots, C$ e $j=1, \dots, J$).

Una procedura *bottom-up* è sicuramente più complessa di una di tipo *top-down*, dove le relazioni sono di tipo piramidale. Con la prima, il profilo della professione non è definito *a priori* da una classificazione, ma può essere descritto dai lavoratori, nella veste di informatori delle qualità della professione. In tal modo, è possibile definire nuove professioni, individuare l'obsolescenza di quelle tradizionali e, con criteri opportuni, progettare nuovi profili formativi.

2.1 La classificazione delle professioni dell'ISTAT

La CP 2001 segue la logica della classificazione ISCO-88, che si fonda sul criterio della competenza (*skill*) definito come la capacità di svolgere i compiti di una data professione e visto nella sua duplice dimensione del livello (*skill level*) e del campo delle competenze (*skill specialization*). Le figure professionali che operano nello

stesso campo sono così distinte dal livello di competenza che devono esercitare e, indirettamente, dal livello di istruzione formale richiesto per quel compito.

Secondo Kochan *et al.* (1999), l'ISCO-88 ha i seguenti obiettivi:

- 1 facilitare la comunicazione internazionale in materia di analisi delle professioni;
- 2 fornire a riguardo dati a livello internazionale utili alla ricerca;
- 3 porsi come un modello per i paesi che non dispongono di un sistema completo delle professioni.

Utilizzando i concetti del campo e del livello di competenze, la classificazione ISCO-88 definisce una partizione delle professioni che partendo da 10 «grandi gruppi» identifica 28 «sotto-gruppi», 116 «gruppi minori» e 390 *unit groups*.

La CP 2001, edita dall'Istat (2001) e rivedibile ogni 10 anni, ripropone la medesima logica del sistema ISCO-88: 9 “Grandi gruppi” includono 37 “Gruppi” che a loro volta contengono 121 “Classi” che contengono 519 “Categorie” e 6.300 “Voci professionali” (Tab. 1).

Tabella 1. Grandi gruppi per numero di gruppi, classi, categorie e voci professionali (Fonte: Istat, 2001)

Grandi Gruppi	Gruppi	Classi	Categorie	Voci professionali
I - Legislatori, dirigenti e imprenditori	3	8	48	319
II - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	6	17	69	679
III - Professioni tecniche	4	17	92	901
IV - Impiegati	2	6	37	185
V - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	5	11	47	478
VI - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	6	24	108	1778
VII - Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	4	22	89	1431
VIII - Professioni non qualificate	6	15	28	440
IX - Forze Armate	1	1	1	89
Totale	37	121	519	6300

Quattro sono i livelli di istruzione formale utilizzati nella CP 2001. Il quarto comprende la laurea o un titolo di studio post-universitario; il terzo un diploma quinquennale di scuola secondaria superiore, un titolo post-secondario o un titolo universitario di primo livello; il secondo una qualifica o il conseguimento

dell'obbligo scolastico, con un eventuale breve periodo di formazione professionale. Il primo livello prevede soltanto l'alfabetizzazione di base.

Nella Tab. 2 si può vedere come i quattro livelli di istruzione intervengono a definire sette dei nove grandi gruppi della classificazione e a costruire una struttura sostanzialmente gerarchica [fanno eccezione "Legislatori, dirigenti e imprenditori" (Primo grande gruppo) e "Forze armate" (Nono grande gruppo)]. Le "Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" (Secondo grande gruppo) prevedono, per l'esercizio della professione, il possesso di una laurea o un titolo post-universitario.

Tabella 2 Grandi gruppi per livello di istruzione richiesto (Fonte: Istat, 2001)

Grandi Gruppi	Livello
I - Legislatori, dirigenti e imprenditori	-
II - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	4
III - Professioni tecniche	3
IV - Impiegati	2
V - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	2
VI - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2
VII - Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	2
VIII - Professioni non qualificate	1
IX - Forze Armate	-

3. I dizionari delle professioni

I modelli classificatori spesso costituiscono rappresentazioni parziali della realtà occupazionale. Al contrario, i dizionari delle professioni possono rappresentare, in maniera esaustiva, le professioni in un dato momento storico.

Il primo esemplare di dizionario delle professioni fu il *Dictionary of Occupational Titles* (DOT). Il DOT fu programmato dal *Wagner-Peyser Act* del 1933 per far fronte alla grande crisi del 1929. La prima edizione fu pubblicata nel 1939, a cura del *Department of Labor* degli Stati Uniti, dopo un intenso e sistematico programma di raccolta di informazioni sulle professioni. Le finalità del DOT nell'intento del legislatore erano quelle di costruire un linguaggio comune per

identificare le professioni circolanti sul mercato del lavoro federale e di fornire uno strumento a supporto delle attività di *job placement* dei *Public Employment Services*. In 75 anni di vita, il DOT ha visto soltanto 4 edizioni pubblicate, l'ultima fu pubblicata nel 1991 ed è una revisione della versione del 1977, la quarta.

Figura. 2 Esempio di figura professionale in DOT



Il DOT permette di rappresentare in modo standardizzato tutte le occupazioni in base ai compiti svolti. Nell'ultima edizione si contano oltre 12.000 codifiche. Rimane il problema dell'obsolescenza di alcuni titoli e la scarsa utilizzazione di altri. Il DOT consente di collegarsi direttamente al sistema *Occupational Information Network* (O*Net) del Dipartimento del lavoro degli Stati Uniti.

O*Net è un database interattivo, che scompone l'informazione occupazionale secondo descrittori standard, quantificando abilità, conoscenze e atteggiamenti immanenti in diversi lavori, ed evidenzia gli elementi chiave che determinano le performance lavorative.

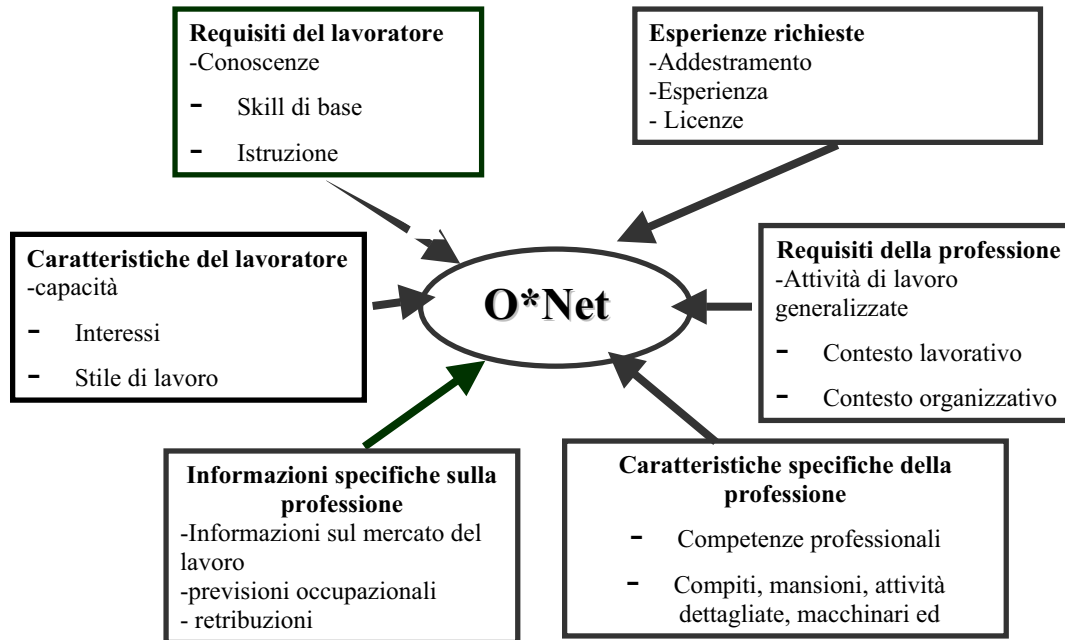
Il sistema si fonda su tre elementi:

- 1) *descrittori trasversali di lavoro*: i lavori devono essere descritti mediante variabili ad alta generalità ed astrattezza, che attraversano trasversalmente i lavori;
- 2) *finestre multiple* che permettono di osservare i lavori da sfaccettature diverse;
- 3) organizzazione delle variabili interne alle finestre di tipo *gerarchico*.

I descrittori presentano uno schema concettuale che si basa su 6 macro-descrittori con finestre multiple (Fig. 3): i requisiti del lavoratore (conoscenze, *skill*

di base e istruzione), le esperienze richieste (addestramento, esperienza e licenze), i requisiti della professione (attività di lavoro generalizzate, contesto lavorativo ed organizzativo), le caratteristiche specifiche della professione (competenze professionali, i compiti, le mansioni, le attività dettagliate, i macchinari e le attrezzature), informazioni specifiche sulla professione (informazioni sul mercato del lavoro, previsioni occupazionali e retribuzioni) e caratteristiche del lavoratore (capacità, interessi e stile di lavoro).

Figura 3 Lo schema concettuale di O*NET



I domini permettono di descrivere in maniera analitica ciascun descrittore. Se per esempio, si vogliono esaminare le caratteristiche del lavoratore, queste sono descritte in base alle capacità, agli interessi e agli stili di lavoro. Le capacità sono di tipo cognitivo, psicomotorio, fisiche e sensoriali. Quelle cognitive descrivono le capacità verbali, di generazione di idee, logiche, quantitative, percettive, spaziali e d'attenzione. Quelle verbali sono di comprensione scritta e orale, di espressione scritta e orale. La valutazione avviene in base al livello di importanza e al livello di competenza (Fig. 4).

La scala utilizzata per valutare l'importanza è a 5 punti con un'etichetta verbale che va da 1="nessuna importanza" a 5="massima importanza". Quella per misurare il livello di comprensione è ordinale a 7 punti con 3 ancoraggi verbali nelle posizioni intermedie (Fig. 5).

Figura 4. I sottodomini del modello O*Net

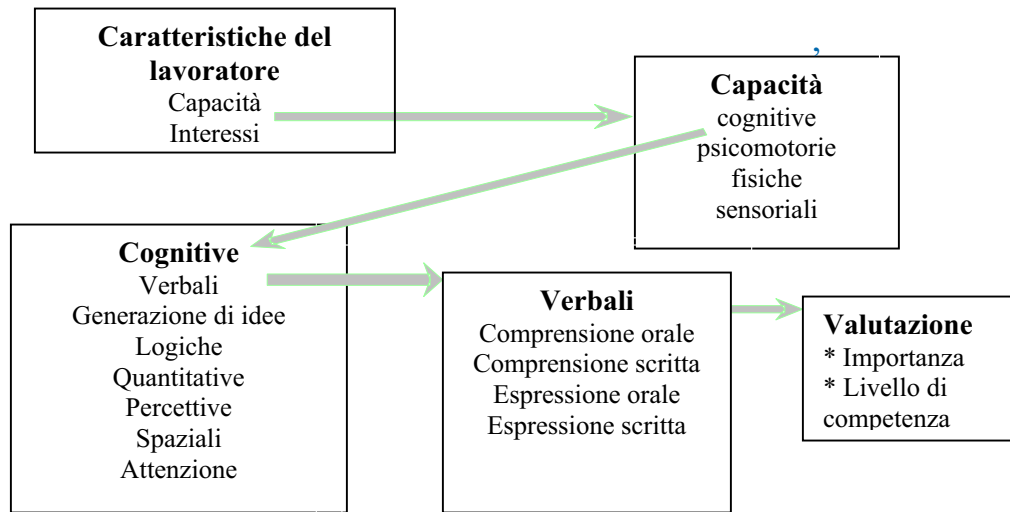
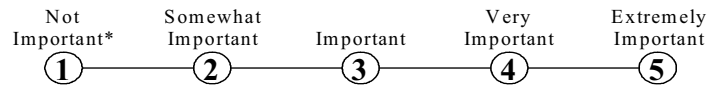


Figura 5 Esempio di scale adottate nei questionari O*Net

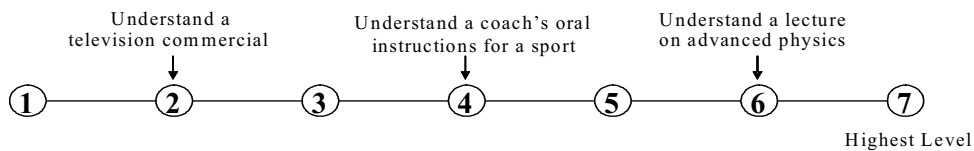
1. Oral Comprehension The ability to listen to and understand information and ideas presented through spoken words and sentences.

A. How important is ORAL COMPREHENSION to the performance of *your current job*?



* If you marked Not Important, skip LEVEL below and go on to the next activity.

B. What level of ORAL COMPREHENSION is needed to perform *your current job*?



I questionari utilizzati per alimentare il sistema O*NET sono composti da 11 sezioni:

1. *Abilities*
2. *Background information*
3. *Education and training*

4. *Generalized work activities*
5. *Knowledge*
6. *Skills*
7. *Tasks*
8. *Work context*
9. *Work styles*
10. *Work values*
11. *Organizational Context.*

Le sezioni sono specializzate per categoria di rispondente e per obiettivo. Per esempio, la sezione sulle “abilities” è somministrata ad un panel di esperti, quella sui “work values” è impiegata per specifiche ricerche ed è rivolta a tutti gli altri a lavoratori. Ciascun lavoratore risponde ad un solo questionario, fuori dall’orario di lavoro, per via postale o web. Questa modalità di somministrazione, quantunque sia in genere incentivata con un contributo economico, non riesce ad evitare un alto tasso di caduta delle risposte (circa il 60%).

Il sistema O*Net è un esempio importante di sistema *bottom-up*. La griglia di scomposizione e classificazione delle caratteristiche del lavoratore e dei descrittori dell’attività lavorativa conta circa 1.150 codifiche. Il sistema di rilevazione è aggiornato e migliorato continuamente sul piano metodologico.

Nel modello francese ROME, una competenza è definita come “un insieme di sapere, saper fare e saper essere, che si manifesta nell’esercizio di un mestiere in una data situazione” (Farinella, 2002). Realizzato dall’*Agence Nationale pour l’Emploi* (ANPE) a partire dalla seconda metà degli anni settanta, descrive le professioni alla stregua di un vero e proprio dizionario e definisce i profili professionali sulla base di tre categorie di competenze: (i) di base, (ii) associate o trasversali, (iii) specifiche.

Gli strumenti metodologici utilizzati dal ROME sono: (a) l’indice alfabetico dei nomi; (b) la nomenclatura ROME; (c) il dizionario degli impieghi-mestieri; (d) le aree di mobilità. I punti di forza del ROME sono la capacità di rappresentare le professioni in modo completo, anche se la centralità del concetto di categoria professionale vincola il sistema ad un contesto nazionale, ed è perciò difficilmente esportabile.

4. Il modello italiano: la Nomenclatura delle Unità Professionali

La NUP, adottata in Italia, fa riferimento al modello O*Net sia come schema teorico che empirico. Partendo dal quadro costituito della CP 2001,

- rende più analitica la classificazione del 2001 con la creazione di un quinto *digit* e individua i cluster “di unità professionale”

- aggiunge contenuti alla classificazione realizzando un vero e proprio dizionario del lavoro.

In questo nuovo quadro, le 6.300 voci professionali e le 519 categorie del CP2001 sono state sostituite da 811 Unità Professionali (Tab. 3). Ciascuna UP è stata concepita per ospitare, al proprio interno, professioni quanto più possibile omogenee tra loro.

ISTAT e ISFOL hanno realizzato un'ampia indagine campionaria per rilevare presso i lavoratori gli aspetti del profilo professionale svolto, adattando il modello O*Net alla realtà italiana (Gallo e Lorè, 2006). L'indagine ha coinvolto oltre 16.400 lavoratori appartenenti alle professioni attive in Italia. È stato loro somministrato un questionario unico per rilevare le caratteristiche del lavoro svolto, le caratteristiche necessarie al lavoratore per realizzare una performance ottimale e le caratteristiche del contesto di lavoro. L'indagine, con oltre 150 attributi, fornisce informazioni dettagliate riguardo a: Compiti e attività specifiche, Conoscenze, *Skill*, Attitudini, Attività generalizzate, Condizioni di lavoro, Personalità, Stili di lavoro, Valori per la professione.

Tabella 3. Grandi gruppi di UP per numero di gruppi, classi, categorie e unità professionali (fonte: Istat, 2007)

Grandi Gruppi		Gruppi	Classi	Categorie Professionali	Unità Professionali
I	Legislatori, dirigenti e imprenditori	3	8	48	56
II	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	6	17	69	157
III	Professioni tecniche	4	17	92	161
IV	Impiegati	2	6	37	43
V	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	5	11	47	61
VI	Artigiani, operai specializzati ed agricoltori	6	24	108	182
VII	Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	4	22	89	116
VIII	Professioni non qualificate	6	15	28	28
IX	Forze Armate	1	1	1	1
		37	121	519	805

Il campione per la rilevazione è stato estratto dall'indagine continua sulle forze lavoro dell'ISTAT, che fornisce la distribuzione delle professioni, classificate secondo il CP 2001, per settore di attività economica ATECO. Per ciascuna professione, è stato individuato il settore di attività economica in cui si concentrano maggiormente le aziende che ospitano quel tipo di lavoratori. Le interviste sono state

effettuate dal mese di marzo 2006 al marzo 2007 utilizzando un sistema CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*). Il campione di lavoratori da intervistare è stato selezionato da tre liste di nominativi: quelli che operavano nelle imprese, negli enti e nelle professioni libere.

Ciascuna UP è corredata da una definizione e da esempi di applicazioni³. La NUP si presenta come un modello misto di descrizione delle professioni: da un lato il sistema è un aggiornamento della CP 2001, quindi deriva da un modello gerarchico di tipo *top-down*, d'altro lato introduce i descrittori delle professioni, configurandosi come un modello *bottom-up*.

I principali tipi di informazione contenuti nel sistema sono ISFOL sono:

- la descrizione delle caratteristiche delle UP,
- gli andamenti dei settori di attività economica (ATECO),
- le anagrafi settoriali dei fabbisogni rilevati,
- la descrizione dei fabbisogni organizzata in schede monografiche,
- il collegamento con le schede forze lavoro dell'ISTAT,
- le previsioni di assunzione di breve termine correlabili ai fabbisogni professionali, prodotte dall'Unioncamere,
- le previsioni di occupazione di medio termine correlabili ai fabbisogni professionali, realizzate dall'ISFOL.

L'indagine ISTAT-ISFOL ha richiesto una lunga fase di preparazione per la definizione delle attività giornaliere del lavoratore. L'intervista iniziava con la richiesta al lavoratore di rispondere alle seguenti domande: "*In che cosa consiste il tuo lavoro?*" e "*Quali sono le attività che svolgi regolarmente durante la tua giornata di lavoro?*". I 20 rispondenti, selezionati per ciascuna UP, dovevano creare una lista da un minimo di 5 ad un massimo di 10 attività. Le risposte sono state utilizzate per la creazione dettagliata di tutte le attività per quella UP (Della Ratta *et al.*, 2007).

Le risposte aperte sono state trattate con le tradizionali analisi lessico-testuali: analisi del linguaggio peculiare, segmenti ripetuti, parole caratterizzanti e analisi delle corrispondenze, che hanno consentito di stilare una lista semi-standardizzata delle attività, conservando i contenuti del testo. Nella Tab. 4 si può vedere come, nel caso della UP "Fisici" (*digit* 2.1.1.1.1), i compiti e le attività specifiche⁴ della professione, consentono di ottenere una struttura semi-strutturata ponderata. I Fisici, che rientrano nel grande gruppo "Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione", svolgono attività di coordinamento e partecipazione a lavori di gruppo e richiedono studio e aggiornamento continui.

³ Le schede descrittive delle UP possono essere consultate in:

http://fabbisogni.isfol.it/Fabbisogni/Navigazione_per_Professioni/index.scm.

⁴ I compiti sono insiemi di attività prevalenti e/o rilevanti svolti dalla professione per raggiungere risultati e obiettivi determinati nell'ambito di un contesto lavorativo.

Tabella 4. *Compiti e attività specifiche dei Fisici (Fonte: Isfol, 2008)*

ATTIVITA' SPECIFICHE	PUNTEGGIO
Coordinare o partecipare a gruppi di lavoro o di ricerca	100
Coordinare le attività e gestire l'organizzazione della struttura	94
Studiare e aggiornarsi	86
Fare formazione/informazione per personale specializzato	83
Pianificare e programmare indirizzi di ricerca	83
Gestire progetti di ricerca	83
Fare ricerca scientifica sui fenomeni fisici	83
Prendere parte a comitati o organismi nazionali e internazionali	83
Svolgere attività didattiche	73
Raccogliere e analizzare dati sperimentali	71

Per questi lavoratori, come per tutti i profili professionali che rientrano nel macro-gruppo II, è richiesta una “elevata conoscenza – in genere acquisibile attraverso il completamento di un percorso di istruzione di tipo universitario o post-universitario – e di esperienza in ambito scientifico, umanistico o artistico” (ISTAT, 2007). L’attività richiede un elevato livello di competenze a carattere prevalentemente cognitivo e, conseguentemente, un titolo universitario almeno di secondo livello. Il compito delle UP del II Grande gruppo è di arricchire le conoscenze esistenti, conducendo ricerche scientifiche, interpretando teorie e norme, con performance di elevato livello in campo artistico, culturale e scientifico. Il III Grande gruppo “professioni tecniche” richiede, invece, capacità soprattutto applicative e, quindi, un’istruzione universitaria di primo livello. I lavoratori di questo gruppo di UP “svolgono un’attività di supporto tecnico-applicativo in ambito scientifico, umanistico ed economico-sociale, sportivo ed artistico” (ISTAT, 2007).

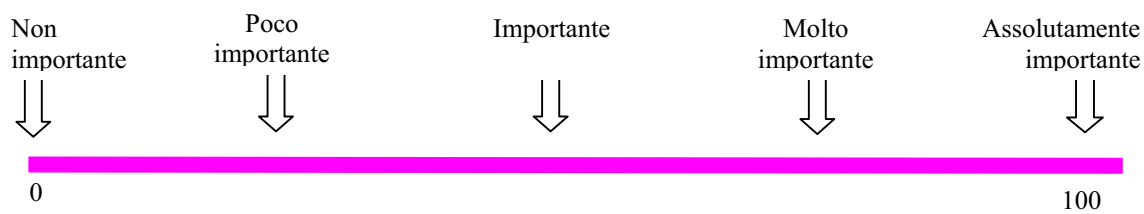
L’indagine italiana ha adottato un questionario composto di 4 aree tematiche, 10 sezioni e 150 *item*. Le aree tematiche riguardano:

- A) Requisiti del lavoratore
 - A.1) Conoscenze
 - A.2) Skill
- B) Caratteristiche del lavoratore
 - B.1) Attitudini
 - B.2) Valori professionali
 - B.3) Stili di lavoro
- C) Requisiti della professione
 - C.1) Attività generalizzate del lavoro
 - C.2) Condizioni di lavoro
- D) Caratteristiche specifiche della professione

D.1) Attività dettagliate

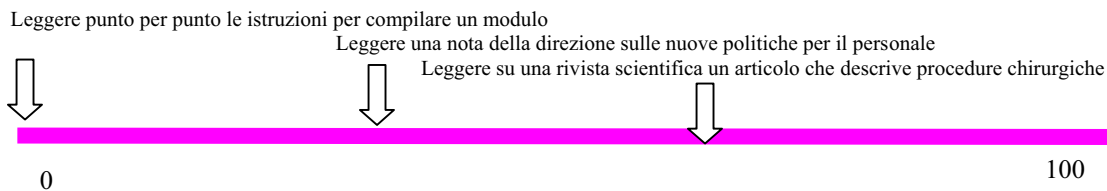
Le scale di misura sono le stesse delle indagini O*Net, che rilevano le competenze in base all'importanza e al livello di utilizzo. Per l'importanza, la scala è a 5 punti con etichette verbali (non importante, appena importante, importante, molto importante, assolutamente importante). Ciascuna etichetta costituisce un ancoraggio per una scala grafica che consente di misurare le valutazioni dei lavoratori su una scala cardinale da zero a 100 (Fig. 6).

Figura 6. Scala utilizzata nella rilevazione ISTAT-ISFOL per misurare il livello di importanza delle competenze



Per il livello di utilizzo delle competenze, il lavoratore biffa una scala grafica da zero a 100, con tre ancoraggi verbali. Nella Fig. 7 si vede, per esempio, che la lettura può avere diversi livelli di utilizzo: uno basso che consiste nella lettura di istruzioni per compilare un modulo, uno intermedio che consiste nella stesura di una nota direzionale per le nuove politiche del personale, e uno alto che consiste nella lettura di articoli pubblicati su riviste scientifiche.

Figura 7. Scala utilizzata per misurare il livello di utilizzo della lettura



5. Conclusioni

La NUP costituisce per il sistema italiano un'esperienza importante, in quanto per la prima volta si ha a disposizione un sistema completo per la definizione delle professioni che non è soltanto una costruzione teorica, definita a priori, ma si fonda su un'indagine empirica.

Rimane aperta l'esigenza di alimentare il sistema con un flusso continuo di informazioni, quindi, dotarlo di una ricerca sul campo continua, che possa dare precise indicazioni sulle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro. Questa necessità di interpellare i lavoratori, in maniera continua, consentirebbe di rendere anche più efficace quel dialogo che si è aperto fra università e mondo del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- ANPE – AGENCE NATIONAL POUR L'EMPLOI (1995) *ROME, Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (4 volumes)*, ANPE, France
- CERASE F.P. (2002) *L'analisi delle competenze nel lavoro amministrativo*, Franco Angeli, Milano
- CONSOLI F., BENADUSI L. (1999) L'emergenza della metodologia delle competenze nel pensiero teorico e pratico manageriale, *Osservatorio ISFOL*, 5/6: 30-89
- DELLA RATTA F., LORE' B., LA ROCCA G. (2007) Textual analysis perspectives on categorisation of activities in ISTAT survey on occupations. In: *Book of Short Papers – Classification and Data Analysis 2007*, EUM, Macerata: 263-266
- FABBRIS L. (2007) Competence-based Compatibility between Jobs and University Curricula. In: FABBRIS L. (ed) *Effectiveness of University Education in Italy: Employability, Competences, Human Capital*, Physica-Verlag, Heidelberg: 247-260
- FARINELLA D. (2002) L'analisi delle competenze attraverso i sistemi di informazione sulle professioni. In: CERASE F.P. (a cura di) *L'analisi delle competenze nel lavoro amministrativo*, Franco Angeli, Milano
- GALLINO L. (1993) *Dizionario di sociologia: Socializzazione*, TEA-Utet, Milano
- GALLO F., LORE' B. (2006) Descrivere le professioni: il modello adottato nell'indagine Istat-Isfol. In: CROCCETTA C. (a cura di) *Metodi e modelli per la valutazione del sistema universitario*, Padova, CLEUP: 367-380
- HORTON S. (2002) The Competency Movement. In: HORTON S., HONDEGHEM A., FARNHAM D. (eds), *Competency Management in the Public Sector. European: Variations on a Theme*, Amsterdam, IOS Press.
- IEZZI D.F. (2003) L'analisi delle competenze nel lavoro amministrativo. In: CIVARDI M. (a cura di) *Transizione Università-lavoro: la definizione delle competenze*, Cleup, Padova: 44-58

- IEZZI D.F. (2005) A new method to measure the quality on teaching evaluation of the university system: the Italian case, *Social Indicators Research*, **73**: 459-477
- ISTAT (2001) *Classificazione e nomenclatura delle professioni*, ISTAT, Roma
- ISTAT (2007). *La Nomenclatura delle Unità Professionali*, ISTAT, Roma
- KOCHAN T.A., BARLEY S.R., MAVOR A.S. (1999) *The Changing Nature of Work. Implications for Occupational Analysis*. National Research Council, National Academy Press, Washington, D.C.
- 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
- SANDBERG J. (2000) Interpretare le competenze, *Sviluppo & Organizzazione*, **182**: 95-114
- SCARNERA C. (2001) (a cura di) *Classificazione delle professioni*, Istat, Roma
- SCARNERA C. (2004) Tre modelli di dizionario. In: *Il dizionario delle professioni tecniche: uno studio di fattibilità*, Quaderni degli Annali dell'Istruzione, Firenze, Le Monnier, **8**: 49-113
- SPENCER L.M., SPENCER S.M. (1995) *Competenza nel lavoro*, Franco Angeli, Milano
- WOOTTON B.H. (1993) Innovations in occupational classification: International lessons for revising the United States Standard Occupational Classification system, *Proceedings of the International Occupational Classification Conference*, Report **833**, Bureau of Labor Statistics, Washington, DC, U.S. Department of Labor: 326-333

Job Analysis According to Workers

Summary. *Workers' professional profile models can be divided into two typologies: top-down and bottom-up. The modern models adopt a bottom-up approach, supported by periodical surveys on workers. The Italian National Statistical Institute (ISTAT) together with the Institute for the Development of Workers' Vocational Training (ISFOL) proposed a bottom-up model supported by an empirical study aimed at describing workers' characteristics required for their job. From the year 2008, this model is to be used to link study programmes of the Italian universities with the likely professional profiles of the job market.*

Keywords: *Job analysis; Professional profiles; Competencies.*

