



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Dipartimento di Scienze della Formazione, Scienze Umane e della
Comunicazione Interculturale

**Corso di dottorato in apprendimento e innovazione
nei contesti sociali e di lavoro**

XXXV Ciclo

Coordinatore: Prof. Claudio Melacarne

**LA COSTRUZIONE SOCIALE DELLA
PROFESSIONALITÀ TRA NORMAZIONE
PUBBLICA E RAPPRESENTANZA**

Settore scientifico disciplinare: IUS/07

Candidata

Stefania Negri

Supervisore

Prof. Michele Tiraboschi

Anno accademico di conseguimento del titolo di Dottore di ricerca
2021/2022

Università degli Studi di Siena
Dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
XXXV Ciclo

“Nessun lavoro può essere totalmente compreso se lo si considera al di fuori della matrice sociale in cui avviene o del sistema sociale di cui è parte. Il sistema include, nella quasi totalità dei casi, non solo il complesso istituzionale riconosciuto ma si estende anche verso l'esterno e il basso della vita umana e della società. Come per la professione legale e persino medica ci sono solitamente alcune relazioni che non è agevole o non è nella nostra volontà rintracciare, così ci sono anche ambiguità e contraddizioni apparenti nelle combinazioni di compiti di ciascuna occupazione o posizione in un sistema occupazionale. Una delle carenze più comuni di uno studio del lavoro consiste nel trascurare parte del sistema d'interazione”

Everett Hughes, 1951, trad. It. 2010

ABSTRACT TESI - ITALIANO

Il presente lavoro di tesi, come è possibile evincere dal titolo, ha indagato il processo di costruzione sociale della professionalità al fine di rilevare i fattori, gli ambiti e gli attori che definiscono la professionalità connessa a ciascun mestiere. Si è utilizzata la locuzione di “costruzione sociale” intendendo con tale accezione, quell’insieme di processi sociali attraverso i quali vengono elaborate norme, valori e istituzioni.

La ricerca ha preso le mosse dallo studio dei paradigmi e dei temi approfonditi dalla Sociologia delle Professioni e dalla Sociologia del Lavoro, al fine di identificare come finora è stato studiato il mondo del lavoro e la complessità che lo caratterizza. Ciò che è emerso è che a fronte delle trasformazioni che stanno avvenendo nel mondo del lavoro in termini di contenuti, qualità, conoscenze, modalità di esecuzione, la sociologia è rimasta arroccata su una visione dualistica del mercato del lavoro espressa dalla rigida suddivisione tra sociologia del Lavoro e sociologia delle professioni. Infatti, la sociologia delle professioni ha da sempre studiato le professioni liberali, istituzionalizzate e normate da ordini e albi, mentre la sociologia del lavoro, seppur nell’ultimo periodo ha abbandonando la sua anima più operaista e industriale, declinata con la fine del modello di produzione e società fordista, ha studiato le trasformazioni in atto e alcune nuove figure come quella dei *knowledge workers*, analizzandoli però con vecchi paradigmi teorici (studio delle classi sociali e dei modelli di produzione).

Partendo da questi studi e dalle trasformazioni in atto è stata evidenziata la necessità di iniziare a studiare i lavori da una nuova prospettiva, in modo trasversale e con una univoca chiave di lettura che è però caratteristica di tutti i lavori ed è in grado di leggere la complessità esistente. Si è per questo utilizzato il concetto di professionalità che non è riferito solo alle professioni, o nuove professioni o a quell’area grigia che si colloca tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo professionale/liberale (lavoratori della conoscenza) ma la professionalità è intesa come categoria unificante e trasversale di tutti i lavori. La parte centrale della tesi è rappresentata dai tre casi studio che sono stati approfonditi per raggiungere gli obiettivi prefissati e precedentemente anticipati. Nel dettaglio è stata condotta una analisi documentaria su tre diversi gruppi occupazionali: professionisti della salute e sicurezza, addetti all’area della gestione delle risorse umane e figure addette all’assistenza delle persone nel settore del lavoro domestico privato di cura. Con l’analisi documentaria si è esplorato come a diversi livelli è stata costruita la professionalità dei profili professionali considerati. A tale scopo sono stati analizzati diversi contratti collettivi nazionali di lavoro, i documenti prodotti dalle associazioni professionali, normazione UNI, l’offerta formativa esistente. Il presente lavoro di ricerca ha mostrato come le attuali evoluzioni del lavoro richiedano l’esigenza di andare oltre un approccio dualistico allo studio del lavoro mirando a una unificazione delle due branche storiche

della sociologia (sociologia del lavoro e sociologia delle professioni) ponendo come oggetto centrale di studio la professionalità. Infine, la ricostruzione del processo di costruzione della professionalità dei gruppi professionali analizzati ha permesso di rilevare come sussistano degli spazi di sovrapposizione e incomunicabilità nei diversi ambiti che oggigiorno concorrono a definire gli standard di riferimento di una data figura professionale, evidenziando l'esigenza di individuare degli spazi di comunicazione per definire un univoco standard e sopperire in questo modo ai sostanziali disallineamenti tra domanda e offerta di lavoro ad oggi ancora sussistenti.

ABSTRACT – ENGLISH

This dissertation work investigated the process of the social construction of “professional competence and status” ⁽¹⁾ in order to detect the factors, spheres and actors that define the professional competence and status associated with each trade. The term "social construction" was used, meaning the set of social processes through which norms, values and institutions are elaborated.

The research started from the study of the paradigms and themes explored by the Sociology of the Professions and the Sociology of Labour, in order to identify how the world of work and the complexity that characterises it has been studied so far. What has emerged is that in the face of the transformations taking place in the world of work in terms of content, quality, knowledge, and modes of execution, the sociology has remained entrenched in a dualistic view of the labour market expressed by the rigid division between the sociology of labour and the sociology of professions. In fact, the sociology of the professions has always studied the liberal professions, institutionalised and regulated by orders and registers, while the sociology of labour, although in the last period it has abandoned its more workerist and industrialist soul, declined with the end of the Fordist model of production and society, has studied the transformations taking place and some new figures such as the knowledge workers, analysing them however with old theoretical paradigms (the study of social classes and production models).

Starting from these studies and the transformations taking place, the need was highlighted to start studying jobs from a new perspective, in a transversal manner and with a single key that is, however, characteristic of all jobs and capable of reading the existing complexity. This is why the concept of professional competence and status was used, which does not only refer to professions, or new professions, or to that “grey area” that lies between subordinate employment and professional/liberal self-employment (knowledge workers), but professional competence and status is understood as a unifying and transversal category of all jobs. The central part of the thesis is represented by the three case studies that have been investigated in order to achieve the set and previously anticipated objectives. In detail, a documentary analysis was carried out on three different occupational groups: health and safety professionals, human resource management workers and care workers in the private domestic care sector. The documentary analysis explored how at different levels the professional competence and status of the occupational profiles considered was constructed. To this end, various national collective bargaining agreement, documents produced by professional associations, UNI standards, and existing training offerings

⁽¹⁾ Si assume tale perifrasi come traduzione del concetto italiano di “professionalità”, così come sostenuto da P. Manzella, *The words of (italian) Labour law. Le parole del diritto del lavoro in lingua inglese: un percorso di lettura*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 82, 2019, pp. 102-103.

were analysed. This research work has shown how current labour developments call for the need to go beyond a dualistic approach to the study of labour, aiming at a unification of the two historical branches of sociology (sociology of labour and sociology of the professions) by placing professional competence and status as the central object of study. Finally, the study of the process of constructing the professional competence and status of the professional groups analysed has made it possible to reveal how there are spaces of overlapping and incommunicability in the various spheres that nowadays contribute to defining the reference standards of a given professional figure, highlighting the need to identify spaces of communication to define a single standard and in this way compensate for the substantial misalignments between labour demand and supply that still exist today.

Indice

Primo capitolo: Posizione del problema

1. Il Lavoro: diverse etichette e sistemi di classificazione p. 10
2. La sociologia e i suoi approcci allo studio del lavoro p. 12
3. Trasformazioni in atto: tra nuovi mercati, nuove forme di lavoro e contenuti professionali p. 25
4. Verso la delineazione di un mercato della professionalità: l'esigenza e la proposta di una lettura alternativa p. 33

Secondo capitolo: Metodologia della ricerca e piano di lavoro

1. Approccio metodologico della ricerca p. 38
 - 1.1. Il disegno della ricerca p. 41
 - 1.2. Il metodo: l'individuazione degli ambiti di costruzione della professionalità e l'analisi documentaria p. 42

Terzo capitolo: La costruzione delle figure addette all'assistenza delle persone nel settore del lavoro domestico privato di cura

1. Dalla emersione del mercato del lavoro domestico alle figure professionali addette alla cura delle persone all'interno delle mura domestiche p. 46
2. Il processo di costruzione: ambiti di analisi e metodologia p. 49
 - 2.1 L'emergere di nuovi bisogni e la crescente domanda di profili qualificati nella assistenza privata domiciliare p. 50
 - 2.2 La risposta dell'attore pubblico p. 53
 - 2.2.1 Lo Stato/il legislatore p. 53
 - 2.2.2 Il mondo della formazione professionale p. 59
 - 2.3 L'autonomia collettiva: il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei profili professionali p. 67
 - 2.3.1 Un focus longitudinale sul CCNL lavoro domestico p. 74
 - 2.4 Il sistema privato p. 75
 - 2.4.1 La certificazione dei profili professionali e la normazione tecnica UNI p. 75
 - 2.4.2 Gli strumenti associativi per la qualificazione dei servizi p. 77
3. Alcune considerazioni conclusive p. 79

Quarto capitolo: Il processo di costruzione della professionalità delle figure dell'area della gestione delle risorse umane

1. I profili professionali dell'area della gestione delle risorse umane tra cambiamenti del lavoro e nuovi bisogni di competenze p. 81
2. Il processo di costruzione: ambiti di analisi e metodologia p. 83
 - 2.1 Il contesto sociale di riferimento: evoluzioni e nuovi bisogni p. 84
 - 2.2 La risposta dell'attore pubblico p. 87
 - 2.2.1 Il mondo della formazione professionale p. 87
 - 2.3 Il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei profili professionali dell'area della gestione delle risorse umane: tra assenze e accurati tentativi definitivi p. 100
 - 2.3.1. I profili formativi dell'apprendistato professionalizzante: un importante ambito di definizione della professionalità p. 115
 - 2.4 La certificazione dei profili professionali e la normazione tecnica UNI p. 120
 - 2.5 Gli strumenti associativi per la qualificazione dei servizi p. 123
3. Alcune riflessioni conclusive p. 131

Quinto capitolo: La costruzione delle figure professionali addette alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Salute e sicurezza nella IV rivoluzione industriale p. 134
2. Il processo di costruzione: ambiti di analisi e metodologia p. 135
 - 2.1 Il contesto sociale di riferimento: evoluzioni e nuovi bisogni di competenze p. 137
 - 2.2 La risposta dell'attore pubblico p. 144
 - 2.2.1 L'intervento normativo e regolatorio p. 144
 - 2.2.2 La formazione e l'istruzione per la costruzione della professionalità p. 149
 - 2.3 Il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei profili professionali p. 164
 - 2.4 L'attore privato: la normazione tecnica UNI p. 173
 - 2.5 Gli strumenti associativi per la qualificazione dei servizi p. 175
3. Alcune riflessioni conclusive p. 189

Sesto capitolo: Primi cenni conclusivi: cosa si è appreso dallo studio empirico

1. Il processo di costruzione sociale della professionalità: oltre il processo di professionalizzazione p. 192
2. Il ruolo dell'autonomia collettiva nella costruzione della professionalità: una sfida aperta p. 200
3. La professionalità e un possibile superamento delle distinzioni tra occupazioni e professioni p. 203

Bibliografia p. 206

Primo capitolo

Posizione del problema

1. Il Lavoro: diverse etichette e sistemi di classificazione

Il Lavoro, inteso sia dal senso comune sia dalle differenti discipline accademiche che lo hanno studiato (sociologia, diritto, economia, antropologia, psicologia) come quella attività attraverso la quale le persone si guadagnano da vivere ⁽²⁾, è un ampio concetto all'interno del quale coesistono diverse situazioni e forme occupazionali.

Per dare ordine alla complessità e al polimorfismo esistente, nella realtà sociale, a ciascuna occupazione è stato comunemente assegnato un nome. Il processo di attribuzione, come osservato tra i tanti da E. C. Hughes, non è neutro, ma è come una etichetta, «una combinazione del cartellino del prezzo e del biglietto da visita» ⁽³⁾. Oltre alla correlazione tra un nome e una specifica occupazione, le varie attività lavorative sono classificate e definite secondo diversi criteri: economici, giuridici, settoriali, disciplinari, ma anche attraverso l'attenta osservazione di altri aspetti che le accomunano o le diversificano, come i contenuti occupazionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro, la contrattazione aziendale e territoriale, lo status, il livello di istruzione, i riconoscimenti sociali e istituzionali, la mansione, l'orario di lavoro, la specializzazione, la qualità del lavoro, il livello di prestigio, la modalità di svolgimento della prestazione e il luogo di svolgimento del lavoro.

La classificazione del lavoro in differenti categorie analitiche è anzitutto funzionale a dare un ordine a livello sociale fornendo una specifica correlazione tra una etichetta e l'attività principalmente svolta. Serve dunque per riconoscere che qualora avessimo un guasto elettrico nella nostra abitazione dovremo rivolgerci a un elettricista e non a un panettiere. Ma, oltre a questo preliminare processo di semplificazione e identificazione, l'esistenza di differenti categorie analitiche, attribuisce un diverso valore economico e sociale ai lavori, ed è utile a ricostruire una precisa rappresentazione statistica delle condizioni di lavoro di un dato paese, di una specifica organizzazione e/o azienda ma anche a studiare approfonditamente le caratteristiche,

⁽²⁾ E. C. Hughes, *The sociological Eye*, New Brunswick, N.J., Transaction Publishers, 1984, Ed. It. *Lo sguardo sociologico*, Il Mulino, Bologna, 2010, p. 225; E. Mingione, E. Pugliese, *Il lavoro*, Carocci Editore S.p.A., Roma, 2010, pp. 15, 16 «nel linguaggio scientifico e comune lavorare significa, soprattutto, ma non sempre, svolgere un'attività sistematica e specializzata che ha come contropartita un reddito piuttosto che il soddisfacimento immediato di un bisogno»

⁽³⁾ E. C. Hughes, *op. cit.*, 2010, p. 267.

le peculiarità, le differenze e le similarità interne a un medesimo gruppo occupazionale o tra diversi gruppi occupazionali ⁽⁴⁾.

Le classiche macro-categorizzazioni che ritroviamo nello studio del lavoro sono quelle tra colletti bianchi e colletti blu, operai e impiegati ⁽⁵⁾, professioni e occupazioni, lavoro dell'industria e lavoro nei servizi, lavori manuali e lavori intellettuali. A queste, si affiancano poi ulteriori classificazioni che tengono conto dei differenti tipi di mestiere: falegnami, architetti, muratori, ingegneri, veterinari, insegnanti, panettieri, avvocati, cuochi, commessi, camerieri, medici, infermieri e parrucchieri, solo per citarne alcuni.

Lo studio del lavoro, o meglio dei lavori, si è sempre dunque basato sulle categorie esistenti nella realtà sociale, generando poi successivamente ulteriori modalità di catalogazione con il procedere di nuove scoperte e ulteriori approfondimenti.

La stessa sociologia, come riconosciuto da alcuni studiosi ⁽⁶⁾, ha indossato delle lenti e dei precisi punti di vista nello studio delle occupazioni, talvolta partendo da distinzioni già preesistenti nella società, reiterando le percezioni, le concezioni e il modo di vedere di chi quei lavori li svolge quotidianamente.

⁽⁴⁾ Per un approfondimento sul tema dell'evoluzione del sistema classificatorio delle professioni si rinvia a F. Gallo, P. Scalisì, *Rappresentare il lavoro che cambia. Una lettura diacronica dell'osservazione statistica delle professioni*, in *Sociologia del lavoro*, n. 129, 2013, pp. 40-62.

⁽⁵⁾ Rispetto ai quali per lungo tempo, oltre che in sociologia, anche nella scienza giuridica si è ampiamente dibattuto sul tema. Si cita sul punto, senza alcuna pretesa di esaustività, G. Giugni, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963; R. Nunin, *La classificazione dei lavoratori subordinati in categorie e l'inquadramento unico*, in M. Martone (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro. Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 2011, pp. 483-484; P. Ichino, *Il contratto di lavoro, vol. I. Principi generali, autonomia individuale e collettiva, qualificazione, decentramento, differenziazione dei trattamenti*, Giuffrè editore, 2000, p. 623.

⁽⁶⁾ E. C. Hughes, *op. cit.*, 2010, p. 269, in riferimento al suo approccio allo studio degli agenti immobiliari a Chicago scrive «ho cominciato lo studio con l'idea di trovare una risposta alla domanda familiare "Queste persone sono professionisti?". Era una falsa domanda, perché il concetto di "professione" nella nostra società non è tanto un concetto descrittivo quanto di valore e di prestigio. Succede continuamente che le persone che praticano un'occupazione tentino di rivedere le concezioni che i loro vari pubblici hanno di quell'occupazione e delle persone che vi appartengono». J. B. McKinlay, *On the professional regulation of change*, in P. Halmos (a cura di), *Professionalization and Social change*, The sociological Review Monograph, 20, 1973; trad. it.: J. B. McKinlay, *La regolazione professionale del mutamento sociale*, in W. Tousijn (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979, pp. 183-202, occupandosi di dare una sua definizione di professione afferma che «molta della letteratura esistente sulla sociologia del lavoro assume che c'è una differenza qualitativa tra le professioni e le altre occupazioni, e si occupa della descrizione e della misurazione, secondo varie dimensioni, della natura di questa supposta differenza» (p. 183). Secondo l'autore però «non c'è alcuna base logica per trarre tale distinzione. Questo naturalmente non vuol significare che questa distinzione non esiste nella realtà. Esiste per il solo fatto di essere usata (...) Molti sociologi hanno "ingerito" questa distinzione qualitativa delle cosiddette "professioni". Essi hanno acriticamente accettato le rivendicazioni e le assunzioni dei soggetti del loro studio ad un punto tale che sarebbe imperdonabile nella maggior parte delle altre aree della ricerca sociologica» (p. 184).

2. La sociologia e i suoi approcci allo studio del lavoro

Tra le discipline che si sono interessate al fenomeno lavorativo e attualmente hanno come oggetto di studio il lavoro, in questo progetto di ricerca, viene considerata la Sociologia ⁽⁷⁾ e i suoi diversi approcci all'analisi del lavoro.

La Sociologia, sin dalle sue origini e dalle teorizzazioni dei suoi padri fondatori (Émile Durkheim, Karl Marx, Max Weber e Talcott Parsons ⁽⁸⁾) si è occupata dello studio del lavoro o meglio dei lavori. Infatti, parallelamente alle trasformazioni in atto nella società, in concomitanza con alcune tappe evolutive fondamentali e alle rivoluzioni industriali che hanno interessato le società occidentali, la sociologia ha trattato il tema del lavoro seguendone i suoi cambiamenti principali e modificando conseguentemente il proprio oggetto di studio, i propri interessi e i paradigmi teorici di riferimento.

Riponendo l'attenzione al mero tema del lavoro è possibile individuare due principali branche di specializzazione che in Italia e nel mondo occidentale hanno studiato i lavori e le sue svariate forme: la Sociologia delle Professioni e la Sociologia del Lavoro (ai quali potrebbe aggiungersi l'approccio nato in Francia della sociologia dei gruppi professionali). Entrambe le specializzazioni prendono forma dalle teorizzazioni dei classici della Sociologia avviando però riflessioni distinte dettate dall'oggetto di studio prescelto. Infatti, storicamente, le due branche della sociologia qui considerate si sono focalizzate su due diverse categorie del lavoro: la sociologia delle professioni si occupa di analizzare la natura e le funzioni delle professioni ⁽⁹⁾ mentre la sociologia del lavoro

⁽⁷⁾ Cioè quella scienza che, così come definita da L. Gallino, *Dizionario di Sociologia*, Utet, 2014, pp. 615-616, «studia, con propri metodi di indagine e tecniche di ricerca, empiriche (...) e non empiriche, i fondamenti, i fenomeni essenziali, i processi ricorrenti di strutturazione e destrutturazione, le manifestazioni tipiche della vita associata e le loro trasformazioni, i condizionamenti che i rapporti sociali e le relazioni sociali esercitano sulla formazione e sull'azione degli individui e che gli individui esercitano su di loro, quali si ritrovano globalmente nella società e in ogni tipo di collettività, seppur di minor scala; mirando, come ogni altra scienza, a ricondurre la varietà degli eventi particolari ad un numero limitato di leggi o proposizioni generali collegate tra loro per mezzo di schemi esplicativi e teorie di vario raggio. Tuttavia la sociologia non si riduce esclusivamente allo studio di ciò che è storicamente invariante, ossia a-storico, (...) ma abbraccia pure tutti quei fenomeni che sebbene si siano costituiti ed evoluti nella storia – quali la famiglia, il lavoro, la politica, il dominio – si evolvono e mutano con tempi estremamente più lenti di quelli considerati dalla storiografia, inclusa la cosiddetta storia di lunga durata».

⁽⁸⁾ Senza alcuna pretesa di esaustività, oltre alle opere classiche e originali degli autori, per una ricostruzione delle connessioni tra i classici e il fenomeno lavoro si rimanda ai primi quattro capitoli di F. Barbera e I. Pais, *Fondamenti di sociologia economica*, Egea, S.p.A., Milano, 2017 e al testo di A. Santambrogio, *Introduzione alla sociologia. Le teorie, i concetti, gli autori*, Editori Laterza, 2012.

⁽⁹⁾ B. Barber, *Some problems in the sociology of professions*, in Dedalus, 1963, XCII, pp. 669-688. Tr. it: B. Barber, *Alcuni problemi di sociologia delle professioni*, in W. Tousijn (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979, pp. 91-110. Si veda anche L. Visentini, *Alla ricerca della sociologia delle professioni. Note per una rassegna critica*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1, 1974, pp. 11-32, secondo cui la sociologia delle professioni è un campo della sociologia con elevato numero di contributi che ha esaminato un ampio ventaglio di settori occupazionali. L. Gallino, *Dizionario di Sociologia*, seconda Edizione, UTET S.p.A., Torino, 2014, pp. 524-525, «può essere considerata un ramo della sociologia del lavoro, studia le professioni come una manifestazione peculiare della differenziazione sociale e della divisione del lavoro,

è nata con lo studio delle occupazioni e i mestieri del lavoro industriale prettamente di tipo operaio e poi impiegatizio ⁽¹⁰⁾.

I due campi di studio, ripercorsi al proprio interno da una pluralità di filoni teorici e riflessioni, sono quindi caratterizzati da una costruzione sociale e un retroterra culturale alla base dettato dalla dicotomia e dalle presunte differenze esistenti tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, lavoro manuale e lavoro intellettuale, così come riproposte e reiterate nella società a partire dalla prima rivoluzione industriale. Ripercorrendo brevemente le tematiche e i nodi interni alla sociologia delle professioni è possibile anzitutto rilevare che il suo oggetto di studio per eccellenza sono le professioni che, già a partire dai padri fondatori della Sociologia, Weber e Durkheim ⁽¹¹⁾, hanno iniziato a suscitare interesse proprio perché considerate qualcosa di altro dai mestieri e dalle occupazioni ⁽¹²⁾ portando alla proliferazione di

sviluppatasi specialmente nella società industriale; analizza i fenomeni di socializzazione e di reclutamento in una data professione, i processi di associazione entro le categorie professionali, i tipi di azione sociale che si collegano a determinati tipi di ruolo professionale; mira a individuare e spiegare i modelli ed i canali di mobilità sociale prodotti o incentivati da questa o quella professione; misura il prestigio delle diverse professioni, in una prospettiva comparata, intra- o extra-societaria (o trans-culturale), ed interpreta, con riferimento alle strutture sociali in essere entro una data formazione economico-sociale, gli scostamenti tra le scale di prestigio e le disuguaglianze di reddito, di potere e di altre dimensioni della stratificazione sociale che si osservano tra una P. e l'altra – le scale nazionali e internazionali di prestigio delle professioni essendo in genere notevolmente stabili».

⁽¹⁰⁾ Sul punto, senza alcuna pretesa di esaustività, si rimanda a: R. Semenza, *Il mondo del lavoro. Le prospettive della sociologia*, De Agostini Scuola SpA, Novara, 2014 e L. Gallino, 2014, *op. cit.*, p. 397, che precisa «la sociologia del L. studia, da un lato, le variazioni dell'organizzazione, della qualità, del valore del L. in differenti settori produttivi – industria, agricoltura, amministrazioni, ecc. – e professionali, mettendole in rapporto col variare del modo di produzione, della tecnologia, della struttura tecnica ed economica delle aziende, del tipo e grado di organizzazione sindacale dei lavoratori, delle forme di dominio politico ed economico, della composizione biosociale della popolazione (piramide d'età, sesso, scolarità, ecc.); dall'altro lato, gli effetti che i cennati aspetti del L. hanno sulle collettività dei lavoratori, sulla stratificazione sociale, sull'uso del tempo libero, sull'estensione della civiltà, infine sulla qualità della vita». R. Semenza, *Il mondo del lavoro. Le prospettive della sociologia*, De Agostini Scuola SpA, Novara, 2014, p. 13 scrive che «la sua specifica vocazione è stata storicamente quella di affrontare la questione cruciale di come il lavoro si colloca nell'esperienza umana e nella società». S. Negrelli, *Sociologia del lavoro*, Laterza, 2005, p. VII, riprendendo lo studio di altri autori riporta che «la sociologia del lavoro si è da sempre caratterizzata per l'analisi della divisione del lavoro e dei suoi effetti sociali, un tema peraltro costitutivo della stessa sociologia generale, da Marx a Durkheim e Weber. In tale origine è da ricercare il differente approccio rispetto alle altre scienze sociali, ma la sua diversità rispetto alle sociologie specialistiche dell'organizzazione, dell'industria o dell'impresa sembra essere ancor più marcata oggi dallo studio del significato e del valore morale della divisione del lavoro, quale combinazione di “saper fare” e “saper essere” dei lavoratori. Ciò che contraddistingue la nostra epoca, e ciò che la sociologia del lavoro sta osservando in modo particolare, riguarda, infatti, le trasformazioni del lavoro verso un ampliamento dei contenuti relazionali, di creatività e di iniziativa personale, caratteristici di quella dimensione del “saper essere” sempre più richiesta in gran parte dei lavori, pur non essendo spesso adeguatamente riconosciuta e valorizzata dalle imprese».

⁽¹¹⁾ E. Durkheim, prefazione alla seconda edizione di *La division du travail social*, Paris, Alcan, 1893. Tr. it: *La divisione del lavoro sociale*, Comunità, Milano, 1962, pp. 9-36. Weber nell'Etica protestante e lo spirito del capitalismo ha analizzato l'idea luterana di *Beruf*.

⁽¹²⁾ Sul punto si veda W. Tousijn, *Capitolo I. Tra Stato e Mercato: le libere professioni in Italia in una prospettiva storico-evolutiva*, in W. Tousijn (a cura di), *Le libere professioni in Italia*, Il Mulino, Bologna 1987, pp. 13-54, p. 13, il quale sostiene che già Durkheim, Webb e Tawney, Flexner, Brandeis e Veblen, tra fine '800 e gli anni

varie e disparate riflessioni volte a definire che cosa sono le professioni. La particolarità più rilevante della sociologia delle professioni sussiste in una problematicità di fondo correlata al suo oggetto di studio che è un fenomeno sociale che sin dalle sue prime trattazioni non possiede una definizione univoca e unariamente condivisa ⁽¹³⁾ ma è al contrario esso stesso oggetto di dibattito, confronti e critiche tra gli studiosi e protagonista di plurime riflessioni volte a tratteggiarne le caratteristiche e delinearne più o meno rigidamente i confini.

Lo stesso Talcott Parsons, sociologo funzionalista al quale è talvolta attribuita la paternità della Sociologia delle professioni ⁽¹⁴⁾, ha riconosciuto l'importanza e lo sviluppo delle professioni come il cambiamento più importante del sistema occupazionale della società moderna, dedicando buona parte della sua riflessione a questo tema, senza però tratteggiare una vera e propria definizione ma al contrario si è limitato a specificare che i confini di demarcazione di tale gruppo sono fluidi e indistinti e ha soltanto precisato cosa sono i professionisti in termini negativi di confronto con altri gruppi occupazionali e mestieri ⁽¹⁵⁾. Parsons ha identificato alcuni aspetti che accomunano le professioni: orientamento al cliente e non al perseguimento dell'interesse personale, formazione tecnica formale, razionalità, autorità, bisogno di riconoscimento e abilità nell'utilizzo della cultura. È dunque evidente come la

'20 del Novecento riconoscono nelle libere professioni un particolare oggetto di attenzione delle loro riflessioni perché «esse appaiono come un'oasi non ancora toccata dalla logica individualistica del capitalismo, e dunque come una forza in grado di garantire quella integrazione sociale compromessa dallo "scatenarsi degli interessi economici"». Sempre secondo W. Tousijn (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979, p. 9, l'approccio dei classici alle professioni ha però un limite in quanto pongono «le professioni, a-storicamente, al di fuori del processo di sviluppo capitalistico: essi non hanno compreso il ruolo che le professioni giocavano in quella particolare fase dello sviluppo capitalistico, a partire dai rapporti di classe, esistenti in quella fase. Questi riformatori sociali, in altre parole, sono le prime vittime dell'ideologia professionale». Anche B. Barber, *Some problems in the sociology of professions*, in Dedalus, 1963, XCII, pp. 669-688, tr. it: B. Barber, *Alcuni problemi di sociologia delle professioni*, in W. Tousijn (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979, pp. 91-110, individuava il neonato interesse alle professioni all'interno delle dinamiche sociali in quanto, a suo dire, lo studio delle professioni emergeva dalle tensioni tra interesse individuale (individualismo) e interesse comunitario tipico della società contemporanea. Inoltre, Barber ha fatto notare che l'interesse verso le professioni stava crescendo anche perché il numero di professionisti stava aumentando visibilmente.

⁽¹³⁾ Per un approfondimento si rimanda a L. Visentini, *Alla ricerca della sociologia delle professioni. Note per una rassegna critica*, in *Rassegna italiana di Sociologia*, 1974, pp. 11-32, p. 22.

⁽¹⁴⁾ M. Santoro (a cura di), *Talcott Parsons, Professioni e libertà*, Armando editore, Roma, 2011, p. 8, ha sostenuto che «è con Parsons che si avanza il progetto di una sociologia delle professioni distinta da una più ampia sociologia del lavoro e delle occupazioni, di cui a Chicago si stavano contemporaneamente gettando le fondamenta, grazie soprattutto a Everett C. Hughes».

⁽¹⁵⁾ È M. Santoro (a cura di), *Talcott Parsons, Professioni e libertà*, Armando editore, Roma, 2011, ad aver specificato che nonostante Parsons abbia dedicato i suoi sforzi intellettuali allo studio delle professioni, non sia riuscito a trovare una definizione precisa di «chi fossero i professionisti, a quali gruppi fosse possibile assegnare il nome di "professione" in modo da non contraddire il concetto analiticamente sviluppato con tanta precisione, Parsons non chiarì però in fondo mai, se non in termini negativi: "I professionisti non sono né "capitalisti" né "lavoratori", né sono tipicamente amministratori pubblici o "burocrati". Certamente non sono contadini indipendenti o membri dei gruppi dei piccoli proprietari urbani. Come per tante categorie di status sociale, i limiti del sistema dei gruppi che noi chiamiamo in genere professioni sono fluidi e indistinti"» (p. 37).

riflessione stessa si sia sviluppata partendo da una indeterminatezza di fondo e da una credenza sulla supposta differenza tra le professioni e le occupazioni.

Dalla riflessione avanzata da Parsons, buona parte della teorizzazione sociologica in questo ambito, soprattutto di stampo funzionalista, ha cercato infatti di interrogarsi sulla definizione delle professioni e sul loro possesso di tratti essenziali che li contraddistinguono dalle occupazioni. In contrapposizione a tale filone altri gruppi di studiosi afferenti all'approccio della sociologia delle professioni della scuola francese, all'interazionismo simbolico ⁽¹⁶⁾ e all'approccio neo-weberiano ⁽¹⁷⁾ hanno sempre criticato la suddivisione arbitraria tra gruppi professionali ⁽¹⁸⁾.

Nel dettaglio, non potendo riportare qui tutto il dibattito esistente e non ancora ad oggi completamente risolto, è però possibile ravvisare che nella letteratura disponibile, partendo dai classici fino ad arrivare ai giorni nostri, esistono delle dimensioni teoriche che secondo buona parte degli studiosi sono proprie dei professionisti, li accomunano e li identificano.

Il primo elemento che caratterizza i professionisti e sul quale vi è totale accordo tra gli studiosi in materia è il possesso di una conoscenza o di un sapere specifico ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁶⁾ E. Hughes, *The sociological eye*. New Brunswick: transaction publishers, 1984; trad. it: E. Hughes, *Lo sguardo sociologico*, il Mulino, Bologna, 2010.

⁽¹⁷⁾ M. S. Larson, *The rise of professionalism: a sociological analysis*, university of California press, Berkeley, 1977.

⁽¹⁸⁾ Sul punto si vedano, senza alcuna pretesa di esaustività: H. Becker, *Sociological work. Method and substance*. Chicago: Aldine Publishing Company, 1970; F. Champy, *La sociologie des professions*. Paris: Presses Universitaires de France, 2009;

⁽¹⁹⁾ L'attributo qualificante del possesso di un "corpus di conoscenze" secondo A. M. Carr-Saunders, P.A. Wilson, 1979, *op. cit.*, p. 62, è rintracciabile sin dal primo utilizzo del termine professione che risale al 1541 nell'*Oxford English Dictionary* che definiva la professione come «un'occupazione in cui la conoscenza professata in qualche settore della cultura o delle scienze è utilizzata nella sua applicazione ai problemi altrui o nell'esercizio di un'arte basata su di essa». Partendo da tale spunto gli stessi autori, studiando la genesi dei gruppi professionali, hanno rilevato che sin dall'età medievale si registra l'esistenza di lunghi percorsi di istruzione che permettevano di acquisire delle conoscenze altamente specializzate e davano accesso alla classe delle persone dotte che costituivano di fatto il corpo professionale della società. Secondo quanto chioso da M. Santoro (A cura di), *Talcott Parsons, Professioni e libertà*, Armando Editore, Roma, 2011, p. 33, anche lo stesso «Parsons concepiva (...) le "professioni" come occupazioni che presuppongono il possesso di un sapere altamente generalizzato da applicare a problemi che sono rilevanti per il buon funzionamento del sistema sociale, in quanto connessi a valori a cui la società attribuisce una particolare importanza». Nel dettaglio per Parsons il professionista è più di un uomo colto: «è vero che un professionista è più di un uomo colto, in ogni caso egli non è solo un uomo che "sa molto" ma ha anche alcune abilità (*skills*). Molte di queste abilità sono indirizzate ad affari pratici, come quelle dell'avvocato, del medico o dell'ingegnere» (M. Santoro, 2011, *op. cit.*, p. 96). Specifica anche che «è la conoscenza generalizzata che distingue il professionista, la sua conoscenza è direttamente collegata a campi del sapere che non sono affatto direttamente pratici, ma sono piuttosto campi di "pura scienza" e "pura cultura"» (M. Santoro, 2011, *op. cit.*, p. 97). E. Greenwood, *Attributes of a Professions*, in *Social work*, 2, 1957, pp. 44-45 e B. Barber, *Alcuni problemi di sociologia delle professioni*, in W. Tousijn (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979, pp. 91-110 hanno individuato l'alto grado di conoscenza generale e sistematica come uno degli attributi essenziali del comportamento professionale. Anche M. R. Haug, *Deprofessionalizzazione un'ipotesi alternativa per il futuro*, in W. Tousijn (a cura di), 1979, *op. cit.*, pp. 137-154, ha osservato che sono state elaborate differenti definizioni di professione, alcune anche contrapposte ma tutte si caratterizzano per la presenza del possesso del monopolio della conoscenza da parte dei professionisti, specificando che «un alto livello di dedizione al lavoro è basato sulla necessità di investire

Altro aspetto qualificante il lavoro professionale è secondo gli esperti della materia la relazione che si instaura con il cliente, etichettandola come un orientamento fondamentale verso l'interesse comunitario piuttosto che verso l'interesse individuale, sintetizzato da diversi autori con il concetto di "ideale di servizio" (20).

Un terzo attributo è rappresentato da un alto grado di autocontrollo nel comportamento definito da codici etici stabiliti dalle relative associazioni professionali che indicano ai professionisti il corretto comportamento da assumere con i clienti e i colleghi (21). Un quarto elemento è l'autonomia che caratterizza il lavoro professionale (22). Infine, una quinta dimensione che viene correlata al lavoro professionale è un sistema di riconoscimenti (monetari e onorari) che è fondamentalmente una serie di simboli dei successi raggiunti nel lavoro (23). Si inserisce nel dibattito sui tratti peculiari e caratteristici delle professioni anche la teorizzazione di D. A. Schön (24), secondo il quale le professioni si caratterizzano per una riflessione nel corso dell'azione.

Sempre sulla definizione del concetto si può osservare che spesso gli studiosi afferenti alla sociologia delle professioni ricorrono alla spiegazione del lavoro professionale in contrapposizione a quello che è il lavoro operaio, insistendo sull'antitesi tra le due

molto tempo e fatica nel processo di acquisizione del corpo di conoscenze e di socializzazione all'ethos professionale» (p. 138). Anche W. Tousijn, *Capitolo I. Tra Stato e Mercato: le libere professioni in Italia in una prospettiva storico-evolutiva*, in W. Tousijn (a cura di), *Le libere professioni in Italia*, Il Mulino, Bologna 1987, pp. 13-54, p. 13, ha sostenuto che «l'esistenza di una base di conoscenze scientifiche astratte» è uno degli attributi-chiave delle professioni su cui c'è un consenso univoco tra gli studiosi.

(20) W. Tousijn, 1987, *op. cit.*, *ivi* pp. 13-14, ricorda che l'idea di un particolare orientamento al servizio tipico delle libere professioni è già presente tra i classici: Durkheim in Francia, Webb e Tawney in Gran Bretagna, Flexner, Brandeis e Veblen negli Stati Uniti ed è poi successivamente ripreso dalla scuola funzionalista. Infatti, le professioni per Parsons contrastano con il perseguimento dell'interesse e del profitto personali in quanto provano disinteresse verso gli affari e svolgono un servizio rivolto ai propri clienti e pazienti, servizio che non è personale in quanto «per il professionista l'altra parte è un "caso" o un "cliente" (*client*)» (M. Santoro, 2011, *op. cit.*, p. 80). Anche secondo B. Barber, 1979, *op. cit.*, pp. 91-110, p. 95, e M. R. Haug, 1979, *op. cit.*, pp. 137-154, i professionisti si contraddistinguono per avere un orientamento al servizio verso l'interesse comunitario piuttosto che verso l'interesse individuale. In connessione a questo tema W. Tousijn, *Dai mezzi ai fini. Il nuovo professionalismo*, in G. Vicarelli, *Cura e Salute. Prospettive sociologiche*, Carocci, 2013, pp. 175-197, p. 176, ha inoltre messo in luce la situazione di "asimmetria informativa" insita nella relazione professionista-cliente a causa del divario di conoscenze esistente; dislivello informativo e conoscitivo dettato dal semplice fatto che il cliente non padroneggia e spesso non comprende il sapere posseduto dal professionista.

(21) B. Barber, 1979, *op. cit.*, p. 95, ritiene l'autocontrollo derivante dai codici etici come uno dei 4 attributi essenziali del comportamento professionale che «definiscono una scala di professionalismo, un mezzo per misurare l'estensione che presenta in diverse attività» (p. 97).

(22) M. R. Haug, 1979, *op. cit.*, p. 138 ha scritto che pur essendo state elaborate differenti definizioni di professioni, alcune delle quali anche contrapposte tra loro, tutte si caratterizzano per la presenza dell'autonomia di lavoro «il potere, cioè, di fissarsi da sé le regole su ciò che costituisce un lavoro soddisfacente».

(23) Sul punto si veda B. Barber, 1979, *op. cit.*, p. 95; E. Greenwood, 1957, *op. cit.*, S. Zan, 1976, *op. cit.*, pp. 32-33.

(24) D. A. Schön, *Il professionista riflessivo. Per una epistemologia della pratica professionale*, Edizioni Dedalo srl, Bari, 1993. Titolo originale: *The reflexive practitioner*, Basic books, Inc., New York, 1983.

tipologie idealtipiche di lavoro ⁽²⁵⁾ e presupponendo una insita e innata distinzione tra i due. Sulle altre occupazioni viene sempre posta un'attenzione soltanto per distinguerle dal lavoro professionale, per descrivere quest'ultimo e per individuare quanto queste forme di lavoro si discostano dal modello ideale di professione.

Decretata l'assenza di una definizione condivisa tra gli studiosi e individuati i tratti salienti che secondo i sociologi caratterizzano le professioni liberali in senso stretto è possibile affermare che le professioni sono intese come un gruppo occupazionale specifico che sulla base di peculiari caratteristiche si contraddistingue dalle altre occupazioni ⁽²⁶⁾ e che esse stesse sono una costruzione sociale. Infatti, nonostante le differenti riflessioni teoriche prodotte dagli eterogenei filoni della disciplina (teoria funzionalista, approcci neo-weberiani, scuola interazionista e scuola francese) risulta evidente che la professione, così come altre strategie di descrizione e catalogazione della realtà, sia a tutti gli effetti una costruzione sociale, anche se spesso è stata studiata dai sociologi stessi omettendo questo presupposto e dunque come oggetto insito nella natura, appiattendone in questo modo il suo grado di variabilità e mutevolezza ⁽²⁷⁾.

⁽²⁵⁾ M. Oppenheimer, *La proletarianizzazione del professionista*, in W. Tousijn (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979, pp. 155-170, ha sostenuto per esempio che con il termine lavoro "proletarizzato" si intende una forma "ideal-tipica" di lavoro nella quale: «a) esiste una divisione del lavoro estensiva così che il lavoratore tipico esegue solo un compito o un esiguo numero di compiti, nel processo globale; b) il ritmo di lavoro, le caratteristiche del posto di lavoro, la natura del prodotto, gli usi ai quali esso è destinato e le sue condizioni di mercato sono determinate non dal lavoratore, ma da più alte autorità (burocrazie private o pubbliche); c) la fonte primaria di reddito del lavoratore è il suo salario, che è determinato da condizioni di mercato e processi economici su vasta scala (non esclusa la contrattazione collettiva), piuttosto che dalla contrattazione individuale faccia a faccia; e d) il lavoratore, per difendere la sua situazione dal deterioramento delle condizioni di vita e/o di lavoro, si muove in qualche modo verso la contrattazione collettiva» (p. 155). Con il termine "professionale" si riferisce invece a un'altra forma ideal-tipica di lavoro: «un lavoro da artigiano o di carattere artigianale nel quale il lavoratore produce un intero prodotto, che sia un dipinto, un'operazione chirurgica, un libro, un ponte o un'idea; dove il ritmo di lavoro del lavoratore, le condizioni del posto di lavoro, il prodotto, il suo uso, ed anche, fino a un certo punto, il prezzo, sono largamente determinati dal lavoratore stesso; dove la fonte di reddito deriva dalla vendita di un prodotto o di un servizio regolata individualmente sotto condizioni di mercato abbastanza libere e stabilite dalla contrattazione faccia a faccia, piuttosto che dalla vendita del tempo di lavoro (in anticipo rispetto alla creazione di qualsiasi cosa); e dove virtualmente l'intero reddito va direttamente al lavoratore senza alcun intermediario burocratico eccetto forse un agente (come nel caso di un artista). In breve, il lavoro professionale è quel tipo di lavoro nel quale c'è discrezione e giudizio da parte del lavoratore, nel quale il lavoro stesso non è facilmente standardizzabile, e nel quale sono richiesti livelli elevati di formazione» (pp. 155-156). In anni più recenti anche G. P. Prandstraller, *Professioni: "terza" parte sociale*, Edizioni sapere, Padova, 2000, pp. 9-10, distingue il lavoro intellettuale/professionale dal lavoro tayloristico tipico del Novecento industriale, indicando i caratteri del lavoro intellettuale (professionale) evidenziando le differenze da quelli tipici del lavoro operaio tipico del fordismo.

⁽²⁶⁾ Acquisendo le riflessioni di H. Jamous, B. Peloille, *Mutamenti nel sistema ospedaliero-universitario francese*, in W. Tousijn, 1979, *op. cit.*, pp. 235-236, in W. Tousijn, 1987, *op. cit.*, p. 22, si può affermare che la «professione non è un'entità stabile o univoca che possa essere delineata in termini precisi» e che, come sostenuto da M. Santoro, *Professione*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1, 1999, pp. 115-128, p. 115, le professioni sono «quelle occupazioni che hanno conseguito una posizione di rilievo sociale e culturale nel sistema della divisione sociale del lavoro».

⁽²⁷⁾ Sul punto si rimanda a J. B. McKinlay, *op. cit.*, 1979, pp. 183-202, qui pp. 183-184. Si veda nota (6). Anche H. Jamous e B. Peloille, *Professions or Self-Perpetuating System?*, in J.A. Jackson (A cura di), *Professions and professionalization*, Cambridge University Press, Cambridge, 1970; trad. It.: H. Jamous, B. Peloille,

A distanza di anni il dibattito è ancora oggi ancorato su plurime definizioni che però possono essere sostanzialmente riassunte nelle due accezioni del termine individuate da L. Gallino nel suo *Dizionario di Sociologia*, che ha elaborato una definizione di professione in senso stretto e una in senso lato. Nel dettaglio L. Gallino ha specificato che «in senso stretto, P1, una P. è un'attività lavorativa altamente qualificata, di riconosciuta utilità sociale, svolta da individui che hanno acquisito una competenza specializzata seguendo un corso di studi lungo ed orientato precipuamente a tale scopo. Così intesa una P. conferisce di norma a chi la svolge un prestigio e un reddito medioalti o alti nel sistema di stratificazione sociale di quasi tutte le società, sia la P svolta a titolo di lavoro dipendente, come i dirigenti di professione, oppure di lavoro autonomo, come i notai o i commercialisti o gran parte degli architetti. In senso lato, P2, una P. è una qualsiasi attività lavorativa svolta regolarmente in cambio di un salario o uno stipendio o altre forme di reddito da lavoro (onorario, utili d'azienda, percentuali su commesse, ecc.). Nel linguaggio sociologico prevale abbastanza chiaramente la prima accezione, ma il confine tra le P1 e le P2, varia ampiamente da una società all'altra, da un'epoca all'altra, e perfino da un ricercatore all'altro, a seconda delle variabili di definizione che si prendono in conto non meno che del (sempre variabile) contenuto oggettivo delle diverse P. Perciò si trovano a volte inclusi tra coloro che svolgono una P1 anche gli impiegati, i tecnici, lo strato superiore degli operai specializzati (che in francese sono detti appunto *professionnels*); altre volte il referente appare invece circoscritto alle P1 tradizionali, quali medici, avvocati, notai, ingegneri; infine, vi sono studiosi che identificano la P. con l'occupazione, cioè fanno delle P1 un sotto-insieme delle P2. Quest'uso è seguito anche da vari istituti nazionali di statistica, tra cui quello italiano. Nell'interpretare i lavori di sociologia delle P. si deve quindi porre grande attenzione alla specifica attività lavorativa cui l'autore si riferisce» (28). La coesistenza di queste due accezioni del termine professione, derivanti anche dall'uso del termine a livello di senso comune e nel linguaggio giuridico/istituzionale, non ha però portato a uno sviluppo di pari livello degli studi su tutti i gruppi professionali in quanto si può notare che, a eccezione di rari casi guidati dalle riflessioni di E. C. Hughes (29), la sociologia delle professioni ha concentrato la sua attenzione e i suoi sforzi intellettuali sul gruppo delle professioni liberali, analizzandolo in connessione a una pluralità di tematiche e da vari punti di vista.

Mutamenti nel sistema ospedaliero-universitario francese, in Tousijn, 1979, *op. cit.*, pp. 203-251 e M. S. Larson, *The rise of professionalism: a sociological analysis*, Berkeley, University of California Press, 1977, hanno evidenziato il carattere ideologico del concetto di libera professione.

(28) L. Gallino, *Dizionario di Sociologia*, seconda Edizione, UTET S.p.A, Torino, 2014, p. 524.

(29) E. C. Hughes, *Lo sguardo sociologico*, il Mulino, Bologna, 2010, pp. 225-243, p. 225 ha sostenuto che «ogni occupazione con cui le persone si guadagnano da vivere può essere studiata sociologicamente».

Infatti, un'altra costante tipica della sociologia delle professioni è la forte attenzione e predilezione nei confronti di un particolare tipo di lavoro autonomo e cioè le professioni liberali, insite in ogni contesto sociale in quanto rispondenti a bisogni sociali essenziali.

Tale tendenza è chiara sin dagli albori della disciplina, dal momento che anche Carr-Saunders e Wilson ⁽³⁰⁾ hanno prestato attenzione a quelle professioni che nella società in cui vivevano avevano ottenuto una rilevanza sociale. Il riferimento è per esempio alle figure del medico e dell'avvocato. Successivamente, anche Parsons ha dedicato la maggior parte della sua riflessione a una analisi approfondita della figura del medico ⁽³¹⁾.

Alcuni anni dopo, le riflessioni riconducibili all'approccio funzionalista hanno di fatto studiato il sistema dei professionisti liberali (medici, avvocati, architetti, notai, ecc.). Anche i sociologi di stampo neo-weberiano che hanno speso buona parte della loro teorizzazione alla critica dell'approccio funzionalista hanno ampiamente trattato le professioni classiche liberali. Infatti, a titolo esemplificativo al fine di citare i maggiori esponenti, sia E. Freidson che M. S. Larson, hanno analizzato le professioni liberali. Freidson ⁽³²⁾ ha accuratamente approfondito la professione medica arrivando a teorizzare il concetto di "dominanza medica", mentre M. S. Larson nella sua opera più importante ⁽³³⁾ ha dedicato un intero capitolo all'analisi del successo professionale della medicina. Medesima tendenza è ravvisabile anche nella sociologia delle professioni sviluppatasi nel contesto italiano nella quale già i primi studi di A. Pagani ⁽³⁴⁾, G. P. Prandstraeller ⁽³⁵⁾, R. Treves ⁽³⁶⁾ e in anni più recenti le riflessioni di G. Vicarelli ⁽³⁷⁾ si sono concentrati sulle professioni liberali riconducibili all'area medica, giuridica e tecnica.

⁽³⁰⁾ A. M. Carr-Saunders, P. A. Wilson, *The professions*, Oxford University Press, 1933.

⁽³¹⁾ G. Vicarelli, *Per una analisi storico-comparata della professione medica*, in *Stato e Mercato*, 3, 2010, pp. 395-423, p. 397, ha evidenziato come Parsons «propone per primo l'idea che i medici abbiano investito gran parte delle loro risorse nell'elaborare e stabilizzare un modello occupazionale di carattere libero-professionale, centrato su due tratti distintivi: un vasto sistema di conoscenze, certificato e riservato esclusivamente alla categoria; un orientamento sociale tale da finalizzare il sapere acquisito al benessere dei pazienti. Su queste norme di comportamento i medici avrebbero siglato una specie di patto con la società, ottenendo, in cambio del loro impegno, riconoscimenti economici e di status, nonché il monopolio e l'autoregolazione professionale».

⁽³²⁾ E. Freidson, *Professionalismo. La terza logica*, Edizioni Dedalo srl, Bari, 2002; E. Freidson, *La dominanza medica. Le basi sociali della malattia e delle istituzioni sanitarie*, FrancoAngeli, Milano, 2002.

⁽³³⁾ M. S. Larson, *The rise of professionalism. Monopolies of competence and sheltered markets*, Routledge, New York, 2017. Edizione originale, 1977.

⁽³⁴⁾ A. Pagani, *La professione del giudice: ricerca sull'immagine della professione nei giudici di Milano*, Istituto editoriale cisalpino, Varese, 1969.

⁽³⁵⁾ G. P. Prandstraeller, *Gli avvocati italiani: inchiesta sociologica*, Edizioni Comunità, Milano, 1967.

⁽³⁶⁾ R. Treves, *Giustizia e giudici nella società italiana: problemi e ricerche di sociologia del diritto*, Edizioni Laterza, Bari, Seconda edizione, 1972.

⁽³⁷⁾ G. Vicarelli, 2010, *op. cit.*, pp. 395-423.

L'universo dei professionisti liberali è stato indagato dai diversi approcci logico-metodologici che hanno animato la sociologia delle professioni (tra i principali si individuano: scuola funzionalista, teorie neo-weberiane, interazionismo simbolico) attraverso varie angolature che possono essere brevemente riassunte nell'individuazione di una definizione comune e generalizzabile attraverso la rilevazione di attributi più o meno oggettivi ⁽³⁸⁾, l'analisi del processo di professionalizzazione e del professionalismo e un approfondimento sul rapporto tra professionisti e organizzazioni. Tema marginalmente affrontato è invece quello delle interazioni esistenti tra potere e professioni ⁽³⁹⁾.

Tema molto dibattuto nell'ambito degli studi dedicati alla definizione dei tratti caratteristici delle professioni è il rapporto che viene a stabilirsi tra il professionista e il cliente caratterizzato da asimmetria informativa, dal controllo dell'operato del professionista da parte della comunità professionale e dal riconoscimento dell'autorità professionale. Sempre nell'ambito di tale definizione la sociologia delle professioni ha elaborato molti studi sui rapporti esistenti tra i professionisti e la delimitazione dei rispettivi contenuti professionali ⁽⁴⁰⁾.

Molte analisi, con lo scopo di ripercorrere il processo di costruzione delle professioni, hanno per oggetto di studio il processo di professionalizzazione, cioè quel percorso attraverso il quale le occupazioni acquisiscono uno status occupazionale divenendo delle professioni a tutti gli effetti. Tra i maggiori teorici di tale ipotesi ritroviamo H. L. Wilensky ⁽⁴¹⁾ che esaminando alcune professioni nel contesto inglese ha individuato una progressione costante di eventi che deve verificarsi affinché una occupazione possa ritenersi professionalizzata ⁽⁴²⁾. Accanto alle analisi del processo di professionalizzazione sono presenti studi di altri autori che hanno teorizzato il processo di deprofessionalizzazione ⁽⁴³⁾ dei professionisti e altri ⁽⁴⁴⁾ che hanno ipotizzato la proletarizzazione degli stessi.

⁽³⁸⁾ Senza alcuna pretesa di esaustività si veda per esempio: D. Klegon, *The sociology of Professions. An emerging perspective*, in *Works and Occupations*, 5, 3, 1978, pp. 259-283.

⁽³⁹⁾ Per quanto riguarda il dibattito nazionale si rinvia a L. Speranza, *I poteri delle professioni*, Rubettino Editore, Catanzaro, 1999.

⁽⁴⁰⁾ Sui rapporti interprofessionali si rimanda a W. Tousijn, *Il sistema delle occupazioni sanitarie*, Il Mulino, Bologna, 2000.

⁽⁴¹⁾ H. L. Wilensky, *The professionalization of Everyone?*, in *American Journal of Sociology*, vol. 70, no. 2, 1964, pp. 137-158.

⁽⁴²⁾ H. L. Wilensky, 1964, *op. cit.*, individua cinque tappe che sono a suo parere consequenziali: 1) cominciare a fare a tempo pieno le cose che occorre fare; 2) istituzione di una scuola di formazione; 3) costituzione di una associazione professionale per rispondere ad alcune esigenze nascenti; 4) agitazione politica per guadagnarsi l'appoggio della legge alla protezione della propria area di lavoro e del suo codice etico; 5) creazione di un codice etico formale.

⁽⁴³⁾ M. R. Haug, *Deprofessionalizzazione un'ipotesi alternativa per il futuro*, in W. Tousijn (a cura di), 1979, *op. cit.*, pp. 137-154.

⁽⁴⁴⁾ M. Oppenheimer, *La proletarizzazione del professionista*, in W. Tousijn (a cura di), 1979, *op. cit.*, pp. 155-170.

Come specificato, un altro tema è quello del rapporto tra professioni e organizzazioni, sviluppatosi parallelamente all'osservazione da parte di un'ampia schiera di studiosi del cambiamento nella modalità di esercizio della professione: i professionisti non svolgevano più il proprio lavoro unilateralmente ma la loro prestazione era mediata da un soggetto terzo, una organizzazione, entro la quale esercitavano la propria professione ⁽⁴⁵⁾. In questo frangente gli studiosi hanno studiato le conseguenze e gli effetti dell'inserimento dei professionisti nelle organizzazioni (tra i quali i conflitti tra burocrazia e professionalismo e la perdita dell'autonomia). Lo studio classico è quello della professione medica e l'espletamento delle sue funzioni all'interno degli ospedali e delle grandi organizzazioni burocratiche.

Infine, buona parte della sociologia delle professioni, soprattutto a partire dalle riflessioni di M. S. Larson ⁽⁴⁶⁾ ed E. Freidson ⁽⁴⁷⁾ ha posto attenzione al concetto di professionalismo identificandolo come l'essenza della professione. Tale concetto, con le teorizzazioni di J. Evetts ⁽⁴⁸⁾ e, successivamente di altri autori quali M. Noordegraaf ⁽⁴⁹⁾ e G. Hanlon ⁽⁵⁰⁾, è stato poi esteso e utilizzato anche per riferirsi a occupazioni non strettamente afferenti al gruppo delle professioni ordinistiche ⁽⁵¹⁾.

Nonostante la smisurata attenzione per le professioni liberali la sociologia delle professioni, già dalle prime teorizzazioni, ha volto lo sguardo anche al fenomeno delle cosiddette quasi-professioni ⁽⁵²⁾, cioè a tutti quei lavori che secondo i sociologi non possedevano tutti i requisiti che venivano attribuiti alle professioni liberali ⁽⁵³⁾. Questi

⁽⁴⁵⁾ B. Barber, 1979, *op. cit.*, è stato uno dei primi a segnalare l'esistenza di possibili tensioni tra il modello di autorità tipico delle professioni basato sul controllo da parte dei colleghi e il controllo gerarchico tipico delle organizzazioni tradizionali. M. Haug, 1979, *op. cit.*, p. 139, sostenendo la tendenza alla deprofessionalizzazione osservava che i professionisti erano sempre più inseriti in ambienti di lavoro di tipo organizzato e che conseguentemente si osservavano differenti impatti sulla loro autonomia e autorità. In anni più recenti

⁽⁴⁶⁾ M. S. Larson, 1977, *op. cit.*; M. S. Larson, *Professionalism: rise and fall*, in *International Journal of Health Services*, 4, 1979, pp. 607-627.

⁽⁴⁷⁾ E. Freidson, *Professionalism reborn: theory, prophecy and policy*, University of Chicago Press, 1994; E. Freidson, *Professionalism: the third logic*, Polity, 2001.

⁽⁴⁸⁾ Senza alcuna pretesa di eshaustività si rimanda ad alcuni scritti: J. Evetts, *The sociological analysis of professionalism: occupational change in modern world*, in *International Sociology*, 18, 2, 2003, pp. 395-415; J. Evetts, *A new professionalism? Challenges and opportunities*, in *Current Sociology*, 2011, 4, pp. 406-422.

⁽⁴⁹⁾ M. Noordegraaf, *From "pure" to "hybrid" professionalism. Present-day professionalism in ambiguous public domains*, in *Administration and Society*, 6, 2007, pp. 761-781.

⁽⁵⁰⁾ G. Hanlon, *Professionalism as enterprise: service class politics and the redefinition of professionalism*, in *Sociology*, 1, 1998, pp. 43-63.

⁽⁵¹⁾ A. Bellini, *Sul concetto di professionalismo: il contributo della sociologia allo studio delle professioni*, in *Professionalità Studi*, 4/III, 2020, pp. 1-16, pp. 2-3, «Julia Evetts ha svolto un lavoro di riconcettualizzazione, sancendo il passaggio da un'idea di professionalismo come sistema di valori normativi e come ideologia a quella di professionalismo come discorso, ridefinendone il campo di analisi e dando nuova linfa vitale alla disciplina»; L. Maestripieri, Tesi di dottorato, *La condizione liminale della consulenza. Racconti di lavoro tra autonomia e organizzazione*, anno accademico 2009/2010.

⁽⁵²⁾ Altri termini utilizzati per identificare tale gruppo sono: semi-professioni, professionalizzazione incompleta, *semi-professions*, professioni marginali, professioni emergenti e *petits métiers*.

⁽⁵³⁾ Professioni così definite da A. Etzioni, *The semi-professions and their organization*, New York, Free Press, 1969.

gruppi professionali sono stati studiati al fine di mettere in evidenza i loro tentativi di emulazione del modello professionale ⁽⁵⁴⁾ e identificarli come coloro che non hanno percorso tutte le tappe del processo di professionalizzazione ⁽⁵⁵⁾. I quasi professionisti sono stati studiati anche in relazione al processo di deprofessionalizzazione dei professionisti “classici”, alla nascita di “nuove carriere” ⁽⁵⁶⁾ e in virtù della loro subordinazione e dipendenza alle professioni liberali ⁽⁵⁷⁾.

In anni più recenti tra i tentativi di studio avviati ritroviamo quelli condotti da autori che hanno studiato professioni emergenti che erano in procinto di professionalizzarsi e che hanno poi ottenuto un riconoscimento statale. Ne sono un esempio la professione infermieristica e gli assistenti sociali, ampiamente studiati da W. Tousijn ⁽⁵⁸⁾.

Parallelamente alle riflessioni portate avanti dalla sociologia delle professioni, la sociologia del lavoro italiana ha studiato il mercato del lavoro e le occupazioni assumendo la netta distinzione tra professioni e occupazioni, lavoro autonomo e lavoro subordinato, e occupandosi principalmente del lavoro operaio, del lavoro di fabbrica ⁽⁵⁹⁾ e le sue trasformazioni. Tale disciplina è infatti spesso definita in altri contesti nazionali e accademici come “sociologia industriale” ⁽⁶⁰⁾.

La sociologia del lavoro, sin dai suoi albori, ha studiato e analizzato approfonditamente l’universo dei lavoratori manuali della grande impresa manifatturiera ⁽⁶¹⁾, fino alla fine dei “trenta gloriosi” corrispondenti alla metà degli

⁽⁵⁴⁾ B. Barber, 1979, *op. cit.*

⁽⁵⁵⁾ H. L. Wilensky, 1964, *op. cit.*,

⁽⁵⁶⁾ M. R. Haug, 1979, *op. cit.*, pp. 137-154,

⁽⁵⁷⁾ Secondo S. Zan, *op. cit.*, 1976, p. 43, nello studio delle quasi-professioni l’aspetto più interessante è proprio l’attenzione al rapporto della *semi-profession* con la professione, citando il caso delle attività sanitarie-ospedaliere.

⁽⁵⁸⁾ W. Tousijn, *Il sistema delle occupazioni sanitarie*, il Mulino, Bologna, 2000 e W. Tousijn, M. Dellavalle (a cura di), *Logica professionale e logica manageriale. Una ricerca sulle professioni sociali*, il Mulino, Bologna, 2017.

⁽⁵⁹⁾ A tal proposito, e in relazione agli interessi e agli sviluppi della Sociologia, S. Negrelli, *Sociologia del lavoro*, Laterza, Bari-Roma, 2005, p. 92 ha parlato di una «sociologia del lavoro dominata dal “paradigma operaista”».

⁽⁶⁰⁾ M. La Rosa, *Sociologia del lavoro*, Editoriale Jaca Book SpA, Milano, 1997, parla di «odierna disciplina che in campo europeo viene definita ‘sociologia del lavoro’ ma che (...) in ambito anglosassone è più diffusamente individuata come ‘sociologia industriale’ (*industrial sociology*) non priva di ulteriori significati non solo semantici». Sul punto anche L. Gallino, *op. cit.*, 2014, p. 397 ha specificato che «il titolo sociologia del L. copre, in Francia, la stessa materia che è chiamata sociologia dell’industria negli Stati Uniti, in Italia, in Germania. Uso analogo si ritrova presso qualche autore italiano (p. es., Ferrarotti, 1966)».

⁽⁶¹⁾ R. Semenza, 2014, *op. cit.*, p. 14, «lo studio del lavoro nella società industriale è stato sostanzialmente lo studio del lavoro operaio nella grande impresa - come la Ford negli Stati Uniti - sede nella quale sono avvenute le più significative innovazioni nell’organizzazione del lavoro, dove hanno preso avvio i conflitti fra capitale lavoro e le grandi lotte operaie. (...) La sociologia del lavoro ha comunque limitato il suo ambito di conoscenza esclusivamente al lavoro nel capitalismo». Tra le analisi principali si ricordano gli studi effettuati da Alain Touraine, *Le travail ouvrier aux usines Renault*, CNRS, 1955. Trad. it A. Touraine, *Evoluzione del lavoro operaio nelle officine Renault*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1955. Che ha condotto un’ampia osservazione partecipante presso gli stabilimenti della Renault e nel contesto americano M. Burawoy, *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*, University of Chicago Press, 1979 che ha svolto la sua tesi di dottorato lavorando all’interno di un’azienda manifatturiera di Chicago.

anni Settanta, nei quali il modello di produzione e di società industriale e fordista è entrato definitivamente in crisi. Secondo M. La Rosa ⁽⁶²⁾ il *Trattato di Sociologia del Lavoro* di G. Friedmann e P. Naville ⁽⁶³⁾ è il testo che ha decretato la nascita della sociologia del lavoro cercando di distinguerla dalla mera sociologia industriale e aprendola a nuove ampie tematiche quali l'occupazione, la disoccupazione, la professionalità, la natura del lavoro, ecc. ⁽⁶⁴⁾.

Circoscrivere specificatamente il campo d'indagine e precisare dettagliatamente di che cosa si è occupata la Sociologia del Lavoro non è una operazione altrettanto semplice quanto la delimitazione degli spazi presidiati dalla sociologia delle professioni, dal momento che, negli anni, ha esaminato il fenomeno "lavoro" sotto differenti sfaccettature e l'ha correlato alle trasformazioni che nel tempo ne hanno sortito degli effetti in maniera diretta e indiretta. Considerato che la sociologia del lavoro, è la disciplina che, come riportato da M. La Rosa, studia «le collettività, che presentino un minimo di stabilità, pur assai diverse tra loro per dimensioni e per funzioni, che si costituiscono in occasione del lavoro; delle reazioni esercitate su di loro ai diversi livelli da parte delle attività di lavoro che sono continuamente rimodellate dal progresso tecnico; delle relazioni esterne, tra di loro, e di quelle interne, tra gli individui che le compongono» ⁽⁶⁵⁾, si tratta dunque di una disciplina che ruota attorno al tema del lavoro a trecentosessanta gradi e che, per tali ragioni è difficilmente sintetizzabile, in questa sede, il suo ampio contributo allo studio del lavoro. Per riuscire nell'intento, si è qui utilizzato l'espedito della lettura trasversale di alcuni manuali italiani di sociologia del lavoro ⁽⁶⁶⁾, tenendo traccia delle principali macro-tematiche trattate.

Ciò che emerge è che anzitutto la stessa denominazione della disciplina può variare seppur i temi trattati e l'approccio di studio siano i medesimi. Infatti, per esempio, alla luce delle evoluzioni storiche presenti nella realtà sociale e l'interesse che la sociologia del lavoro ha rivolto al mercato del lavoro, all'occupazione e alle disuguaglianze generate dal nuovo modello di società e di produzione che si stava delineando, E.

⁽⁶²⁾ M. La Rosa, *op. cit.*, 1997, p. 14 e ss.

⁽⁶³⁾ G. Friedmann, P. Naville, *Trattato di Sociologia del lavoro*, Edizioni di Comunità, 1963.

⁽⁶⁴⁾ M. La Rosa, *op. cit.*, 1997, pp. 17-18 «ne sono sortiti, per sintetizzare, due approcci opposti ma insieme essenziali l'uno e l'altro, che hanno contribuito sia al nascere della disciplina in oggetto, sia alla sua diffusione (...) da un lato dunque la sociologia industriale statunitense (poi presente anche in Europa in enclaves significative in quasi tutti i paesi, ma in specie in Gran Bretagna ed in Germania), definitasi come sociologia manageriale che doveva accompagnare la razionalizzazione della società industriale nascente (...) dall'altro la sociologia del lavoro che, nata in Francia, si sviluppa poi con simili caratteristiche e più diffusamente della precedente in tutta l'Europa centrale; (...) di qui le grandi tematiche che saranno affrontate in tale ottica: occupazione,

⁽⁶⁵⁾ M. La Rosa, *op. cit.*, 1997, p. 16.

⁽⁶⁶⁾ Nel dettaglio sono stati consultati i seguenti manuali: M. La Rosa, *op. cit.*, 1997; E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro. I. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Il Mulino, Bologna, 2005; E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro. II. Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna, 2005; S. Negrelli, *Sociologia del lavoro*, Editori Laterza, Bari-Roma, 2005; R. Semenza, *op. cit.*, 2014; F. Barbera, I. Pais, *op. cit.*, 2017. Chi scrive ha utilizzato questi manuali senza alcuna pretesa di esaustività e nella consapevolezza che sono presenti altrettanti validi testi.

Reyneri occupatosi di sviluppare studi in questa disciplina, in due suoi testi fondamentali ⁽⁶⁷⁾ l'ha ridefinita "sociologia del mercato del lavoro". F. Barbera e I. Pais, riportando le stesse tematiche l'hanno denominata invece "sociologia economica". S. Negrelli, R. Semenza e M. La Rosa la identificano come "sociologia del lavoro". Al di là della pluralità di etichette utilizzate per riferirsi a tale disciplina ciò che emerge è che la sociologia del lavoro ha di fatto trattato nel tempo alcune macro-tematiche per analizzare il fenomeno lavoro in tutta la sua complessità.

Notevole spazio è stato rivolto al lavoro operaio, industriale, tipico del modello fordista, e poi successivamente al tramonto di tale modello e all'emersione del processo di de-industrializzazione, al declino industriale e alla diffusione di una società dei servizi e della conoscenza. La sociologia del lavoro ha analizzato il mercato del lavoro come mercato di una "merce" particolare ⁽⁶⁸⁾, mettendone in evidenza tutte le specificità ed evoluzioni connesse ai cambiamenti sociali. La disciplina si è infatti occupata di studiare la de-standardizzazione, l'individualizzazione e la flessibilità del lavoro e i nuovi rischi sociali nascenti, la divisione economica e sociale del lavoro, il lavoro nell'era della globalizzazione, la nuova partecipazione al lavoro delle donne e dei lavoratori immigrati, i modelli di disoccupazione, le dinamiche legate alla teoria della "fine del lavoro", la domanda di lavoro nella società dei servizi, i nuovi tempi di lavoro, la povertà lavorativa, i nuovi sistemi di welfare, le politiche del lavoro e le forme di rappresentanza del lavoro. La sociologia del lavoro ha anche trattato il significato e le funzioni attribuibili al lavoro arrivando a individuare tre diverse funzioni legate al lavoro (funzione materiale, funzione espressiva e funzione della socializzazione ⁽⁶⁹⁾) nonché le dimensioni che definiscono la qualità del lavoro.

Dalla breve ricognizione condotta, basata sugli indici e contenuti di alcuni principali manuali di sociologia del lavoro, è dunque emerso che la disciplina ha studiato il lavoro sia in relazione delle trasformazioni, a livello macro, sia dal punto di vista dei suoi contenuti per indagarne la qualità e le modalità di svolgimento. Inoltre, ciò che risulta, come sostenuto anche da S. Bertolini ⁽⁷⁰⁾, è che, come verrà ripreso dettagliatamente nei prossimi paragrafi, «la sociologia del lavoro in Italia, in contrapposizione a quella francese o tedesca, si è occupata molto dello studio del mercato del lavoro e dell'occupazione, ma ben poco dello studio delle professioni». Si

⁽⁶⁷⁾ E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro. I. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Il Mulino, Bologna, 2005; E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro. II. Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna, 2005.

⁽⁶⁸⁾ E. Reyneri, *op. cit.*, vol I, p. 9 e ss.

⁽⁶⁹⁾ Si rimanda a R. Semenza, 2014, *op.cit.*, pp. 10-12. Secondo, R. Semenza, 2014, *op.cit.*, p. 11, «Lavorare non significa soltanto trarre beneficio da una remunerazione, poiché il lavoro è anche un mezzo di realizzazione di sé, della propria intelligenza, creatività, competenza e autostima». L'Autrice sostiene anche che la funzione della socializzazione significa interpretare «il lavoro alla luce della sua funzione di socializzazione: è attraverso il lavoro, inteso questa volta come mezzo per sviluppare solidarietà e forme collettive di identità, che si apprende a cooperare, che si condividono regole, codici di comportamento e valori» (p. 11).

⁽⁷⁰⁾ S. Bertolini, *Il mercato del lavoro*, pp. 195-229, in R. Semenza, *op. cit.*, 2014, p. 222.

tratta dunque di una disciplina principalmente concentrata sulle occupazioni e le caratteristiche del lavoro subordinato, alle dipendenze.

Infine, oltre a queste due principali branche (sociologia delle professioni e sociologia del lavoro), è possibile individuare un terzo approccio allo studio del lavoro che si pone nel mezzo tra la sociologia delle professioni e la sociologia del lavoro proprio per il suo oggetto di studio e il suo particolare approccio allo studio del lavoro. Infatti, la scuola francese, definita Sociologia dei gruppi professionali ⁽⁷¹⁾, a partire dagli anni '70 ha avviato un percorso di ricerca alternativo a quello tradizionale della sociologia delle professioni, acquisendo una concezione ampia del termine professione e inclusiva di tutte le occupazioni. Tale trattazione è stata avviata a partire dal presupposto che ciascuna occupazione è costituita da specifiche competenze e una identità collettiva, andando oltre la mera distinzione restrittiva tra professioni liberali e occupazioni. I tanti contributi empirici ⁽⁷²⁾ prodotti da questa branca della sociologia sono indubbiamente importanti per aver proposto una analisi dei diversi gruppi professionali esistenti, travalicando le mere professioni istituzionalizzate e incardinate in meccanismi fissi. Ciò che preme osservare però, partendo anche da quanto chioso da E. C. Hughes sull'importanza di studiare le occupazioni per «imparare di più sui processi sociali in generale» ⁽⁷³⁾, è che tali studi si sono prettamente concentrati su una lettura microsociologica dei singoli gruppi professionali abbandonando una dimensione sistemica e macrosociologica.

3. Trasformazioni in atto: tra nuovi mercati, nuove forme di lavoro e contenuti professionali

Il breve *excursus* teorico e introduttivo fin qui condotto esprime come la sociologia, una delle discipline che si è occupata di studiare il lavoro considerandolo come elemento imprescindibile per la comprensione della società in generale ⁽⁷⁴⁾, abbia interpretato il lavoro attraverso una serie di paradigmi teorici che hanno determinato una suddivisione del lavoro e generato anche degli impatti sul lavoro stesso ⁽⁷⁵⁾.

⁽⁷¹⁾ F. Champy, *La sociologie des professions*, Paris, Presses Universitaires de France, 2e edition, 2012.

⁽⁷²⁾ Tra i tanti si ricorda: D. Bertaux, I. Bertaux-Wiame, *Une enquête sur la boulangerie artisanale par l'approche biographique*, Subvention C.O.R.D.E.S. n° 43/76, Paris, 1980.

⁽⁷³⁾ E. C. Hughes, *op. cit.*, 2010, p. 225.

⁽⁷⁴⁾ Sul punto E. C. Hughes, *Lo sguardo sociologico*, Il Mulino, Bologna, 2010, p. 225, ha scritto «dallo studio delle occupazioni mi prefiggo quindi di apprendere cose sulla natura della società stessa».

⁽⁷⁵⁾ Si veda quanto sostenuto da L. Gallino, *op. cit.*, 2014, pp. 397-398, alla voce “lavoro, sociologia del”, lettera B, precisa che «l'oggetto specifico della sociologia del L. è stato delimitato soltanto negli ultimi due secoli in stretta connessione con una sequenza di eventi di cui essa stessa ha formato sin dagli inizi un anello importante. Infatti, forse più di ogni altra branca della sociologia, la riflessione sociologica sul L. ha concorso a determinare aspetti non secondari degli stessi fenomeni su cui è venuta indagando. Codesta sequenza comprende cinque stadi distinti. 1) Il primo stadio coincide con una radicale trasformazione del L. rispetto al passato, la quale viene di solito valutata negativamente poiché si scorge in essa un peggioramento più o meno marcato della qualità del lavoro. 2) La trasformazione del L. provoca una serie

Quanto sopra riportato è funzionale a mostrare come la sociologia ha sinora sostanzialmente mantenuto più o meno rigidamente una suddivisione in diverse branche per lo studio del mondo del lavoro operando di fatto una distinzione dell'oggetto di studio reiterando le categorie di analisi tipiche del Novecento industriale, fondate su una netta separazione e concezione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, lavoro operaio e lavoro professionale, lavoro manuale e lavoro intellettuale. Questa distinzione crea due diversi approcci di studio al mercato del lavoro: uno studio fondato sui mercati interni del lavoro ⁽⁷⁶⁾, tipico della sociologia del lavoro e una analisi dei mercati interni occupazionali ⁽⁷⁷⁾ tipica della sociologia delle professioni. Chi scrive, osserva però che parallelamente a tale approccio, ingenti, accurate e approfondite analisi condotte dai sociologi stessi, ma anche da studiosi provenienti da altre discipline (economia, diritto, psicologia) hanno raccontato ed esemplificato come il mondo del lavoro si sia ampiamente evoluto e stia ancora cambiando, andando oltre le classiche categorie ideal-tipiche ⁽⁷⁸⁾ e l'originaria suddivisione del lavoro così come studiata dai due principali approcci sociologici allo studio del lavoro. C'è infatti chi ha prontamente rilevato un superamento dei mercati

di effetti soprattutto a carico degli operai, modificando le abilità ad essi richieste, la loro posizione sociale, lo status che a questa si ricollega, le condizioni a cui possono o debbono vendere la forza-lavoro. 3) Tali effetti, pur essi giudicati nell'insieme dannosi, suscitano reazioni a vari livelli (fabbrica, comunità, Stato) da parte dei lavoratori, delle loro associazioni, delle formazioni che li rappresentano nel sistema politico. 4) Parallelamente alle reazioni dei lavoratori si sviluppano interpretazioni sociologiche che vertono sia sulle cause della trasformazione del L., sia sulle sue "conseguenze sociali". 5) L'interazione tra le reazioni collettive agli effetti negativi imputati al peggioramento della qualità del L., e le interpretazioni sociologiche dell'accaduto, stimolano proposte più o meno radicali e tentativi pratici di migliorare la situazione mediante interventi di vario genere per restituire al L. la qualità perduta, ovvero per "umanizzarlo" più di quanto non sia mai stato, o, al minimo, per temperare gli effetti psicologici e culturali del suo deterioramento».

⁽⁷⁶⁾ Per una definizione di mercato interno del lavoro si rimanda a G. Ballarino, F. Bernardi, *Sociologia ed economia del mercato del lavoro*, in Stato e mercato, 1, 1997, pp. 111-152, p. 128 «I MIL sono definiti secondo l'impostazione «classica» come l'insieme dei lavori all'interno di una stessa impresa: un MIL coincide pertanto con l'insieme delle regole amministrative che regolano le relazioni di impiego (assunzioni, promozioni, licenziamenti) (Althausser, Kalleberg 1990). Più precisamente, i MIL vengono identificati analiticamente in base a tre caratteristiche: una scala di lavori gerarchicamente ordinati (job ladder); porte di ingresso solo alla base della scala; promozioni associate con un progressivo sviluppo delle competenze», e pp. 128-129 «più di recente Osterman (1992) ha sostenuto la necessità di una definizione più ampia che tenga conto del sistema di salari, della classificazione dei lavori, delle regole di carriera e della sicurezza del lavoro: i MIL sono quindi definiti come sistema integrato di regole in base a cui il lavoro è complessivamente organizzato all'interno dell'impresa».

⁽⁷⁷⁾ Per una definizione di mercato interno occupazionale si rimanda a G. Ballarino, F. Bernardi, *op. cit.*, 1997, p. 129, «Questo tipo di mercato riguarda particolari gruppi occupazionali collocati sia entro, sia tra le imprese (Althausser 1989). L'ingresso nei MIL occupazionali è controllato dai membri stessi del gruppo occupazionale e la sicurezza del posto di lavoro deriva dalle specifiche competenze del lavoratore. La nozione di mercato occupazionale è stata ad esempio utilizzata da Marsden (1990, p. 415) per caratterizzare il MdL tedesco dove i lavoratori hanno accesso ad uno specifico tipo di occupazioni in molte imprese, in quanto l'accesso si basa sul possesso di un diploma o di una qualifica riconosciuta, o ancora sul riconoscimento delle qualità del lavoratore, garantite dai suoi futuri compagni».

⁽⁷⁸⁾ Per una definizione sociologica del concetto di idealtipo si rimanda a M. Weber, *Il metodo delle scienze storico-sociali*, Einaudi, Torino, 2003.

interni del lavoro e il passaggio ai più ampi mercati transizionali ⁽⁷⁹⁾, partendo dal presupposto che i mercati del lavoro dei paesi più sviluppati hanno subito cambiamenti di ampia portata che ne hanno scosso i meccanismi e il funzionamento.

Ripercorrendo brevemente la letteratura che ha individuato, analizzato e riflettuto sui macro-mutamenti che hanno generato degli impatti diretti e indiretti sui lavori e sui mercati del lavoro contemporanei è possibile rilevare che a seguito di una pluralità di processi, dinamiche e bisogni sociali, culturali, economici, politici si è assistito a ingenti cambiamenti in termini di contenuti del lavoro, modalità di lavoro, suddivisione tra i lavori, concezione del lavoro, significati attribuiti allo stesso e modalità con cui il lavoro concorre a definire l'identità professionale e sociale delle persone ⁽⁸⁰⁾ che mettono in crisi i classici paradigmi analitici utilizzati per leggere, descrivere, decifrare e interpretare il mondo del lavoro.

Uno dei cambiamenti più importanti è quello legato ai contenuti del lavoro che, come ampiamente sostenuto da moltissimi autori ⁽⁸¹⁾, cambiano e divengono più ricchi e completi rispetto ai contenuti del lavoro fordista. Si assiste a un ampliamento dei contenuti relazionali, sociali e immateriali. A ciascuna persona impiegata in una attività lavorativa è richiesta una maggiore creatività, iniziativa personale, autonomia, responsabilità, intraprendenza, controllo, motivazione e coinvolgimento soggettivo. Per i lavoratori è inoltre necessario avere una padronanza dell'intero ciclo di lavorazione per svolgere un lavoro cooperativo, di squadra. I nuovi contenuti del lavoro sono direttamente correlati a un lavoro che registra una notevole quantità e

⁽⁷⁹⁾ Senza alcuna pretesa di esaustività, per un approfondimento dell'approccio dei mercati transizionali del lavoro si rinvia a: J. Gautié, *Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione*, in Assistenza Sociale, n. 1-2, 2003, pp. 29-74; M.C. Degoli, *Modelli contrattuali e di sicurezza sociale per un lavoro in trasformazione*, Giappichelli Editore, 2018.

⁽⁸⁰⁾ Per quest'ultimo aspetto si rimanda a M. La Rosa, *Il lavoro che cambia: le nuove "frontiere"*, in M. La Rosa (a cura di), *Sociologia dei lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2002, pp. 11-25, p. 13.

⁽⁸¹⁾ Uno dei primi a segnalare questi importanti cambiamenti contenutistici è stato A. Accornero, 1997, *op. cit.*, secondo il quale il lavoro cambia, «tende a essere oggi meno massificato, livellato, standardizzato; e quindi meno piatto, monotono e intercambiabile: si potrebbe dire meno alienato se il termine non fosse troppo impegnativo» (p. 111). Cambia proprio la natura del lavoro, secondo l'Autore si passa da: contenuti meno manipolativi a più cognitivi, da compiti meno esecutivi a più cooperativi, da attitudini più polivalenti e meno specializzate. I contenuti del lavoro sono meno materiali (produzione, trasformazione e costruzione) e più immateriali (ricerca, progettazione e creazione). «In particolare, i contenuti del lavoro cambiano perché: a) i compiti vengono ampliati, arricchiti e de-routinizzati; b) vengono progettate mansioni de-specializzate, o "poli-funzionali"; c) viene incoraggiata un'organizzazione per gruppi (i teamwork); d) le catene gerarchiche vengono accorciate e sfoltite; e) i ruoli organizzativi vengono "fluidificati", e a volte ne escono anche depotenziati; f) viene data minore importanza agli skill, per cui il lavoro si basa meno sul compito e più sulle competenze» (p. 112). Si segnalano, senza alcuna pretesa di esaustività anche F. Butera, *Il castello e la rete. Impresa, organizzazioni e professioni nell'Europa degli anni '90*, FrancoAngeli, Milano, 1990; M. Cevoli, *Nuove identità di lavoro. Tra mercati organizzazioni rappresentanza*, Ediesse, Roma, 2002; S. Negrelli, *Sociologia del lavoro*, Laterza, Bari-Roma, 2005; S. Negrelli, *Le trasformazioni del lavoro*, Laterza, Bari-Roma, 2013; R. Semenza, 2014, *op. cit.*; A. Gorz, *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003.

varietà di compiti e che richiede ai lavoratori una capacità di trovare soluzioni a situazioni e problemi nuovi che nel processo di lavoro si possono generare quotidianamente in forme sempre diverse. Tale arricchimento del lavoro investe ogni tipo di mestiere: da quelli più tradizionalmente operativi del lavoro industriale a quelli più recenti del settore terziario. Si sta diffondendo quel tipo di lavoro che E. Rullani (2018) ha definito “auto-organizzatore” evocando il coinvolgimento richiesto ai lavoratori ⁽⁸²⁾. Sempre più necessarie per svolgere qualsiasi lavoro sono dunque le competenze, non soltanto quelle tecniche e specialistiche, relative a uno specifico mestiere, ma soprattutto quelle trasversali (sociali, relazionali, motivazionali). La diffusione di contenuti cognitivi, conoscitivi e creativi in qualsiasi mestiere è ravvisabile in Italia anche nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale presenti nei contratti collettivi nazionali ⁽⁸³⁾ e nei contenuti di numerosi accordi aziendali ⁽⁸⁴⁾ che tendono a valorizzare i tratti di responsabilità, autonomia, polivalenza e conoscenza richiesti ai lavoratori. Le imprese ricercano lavoratori competitivi e con solide conoscenze perché il capitale umano gioca un ruolo sempre più importante per la competitività e per la capacità concorrenziale delle singole aziende. Viene dunque richiesta una forza lavoro maggiormente qualificata, con un patrimonio di competenze adatte a gestire le mutevoli situazioni.

In questi ultimi anni la tendenza è quella di valorizzare il patrimonio personale di competenze detenute dai singoli lavoratori, costruito anche attraverso una formazione di qualità e continuità nel tempo. La formazione oggi, come riconosciuto da più parti (commissione europea, ILO, CEDEFOP, OECD, Università, scuole e parti sociali) deve essere in grado di favorire l'occupabilità ⁽⁸⁵⁾ dei lavoratori e dare loro la possibilità di acquisire competenze abilitanti per divenire protagonisti e non soggetti passivi del proprio percorso lavorativo. La formazione serve anche per attivare e

⁽⁸²⁾ E. Rullani, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione industriale*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, pp. 423-444, p. 432: «la crescita conseguente della complessità dei compiti e delle decisioni da prendere si traduce in un fattore che valorizza ed espande l'uso di lavoro auto-organizzatore, ossia un tipo di lavoro che, in fabbrica e in ufficio, usa l'intelligenza creativa degli uomini per interpretare situazioni complesse, poco decifrabili, progettare percorsi di innovazione possibili, convincere altri della sensatezza delle proposte avanzate, decidere e assumere il rischio di decisioni prese in condizioni di incertezza».

⁽⁸³⁾ Tra gli ultimi si veda il recente rinnovo CCNL per l'Industria metalmeccanica e della installazione d'impianti siglato da Federmeccanica, Assisat, Fim, Fiom e Uilm il 5 febbraio 2021.

⁽⁸⁴⁾ Il riferimento è qui alle esperienze contrattuali di Vitec Group (Manfrotto), Gucci (industria), San Benedetto, Tenaris Dalmine. Per un approfondimento sul punto si rimanda a P. Tomassetti, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale*, in DRI, 4/XXIX, 2019, pp. 1149-1181. Si veda anche A. Rosafalco, *Problemi e prospettive della contrattazione aziendale nella organizzazione del lavoro: il caso Tenaris Dalmine*, in DRI, n.3/2021, pp. 775-801.

⁽⁸⁵⁾ Sul concetto di occupabilità si veda B. Caruso, *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 113, 2007, pp. 1-134.

valorizzare la partecipazione dei lavoratori al processo e all'organizzazione produttiva e mettere al centro la personalità dei singoli. Per tali ragioni viene spesso evidenziata l'importanza di progettare e istituire una formazione non come obbligo ma come diritto in un'ottica di continuazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa attiva, cercando di avvicinare il mondo del lavoro alle istituzioni formative, al momento non ancora pienamente comunicanti nel nostro paese ⁽⁸⁶⁾.

Un'altra tendenza che è emersa a seguito delle trasformazioni in atto è la nascita e proliferazione di nuove occupazioni parallelamente alla modificazione dei mestieri già esistenti in relazione a maggiori richieste di conoscenze e competenze ⁽⁸⁷⁾. Si è delineato un gruppo di lavori che F. Butera, S. Di Guardo (2009) ⁽⁸⁸⁾ hanno definito "professioni liminali" nate in ambiti produttivi emergenti ma anche in settori più tradizionali, come ad esempio i consulenti, gli esperti di comunicazione, i *web designer*, i professionisti del design, gli operatori qualificati del turismo, ovvero nuovi professionisti che differentemente dalle professioni liberali tradizionali non sono protetti da albi e ordini, sfuggono alle declaratorie delle categorie professionali, non godono delle tutele del lavoro subordinato dipendente, non sono classificati nei sistemi d'inquadramento tipici del lavoro dipendente e risultano scarsamente normati, poco istituzionalizzati senza criteri di ingresso definiti e con percorsi di sviluppo professionale non formalizzati ⁽⁸⁹⁾. Con l'avanzata del settore terziario ⁽⁹⁰⁾, sono sorte nuove figure occupazionali che da un lato, non sono posizionabili entro la categoria del lavoro dipendente e dall'altro non sono nemmeno inquadrabili all'interno del gruppo delle professioni liberali in quanto non sono regolate da ordini e albi anche se, come ben testimoniato dalla letteratura disponibile ⁽⁹¹⁾, cercano di adottare il

⁽⁸⁶⁾ Sul punto si rimanda a A. Loffredo, *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, Cacucci Editore, Bari, 2012.

⁽⁸⁷⁾ Tale tendenza è stata testimoniata tra gli altri da M. Giannini, B. Aragona, *L'(apparente) immobilismo nella rappresentazione sociale delle occupazioni*, in *Sociologia del lavoro*, 112, 2008, pp. 45-61, p. 46, che hanno sottolineato come negli ultimi anni sia avvenuto un aumento dei lavori riscontrabile nella crescita delle occupazioni registrate dall'ISCO. Anche E. Minardi, *Le metamorfosi delle occupazioni e delle professioni*, in *Sociologia del Lavoro*, 112, 2008, pp. 29-41, ha specificato che non solo sono nati e stanno emergendo nuovi mestieri ma anche quelli storici si stanno modificando in quanto variano i sistemi di competenze, gli atteggiamenti e le abilità insiti negli stessi.

⁽⁸⁸⁾ F. Butera, S. Di Guardo, *Analisi e progettazione del lavoro della conoscenza: il modello della Fondazione Irso e due casi*, in *Studi organizzativi*, n. 2, 2009, pp. 199-224.

⁽⁸⁹⁾ F. Butera, S. Di Guardo, 2009, *op. cit.*; E. Armano, *I lavoratori della conoscenza tra informalità e ambivalenza dei networks*, in *Studi organizzativi*, 2, 2011, pp. 77-102.

⁽⁹⁰⁾ Per una analisi approfondita si veda E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro. Volume II, Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna, 2011; I. Fellini, *Una via bassa alla descrescita dell'occupazione: il mercato del lavoro italiano tra crisi e debolezze strutturali*, in *Stato e Mercato*, 3, 2015, pp. 469-508; I. Fellini, *Il terziario di consumo. Occupazione e professioni*, Carocci editore, Roma, 2017 che approfondiscono le caratteristiche e peculiarità delle attività terziarie afferenti ai servizi intermedi o per le imprese e alle attività legate ai servizi finali o per le famiglie.

⁽⁹¹⁾ Sul punto, senza alcuna pretesa di esaustività si veda: H. L. Wilensky, *The professionalization of Everyone?*, in *American Journal of Sociology*, vol. 70, no. 2, 1964, pp. 137-158, L'articolo di Wilensky parte

modello e la logica delle professioni liberali operando ad alti livelli di intellettualità e immaterialità. Si è di fronte alla nascita di un nuovo idealtipo di lavoratore che ha scardinato le delimitazioni classiche trovandosi di fatto a metà tra le categorie di autonomo e subordinato, dipendente e professionista, collocandosi in un'area grigia di difficile posizionamento e interpretazione ⁽⁹²⁾.

Questo nuovo idealtipo di lavoratore che potremmo considerare come un professionista di fatto che però non è inserito nel sistema formale delle professioni ⁽⁹³⁾ sancisce un cambiamento strutturale nel sistema delle professioni liberali poiché, utilizzando le parole di A. Fumagalli, per meglio esprimere il concetto, «se nel fordismo, le attività professionali (le libere professioni) coincidevano con le attività intellettuali e consentivano un alto riconoscimento sociale ed economico in quanto esclusive a causa dell'elevatezza delle barriere all'entrata (istruzione di base, albi professionali, metodo della cooptazione per accedervi, ecc.), oggi la diffusione del lavoro autonomo, delle tecnologie di comunicazione, la necessità di una preparazione professionale più diffusa hanno modificato radicalmente la struttura gerarchica delle professioni e hanno soprattutto portato ad una ridefinizione del rapporto tra lavoro manuale ed intellettuale (Fumagalli 2007, pp. 153-54)» ⁽⁹⁴⁾.

Per effetto e conseguentemente ai cambiamenti sinora delineati si sono modificate anche le modalità di espletamento del lavoro, tant'è che si parla di una frantumazione delle cosiddette “regole aristoteliche” del diritto del lavoro e cioè l'unità di luogo-

dall'osservazione che secondo gli studiosi delle occupazioni la forza lavoro si sta professionalizzando, «there is a recurrent idea among students of occupations that the labor force as a whole is in one way or another becoming professionalized» (p. 137); L. Maestripieri, Tesi di dottorato, *La condizione liminale della consulenza. Racconti di lavoro tra autonomia e organizzazione*, anno accademico 2009/2010; E. C. Hughes, *Capitolo ventesimo. Professioni*, in *Lo sguardo sociologico*, il Mulino, Bologna, 2010, pp. 297-313, ivi p. 297; W. Tousijn, *Dai mezzi ai fini: il nuovo professionalismo*, in G. Vicarelli (A cura di), *Cura e Salute*, Carocci Editore, Roma, 2013, pp. 175-197; A. Fumagalli, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2, 2015, pp. 227-256; A. Ciarini, *Perché è importante lo studio dei lavoratori autonomi. Presentazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1, 2017, pp. 33-40; R. Semenza, A. Mori, P. Borghi, *Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale in Italia, Germania e Regno Unito*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1, 2017, pp. 41-59; F. Butera, *L'evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, in *Professionalità Studi*, 1, 2017, pp. 92-122; R. Lusardi, S. Tomelleri, *Gli ibridi professionali. Le culture professionali alla prova dell'integrazione socio-sanitaria*, in *Salute e Società*, XVI, suppl. 3, 2017, pp. 11-31}.

⁽⁹²⁾ Qui il rimando è al testo di S. Bologna, A. Fumagalli (A cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli Editore, Milano, 1997. S. Bologna, A. Fumagalli, p. 9, hanno parlato del «passaggio del lavoro dalla forma salariata e subordinata alla forma di lavoro indipendente o autonomo». Già alla fine del Novecento F. Butera, E. Donati, R. Cesaria, *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, FrancoAngeli, Milano, 1997, p. 155, hanno evidenziato che le trasformazioni in atto stavano disgregando «le linee di demarcazione tradizionali - tra dirigenti e quadri, tra manager e *professional*, tra impiegati e operai».

⁽⁹³⁾ L. Maestripieri, 2009/2010, *op. cit.*, p. 5.

⁽⁹⁴⁾ A. Fumagalli, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2, 2015, pp. 227-256, qui pp. 235-236.

lavoro, l'unità di tempo-lavoro, l'unità di azione lavoro ⁽⁹⁵⁾. Si assiste infatti a un cambiamento dei luoghi nei quali il lavoro viene svolto, poiché sempre più mestieri escono dalla fabbrica o dall'ufficio per diffondersi su tutto il territorio, negli spazi domestici e negli spazi di *co-working* ⁽⁹⁶⁾.

Il lavoro diviene sempre meno a tempo e più a progetto, da un lato generando una dilatazione dei tempi di lavoro e una dissoluzione della separazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, così come dimostrato dalla recente pandemia che, nella fase emergenziale, ha intensificato il ricorso del lavoro in modalità agile, soprattutto per lavoratori che non erano mai ricorsi a questa modalità, e dall'altro richiedendo ai lavoratori nuovi livelli di autonomia e di responsabilità ⁽⁹⁷⁾.

Un ulteriore aspetto strettamente interconnesso ai precedenti è il cambio di paradigma di un unico posto di lavoro e mestiere per tutta la vita, tipico del Novecento fordista. Si assiste infatti a una moltiplicazione dei lavori svolti, correlati a continui cambiamenti d'impresa e di mestiere ⁽⁹⁸⁾ che generano flessibilità, instabilità, conseguenze sulla costruzione dell'identità professionale ⁽⁹⁹⁾ e necessità di reinventarsi nei passaggi tra vari lavori e diverse condizioni occupazionali e di vita. A fronte di tali mutate condizioni, del moltiplicarsi delle situazioni lavorative vissute, ai lavoratori è

⁽⁹⁵⁾ M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, p. 126 che rimanda a B. Veneziani, *Le nuove forme di lavoro*, in M. Biagi, R. Blanpain (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati a economia di mercato. Profili comparati. I. Diritto del lavoro*, Maggioli, 1991, pp. 107-140, qui p. 108.

⁽⁹⁶⁾ Soprattutto parallelamente all'introduzione delle nuove tecnologie, si è diffusa la possibilità di poter lavorare sempre, in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo. La letteratura di riferimento ha definito queste nuove modalità con espressioni quali "*working anytime, anywhere (and on any device)*", "*time-and place-independent work*". Per un approfondimento si rimanda a J. Pompa, *The Janus face of the "New Ways of work" Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI Working Paper, 2013, n. 7 ed E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019.

⁽⁹⁷⁾ Sul punto si richiama M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu (a cura di) *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, 2003, p. 151. Si rimanda anche a M. Tiraboschi, F. Seghezzi, *Il piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, vol. 2, n. 2, 2016, p. 19, «mentre la stessa nozione giuridica di subordinazione, da tempo in profonda crisi, non è più in grado di intercettare e rappresentare un apporto lavorativo che, diversamente dai modelli di produzione di stampo fordista e tayloristico, supera le logiche verticistiche del comando e del controllo richiedendo anzi al prestatore di lavoro la capacità di lavorare con autonomia all'interno di cicli, e dunque per progetti e a risultato, con sempre minore rilevanza circa i modi, i tempi e persino i luoghi della prestazione di lavoro».

⁽⁹⁸⁾ M. Cevoli, *Nuove identità di lavoro. Tra mercati organizzazioni rappresentanza*, Ediesse, Roma, 2002, p. 45, «l'occupazione degli individui sarà sempre più caratterizzata dal moltiplicarsi dei lavori svolti. I lavori che una persona svolgerà saranno molteplici sia perché una medesima attività tenderà a mutare, anche profondamente, per effetto dei cambiamenti tecnologici, organizzativi e dei mercati sia perché saranno più numerose le organizzazioni con cui si stabilirà un rapporto di lavoro». A. Cortese (a cura di), *Carriere mobili. Percorsi lavorativi di giovani istruiti nel mezzogiorno*, FrancoAngeli, Milano, p. 25, scrive «mobilità della carriera, che riguarda la numerosità e la direzione di passaggi e transizioni fra posizioni occupazionali ed episodi lavorativi differenti nei percorsi individuali».

⁽⁹⁹⁾ Secondo A. Accornero (2001), *Il lavoro che cambia e la storicità dei diritti*, in *Lavoro e Diritto*, XV, 2, pp. 303-327, p. 318, «la costruzione dell'identità professionale tende quindi a basarsi su più posti, più ruoli e più mestieri perché ciascuno di loro può aggiungere qualcosa alla propria esperienza e alla propria formazione, talvolta rimescolando un po' tutto il *know-how*».

richiesto un aggiornamento delle competenze e un riadattamento delle stesse per fronteggiare il rischio dell'invecchiamento del patrimonio di competenze e di riduzione della propria occupabilità.

Le trasformazioni subite e generate dai mercati del lavoro determinano delle situazioni di difficoltà e dei limiti nei casi in cui gli individui e i lavoratori si trovano sopraffatti dal nuovo, dalla discontinuità delle carriere occupazionali e conseguentemente dalle continue transizioni che sono chiamati a vivere nell'arco della vita lavorativa attiva. Invero, i lavoratori postfordisti devono essere nelle condizioni di poter affrontare le transizioni, l'intermittenza lavorativa e i continui passaggi da un lavoro a un altro, spesso in assenza delle storiche protezioni che hanno interessato i lavoratori subordinati e di un solido welfare state ⁽¹⁰⁰⁾. Sul punto il rapporto Supiot ⁽¹⁰¹⁾ ha proposto un nuovo sistema di tutele a “cerchi concentrici” basato sullo “statuto professionale del lavoratore”.

È inevitabile che una tale evoluzione che attraversa tutto il lavoro ponga anche delle nuove sfide nell'ambito della rappresentanza. La frammentazione del lavoro in svariate forme e con esigenze e bisogni ampiamente diversi, la moltiplicazione dei lavori svolti dai singoli e i nuovi modelli di produzione hanno messo in crisi il sindacato tradizionale dei lavoratori e la sua tipica suddivisione in comparti distinti e poco dialoganti tra loro. Si assiste a una restrizione e a un declino del numero degli iscritti ai sindacati ⁽¹⁰²⁾, a una crescente richiesta di una ridefinizione dell'azione sindacale e del bisogno di una rappresentanza in grado di unire collocazione settoriale e professionale ⁽¹⁰³⁾. Per fronteggiare la crescita di nuove forme di lavoro precarie e non standard il sindacato italiano si è organizzato costruendo nuove strutture sindacali

⁽¹⁰⁰⁾ Sul punto R. Castel, *Incertezze crescenti. Lavoro, cittadinanza, individuo*, Editrice socialmente, Bologna, 2015, ha ampiamente tratteggiato il rischio da parte degli individui di non riuscire a padroneggiare il cambiamento ritrovandosi senza risorse per realizzare le proprie aspirazioni sociali divenendo di fatto degli “individui per difetto”. R. Castel, 2015, *op. cit.*, pp. 27-28, ha scritto «appare infatti che questi "individui per difetto" non sono soltanto coloro ai quali il lavoro manca. Con la degradazione dello statuto dell'impiego e la moltiplicazione delle forme di sub-impiego, un numero crescente di lavoratori (per esempio i lavoratori poveri) mancano anch'essi delle condizioni necessarie per comportarsi ed essere riconosciuti come individui a pieno titolo. Gli individui per difetto non sono più soltanto coloro che dipendevano da ciò che un tempo si chiamava l'assistenza, ora aiuto sociale. Possono anche lavorare, essere attivi, poiché si stanno moltiplicando attività che, a dire il vero, non sono più veri e propri impieghi. Assistiamo così allo svilupparsi di una zona ibrida della vita sociale tra lavoro e non-lavoro, assicurazione e assistenza, integrazione e disaffiliazione, in cui mancano le condizioni per costruire la propria indipendenza economica e sociale».

⁽¹⁰¹⁾ A. Supiot (A cura di), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999.

⁽¹⁰²⁾ C. Crouch, *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, 94, 1, 2012, pp. 55-75, in particolare p. 62, p. 86.

⁽¹⁰³⁾ Si rimanda all'analisi condotta da M. Cevoli, 2002, *op. cit.*, p. 7, (prefazione di E. Viafora), «dalla ricerca emerge con grande evidenza il bisogno di una rappresentanza specifica dei lavoratori “non standard”, che sappia coniugare risposte di soggettività sindacale e di specificità professionale e, perciò, riesca a far convivere collocazione settoriale e collocazione professionale».

dedicate ai lavoratori atipici (NIDIL Cgil, FELSA Cisl, UILTEMP Uil) ⁽¹⁰⁴⁾. Permane comunque una difficoltà da parte del sindacato di rappresentare ampie porzioni della popolazione lavorativa come giovani, donne, immigranti e coloro che svolgono nuovi lavori ⁽¹⁰⁵⁾. Parallelamente alle difficoltà mostrate dalla rappresentanza dei lavoratori si registra la nascita di nuovi tipi di rappresentanza del lavoro professionale ⁽¹⁰⁶⁾ con una sostanziale moltiplicazione delle associazioni professionali iscritte all'elenco del MISE ⁽¹⁰⁷⁾ e anche a una richiesta del superamento della tradizionale rappresentanza del lavoro professionale che nel nostro paese è incardinata nell'esistenza di ordini e albi.

Tutti i cambiamenti sinora delineati generano una modifica e difficoltà circa le possibilità di suddividere e catalogare il lavoro. Infatti, come evidenziato anche da S. Negrelli ⁽¹⁰⁸⁾, per descrivere l'universo dei lavori esistenti non è più sufficiente la distinzione tra colletti bianchi e colletti blu e diviene difficile anche tracciare i confini tra varie condizioni di lavoro in base allo status, alla distinzione tra lavoro manuale e non manuale, tra lavoro dipendente e indipendente.

4. Verso la delimitazione di un mercato della professionalità: l'esigenza e la proposta di una lettura alternativa

Dinnanzi ai sostanziali cambiamenti qualitativi e quantitativi intercorsi nei moderni mercati del lavoro è possibile addurre che una distinzione così netta dell'oggetto di studio tra sociologia del lavoro e sociologia delle professioni è messa in crisi dal dato di realtà stesso in quanto è il mondo del lavoro così chiaramente distinto che non

⁽¹⁰⁴⁾ Per un approfondimento si rimanda a G. Ballarino, *Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e a rappresentanza dei lavoratori atipici*, in *Sociologia del lavoro*, 17, 2005, pp. 174-190.

⁽¹⁰⁵⁾ Si citano, senza alcuna pretesa di esaustività, alcuni contributi che hanno recentemente affrontato il tema: M. Tiraboschi, *Il CCNL Assodelivery-UGL rider: le ragioni della contesa politico sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accorda solleva*, in *Bollettino ADAPT*, 2020, n. 35; G. Pezzini, *Rappresentanza e rappresentatività nella gig economy*, in S. Ciucciovino, D. Garofalo, A. Sartori, M. Tiraboschi, A. Trojsi, L. Zoppoli, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, 2021, pp. 316-335.

⁽¹⁰⁶⁾ Per uno studio dettagliato delle nuove forme di rappresentanza si rimanda al *Capitolo II. Rappresentanza e professionalità* di L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2020, pp. 45-97.

⁽¹⁰⁷⁾ Si fa qui riferimento alle associazioni professionali iscritte all'elenco del Ministero dello sviluppo economico, come previsto dalla legge 4/2013 "Disposizioni in materia di professioni non organizzate", articolo 2, comma 7.

⁽¹⁰⁸⁾ S. Negrelli, 2005, *op. cit.*, p. 93 ha scritto «in passato bastava parlare di colletti blu o di colletti bianchi per avere una istantanea del tipo di lavoro. Un esempio aggiornato di tale modo marxiano di raccontare la storia del lavoro è costituito dall'analisi sull'ascesa della nuova classe creativa di Richard Florida 2003 che parla di lavoratori senza colletto per intendere coloro che lavorano in condizioni di maggiore autonomia, responsabilità, sfida, orari lunghi, mobilità elevata, con più rischi ma anche più opportunità punto secondo tale autore, questa nuova classe creativa, fondamentale orientata all' individualismo sul posto di lavoro, avrebbe ormai sopravanzato nettamente in numero e per importanza sociale la classe operaia».

esiste più poiché contenuti professionali, autonomia, conoscenze e competenze, saper fare e saper essere, sono ormai sostrato di buona parte dei lavori a oggi esistenti. Si sta assistendo all'appropriazione di alcuni tratti tipici del lavoro professionale e intellettuale da parte di tutti i lavoratori al di là del vincolo giuridico che lega il lavoratore alla persona, al luogo, al tempo e alla modalità con la quale esplica la prestazione. Si potrebbe affermare che siamo di fronte a quella che è stata definita “professionalizzazione di tutti” ⁽¹⁰⁹⁾ o con l'espressione “distribuzione sociale della professionalità” ⁽¹¹⁰⁾ in relazione ai tratti contenutistici, valoriali, organizzativi e modali sin qui delineati che identificano oggi il lavoro in tutte le sue forme. D'altro canto, la sociologia, così come il diritto, hanno ben individuato gli sviluppi intercorsi e le difficoltà di catalogare la nuova realtà lavorativa entro gli schemi del passato e i paradigmi più classici ⁽¹¹¹⁾.

Chi scrive rileva che il processo di accelerata modificazione del mondo del lavoro a cui stiamo assistendo, ponga in evidenza l'esigenza di un punto di vista nuovo e diverso che possa analizzare e studiare in maniera aggregante il lavoro in tutte le sue vecchie e nuove forme, andando oltre i concetti che creano delle nette distinzioni tra

⁽¹⁰⁹⁾ Sul punto è utile richiamare H. L. Wilensky, *The professionalization of everyone?*, in *American Journal of Sociology*, 1964, 70, 2, pp. 137-158; F. Butera, *Industria 4.0 come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, pp. 81-116, che richiamando la riflessione di Wilensky, ha sostenuto che i due tratti del professionalismo (il possesso di una conoscenza distintiva e l'ideale/orientamento di servizio) apparterranno a sempre più mestieri. Nello specifico ha sostenuto «ora sappiamo che le rivoluzioni strutturali che abbiamo evocato richiedono che la conoscenza appartenga anche alla persona che deve condividerla e in cui la dedizione al servizio prevale sul rispetto della gerarchia. È un 'futuro professionale' quello che qui intravediamo. Esso, per essere attuato su larga scala, richiede un processo di job design e di progettazione formativa innovativo, che i policy makers non potranno non attivare anche beneficiando di esperienze già attuate nelle imprese italiane e internazionali e nelle migliori istituzioni formative» (qui p. 100).

⁽¹¹⁰⁾ Si rimanda a O. Razzolini, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *DRI*, 4/XXIV, 2014, pp. 1-25, qui pp. 1-2, che richiama tale locuzione specificando che «venne utilizzata da Gaetano Vardaro per indicare una delle principali conseguenze delle innovazioni tecnologiche degli anni ottanta, al centro del convegno Aidlass del 1985, destinata a rendere sempre più improbabile “il binomio lavoro autonomo/lavoro subordinato come unico metro d'inquadramento giuridico del rapporto di lavoro». P. 2 specifica «il fenomeno della redistribuzione sociale della professionalità trova conferma anche in una recentissima indagine Isfol che tuttavia mette in luce come, se nella generazione italiana del dopoguerra si riscontra un netto incremento delle competenze rispetto alle generazioni precedenti, quelle successive non presentino ulteriori ed evidenti miglioramenti, laddove fra la più giovane popolazione americana e svedese vi sarebbero persino sensibili peggioramenti. La riappropriazione della conoscenza e della tecnica spiega, ad esempio, la crescita di forme di autonomia all'interno del lavoro subordinato, l'avvento del cosiddetto “artigianato tecnologico”, l'ascesa della micro imprenditorialità e del capitalismo personale, la moltiplicazione delle figure professionali nella società dei servizi tale da far pensare che non soltanto il lavoro autonomo, ma pure il lavoro subordinato oggi si declina al plurale».

⁽¹¹¹⁾ Basti pensare che vi è stata una attenuazione (se non azzeramento) della rilevanza della distinzione tra impiegati e operai, sia da un punto di vista fattuale che normativo, e ciò è dimostrato inequivocabilmente dal crollo del contenzioso in materia, si rimanda a A. Bellavista, *L'oggetto dell'obbligazione lavorativa*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2009.

diverse forme di lavoro, come quelli di occupazione, professione, professionalismo⁽¹¹²⁾, lavoro operaio, lavoro intellettuale e lavoro manuale.

Tale necessità è già stata evidenziata anche dai sociologi stessi e in particolare in Italia da S. Negrelli che nel suo manuale di Sociologia del Lavoro del 2005 ha rilevato l'urgenza di superare gli approcci tradizionali allo studio del fenomeno del lavoro che hanno finora guardato al lavoro con le lenti delle classi sociali e dei modelli produttivi⁽¹¹³⁾. Tale bisogno si pone essenziale in virtù dei recenti sviluppi del lavoro e più in generale dell'intera società, così come velocemente sopra descritti. Negrelli, dopo aver sottolineato tali limiti, ha proposto come nuovo oggetto della sociologia del lavoro la combinazione del "saper fare" e del "saper essere"⁽¹¹⁴⁾ considerando che questa seconda dimensione sarà sempre più centrale in tutti i lavori e secondo lo stesso autore «la tendenza a valorizzare la dimensione del "saper essere" costituisce, e lo sarà sempre più in futuro, la principale trasformazione del modo di lavorare nelle imprese oggi»⁽¹¹⁵⁾. Questa idea di una evoluzione del lavoro è stata tratteggiata anche da E. Reyneri che ha parlato di "mercato della vita" sostenendo che i lavoratori sul mercato non scambiano più soltanto la mera capacità lavorativa, ma anche l'intera personalità comprensiva delle caratteristiche ascritte⁽¹¹⁶⁾. Dello stesso parere è anche S. Bologna

(112) Per un approfondimento di tale concetto, senza alcuna pretesa di esaustività si rimanda a E. Freidson, *Professionalismo. La Terza logica*, Edizioni Dedalo srl, Bari, 2002; J. Evetts, *The sociological analysis of professionalism: occupational change in modern world*, in *International Sociology*, 18, 2, 2003, pp. 395-415; A. Bellini, *Sul concetto di professionalismo: il contributo della sociologia allo studio delle professioni*, in *Professionalità Studi*, 4/III, 2020, pp. 1-16.

(113) S. Negrelli, 2005, *op. cit.*, p. 105, ha sostenuto che «sia l'approccio della sociologia del lavoro per classi sociali che quello per modelli produttivi non riescono a cogliere in modo soddisfacente la natura delle trasformazioni del lavoro in atto. Essi offrono spunti di riflessione importanti, hanno consentito un racconto storico sufficientemente plausibile dell'evoluzione del lavoro, ma denunciano i limiti fondamentali da un lato di trattare il fenomeno del lavoro in modo eccessivamente indistinto rispetto ad altre discipline e dall'altro lato di soffermarsi prevalentemente o esclusivamente sul mondo manifatturiero quando non addirittura operaio».

(114) Precisamente S. Negrelli, 2005, *op. cit.*, p. 106, ha scritto «le pratiche correnti relative al miglioramento della qualità della vita di lavoro sembrano descrivere una evoluzione diversa del lavoro che richiede una riformulazione dell'oggetto tradizionale della disciplina della sociologia del lavoro o almeno un suo riposizionamento. (...) Individuare nella combinazione del "saper fare" e del "saper essere" del lavoro l'oggetto nuovo (ma anche antico) della sociologia del lavoro può contribuire a far superare i limiti degli approcci tradizionali. Da un lato, infatti, consente di definire un'ipotesi di "trasformazione del lavoro" che va oltre la considerazione delle classi e dei modelli produttivi, pur non disconoscendone le influenze strutturali: la crescita del sapere essere, accanto al saper fare, in quanto dimensione sempre più richiesta dalle imprese ma anche sempre più desiderata dai lavoratori; dall'altro, permette una valutazione più concreta ed efficace della qualità della vita di lavoro sulla base della equa combinazione delle due dimensioni del saper fare e del saper essere, relativa a tutti i tipi di lavoro, e anche quindi secondo i vari status occupazionali, classi sociali o modelli produttivi».

(115) S. Negrelli, 2005, *op. cit.*, p. 107.

(116) E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro. I. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Il Mulino, Bologna, 2005, p. 15 «L'epoca della forza lavoro "anonima", qualificata solo da capacità acquisite di ordine professionale, che ha contraddistinto la nascita e lo sviluppo della stagione della grande industria, sembra ormai declinante di fronte al ritorno di quello che è stato definito "mercato della vita", in cui si scambia non soltanto la capacità lavorativa, bensì l'intera personalità del lavoratore con tutte le sue caratteristiche ascritte. Ciò si deve innanzitutto alla ripresa sia dell'economia sommersa o informale, sia dei sistemi di

che leggendo il postfordismo come «un movimento di esternalizzazione delle identità professionali. La grande impresa se ne libera e le riassume come fornitori esterni, conservando al suo interno le mere funzioni di controllo» ⁽¹¹⁷⁾ afferma che «il mercato diventa mercato delle competenze» ⁽¹¹⁸⁾.

Tali tratti salienti e costitutivi del lavoro sono stati identificati e riconosciuti anche da altri ambiti disciplinari che hanno sostenuto che ciò che ora si scambia sul mercato non sia semplicemente una forza-lavoro asettica e il proprio tempo ma la propria professionalità ⁽¹¹⁹⁾. Sul punto M. Tiraboschi, nell'ambito del diritto del mercato del lavoro, ha invitato a interrogarsi su cosa si scambi effettivamente oggi sul mercato del lavoro evidenziando che oggi le imprese sono sempre più alla ricerca di professionalità, attitudini, abilità, competenze e persino elementi intangibili come le potenzialità, il talento, la fiducia, la creatività, cioè di quei tratti che hanno sempre caratterizzato il mercato del lavoro autonomo professionale ⁽¹²⁰⁾.

Il ruolo centrale della professionalità, seppur non declinato nei termini del dibattito giuslavoristico, ma in ambito sociologico, è stato riconosciuto anche da A. Fumagalli, secondo il quale dal «momento stesso in cui il lavoratore/trice opera singolarmente come prestatore d'opera, in un ambito di contrattazione individuale con il committente, la capacità di stare sul mercato vendendo la propria forza lavoro manuale e/o intellettuale dipende dalla propria professionalità. (...) Tale professionalità e la capacità di rimanere costantemente aggiornato sulla frontiera dei saperi e della conoscenza in un infinito processo di apprendimento risulta essere il requisito di base per poter accedere al mercato del lavoro, ma non quello che costituisce la base della remunerazione della prestazione e che quindi garantisce la sussistenza del lavoratore. Ciò che conta è, invece, il grado di esclusività relativa della prestazione» ⁽¹²¹⁾. Anche S. Bologna (1997) evidenzia, come per i lavoratori autonomi, a partire dagli anni Settanta nell'attività lavorativa venga rimessa al centro la persona ⁽¹²²⁾.

piccola impresa, ove tutti i rapporti economici, e quindi anche quelli di lavoro, sono regolati da reti di relazioni personali, familiari e comunitarie. Ma, come si dirà, persino nei settori più moderni e avanzati si diffondono sistemi produttivi fondati su un'alta affidabilità dei lavoratori, che deriva dal loro inserimento in reti di relazioni sociali e familiari».

⁽¹¹⁷⁾ S. Bologna, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli Editore, Milano, 1997, p. 28.

⁽¹¹⁸⁾ S. Bologna, *op. cit.*, 1997, p. 28.

⁽¹¹⁹⁾ Come si vedrà più avanti, non esiste una definizione unanimemente condivisa del concetto di professionalità ed è qui intesa come attributo detenuto da ciascun lavoratore, richiamando le definizioni di M. Napoli e P. Causarano secondo i quali la professionalità è costituita da sapere, saper fare e saper essere.

⁽¹²⁰⁾ Per un approfondimento si rimanda a M. Tiraboschi, 2019, *op. cit.*, pp. 212, 213, 214.

⁽¹²¹⁾ A. Fumagalli, 2015, *op. cit.*, pp. 227-256, p. 235.

⁽¹²²⁾ Nel dettaglio S. Bologna, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in S. Bologna, A. Fumagalli, *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli Editore, Milano, 1997, pp. 27-28, scrive che «la crescita e l'affermarsi del lavoro autonomo negli anni Settanta rappresenta

A fronte delle dilaganti evoluzioni del lavoro e dei plurimi tentativi e difficoltà di analizzare appieno la complessità esistente leggendola in chiave nuova, moderna e sulla base delle recenti teorizzazioni e interrogativi sollevati sia nel dibattito sociologico quanto nell'ambito giuslavoristico, si pone dunque l'esigenza di osservare e analizzare le occupazioni come prodotti storici e sociali, riponendo attenzione ai processi sociali alla base della costruzione di tutte le occupazioni e di tutti i mestieri.

Partendo dagli aspetti sin qui delineati il percorso che verrà intrapreso in questo lavoro di tesi è lo studio di un tratto unificante tutti i lavori a oggi esistenti e cioè il processo di costruzione sociale della loro professionalità, intendendo con questo termine la dimensione e l'essenza necessaria per poter svolgere un dato lavoro ⁽¹²³⁾.

quindi una svolta radicale rispetto al paradigma fordista, in quanto la professionalità ridiventa attributo di una persona, torna ad avere i tratti caratteristici di un individuo e di quello soltanto. È quindi una forte riaffermazione del ruolo della persona umana, dell'importanza delle singole diversità individuali, a emergere col postfordismo: una riaffermazione che può apparire come un salto di civiltà di fronte all'imbarbarimento della spersonalizzazione, all'espropriazione dell'identità professionale. In questo movimento epocale di titolarizzazione della professionalità viene riscoperto e rilanciato anche l'artigianato, cioè la forma più antica di professionalità in grado di conferire anche status sociale». Ancora a p. 28 sostiene «potremmo infatti leggere il postfordismo come un movimento di esternalizzazione delle identità professionali. La grande impresa se ne libera e le riassume come fornitori esterni, conservando al suo interno le mere funzioni di controllo. Il mercato diventa un mercato delle competenze e non più dei meriti. L'identità professionale, tradotta in soddisfacimento di sé, in autorealizzazione, è indubbiamente una molla potente della creatività ed è al tempo stesso un sicuro riferimento di principi morali».

⁽¹²³⁾ Tale concetto, considerato il suo ampio utilizzo e l'inesistenza di definizioni condivise, è qui inteso nell'accezione contenuta in M. Sacconi (A cura di), *Il modo di Biagi. Dizionario della modernità del lavoro*, ADAPT University Press, 2022, p. 114, «è un attributo della persona, è cioè la dimensione necessaria per lo svolgimento di qualsiasi lavoro non solo nell'ambito delle professioni, ma oramai anche nell'ambito del lavoro dipendente».

Secondo capitolo:

Metodologia della ricerca e piano di lavoro

1. Approccio metodologico della ricerca

La presente ricerca si iscrive negli attuali mercati del lavoro con l'intento di leggere i mestieri attraverso delle nuove lenti a partire dai cambiamenti e dalle problematiche esistenti. Il quadro sinora delineato ha fatto emergere come le ampie trasformazioni intercorse abbiano da un lato messo in discussione le tipiche categorizzazioni e linee di demarcazione esistenti tra i lavori e dall'altro abbiano fatto emergere nuove difficoltà e incongruenze. Tra gli altri sconvolgimenti rilevati sussistono anzitutto delle difficoltà di allineamento tra domanda e offerta di competenze di vario tipo; molto diffusi sono infatti i fenomeni di *gap, shortage e mismatch* ⁽¹²⁴⁾ di competenze. In diversi contesti le aziende e le organizzazioni non riescono a soddisfare i propri fabbisogni professionali in quanto faticano a individuare candidati in grado di svolgere specifici processi di lavoro. Oltre a questi aspetti strutturali, si sono osservati dei processi individuali e collettivi di repentina transizione tra i mercati del lavoro, tra dentro e fuori il mercato e una sempre più crescente mobilità aziendale, interaziendale, intersettoriale, professionale, territoriale e transnazionale perché le carriere professionali sono divenute più fluide. Si rileva, sempre più spesso, la perpetrazione di difficoltà nell'incontro tra i fabbisogni delle imprese e quelle che sono le competenze che vengono costruite nei sistemi educativi e formativi.

A fronte di queste e altre problematiche si delinea qui l'esigenza di comprendere come nel nostro sistema sociale nascono e prendono forma mestieri e professioni, nella consapevolezza che questo processo, che va compreso e inquadrato nella sua dimensione istituzionale, è interessato dalla intersezione di contesti e processi più o meno formalizzati e da una pluralità di "norme" di matrice sociale, legale e contrattuale e cioè pubblicistica e privatistica tra di loro più o meno consapevolmente intrecciate.

⁽¹²⁴⁾ Per una disamina del fenomeno si rinvia a: OECD, *Getting Skills Right: Italy*, 2017; L. Fanti, D. Guarascio, M. Tubiana, *Skill gap, mismatch, and the dynamics of italian companies' productivity*, Inapp WP, 41, 2019.

La tesi si prefigge di studiare la costruzione sociale ⁽¹²⁵⁾ della professionalità ponendosi come obiettivo l'individuazione dei contesti di sviluppo, istituzione, formazione e tutela della stessa, le intersezioni e le contraddizioni tra i contesti, nonché le azioni degli attori implicati e presenti in ciascun contesto di riferimento.

Nel dettaglio, per esaminare tale processo si è partiti dal paradigma della sociologia delle professioni che, come si è visto sopra, si è storicamente occupata dello studio del processo di professionalizzazione, cioè di quel percorso attraverso il quale le occupazioni acquisiscono lo status di professioni. Il percorso, secondo il paradigma teorico elaborato da W. Tousijn nel suo studio sulle occupazioni sanitarie ⁽¹²⁶⁾, è costituito da quattro eventi che se si verificano contemporaneamente o in diverse fasi portano una occupazione a divenire una professione socialmente e istituzionalmente riconosciuta che ha concluso il suo processo di professionalizzazione. Le quattro tappe identificate sono: *a)* l'individuazione e la rivendicazione di una base cognitiva, cioè di un corpus condiviso di conoscenze scientifiche e tecniche; *b)* la nascita e lo sviluppo di scuole professionali o "enti" di formazione alla professione; *c)* la nascita e la costituzione di associazioni professionali e *d)* il riconoscimento e la protezione da parte dello Stato. Tale schema è stato sempre utilizzato per lo studio delle professioni in senso stretto ⁽¹²⁷⁾ mentre non è ancora opinione unanime tra i ricercatori l'applicazione di tale paradigma a tutti i mestieri. Eppure, come si è visto, numerosi studiosi hanno iniziato a mettere in luce la tendenza a una "professionalizzazione di tutti". Alla luce di tali tendenze, chi scrive, ha deciso di applicare tale modello anche allo studio del processo di costruzione della professionalità dei profili professionali oggetto dell'indagine (che non rappresentano delle professioni in senso stretto) affiancandolo a una analisi più completa che tenga conto degli ambiti nei quali storicamente, e più recentemente, vengono definiti i confini e i contenuti professionali di tutte le figure professionali presenti nel mercato del lavoro attuale. In questa direzione sono stati considerati i "sistemi di qualificazione della professionalità" ⁽¹²⁸⁾

⁽¹²⁵⁾ Per un approfondimento del concetto si rimanda a L. Gallino, 2014, op. cit., pp. 176-177 alla voce "costruzione sociale della realtà": «l'insieme dei processi interiori ed esteriori, dialetticamente interdipendenti, tramite i quali gli esseri umani elaborano norme e valori, codici morali ed istituzioni, cioè rapporti e relazioni sociali regolate normativamente sul piano dell'azione il legittimate sul piano morale e affettivo, che si impongono agli altri e a loro stessi con una concretezza, durezza e indifferenza alla volontà ed alla sorte del singolo individuo, analoghe alla realtà materiale».

⁽¹²⁶⁾ W. Tousijn, *Il sistema delle occupazioni sanitarie*, il Mulino, Bologna, 2000.

⁽¹²⁷⁾ L. Gallino, *Dizionario di Sociologia*, seconda Edizione, UTET S.p.A, Torino, 2014, p. 524, «In senso stretto una (professione) è un'attività lavorativa altamente qualificata, di riconosciuta utilità sociale, svolta da individui che hanno acquisito una competenza specializzata seguendo un corso di studi lungo ed orientato precipuamente a tale scopo. Così intesa una P. conferisce di norma a chi la svolge un prestigio e un reddito medio alti o alti nel sistema di stratificazione sociale di quasi tutte le società, sia la P svolta a titolo di lavoro dipendente, come i dirigenti di professione, oppure di lavoro autonomo, come i notai o i commercialisti o gran parte degli architetti».

⁽¹²⁸⁾ L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020, con tale espressione fa riferimento a quanto sostenuto da F. Behringer, M. Coles, *The role of national qualifications systems in promoting lifelong learning*, OECD, working paper, 3, 2003, p. 7, «Qualification Systems

individuati da L. Casano (2020) in una analisi giuridica sul mercato del lavoro italiano: il sistema di relazioni industriali, l'autoregolazione privata con interventi di normazione UNI e la certificazione pubblica delle competenze. In questo modo, anche tenendo conto del contesto sociale di riferimento i profili professionali prescelti verranno qui analizzati non in modo statico ma come prodotti storici e sociali in evoluzione, caratterizzati da una professionalità unica e distintiva.

Lo studio di tale processo permetterà di analizzare a fondo come viene costruita la professionalità connessa a una data figura professionale in termini di soggetti, azioni e logiche di funzionamento. L'individuazione delle logiche sottese a questo processo si pone, a fronte delle trasformazioni e dei problemi dei moderni mercati del lavoro, come essenziale per una serie di ragioni.

Anzitutto per indicare e definire quali sono gli standard minimi di professionalità e per comprendere quali sono le competenze da sviluppare per accedere a una data occupazione. Una diffusa conoscenza di questi aspetti permetterebbe la creazione di un sistema integrato, riconosciuto e codificato di informazioni disponibili e comprensibili da tutti gli attori che operano nei mercati del lavoro. Inoltre, garantirebbe un miglioramento nel raccordo, nelle connessioni e relazioni tra i sistemi educativi-formativi e il mondo del lavoro. Questo consentirebbe la costruzione di un sistema dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e una adeguata disciplina dei collocamenti, della mobilità e delle politiche per ciascun mercato occupazionale. In aggiunta, la delineazione degli standard formativi e professionali di ciascun mestiere permette di orientare le scelte universitarie degli studenti e di organizzare una offerta formativa e didattica coerente e adeguata a ciascun profilo. Ripercorrere il processo di costruzione dei profili professionali determina anche una inevitabile qualificazione dei mestieri e l'affermazione delle identità professionali. Oltre a questi aspetti macro-sociali, considerando le strategie dei singoli attori sociali, l'analisi del processo di costruzione sociale della professionalità è di utilità per i singoli lavoratori e per tutti gli *stakeholders* (pazienti, utenti, clienti, consumatori finali). Per i lavoratori, la definizione di una professionalità definita e condivisa, consente l'acquisizione di un elemento distintivo per migliorare la propria posizione di competitività sul mercato, pianificare un miglioramento continuo, tramite una formazione costante e strutturata ed essere protagonisti delle proprie transizioni occupazionali. L'analisi del processo di costruzione sociale della professionalità e la definizione di standard condivisi sulla stessa garantisce anche trasparenza nei confronti delle aziende e di tutti gli stakeholder.

have been defined for the purpose of the activity as: the arrangements for the recognition of learning (processes, requirements, provision); and the arrangements that link different qualifications and qualifications and destinations (qualifications, entry rules, credit systems, qualifications pathways and progression routes, and qualifications and standards framework».

1.1 Il disegno della ricerca

La posizione del problema ha messo in luce la possibilità di percorrere una terza via allo studio dei lavori, utilizzando una chiave di lettura in parte nuova: quella dello studio del processo di costruzione sociale della professionalità e la definizione dei relativi contenuti professionali e standard di ciascuna occupazione. L'approccio della ricerca è dunque sia esplorativo, sia analitico. Questo studio può definirsi, infatti, esplorativo nella misura in cui esso va a indagare i sistemi sociali, le istituzioni e gli attori implicati nel processo di costruzione sociale della professionalità approfondendo le caratteristiche di ciascun ambito, le azioni e le peculiarità. Analitico perché lo scopo primario è interpretare analiticamente i meccanismi e i processi alla base dell'azione di tutti gli attori e il loro sistema di relazioni, contraddizioni e connessioni.

Lo studio qui avviato parte dal presupposto ben esplicitato da E.C. Hughes ⁽¹²⁹⁾ che qualsiasi lavoro umano è inserito in un sistema sociale. Ciò implica che lo studio di un qualsiasi lavoro non può ignorare le interazioni sociali circostanti e intersecanti perché ciascun lavoro dipende ed è interdipendente al sistema nel quale è inserito.

Analizzando il processo di costruzione sociale della professionalità, cioè di quel tratto che secondo quanto chioso da M. Napoli ⁽¹³⁰⁾ caratterizza ogni tipo di occupazione, si intende ripercorrere la proposta di E. C. Hughes ⁽¹³¹⁾ di individuare un concetto trasversale a tutti i tipi di lavoro, indipendentemente dal prestigio, identità professionale, riconoscimento sociale, sistema sociale e livello istituzionale.

Al fine di indagare il processo di costruzione sociale della professionalità ci si è focalizzati su tre gruppi occupazionali esemplificativi: (1) i profili professionali addetti

⁽¹²⁹⁾ E. C. Hughes, *op. cit.*, 2010, p. 242, ha sostenuto l'importanza di comprendere il «sistema istituzionale in cui si trova quella determinata occupazione». Ha anche messo in luce che «nessun lavoro può essere totalmente compreso se lo si considera al di fuori della matrice sociale in cui avviene o del sistema sociale di cui è parte. Il sistema include, nella quasi totalità dei casi, non solo il complesso istituzionale riconosciuto ma si estende anche verso l'esterno e il basso della vita umana e della società» (p. 251).

⁽¹³⁰⁾ Secondo M. Napoli, *La filosofia del diritto del lavoro*, in P. Tullini (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, 2009, p. 59, la professionalità è «espressione di umanità, è espressione della personalità dell'uomo, anche per i lavori più umili e dequalificati» ed è «da dimensione necessaria, non sempre riconosciuta e tutelata, per l'esplicitazione di qualsiasi lavoro, sia autonomo che subordinato nelle imprese» (M. Napoli, *La professionalità*, in M. Napoli, *Il diritto del lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, 2006, pp. 490-491, p. 490).

⁽¹³¹⁾ E. C. Hughes, *op. cit.*, 2010, pp. 272-273 «dobbiamo in particolare liberarci da qualsiasi concetto che ci impedisce di vedere che i problemi essenziali delle persone che lavorano sono gli stessi indipendentemente dal fatto che svolgano il loro lavoro nei laboratori di qualche istituzione famosa o nella più confusionaria stanzetta di una fabbrica di salsi. Fino a che non troviamo un punto di vista e dei concetti che ci permettano di fare comparazioni tra chi smercia spazzatura il professore, senza intenzione di detronizzare l'uno e trattare con condiscendenza l'altro virgola non possiamo dare il massimo in questo campo punto forse c'è tanto da imparare sulle occupazioni di alto prestigio se si applicano ad essi concetti che in modo naturale vengono in mente studiando le persone con occupazioni più basse; E allo stesso tempo c'è da imparare se si applicano ad altre occupazioni i concetti sviluppati in relazione alle professioni a cui attribuiamo alto valore».

all'assistenza delle persone nel settore privato domestico di cura; (2) gli addetti alla gestione delle risorse umane nei contesti aziendali; (3) le figure professionali addette alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La scelta di questi tre gruppi eterogenei rappresenta un presupposto per poter individuare se la chiave di lettura adottata è in grado di studiare qualsiasi tipo di lavoro e offrire una nuova prospettiva dalla quale analizzare il lavoro.

Nel dettaglio la scelta di questi gruppi è giustificata da quattro motivazioni di fondo: (a) sono tra loro eterogenei e rappresentano bene le diversità ad oggi esistenti nei mercati del lavoro in termini di settori, contenuti professionali, modalità di espletamento della prestazione (lavoro subordinato, lavoro autonomo, aree grigie tra subordinazione e autonomia, lavoro nero) e riconoscimento sociale, (b) in relazione ai cambiamenti intervenuti nel momento in cui si stava lavorando a tale progetto (pandemia e altri driver del cambiamento) tutti i tre gruppi, per diversi motivi, hanno ricoperto un ruolo da protagonisti, (c) sono tre gruppi occupazionali che richiedono un aggiornamento costante delle proprie competenze, (d) hanno un diverso rapporto con la contrattazione collettiva per come si è storicamente evoluta ⁽¹³²⁾.

I tre casi studio costituiscono la parte empirica del progetto di tesi. Al fine di rispondere alla domanda di ricerca e provare ad apportare un contributo ricostruttivo utile a integrare e migliorare le attuali dinamiche del mercato del lavoro, verrà utilizzata una metodologia di ricerca mista, basata sulla commistione dell'approccio sociologico e giuridico dato che l'analisi del processo di costruzione sociale della professionalità consiste nella scoperta del sistema sociale fondante e circostante i singoli lavori che inevitabilmente incrocia più variabili e angolazioni disciplinari.

1.2 Il metodo: l'individuazione degli ambiti di costruzione della professionalità e l'analisi documentaria

A partire da una ricostruzione delle riflessioni e dei paradigmi preesistenti nella letteratura di riferimento, sono stati preliminarmente individuati, classificati e catalogati gli ambiti che concorrono, direttamente e indirettamente, alla costruzione e definizione della professionalità di ciascun mestiere ad oggi esistente. Come anticipato, lo schema analitico adottato per la parte empirica è stato elaborato tenendo

⁽¹³²⁾ Il punto verrà ben esplicitato nell'analisi empirica contenuta nei capitoli successivi. Si può però qui anticipare che i professionisti della salute e sicurezza sul lavoro rappresentano figure storicamente al centro della regolamentazione collettiva da parte degli attori delle relazioni industriali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Diverso è invece il rapporto tra contrattazione collettiva e addetti alla gestione delle risorse umane. Questi ultimi infatti rappresentano figure professionali che da un lato entrano direttamente in contatto con il tema della contrattazione collettiva da un punto di vista "attivo" (come rappresentanti dell'azienda ai tavoli di negoziazione con il sindacato). Da un punto di vista "passivo" invece sono pochi i casi in cui la contrattazione collettiva va a identificare queste figure all'interno dei CCNL. Infine, le figure professionali addette all'assistenza alle persone operano nel settore domestico privato di cura nel quale la contrattazione collettiva fatica ad entrare per ragioni culturali e di sistema.

specificatamente conto delle riflessioni di W. Tousijn ⁽¹³³⁾, dell'individuazione dei sistemi di qualificazione delle professionalità da parte di L. Casano ⁽¹³⁴⁾ e delle riflessioni sociologiche classiche sull'individuazione degli ambiti di determinazione dell'ordine sociale ⁽¹³⁵⁾.

Seguendo questo approccio sono stati individuati quattro principali ambiti di costruzione, ciascuno dei quali caratterizzato da diversi settori e strumenti. Adottando come criterio ordinatore quello dell'attore che presiede e governa il processo di costruzione sono stati individuati quattro ambiti di costruzione: (a) sistema statale; (b) sistema privato; (c) sistema dell'autonomia collettiva; (d) la società. A ciascun ambito afferiscono e fanno capo diversi contesti di costruzione che con differenti modalità e attori concorrono alla costruzione e definizione della professionalità di ciascun mestiere. Del sistema statale, presidiato dall'attore pubblico, fanno parte 2 diversi contesti di costruzione: (1) l'intervento pubblico statale normativo e regolatorio e (2) la formazione e l'istruzione professionale. Del sistema privato, corrispondente al mercato e presidiato da attori privati, fanno parte: (1) gli attori privati nell'ambito della normazione tecnica UNI e (2) le nuove forme di rappresentanza (associazionismo professionale/privato). Il sistema dell'autonomia collettiva è invece costituito dalle Parti sociali, dalla contrattazione collettiva. Infine, la società è ampiamente intesa come comunità, come luogo aggregante di diversi fattori che congiuntamente generano bisogni sociali che per essere soddisfatti necessitano di nuove figure professionali. Nel dettaglio, lo schema analitico adottato, fa riferimento al fatto che ciascuno degli ambiti citati concorre storicamente alla costruzione e definizione dei mestieri.

Per ricostruire il processo di costruzione sociale verrà realizzata una analisi documentaria, cioè una disamina dei materiali e documenti prodotti nei quattro macro ambiti di costruzione presi in esame come contesti nei quali la professionalità viene costruita. Per ciascuno degli ambiti è stata analizzata la relativa documentazione di riferimento tenendo ferme alcune macrocategorie di analisi di seguito esplicitate e aggiungendo degli elementi di analisi ulteriori in relazione alle specificità di ciascun gruppo occupazionale (che verranno però dettagliatamente descritte nei singoli capitoli empirici). Nel dettaglio, per ricostruire l'intervento pubblico ai vari livelli

⁽¹³³⁾ Il riferimento è alle quattro tappe del processo di professionalizzazione, si rimanda a §5.

⁽¹³⁴⁾ Si veda §5.

⁽¹³⁵⁾ Il rimando è alla riflessione di W. Streeck e P. C. Schmitter sui quattro ambiti di determinazione sociale. Nel dettaglio W. Streeck e P. C. Schmitter, *Comunità, mercato, stato e associazioni? Il possibile contributo dei governi privati all'ordine sociale*, in *Stato e Mercato*, 3, 1, 1985, pp. 47-86, gli autori seguendo e riprendendo l'approccio neo-istituzionalista, individuano 4 ambiti di determinazione dell'ordine sociale: Comunità, Mercato, Stato e Associazioni. La riflessione degli autori ha messo in evidenza le proprietà di ciascun ambito come "tipi di ordine sociale" che possono portare ciascun ambito a divenire sia causa di ordine sia di disordine sociale.

istituzionali, è stato consultato e analizzato l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni⁽¹³⁶⁾ e la normativa esistente in materia di regolazione dei profili professionali. L'analisi del mondo scolastico e formativo è stata effettuata attraverso la consultazione di tre diverse fonti: (1) portale *University*⁽¹³⁷⁾ che raccoglie i percorsi di istruzione e formazione terziaria, (2) cataloghi dell'istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dei percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale (IeFP) di competenza regionale e (3) ricerca libera online per l'individuazione di corsi di formazione professionale formali. Per esaminare il ruolo dei sistemi di relazioni industriali sono stati presi in considerazione i contratti collettivi nazionali di lavoro. I CCNL, selezionati sulla base di differenti criteri metodologici in relazione ai tre diversi gruppi occupazionali, sono stati prima analizzati singolarmente considerandone il campo di applicazione, il sistema di classificazione e inquadramento dei lavoratori e le parti nelle quali la contrattazione collettiva descrive gli strumenti attraverso i quali i contenuti professionali possono essere aggiornati, costruiti e riqualificati (disciplina dell'apprendistato, regolazione della formazione e ruolo degli enti bilaterali e delle commissioni paritetiche nazionali). Conseguentemente alla preliminare mappatura dei contratti sono state individuate delle linee di tendenza comuni ai diversi sistemi di relazioni industriali che definiscono e costruiscono i contenuti professionali dei singoli mestieri. I processi di costruzione dei profili presidiati da attori privati nell'ambito della normazione tecnica sono stati osservati attraverso la lettura delle recenti norme UNI che regolano le nuove professioni. Si è guardato infine al ruolo delle associazioni professionali consultando l'elenco creato dal Ministero dello sviluppo economico (MISE)⁽¹³⁸⁾, che raccoglie le associazioni di diritto privato di rappresentanza del lavoro autonomo professionale e delle professioni non organizzate in ordini o collegi, come previste dall'art. 18 della Costituzione e dagli artt. 2 e 3 della Legge n. 4/2013. Oltre alla disamina dell'elenco del MISE è stata effettuata una ricerca sul web al fine di individuare altre associazioni professionali esistenti che non risultano però attualmente iscritte all'elenco.

In conclusione, a chi scrive preme specificare che l'analisi consta del limite di non aver considerato il livello micro-sociale di costruzione dei mestieri e cioè il livello aziendale (contrattazione di secondo livello), il livello territoriale e le micro-relazioni che si instaurano nei gruppi informali (*social network*, *WhatsApp*, catene migratorie, ecc.) e il punto di vista dei professionisti stessi circa i contenuti e confini della propria professionalità. Il livello di analisi che si è qui deciso di mantenere è però quello

⁽¹³⁶⁾ È un portale informativo disponibile online (<https://atlantelavoro.inapp.org>) che raccoglie informazioni relative ai contenuti professionali dei mestieri esistenti nel contesto nazionale. Per maggiori informazioni si rimanda alla lettura di: R. MAZZARELLA, F. MALLARDI, R. PORCELLI, *Atlante del lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell'occupazione e dell'apprendimento permanente*, in *Sinapsi. Connessioni tra ricerca e politiche pubbliche*, 2017, n. 2-3, pp. 7-26.

⁽¹³⁷⁾ <https://www.university.it/index.php/cercacorsi>.

⁽¹³⁸⁾ È previsto dall'art. 2, comma 7, della Legge n. 4/2013.

istituzionale. Si riserva a futuri sviluppi della ricerca indagare come la professionalità costruita a livello macro-sociale e istituzionale corrisponda o meno alla professionalità effettivamente detenuta da chi quel mestiere lo svolge quotidianamente.

Terzo capitolo

La costruzione delle figure addette all'assistenza delle persone nel settore del lavoro domestico privato di cura

1. Dalla emersione del mercato del lavoro domestico alle figure professionali addette alla cura delle persone all'interno delle mura domestiche

È dagli albori della società capitalista, in cui si sono poste le basi per la nascita delle due categorie del lavoro produttivo e riproduttivo, che si è iniziato a delineare un processo di nascita ed evoluzione dei profili professionali nell'ambito dell'ampio settore del lavoro domestico ⁽¹³⁹⁾.

Con l'espressione lavoro produttivo si intende quel tipo di lavoro che ha un valore di mercato e che storicamente è stato svolto all'interno delle fabbriche dagli uomini, quindi nel contesto societario. Il lavoro riproduttivo è invece quel lavoro senza mercato tipicamente eseguito dalla componente familiare di genere femminile entro le mura domestiche e finalizzato alla cura, educazione e assistenza di tutte le persone del nucleo familiare. Si è trattato di un tipo di lavoro che per lungo tempo ha vissuto in una dimensione di aporia di riconoscimenti sociali, valoriali e istituzionali. A partire dalla fine degli anni Sessanta del Novecento sono numerose studiose, che si innestano all'interno del cosiddetto movimento femminista ⁽¹⁴⁰⁾, ad aver messo in evidenza come il lavoro riproduttivo abbia da sempre avuto un forte valore d'uso ma non abbia mai ottenuto un valore di scambio. Ammesso che tale riconoscimento non sia ancora pienamente avvenuto ⁽¹⁴¹⁾, si è però assistito da tempo a una esternalizzazione di

⁽¹³⁹⁾ All'origine del sistema sociale capitalistico ritroviamo per la prima volta la delineazione e successiva concettualizzazione della dicotomia tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo, di cui troviamo le prime teorizzazioni in Friedrich Engels (1844), Karl Marx (1867). Successivamente differenti studiosi tra cui W. Secombe, *The housewife and her labour under capitalism. New left Review*, 1/83, 1974, hanno messo in luce come la distinzione tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo si sia creata proprio con la società capitalista in quanto nella società agricola l'ambito domestico e il contesto familiare rappresentavano sia un ambito di riproduzione che di produzione. Questo percorso si rende evidente conseguentemente al cambiamento delle famiglie, del sistema sociale e del mercato del lavoro, nello storico passaggio dalla comunità alla società e dalle campagne alle città.

⁽¹⁴⁰⁾ Tra gli altri si ricordano M. Benston, *The political economy of women's liberation*, in *Monthly review*, 21, 4, 1969, pp. 13-27, L. Vogel, *Marxism and the oppression of women. Toward a unitary theory*, Brill, 2013.

⁽¹⁴¹⁾ Così come recentemente discusso e mostrato da M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019, p. 168 e ss. Tale aspetto è sollevato anche dai critici del PIL. G. Bottazzi, *Sociologia dello sviluppo*, Editori Laterza, 2009, pp. 53-54 specifica «il PIL, infatti, non prende in considerazione tutte quelle “produzioni” che non passano per il mercato, come i beni e i servi prodotti all'interno delle famiglie, il lavoro domestico». A tal proposito G.

buona parte del lavoro riproduttivo e a una sua monetizzazione nel mercato del lavoro regolare ma soprattutto in quello informale ⁽¹⁴²⁾.

Il lavoro domestico, il cui svolgimento è affidato a figure esterne al contesto familiare, è diffuso in Italia da secoli ma vi è una prima tracciabilità risalente al 1861, anno in cui è avvenuto il primo censimento nazionale ⁽¹⁴³⁾. Inizialmente, e fino alla fine degli anni Sessanta del Novecento, la presenza di figure domestiche all'interno dei contesti familiari, non rappresentava un fenomeno di massa in quanto erano soprattutto le famiglie di ceto medio-alto a impiegare personale domestico.

Si trattava per lo più di un lavoro legato alla cura e sistemazione della casa, svolto per la maggior parte da donne e uomini autoctoni. La figura professionale di riferimento era quella della domestica, poi evoluta nella figura della collaboratrice familiare/colf ⁽¹⁴⁴⁾. All'interno delle mura domestiche veniva svolto anche un altro tipo di lavoro, quello di cura nei confronti dei bambini e dei minori, da parte di figure professionali deputate a questo ruolo, quali balie, istitutrici, bambinaie, precettori ⁽¹⁴⁵⁾.

La letteratura sociologica non ha mancato negli anni di segnalare l'emersione di un nuovo bisogno sociale di cura, parallelamente al sopraggiungere di alcuni cambiamenti sociali ed economici che hanno avviato una evoluzione silenziosa del settore. È infatti stata ampiamente ripercorsa ed evidenziata la complessa concatenazione e sovrapposizione di fenomeni ⁽¹⁴⁶⁾ che, direttamente e indirettamente, hanno dato

Bonazzi in una nota a piè pagina a p. 54 specifica «per cui, secondo un paradosso molto noto, se io ho una governante il suo stipendio entra nel calcolo del PIL. Se la sposo, la mia governante, determino un abbassamento del PIL nazionale, perché il lavoro che continua a fare – lo stesso di prima – non è più computato nella contabilità nazionale».

⁽¹⁴²⁾ È noto da tempo come una larga parte di questo lavoro venga svolto in modo irregolare, ricorrendo a forme di lavoro nero e/o grigio che sfuggono alle rilevazioni statistiche sul fenomeno.

⁽¹⁴³⁾ Sul punto si veda R. Sarti, *Italia domestica. Breve storia del personale di servizio*, in S. Pasquinelli, G. Rusmini, *Badare non basta. Il Lavoro di cura: attori, progetti, politiche*, Ediesse, 2013, pp. 19-40, p. 21, «ai tempi dell'Unità d'Italia, il primo censimento nazionale (1861) classificò nella categoria definita, appunto "domesticità" ben 473.574 persone, pari al 3,6% della popolazione che, con termine allora non in uso, si può definire attiva (...). Erano donne per i due terzi (66%); uomini per un terzo (34%) (Statistica d'Italia, 1867)».

⁽¹⁴⁴⁾ R. Sarti, *op. cit.*, in S. Pasquinelli, G. Rusmini, *op. cit.*, 2013, pp. 19-40, p. 31, «La "donna delle pulizie", spesso impiegata da più famiglie, tendeva a sostituire la domestica coresidente isolata nella casa padronale. La modernizzazione della domestica ma anche le ambiguità che continuano a caratterizzarla trovano espressione, nel 1964, nel nuovo nome che i Gruppi ACLI Domestiche elaborano per definirla: 'collaboratrice familiare'. In forma abbreviata, 'colf'. La domestica si rinnova, ma è promossa a collaboratrice più che a lavoratrice. Si enfatizza, inoltre, il fatto che il suo ambito di attività è la famiglia, nella quale è fin troppo facile scivolare verso ambigue associazioni con la figura della mamma sempre pronta al sacrificio. Il termine colf, comunque, ha successo. E i GAD si trasformano in ACLI Colf».

⁽¹⁴⁵⁾ R. Sarti, *op. cit.*, in S. Pasquinelli, G. Rusmini, *op. cit.*, 2013, pp. 19-40, p. 31, Sarti pp. 35-36, «In passato, tuttavia, il lavoro di cura svolto dal personale domestico riguardava l'infanzia più che gli anziani, tant'è vero che per l'accudimento dei bambini (ma non per quello dei vecchi) e per la loro educazione esistevano numerose figure specializzate (balie, bambinaie, nannies, precettori, ecc.)».

⁽¹⁴⁶⁾ Si richiamano qui velocemente alcuni driver di cambiamento che hanno determinato la nascita e l'accelerazione di un nuovo bisogno di cura. La transizione demografica ha determinato dei cambiamenti alla composizione e alle caratteristiche della popolazione di tutto il sistema paese e cioè un sostanziale invecchiamento della popolazione, parallelamente a un allungamento dell'aspettativa di vita e all'aumento del numero dei grandi anziani. La fine dei cosiddetti "trenta gloriosi", e quindi il declino del welfare state

origine a un ampio (e ancora attualmente in corso) processo di defamiliarizzazione⁽¹⁴⁷⁾ non soltanto di quelle attività domestiche connesse alla gestione della casa (igiene e pulizia dell'ambiente domestico, preparazione dei pasti, ecc.) ma anche di quegli aspetti più legati alla cura e alla assistenza delle persone⁽¹⁴⁸⁾. Come delineato dalla letteratura di riferimento queste attività, storicamente svolte all'interno delle famiglie dalla componente femminile (matri, nonne, mogli, figlie e sorelle), hanno iniziato a essere esternalizzate e specificatamente affidate ad altre donne estranee ed esterne al nucleo familiare. Numerosi studi sociologici, attraverso approfondite analisi empiriche, hanno anche documentato con puntualità e ricchezza di dettaglio le condizioni occupazionali e retributive di questo ampio gruppo professionale caratterizzato prevalentemente da donne, straniere, che svolgono la loro prestazione di lavoro entro le mura domestiche, con uno specifico datore di lavoro (le famiglie), per lo più in assenza di un contratto di lavoro e diritti previdenziali e un elevato turnover⁽¹⁴⁹⁾. Nella letteratura, quello che è sinora mancato è invece uno sforzo ricostruttivo e progettuale, che pure è nelle corde della disciplina quantomeno all'incrocio sempre più rilevante, per quanto ancora largamente inesplorato, tra sociologia del lavoro e sociologia delle professioni, dei processi sociali di costruzione dei mestieri e dei profili professionali di questo vasto universo che dall'originario lavoro domestico si sta progressivamente estendendo all'ampio segmento del lavoro domestico privato di cura.

ha determinato lo scivolamento verso un sistema di welfare basato su trasferimenti monetari dallo Stato all'utilizzatore finale dei servizi di cura o alla sua famiglia. Osservando così una insufficienza e scarsità dei servizi pubblici, anche con notevoli squilibri sul territorio nazionale, che fanno riecheggiare le già note disparità territoriali che caratterizzano il nostro Paese. La diffusione di nuove figure professionali adibite all'assistenza delle persone è connessa anche ad aspetti culturali, come la scarsa redistribuzione dei compiti di cura tra uomini e donne, che ancora oggi nel nostro paese è più marcata che in altre economie avanzate, nonché alla nuova partecipazione delle donne al mercato del lavoro salariato e a un nuovo ruolo ed evoluta struttura delle famiglie. Un altro fenomeno che proprio a partire dalla fine degli anni Sessanta ha innescato il processo di diffusione delle lavoratrici della cura, e che ne rappresenta sia una causa sia una conseguenza, è il processo di globalizzazione che ha portato il nostro paese a divenire da storico paese di emigrazione a meta di immigrazione. Tale dinamica, in relazione ai nuovi bisogni sociali emergenti, ha determinato una femminilizzazione dei processi migratori legati al lavoro. Anche i provvedimenti normativi e le scelte del legislatore che è intervenuto in questo delicato settore sociale in modo diverso rispetto ad altri settori lavorativi hanno indubbiamente inciso nella costruzione della figura professionale della badante, dei suoi contenuti professionali e nella diffusione di un immaginario collettivo circa il suo ruolo e la sua stereotipizzazione.

⁽¹⁴⁷⁾ Concetto posto alla base del volume di G. Esping-Andersen, *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford, Oxford University Press, 1999; trad. italiana *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, Il Mulino, 2000. Il termine è qui utilizzato per riferirsi a un affidamento di attività tipicamente riconducibili al lavoro riproduttivo svolto dalle donne a figure esterne al contesto familiare.

⁽¹⁴⁸⁾ Cioè di quelle attività come il sostegno psicologico, affettivo e l'aiuto nello svolgimento delle azioni quotidiane (quali l'igiene personale, l'assunzione dei pasti, la vestizione, ecc.) nei confronti di persone anziane, disabili e persone che per diversi motivi non sono autosufficienti nello svolgimento di alcune funzioni vitali.

⁽¹⁴⁹⁾ Generato dal lavoro di assistenza a persone anziane con precarie condizioni di salute.

2. Il processo di costruzione: ambiti di analisi e metodologia

Lo scopo di questo capitolo è quello di dar conto di tali processi, considerando che la ricognizione dei diversi ambiti di costruzione permette anzitutto di individuare come viene costruita la professionalità delle figure professionali addette all'assistenza delle persone in termini di soggetti implicati, azioni e logiche di funzionamento, ma anche di identificare gli standard formativi e professionali che costituiscono i singoli profili professionali. L'approfondimento degli ambiti di costruzione, così declinato, consentirebbe di fornire delle informazioni rilevanti ai lavoratori, datori di lavoro e ai differenti stakeholders per ridurre i problemi di incontro domanda-offerta di lavoro che tuttora permangono e il disallineamento esistente in termini di aspettative e reale professionalità detenuta. Dal punto di vista metodologico il presente capitolo, come anticipato nel primo capitolo, si basa su una analisi documentaria dei materiali prodotti nei diversi ambiti di costruzione individuati nel primo capitolo. Per ricostruire il quadro funzionale a delineare il ruolo dell'attore pubblico nella costruzione della figura professionale considerata è stata ripercorsa, attraverso una indagine online, l'offerta formativa e i percorsi professionali finalizzati a costruire competenze. Per analizzare il ruolo dei sistemi di relazioni industriali sono stati analizzati sei CCNL ⁽¹⁵⁰⁾ ed è stata condotta una analisi longitudinale sul CCNL del lavoro domestico studiando l'evoluzione dei testi contrattuali (dalla prima formulazione ai successivi rinnovi) e reperendo dati di contesto ⁽¹⁵¹⁾ utili a cogliere la ragione sottostante ad alcune scelte e dibattiti che hanno caratterizzato i tavoli di rinnovo che si sono susseguiti nel corso di quasi cinquant'anni. I sei CCNL ⁽¹⁵²⁾ sono stati analizzati singolarmente considerandone il campo di applicazione, il sistema di

⁽¹⁵⁰⁾ Il mercato del lavoro domestico di cura è potenzialmente disciplinato da 53 CCNL. Di questi 53 CCNL, prestando attenzione alle parti firmatarie, si è rilevato che soltanto 6 sono firmati da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per organizzazioni comparativamente più rappresentative qui si intendono, come sovente ricorda la giurisprudenza, quelle che risultano avere: una consistenza numerica, una equilibrata presenza in un ampio arco di settori produttivi, una affettiva partecipazione, con caratteri di continuità e sistematicità, alla contrattazione collettiva e una organizzazione estesa a tutto il territorio nazionale. Il riferimento qui, tra gli altri, è a M. Persiani, *Diritto sindacale*, Wolters Kluwer, 2014, capitolo II, pp. 89-101.

⁽¹⁵¹⁾ L. Besozzi Pogliano, *Via Pomba 1. Il lavoro domestico in Italia e il suo contratto collettivo*, in Effatà Editrice, Torino, 2019.

⁽¹⁵²⁾ CCNL per i le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (Codice Cnel T151), siglato da Acgi Solidarietà, Federsolidarietà, Legacoopsociali e Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fisascat-Cisl, Fpl-Uil; CCNL per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, socio-sanitario ed educativo U.n.e.b.a. (Codice Cnel T141), siglato da Uneba e Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Fp-Cisl, Uiltucs, Uil-Fpl; CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare siglato da Professione in Famiglia, Casabase, Domus e Uil Fpl, Associazione Professionale Tagesmutterdomus; CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, sottoscritto da Fidaldo, Domina, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs, Federcolf; CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post – intensive (Codice Cnel T112), siglato da Agespi e Fisascat- Cisl, Uiltucs-Uil, Fpl-Uil, Fp-Cgil; CCNL Istituti socio-sanitari-assistenziali-educativi (Codice Cnel T111), siglato da Agidae (datoriale) e Fisascat-Cisl, Fp-Cgil, Uiltucs (sindacale).

classificazione e inquadramento dei lavoratori e le parti nelle quali la contrattazione collettiva descrive gli strumenti attraverso i quali i contenuti professionali possono essere aggiornati, costruiti e riqualificati, prestando particolare attenzione alla disciplina dell'apprendistato, alla regolazione della formazione e al ruolo degli enti bilaterali e delle commissioni paritetiche nazionali. Conseguentemente alla preliminare mappatura dei contratti sono state individuate delle linee di tendenza comuni ai diversi sistemi di relazioni industriali che al momento definiscono e costruiscono i contenuti professionali di questi mestieri. Per ricostruire l'intervento pubblico ai vari livelli istituzionali è stato analizzato il quadro nazionale delle qualificazioni regionali, consultando l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni ⁽¹⁵³⁾. I processi di costruzione dei profili presidiati da attori privati nell'ambito della normazione tecnica sono stati osservati attraverso la lettura della recente norma UNI n.11766 – assistente familiare: colf, baby-sitter, badante. Si è analizzato il ruolo delle associazioni professionali consultando l'elenco creato ⁽¹⁵⁴⁾ dal Ministero dello sviluppo economico (MISE), che raccoglie le associazioni di diritto privato di rappresentanza del lavoro autonomo professionale e delle professioni non organizzate in ordini o collegi, come previste dall'art. 18 della Costituzione e dagli artt. 2 e 3 della Legge n. 4/2013. Oltre alla disamina dell'elenco del MISE è stata effettuata una ricerca sul web al fine di individuare altre associazioni professionali esistenti che non risultano però attualmente iscritte all'elenco.

2.1 L'emergere di nuovi bisogni e la crescente domanda di profili qualificati nella assistenza privata domiciliare

Un primo ambito nel quale è possibile rilevare una delineazione dei contenuti professionali delle figure addette all'assistenza delle persone è l'ampio contesto sociale. Nel caso delle figure professionali addette alla assistenza e cura delle persone all'interno dell'ambito domestico è a partire dagli ampi cambiamenti ben ricostruiti dalla disciplina sociologica che, in Italia, dagli ultimi decenni del Novecento, si è diffusa tale esigenza e si è iniziato ad assumere personale addetto non soltanto all'assistenza e cura di bambini ma anche di anziani bisognosi di aiuto, delineando così una emersione del lavoro di cura quasi interamente connesso al «cosiddetto fenomeno badanti» ⁽¹⁵⁵⁾.

⁽¹⁵³⁾ È un portale informativo disponibile online (<https://atlantelavoro.inapp.org>) che raccoglie informazioni relative ai contenuti professionali dei mestieri esistenti nel contesto nazionale. Per maggiori informazioni si rimanda alla lettura di: R. MAZZARELLA, F. MALLARDI, R. PORCELLI, *Atlante del lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell'occupazione e dell'apprendimento permanente*, in *Sinapsi. Connessioni tra ricerca e politiche pubbliche*, 2017, n. 2-3, pp. 7-26.

⁽¹⁵⁴⁾ È previsto dall'art. 2, comma 7, della Legge n. 4/2013.

⁽¹⁵⁵⁾ R. Maioni, *op. cit.*, in S. Pasquinelli, G. Rusmini, *op. cit.*, pp. 143-154, p. 143, sostiene «lo sviluppo di una connotazione socio-assistenziale del lavoro domestico, iniziato già a partire dalla metà degli anni

La figura della badante, soprattutto nei primi anni, si è così affermata all'interno dei contesti familiari, come deputata alla cura e alla assistenza senza però ricevere una specifica costruzione e un riconoscimento sociale/istituzionale in grado di identificare chiaramente le sue competenze, delimitare i suoi confini professionali al fine di distinguerla da altre figure che operano nell'ampio e complesso settore della cura ⁽¹⁵⁶⁾. Le difficoltà di identificazione sono amplificate dal fatto che la badante è un profilo professionale complesso, che si inserisce nell'ampio continuum delle professioni che si occupano della cura, medicalizzata e no, delle persone. Nell'immaginario collettivo, a livello di senso comune anche radicato tra le famiglie datrici di lavoro, non sussistono grosse differenze tra la figura della badante e quella della colf. Ma anche nella letteratura di riferimento, come specificato da G.A. Micheli in un suo saggio del 2013, manca un accordo su tale distinzione ⁽¹⁵⁷⁾. A fronte di questa nebulosa definizione dei profili professionali, e confusione tra il lavoro domestico e il lavoro di cura rivolto all'assistenza delle persone, anche il mondo associativo ha intrapreso delle azioni. Le ACLI Colf ⁽¹⁵⁸⁾ a più riprese hanno evidenziato la necessità di scindere i due lavori e di definire uno specifico profilo professionale ⁽¹⁵⁹⁾. Parallelamente alla crescita della domanda e conseguentemente al dilagare del numero di badanti presenti nelle famiglie italiane, a diversi livelli e da parte di differenti attori sociali e istituzionali, si è avviato un percorso di costruzione e riconoscimento della figura della badante e di identificazione della sua professionalità. Il processo di riconoscimento della figura si è avviato anche in termini di spazio dedicato al tema nel dibattito pubblico e nello specifico nei contenuti trasmessi dai media. Sono infatti sempre di più i film e i cartoni animati che hanno per protagonisti i professionisti della cura. Si pensi al celebre film di Mary Poppins del 1964 che ha come protagonista una baby-sitter, o ai cartoni animati di Cenerentola e gli Aristogatti o i recenti film che hanno mostrato non soltanto l'importante ruolo svolto dalle domestiche nei contesti familiari (ad esempio

settanta (Turri, 2010), ha rafforzato quella che possiamo definire la via italiana di cura alla persona, il cosiddetto fenomeno badanti».

⁽¹⁵⁶⁾ L. Speranza, *Who cares? Who cures? Perché è meglio non separare umanità e competenza*, in *Professionalità Studi*, 6/II, 2019, pp. 1-12.

⁽¹⁵⁷⁾ Nel 2013, G. A. Micheli, *Anziani, relazioni di cura e affetti*, in S. Pasquinelli, G. Rusmini, op. cit., pp. 57-73, p. 69, scriveva «manca all'epoca – e manca in letteratura – una focalizzazione fondamentale, che distingua il personale domestico addetto ad attività di gestione delle 'cose' da quello adibito ad attività di cura, affettivamente marcate».

⁽¹⁵⁸⁾ Le ACLI Colf, sono nate nel 1945 e si occupano della promozione e tutela degli interessi professionali dei lavoratori del settore domestico. Per un ulteriore approfondimento si rimanda al seguente link: <https://www.acli.it/acli-colf/>.

⁽¹⁵⁹⁾ R. Maioni, op. cit., in S. Pasquinelli, G. Rusmini, op. cit., 2013, pp. 143-154, pp. 153-154, «Le ACLI Colf continuano dunque a sottolineare l'importanza di promuovere le "Reti della cura" tenendo a mente i vari aspetti della relazione di lavoro, da quello contrattuale a quello relazionale, da quello formativo a quello istituzionale, ribadendo le priorità che dovrebbero essere affrontate nel settore (...) investire sul riconoscimento formativo e sulla definizione di un profilo professionale per la categoria, che porti ad ottenere una qualifica formale su tutto il territorio italiano, nonché un riconoscimento dell'esperienza e una certificazione delle competenze, in una logica di progressione di carriera».

il celeberrimo film “*The help*”) ma anche il lavoro di cura (si pensi al recente film “Quasi amici” ispirato a una storia vera che ha come protagonista un badante e il suo assistito). L’evoluzione è avvenuta anche nel linguaggio ⁽¹⁶⁰⁾ e nelle etichette che nel tempo sono state utilizzate per riferirsi a tali figure. Si è infatti passati dal termine servetta ⁽¹⁶¹⁾, a domestica a collaboratrice familiare (colf) e, seppur più lentamente anche il termine badante ⁽¹⁶²⁾ sta lasciando spazio a quello di assistente familiare. Anche i provvedimenti normativi e le scelte del legislatore che è intervenuto in questo delicato settore sociale in modo diverso rispetto ad altri settori lavorativi hanno indubbiamente inciso nella costruzione della figura professionale della badante, dei suoi contenuti professionali e nella diffusione di un immaginario collettivo circa il suo ruolo e la sua stereotipizzazione. Oltre a questi aspetti risiedono anche fattori di carattere culturale che prediligono la cura delle persone anziane, seppur in “mani altre”, all’interno del contesto domestico che per l’anziano e per la famiglia

⁽¹⁶⁰⁾ Il linguaggio, infatti, non è mai neutrale. P. Berger, B. Berger, *Sociologia*, Il Mulino, 1987, pp. 95-96, hanno sostenuto che «il linguaggio è molto probabilmente la istituzione fondamentale della società, oltre ad essere la prima istituzione che l’individuo incontra nel corso della sua vita. È fondamentale perché tutte le altre istituzioni, quali che siano i loro vari scopi e caratteristiche, crescono sui modelli regolatori fondamentali del linguaggio. Lo stato, l’economia e il sistema scolastico, qualunque sia per altri aspetti la loro natura, dipendono da un edificio linguistico di classificazione, di concetti e di imperativi per le azioni individuali. Ciò vuol dire che essi dipendono da un mondo di significati che è stato costruito attraverso il linguaggio e che si può mantenere solo con il linguaggio». Nel caso specifico delle badanti si rimanda a L. Zanfrini, *La rivoluzione incompiuta. Il lavoro delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*, Roma, Edizioni Lavoro, 2005.

⁽¹⁶¹⁾ L. Besozzi Pogliano, *op. cit.*, 2019, pp. 4-6, ha mostrato precisamente una evoluzione terminologica e conseguentemente di riconoscimento sociale della figura della colf. Riprendendo alcuni articoli contenuti nelle principali testate giornalistiche, l’A. ha rilevato che attorno agli anni Sessanta del Novecento la figura veniva etichetta come “servetta”.

⁽¹⁶²⁾ Badante è il termine ancora oggi più comunemente diffuso per riferirsi alla figura dell’assistente familiare che, secondo alcuni studiosi racchiude una svalorizzazione del lavoro svolto da queste donne e dell’insieme di competenze necessarie. F. Della Puppa *Far parte della famiglia? Esperienze professionali e condizioni socio-lavorative delle lavoratrici della cura immigrate*, in F. Miele, E. M. Piras (A cura di), *Mettere la cura in pratica. Professioni e scene della cura fuori dagli ospedali*, Ledizioni LediPublishing, Milano, 2017, pp. 99-122, p. 101, per introdurre il tema riflette sul termine comunemente utilizzato per riferirsi alle lavoratrici che si occupano della cura in ambito domestico, specificando che «“badanti” è il termine con cui, nel linguaggio comune, vengono definite le assistenti familiari. Tale participio presente, adottato acriticamente dal linguaggio burocratico-amministrativo, giuridico, dei servizi e anche scientifico, è fortemente ideologico. Oltre a legittimizzare le disuguaglianze di genere e a occultare i limiti del welfare (Borchorst e Siim, 2002; Kvist e Peterson, 2010; Lewis, 1992; Williams e Gavanas, 2008), infatti, rappresenta in modo parzialmente falsificato i rapporti sociali di cui sono protagoniste le lavoratrici in questione. Questa definizione, infatti, comporta l’occultamento delle reali condizioni della loro professione, riducendo il complesso lavoro di cura a una semplice forma di “sorveglianza” e rappresentando l’assistenza alla persona non come una delle poche nicchie occupazionali nelle quali alle donne immigrate è informalmente consentito l’inserimento lavorativo, ma come la professione per la quale queste lavoratrici sarebbero “naturalmente inclini”. Il termine “badante”, dunque, comporta una traduzione riduttiva della professione: assistere una persona spesso gravemente in ferma e non autosufficiente, offrirle le proprie cure e – attraverso un disciplinato lavoro emozionale (Hochschild, 1979; 1983; 2000) – il proprio affetto, costituisce un adempimento che va ben oltre al semplice “badare”, comportando la messa in campo di un intreccio fra gesti antichi e competenze moderne. L’assistenza, infatti, implica complesse conoscenze infermieristiche e paramediche, non contemplate dal Ccnl, ma quasi sempre richieste dalla famiglia datrice di lavoro e necessarie per il benessere dell’assistito».

rappresenta un forte motivo di ancoraggio affettivo e di protezione al passato e presente contesto familiare ⁽¹⁶³⁾.

2.2 La risposta dell'attore pubblico

2.2.1 Lo Stato/il legislatore

Lo Stato in virtù del suo tradizionale ruolo di promozione di un assetto di regole anche su questioni legate al lavoro, incide inevitabilmente nel processo di costruzione dei mestieri e della relativa professionalità. Nel caso dei profili professionali addetti all'assistenza delle persone nel settore del lavoro domestico privato di cura questa funzione non è esplicitata con l'istituzione di un ordine o un albo ⁽¹⁶⁴⁾ ma attraverso provvedimenti normativi su questioni di diversa natura che hanno però egualmente una incidenza nella definizione dei contenuti professionali e nel riconoscimento delle figure.

In questa prospettiva un riferimento importante è rappresentato dalla Legge Fornero (legge 92/2012) ⁽¹⁶⁵⁾, art. 4 comma 67, che ha sancito per la prima volta la raccolta di tutti gli standard di qualificazioni e competenze certificabili in *“repertori codificati a livello nazionale o regionale, pubblicamente riconosciuti e accessibili in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali”* e ha rimandato all'importanza di creare un decreto legislativo attuativo per definire l'operatività del sistema nazionale di certificazione delle competenze e dei criteri per la definizione e l'aggiornamento del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali. Infatti, un atto normativo importante è il decreto attuativo della legge 92/2012 e cioè il d.lgs. 13/2013 che all'articolo 8 decreta l'istituzione del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali (realizzato nella forma di un atlante interattivo online) ⁽¹⁶⁶⁾ che nonostante il suo attuale scarso funzionamento, testimoniato anche dai suoi evidenti limiti segnalati sin nella fase di ideazione da parte del legislatore ⁽¹⁶⁷⁾, rappresenta un dataset nel quale è

⁽¹⁶³⁾ Sull'importanza della dimensione domestica come spazio di cura, P. Taccani, *Da mani familiari a mani altre*, in S. Pasquinelli, G. Rusmini (A cura di), *op. cit.*, Ediesse, 2013, pp. 75-92.

⁽¹⁶⁴⁾ D.P.R. n.137/2012, *Regolamenti recante riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148.*

⁽¹⁶⁵⁾ Il rimando è alla legge Fornero, con riferimento all'art. 4, specificatamente dai commi 51 a 61 e da 64 a 68. Brevemente si ricorda che tale legge ha di fatto recepito le direttive europee sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, nonché sul processo di integrazione europea con specifico riferimento alla mobilità transnazionale, alla armonizzazione nella definizione delle professioni, ma anche la spinta politica verso un'area di cooperazione europea in materia di istruzione e formazione, dove i titoli e le qualificazioni siano facilmente riconoscibili, traducibili e spendibili da un sistema nazionale a un altro, da un mercato del lavoro a un altro, introducendo imponentemente il tema della certificazione delle competenze.

⁽¹⁶⁶⁾ <https://atlantelavoro.inapp.org>.

⁽¹⁶⁷⁾ Sul punto di veda U. Buratti, *Un repertorio nazionale “unico” solo in apparenza*, pp.34-37, in U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio*

possibile individuare i riferimenti, in termini di competenze, conoscenze e abilità, dei profili professionali oggetto di indagine. Il quadro nazionale costituisce allo stato attuale una sottosezione dell'area Atlante e qualificazioni dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp, che attualmente in Italia rappresenta la sola strutturazione pratica ed esplicita del repertorio nazionale. Le qualificazioni riconducibili alla figura dell'assistente familiare sono state individuate in dodici regioni e nella provincia autonoma di Trento. Si osserva nel dettaglio l'utilizzo di uno schema classificatorio comune (secondo gli standard del D.M. del 30 giugno 2015), basato su competenze, conoscenze e abilità, per riferirsi alle singole figure ma l'utilizzo di denominazioni e registri differenti per riferirsi di fatto alla medesima figura. Andando oltre le differenze esistenti si rileva per tutte le regioni una particolare insistenza sulle competenze tecniche legate alla cura, anche igienico-medica dell'assistito e, su competenze trasversali connesse alla relazione emotiva e sociale con lo stesso. Tale esplicitazione consente di rilevare l'esistenza e necessità di una specifica professionalità della figura. Nel QNQR sono previste anche denominazioni connesse alla cura e assistenza dei minori. Il riferimento è qui al profilo della *tagesmutter* (o anche definito operatore domiciliare all'infanzia) e della baby-sitter (diversamente etichettata come "tata familiare"). Le due figure detengono una diversa professionalità, avendo la prima un maggiore approccio pedagogico ed educativo.

Un altro riferimento normativo che ha un impatto nella costruzione e individuazione delle figure addette all'assistenza delle persone è la legge 4/2013, recante *Disposizioni in materia di professioni non organizzate* ⁽¹⁶⁸⁾, che ha riconosciuto un ruolo specifico per la normazione tecnica nella regolazione dei profili professionali nell'area delle professioni, ma ha anche dato avvio a diversi processi di riconoscimento mediante attestazione di qualità dei servizi professionali da parte delle associazioni di riferimento, nell'ambito di una valorizzazione, in generale, del ruolo di queste ultime sul fronte della costruzione degli standard professionali di riferimento per le professioni. Relativamente a questo settore, ciò ha fornito una identità e riconoscimento, attraverso diversi strumenti, a diverse figure, oltre a quelle già prima richiamate e oggetto di normazione tecnica, tra cui la *tagesmutter*.

2013, n. 13, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 6, 2013, che mette in evidenza la mancanza di uniformità poi necessaria ad avviare il processo pubblico di certificazione delle competenze. Si rimanda anche ai punti critici che erano già stati segnalati da L. Rustico, M. Tiraboschi, *Standard professionali e standard formativi*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè editore, pp. 423- 444, a proposito dei repertori regionali in termini di eterogeneità dei linguaggi ed esperienze nelle diverse zone del paese.

⁽¹⁶⁸⁾ Per una analisi accurata si rimanda a L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2020.

Tabella 1. Figure professionali riconducibili al profilo di assistente familiare contenuti nei QNQR

Regione	Denominazione figura	Competenze	Conoscenze e abilità caratterizzanti (*)
Abruzzo	Assistente familiare	<p>Accudire l'assistito/a nella cura della propria persona; Preparare e somministrare i pasti ed i farmaci prescritti; Governare la casa e garantire l'igiene degli ambienti; Favorire la fruizione dei servizi e l'integrazione sociale dell'assistito; Utilizzare specifici protocolli per mantenere la sicurezza dell'utente;</p>	<p>Tecniche di mobilitazione e trasporto di persone non autonome nei movimenti; Utilizzare accorgimenti atti a prevenire sindromi da immobilizzazione e allettamento; Il farmaco: posologia e somministrazione; Utilizzare tecniche per la somministrazione dei cibi differenziate secondo la patologia dell'assistito.</p>
Basilicata	Operatore per l'assistenza familiare	<p>Cura degli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro; Organizzazione, igiene e governo dell'ambiente domestico del disabile; Accompagnamento, compagnia e altre mansioni di supporto della persona; Governo della casa; Cura dei bisogni fondamentali della persona; Organizzazione, igiene e salubrità dell'ambiente di vita dell'anziano.</p>	<p>Criteri e metodi per la valutazione dei rischi; Applicare le misure di tutela e prevenzione; Elementi di igiene e profilassi; Elementi di calcolo e di contabilità minima; Disbrigare pratiche burocratiche necessarie all'assistito; Applicare tecniche di gestione delle emozioni;</p>
Campania	Operatore per l'assistenza familiare	<p>Organizzazione, igiene e salubrità dell'ambiente di vita dell'anziano; Governo della casa; Organizzazione, igiene e governo dell'ambiente domestico del disabile; Cura dei bisogni fondamentali della persona; Accompagnamento, compagnia e altre mansioni di supporto della persona.</p>	<p>Elementi di base di tecnica di gestione delle emozioni; Elementi di base di tecnica dell'animazione; Nozioni di primo soccorso; Supportare e agevolare l'utente nella mobilità; Supportare e agevolare l'utente nella vestizione.</p>
Friuli-Venezia Giulia	Supporto all'assunzione dei pasti	<p>Supporto nell'assunzione dei pasti.</p>	<p>Tecniche di supporto e strumenti per l'assunzione dei cibi in</p>

			relazione alle diverse possibili problematiche presenti (es. problemi di masticazione, deglutizione); Effettuare manovre e tecniche per facilitare l'assunzione di cibo.
	Sostegno alla socializzazione e alla mobilità	Sostegno alla socializzazione e alla mobilità.	Mappa del territorio: servizi e opportunità; Predisporre attività ricreative nel corso della giornata a partire dalle richieste e dalle propensioni della persona.
Lazio	Assistente familiare	Accudimento dell'assistito nella deambulazione, nella cura della persona e nel rispetto delle prescrizioni mediche; Cura dell'igiene degli ambienti, adottando comportamenti atti a prevenire la trasmissione di malattie e gli incidenti domestici; Assistenza alla preparazione ed all'assunzione dei cibi; Supporto all'assistito, alla famiglia e nelle relazioni con il contesto sociale e dei servizi.	Applicare le tecniche per il trasferimento in carrozzella; Gestire la propria attività con riservatezza, rispettando i diritti ed i bisogni fondamentali delle persone in situazione di malattia e di disagio fisico/psichico/sociale; Principali preparazioni e menù; Tecniche volte a rassicurare, confortare, ottenere la collaborazione, stimolare l'autostima; La gestione delle emozioni, dello stress e la capacità di ascolto; Modalità di organizzazione della comunicazione, in rapporto al contesto di riferimento, agli obiettivi, alle caratteristiche degli interlocutori/destinatari.
Liguria	Assistente familiare	Essere in grado di effettuare la cura e l'accompagnamento dell'assistito; Essere in grado di mantenere condizioni di pulizia e sicurezza degli ambienti domestici.	Educazione alimentare; Caratteristiche psicofisiche di persone con diversi livelli di autosufficienza; Applicare tecniche di preparazione dei cibi;

			Applicare modalità di comunicazione partecipata con l'utente non autosufficiente.
Piemonte	Assistente familiare	Supportare la persona nelle attività domestico alberghiere e igienico ambientali; Assistere la persona nella soddisfazione dei bisogni primari e nella gestione degli interventi igienico-sanitari.	Elementi di igiene ambientale a domicilio: pulizia della casa e cura della biancheria; identificare i rischi professionali in relazione al lavoro di cura; Individuare i bisogni non soddisfatti della persona assistita.
Provincia Autonoma di Trento	Operatrice/ore per l'assistenza a domicilio	Supportare le persone con diversi livelli di autosufficienza psicofisica nelle attività di vita quotidiana; Costruire relazioni di fiducia e di rispetto reciproco con l'assistito e con i diversi attori coinvolti; Realizzare la sicurezza e il comfort della persona e dell'ambiente domestico.	Principi di una sana alimentazione; Cenni sulle tipologie di disabilità più diffuse; Rispettare i ritmi fisiologici della persona e delle sue abitudini; Principali servizi presenti sul territorio; Ascoltare la persona assistita, rispondendo alle sue esplicite o indirette richieste di relazione. Principali detergenti e disinfettanti per la casa.
Puglia	Operatore/operatrice per le attività di assistenza familiare	Assistenza alla persona nella attività della vita quotidiana (ADL - Autonomy Daily Living); Intervento di supporto nelle attività domestiche e igienico sanitarie; Collaborazione alle attività di assistenza sociosanitaria all'utente.	Programmare e proporre alla persona attività che promuovano l'autosufficienza della persona nelle operazioni quotidiane (terapie semplici), favorendo e rafforzando la sua autostima; Supportare la persona nel processo di relazione sociale, rieducazione incoraggiando la partecipazione ad iniziative di relazione con l'esterno; Responsabilità connesse al lavoro di assistenza e

			principi di deontologia professionale.
Sardegna	Assistente familiare (badante)	Supporto e assistenza alla persona nella vita di relazione; Operazioni di supporto nella gestione domestica.	Nozioni di base relative alle tecniche di ascolto per stabilire una appropriata relazione con l'assistito; Adottare precauzioni idonee per ridurre i rischi in ambiente domestico;
Sicilia	Assistente familiare	Supportare la persona nelle attività domestico alberghiere e igienico ambientali; Assistere la persona nella soddisfazione dei bisogni primari e nella gestione degli interventi igienico-sanitari.	Elementi di osservazione e comunicazione; Riconoscere i segnali/sintomi di disagio della persona assistita; Aiutare la persona nelle attività di assistenza sanitaria (parametri vitali, semplici interventi di primo soccorso, medicazioni semplici, assunzione dei farmaci, utilizzo degli apparecchi medicali di semplice uso)
Umbria	Assistente familiare	Esercitare un'attività lavorativa in forma dipendente o autonoma; Esercitare la professione di Assistente familiare; Identificare i bisogni alla base dell'intervento di assistenza familiare; Gestire la relazione con i beneficiari dei servizi di assistenza familiare; Contribuire alla cura, all'igiene ed al movimento della persona assistita; Preparare e somministrare pasti; Favorire la realizzazione della vita sociale della persona assistita; Effettuare le attività domestiche di base e mantenere le condizioni di igiene e sicurezza degli spazi utilizzati;	Differenze tra l'approccio medico e l'approccio sociale alla disabilità; Elementi di geriatria e gerontologia; Definire con il datore di lavoro la gestione dell'eventuale budget destinato alla spesa corrente per l'assistito; Saper cogliere i differenti bisogni psico-fisici e le difficoltà della persona; Aspetti psicologici relativi al rapporto con l'assistente (vergogna, pudore, senso di colpa, dipendenza, ...);

		Valutare la qualità dei servizi offerti in ambito di animazione/assistenza sociale.	Elementi di base della comunicazione, con particolare riferimento alle modalità di dialogo con persone che presentano diversi livelli di autosufficienza e patologie varie che possono compromettere la comunicazione
Veneto	Operatore di assistenza familiare	Assistere la persona nelle attività della vita quotidiana; Supportare l'integrazione sociale della persona; Realizzare la preparazione e l'assistenza all'assunzione di cibi; Curare l'igiene dell'ambiente di vita della persona assistita.	Ascoltare ed interpretare gli effettivi bisogni della persona assistita all'interno dello spazio abitativo e in relazione alle sue condizioni psico-fisiche ponendo attenzione alla sua biografia e riconoscendo anche eventuali richieste/bisogni non esplicitati; Principali riferimenti normativi in materia di sicurezza sul lavoro per quanto concerne l'assistenza alla persona nelle attività di vita quotidiana.

(*) La tabella si limita a una sintesi delle conoscenze e abilità/capacità presenti nell'Atlante
Fonte: Rielaborazione dati dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp, voce Atlante e qualificazioni.

2.2.2 Il mondo della formazione professionale

Il panorama della formazione destinata alle figure che si occupano della assistenza alle persone all'interno delle mura domestiche è costituito da una pluralità di corsi di formazione professionale che forniscono, nella maggior parte dei casi attestazioni che confermano la partecipazione al corso e il suo superamento (è prevista una prova o un test finale oltre che la partecipazione a quasi tutte le ore di lezione). Gli enti che promuovono, organizzano ed erogano i corsi di formazione per badanti e baby-sitter sono di varia natura. Ritroviamo infatti centri di formazione professionale accreditati, agenzie per il lavoro, start up, enti bilaterali.

Facendo una ricerca libera sul web, digitando “corsi professionali per badanti e baby sitter”, emergono diversi risultati. Non potendo riportare una mappatura completa ed esaustiva di tutti i corsi, dal momento che non esiste un unico portale che raccoglie

tutti i percorsi, si è qui deciso di riportare l'esempio dei tre corsi che dalla ricerca web appaiono per primi. Chi scrive segnala ed è consapevole del possibile limite di aver approfondito soltanto tre esperienze ma esse permettono di rappresentare la varietà esistente nel panorama della formazione rivolta a queste figure.

Il primo corso analizzato è quello di My Colf ⁽¹⁶⁹⁾ realizzato dall'associazione PROMOS, Ente accreditato dall'Associazione Nazionale di Datori di Lavoro Domestico Nuova Collaborazione. My Colf organizza corsi di formazione per Colf-generico polifunzionale, badanti e baby-sitter. Il corso per colf polifunzionale è costituito da 40 ore di lezione che permettono di accedere alle 24 ore per acquisire l'attestato di badante o baby-sitter. I corsi vengono realizzati in modalità mista (online e in presenza) in diverse città italiane. Il corso, secondo quanto riportato nel sito, si basa sul manuale operativo approvato da Ebincolf, l'Ente Bilaterale Nazionale del Comparto Datori di Lavoro Collaboratori familiari ⁽¹⁷⁰⁾. Il requisito per l'iscrizione ai corsi è la padronanza della lingua italiana. La partecipazione ad almeno l'80% delle ore di lezione e il superamento di un test finale di apprendimento permette di ottenere un attestato di partecipazione. Al termine del corso e con l'ottenimento dell'attestato i professionisti che hanno anche maturato almeno 12 mesi, negli ultimi 36, di esperienza lavorativa certificata come assistente domiciliare/familiare, possono sostenere l'esame di certificazione nazionale promosso da Ebincolf, per poter usufruire delle garanzie offerte dal CCNL.

Sul sito di My Colf è possibile consultare gli argomenti di cui si costituisce ciascun corso di formazione e individuare quelle che dovranno essere le competenze possedute da questi professionisti. La considerazione dei temi trattati consente di rilevare come tali corsi costruiscono la professionalità delle figure professionali.

Il corso per colf generico polifunzionale ⁽¹⁷¹⁾, che è condizione necessaria per accedere ai corsi di specializzazione per badanti e baby-sitter, si compone di 10 moduli, suddivisi in 4 aree: (1) la cura della casa, (2) il guardaroba, (3) la cucina, (4) il ruolo. L'area relativa alla cura della casa è realizzata in 3 moduli: "le pulizie", "la casa sicura", "salute e cura delle piante da appartamento e gestione degli animali domestici". L'area "il guardaroba" si compone di 2 moduli: "il bucato" e "stendere e stirare". Nell'area "la cucina" sono invece raggruppati 3 moduli: "la spesa e la conservazione degli alimenti", "cucinare e servire i pasti" e "lavare le stoviglie". Nell'ultima area "il ruolo" sono presenti 2 moduli "l'identità professionale" e "legislazione e diritto". Per ogni modulo sono anche specificati i relativi contenuti che definiscono specificatamente gli argomenti trattati.

⁽¹⁶⁹⁾ <https://mycolf.org>.

⁽¹⁷⁰⁾ <https://ebincolf.it>.

⁽¹⁷¹⁾ <https://mycolf.org/wp-content/uploads/2022/05/INDICE-COLF.pdf>.

Tabella 2. Corso My Colf per colf generico polifunzionale

Area 1. La cura della casa		
<p style="text-align: center;"><u>Modulo 1 – Le pulizie</u></p> <p>1A. Le pulizie quotidiane e in profondità.</p> <p>1B. Prevenzione degli incidenti domestici legati alle sostanze chimiche. Lettura delle etichette.</p> <p>1C. Materiale di consumo e strumenti per le pulizie.</p> <p>1D. L'aspirapolvere.</p> <p>1E. L'igienizzazione del bagno.</p> <p>1F. L'igienizzazione della cucina</p> <p>1G. La pulizia delle pertinenze di casa</p> <p>1H. La raccolta differenziata</p> <p>1I. Le pulizie specialistiche degli oggetti di valore e metalli</p>	<p style="text-align: center;"><u>Modulo 2- La casa sicura</u></p> <p>2A. Una casa in sicurezza</p> <p>2B. La movimentazione dei carichi</p> <p>2C. L'utilizzo in sicurezza di scale e sgabelli</p> <p>2D. L'impianto elettrico domestico</p> <p>2E. L'impianto del gas</p>	<p style="text-align: center;"><u>Modulo 3 - Salute e cura delle piante da appartamento e gestione degli animali domestici</u></p> <p>3A. Salute e cura delle piante da appartamento</p> <p>3B. Gestione degli animali domestici</p>
Area 2. Il guardaroba		
<p style="text-align: center;"><u>Modulo 4 – Il bucato</u></p> <p>4A. Fare il bucato in lavatrice</p> <p>4B. La lavatrice</p> <p>4C. Lavare a mano</p>	<p style="text-align: center;"><u>Modulo 5 - Stendere e stirare</u></p> <p>5A. Come stendere il bucato</p> <p>5B. L'asciugatrice</p> <p>5C. La stiratura</p> <p>5D. Il ferro da stiro</p> <p>5E. Come stirare e piegare una camicia</p> <p>5F. Come stirare e piegare una t-shirt</p> <p>5G. La sistemazione degli indumenti nell'armadio</p>	
Area 3. La cucina		
<p style="text-align: center;"><u>Modulo 6 - La spesa e la conservazione degli alimenti</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Modulo 7 - Cucinare e servire i pasti</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Modulo 8 - Lavare le stoviglie</u></p>

6A. La spesa intelligente	7A. Elementi base per una corretta alimentazione	8A. Lavare in automatico o a mano?
6B. Conservazione degli alimenti in dispensa	7B. Gli elementi di igiene e sicurezza degli alimenti	8B. Lavaggio manuale delle stoviglie
6C. Gli alimenti deperibili e la loro conservazione	7C. Gli strumenti per cucinare	8C. Lavaggio in lavapiatti
6D. Il frigorifero	7D. Gli elettrodomestici della cucina	8D. La lavapiatti (lavastoviglie)
6E. Il congelatore (freezer)	7E. In cucina: tecniche di cottura	8E. I detersivi da banco ed ecologici
	7F. Servire i pasti	
	7G. Come apparecchiare la tavola	
Area 4. Il ruolo		
<u>Modulo 9 - L'identità professionale</u>	<u>Modulo 10 - Legislazione e diritto</u>	
9A. La consapevolezza del ruolo	10A. Il contratto collettivo nazionale sul lavoro domestico	
9B. I luoghi e i tempi del lavoro	10B. Cassa Colf e prestazioni sanitarie integrative	
	10C. Le condizioni di assunzione per i lavoratori stranieri e il permesso di soggiorno	
	10D. La responsabilità penale	

Fonte: programma disponibile online, consultabile e scaricabile sul sito Mycolf ⁽¹⁷²⁾.

Il corso per colf specializzazione baby-sitter ⁽¹⁷³⁾, al quale è possibile iscriversi dopo aver superato il corso per colf generico polifunzionale, è strutturato in 4 moduli: (1) il ruolo della baby-sitter e la relazione con il bambino, (2) le uscite con il bambino fuori dall'abitazione, (3) la cura e l'accudimento del bambino da parte della baby-sitter, (4) elementi di base di gestione dell'emergenza. Per ogni modulo sono riportati i contenuti che definiscono specificatamente gli argomenti trattati.

⁽¹⁷²⁾ Si rimanda alla nota precedente.

⁽¹⁷³⁾ <https://mycolf.org/wp-content/uploads/2022/05/INDICE-BABY-SITTER.pdf>.

Tabella 3. Corso My Colf per specializzazione baby-sitter

<p><u>Modulo 1 - Il ruolo della baby-sitter e la relazione con il bambino</u></p>	<p>1A. Chi è la baby-sitter?</p> <p>1B. Responsabilità, compiti e competenze personali della baby-sitter</p> <p>1C. Le tappe fondamentali dello sviluppo del bambino</p> <p>1D. Le principali teorie di psicologia dell'età evolutiva</p> <p>1E. L'attaccamento baby-sitter e bambino</p> <p>1F. La comunicazione con i bambini e da parte dei bambini</p> <p>1G. Il gioco e le attività ludiche</p> <p>1H. I compiti scolastici a casa</p> <p>1I. Importanza delle regole</p>
<p><u>Modulo 2 - Le uscite con il bambino fuori dall'abitazione</u></p>	<p>2A. Accompagnare il bambino</p> <p>2B. Educazione e sicurezza stradale</p> <p>2C. Il trasporto pubblico urbano e locale</p> <p>2D. Andare al parco-giochi e a scuola</p> <p>2E. I più comuni dispositivi di puericultura pesante per il trasporto dei bambini</p>
<p><u>Modulo 3 - La cura e l'accudimento del bambino da parte della baby-sitter</u></p>	<p>3A. Vestire e spogliare il bambino</p> <p>3B. L'alimentazione prima e dopo lo svezzamento</p> <p>3C. L'igiene quotidiana</p> <p>3D. Il sonno</p>
<p><u>Modulo 4 - Elementi base di gestione dell'emergenza</u></p>	<p>4A. Numeri da chiamare in caso di emergenza</p> <p>4B. Incidenti ed emergenze più comuni in età pediatrica</p> <p>4C. Reati configurabili nel rapporto di lavoro di baby-sitter</p>

Fonte: programma disponibile online, consultabile e scaricabile sul sito Mycolf ⁽¹⁷⁴⁾.

⁽¹⁷⁴⁾ Si rimanda alla nota precedente.

Il corso per colf specializzazione badanti ⁽¹⁷⁵⁾, al quale è possibile iscriversi dopo aver superato il corso per colf generico polifunzionale, è strutturato in 3 moduli: (1) la relazione con l'anziano e il disabile, (2) l'accompagnamento fuori dell'abitazione, (3) la cura della persona. Per ogni modulo sono riportati i contenuti che definiscono specificatamente gli argomenti trattati.

Tabella 4. Corso My Colf per specializzazione badanti

<p><u>Modulo 1 - La relazione con l'anziano e il disabile</u></p> <p><i>Effettuare la compagnia e la vigilanza all'anziano e al disabile</i></p>	<p>1A. La figura della badante: profilo, ruolo e compiti</p> <p>1B. Caratteristiche della persona anziana e del disabile</p> <p>1C. La relazione con la persona assistita</p> <p>1D. Contribuire a preservare il più possibile l'autonomia delle persone non autosufficienti</p> <p>1E. La gestione delle situazioni di emergenza</p> <p>1F. Principi di diritto penale nel rapporto con le persone non autosufficienti</p>
<p><u>Modulo 2 - l'accompagnamento fuori dell'abitazione</u></p> <p><i>Accompagnare l'anziano o il disabile nelle passeggiate e nelle altre commissioni fuori dell'abitazione</i></p>	<p>2A. Importanza della vita sociale e delle uscite nel territorio</p> <p>2B. Le modalità per stimolare e supportare la deambulazione anche con ausili</p> <p>2C. Mettere in atto gesti e posture corrette</p> <p>2D. La gestione degli spostamenti con l'uso di mezzi pubblici o a piedi</p>
<p><u>Modulo 3 - La cura della persona</u></p> <p><i>Effettuare le attività di cura e di pulizia dell'anziano o del disabile, compresa la somministrazione dei pasti e dei medicinali, nel caso in cui ciò non sia riservato al personale sanitario</i></p>	<p>3A. La cura dell'igiene personale dell'assistito in funzione delle condizioni psico-fisiche</p> <p>3B. L'aiuto nell'espletamento delle funzioni fisiologiche</p> <p>3C. Tecniche d'idratazione</p> <p>3D. Preparazione e somministrazione dei pasti</p> <p>3E. La somministrazione dei medicinali</p>

⁽¹⁷⁵⁾ <https://mycolf.org/wp-content/uploads/2022/05/INDICE-BADANTI.pdf>.

	3F. Curare la vestizione e la svestizione della persona
--	---

Fonte: programma disponibile online, consultabile e scaricabile sul sito Mycolf ⁽¹⁷⁶⁾.

Tali corsi, basandosi sul manuale operativo elaborato da Ebincolf, mostrano l'importante ruolo delle parti sociali nella definizione e costruzione della professionalità di queste figure professionali, di cui si approfondirà nei successivi paragrafi.

Il secondo corso professionale approfondito è quello di Badacare Srl, una start up che attraverso la piattaforma badacare.com ⁽¹⁷⁷⁾ favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro aiutando le famiglie nel processo di selezione del professionista adeguato alle loro esigenze. Dalla piattaforma online è possibile accedere ai servizi erogati dalla start up: servizio badante, formazione badante, paga e contributi e servizio pulizie. La formazione per badanti è organizzata da Badacare, in collaborazione con la società cooperativa sociale ANS (Anziani e non solo) ⁽¹⁷⁸⁾, attraverso tre diversi corsi:

- Corso per assistenza a persone fragili e non autosufficienti;
- Corso di assistenza alle diverse patologie;
- Valori di cura – un percorso online per umanizzazione delle cure

Il corso per assistenza a persone fragili e non autosufficienti è un corso di formazione online che ha come obiettivo l'apprendimento delle conoscenze tecniche, delle abilità pratiche operative e funzionali e delle competenze organizzative e relazionali. Dal sito è possibile anche visionare i contenuti principali del corso che sono: comprendere il ruolo di assistente familiare, orientarsi nel contesto sociale e professionale, conoscere le principali patologie dell'invecchiamento, assistere nella mobilità, assistere nell'igiene personale, assistere nella preparazione e nell'assunzione dei cibi, curare l'igiene degli ambienti, gestire l'emergenza, relazionarsi e comunicare e prevenire i rischi del lavoro domestico. Vi è poi il corso di assistenza alle diverse patologie e specificatamente composto da tre diverse specializzazioni: (1) assistere i malati di Parkinson; (2) Assistere i malati di ictus e (3) assistere persone con problematiche di demenza e decadimento cognitivo. I tre corsi, relativamente alle specificità delle singole malattie, affrontano tra gli argomenti: caratteristiche ed evoluzione della malattia, la rete dei servizi e il piano assistenziale individuale, assistere nella vita quotidiana (l'alimentazione, la respirazione, aspetti motori, la comunicazione e aspetti psicologici della cura). Il terzo corso, valori di cura – un percorso online per umanizzazione delle cure, è finalizzato a preparare i professionisti a un approccio umanistico alla cura

⁽¹⁷⁶⁾ Si rimanda alla nota precedente.

⁽¹⁷⁷⁾ <https://badacare.com>.

⁽¹⁷⁸⁾ <https://www.anzianienonsolo.it/online/>.

specificatamente insistendo su: promuovere la consapevolezza su come assistere persone fragili e non autosufficienti; riconoscere la centralità dello sviluppo umanistico degli operatori della cura al fine di potenziare la loro conoscenza ed efficacia; sviluppare abilità interpersonali relative a modalità di cura centrate sulla persona, con approccio umanistico, etico e relazionale. Il sito specifica quali saranno gli apprendimenti in esito da questi percorsi: diventare un badante, cosa significa; le mansioni della badante; la comunicazione con anziani, disabili e malati; comprendere i diritti di anziani, disabili e malati; promuovere l'indipendenza personale; comprendere comportamenti di abuso dei soggetti fragili; il corpo umano e il processo di invecchiamento; le principali malattie croniche; gestire situazioni e comportamenti difficili; primo soccorso: gestione di scottature e avvelenamento; primo soccorso: gestione degli attacchi di cuore; primo soccorso: gestione di ictus e ferite; primo soccorso: altre emergenze improvvise; controllo delle infezioni; misurazione dei principali valori di salute; rischi ambientali e di sicurezza sul lavoro; promuovere e mantenere una buona mobilità; nutrizione e idratazione; igiene della persona anziana, disabile e malata; aiuto nelle faccende domestiche; assistenza alla memoria dell'anziano nei malati di Alzheimer.

I corsi di formazione per badanti e baby-sitter sono organizzati anche da Assindatcolf⁽¹⁷⁹⁾, l'associazione nazionale dei Datori di Lavoro Domestico, in diverse città italiane. Il corso per baby-sitter qualificate, organizzato da Assindatcolf Servizi srl, ha una durata di 64 ore, a fronte della frequenza dell'80% delle ore, rilascia un attestato ed è valido come prerequisito per accedere all'esame di certificazione previsto dalla Norma Tecnica UNI 11766: 2019. I principali contenuti che verranno trattati nel corso sono: indicazioni nazionali per la sicurezza anti-covid in casa e DPI; la relazione con il bambino e i rapporti con la famiglia; le tappe della crescita del bambino; la situazione di emergenza e chiamare i soccorsi; igiene e cura, somministrazione dei pasti, accompagnamento; cura e pulizia della casa: organizzare e svolgere i lavori nel domicilio; laboratorio stiro e lavaggio dei capi, tenere il guardaroba; preparazione dei pasti secondo gli usi della famiglia; il CCNL, la deontologia professionale. Per baby-sitter è presente anche un corso online della durata di 24 ore, a fronte della frequenza dell'80% delle ore, rilascia un attestato ed è valido come prerequisito per accedere all'esame di certificazione previsto dalla Norma Tecnica UNI 11766: 2019, solo per chi ha già concluso un corso Colf 40 ore o Colf-badante della durata di 64 ore. I contenuti principali del corso sono: elementi di psicologia dell'età evolutiva; la relazione con il bambino e i rapporti con la famiglia; il gioco e lo sviluppo della creatività; i bambini vivaci, l'approccio positivo nelle difficoltà; igiene e cura, somministrazione dei pasti, accompagnare nelle attività; riconoscere la situazione di

⁽¹⁷⁹⁾ <https://formazione.assindatcolf.it/>.

emergenza e chiamare i soccorsi. Assindatcolf organizza anche corsi per badanti qualificate della durata di 64 ore, valido come prerequisito per l'esame di certificazione delle competenze previsto dalla Norma Tecnica Uni 11766:2019. I contenuti del corso sono: indicazioni nazionali per la sicurezza anti-covid in casa e DPI; cura e pulizia della casa: organizzare e svolgere i lavori nel domicilio; laboratori di stiro, tenere il guardaroba, lavare i capi di abbigliamento; laboratori di cucina, la preparazione dei pasti, il servizio in tavola; la relazione di aiuto con la persona anziana: l'invecchiamento; cura e igiene, mantenimento dell'autonomia e della dimensione sociale; supporto alla deambulazione e all'utilizzo di ausili; la gestione delle emergenze e la chiamata dei soccorsi; la deontologia professionale, identità professionale, il contratto collettivo e cassa colf. Per la partecipazione ai corsi sono richiesti cinque prerequisiti: aver compiuto 18 anni; avere i documenti di identità validi; essere in regola con il permesso di soggiorno se dovuto; avere le basi della conoscenza della lingua italiana; essere in possesso di Green Pass (se il corso è in presenza).

La consultazione di questi percorsi formativi mette in luce la varietà degli standard e delle modalità formative ad oggi esistenti che si sommano ai diversi corsi regionali.

2.3 L'autonomia collettiva: il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei profili professionali

Considerando i profili professionali esemplificati nei sei CCNL disaminati, si evince che cinque CCNL presentano riferimenti sia a figure addette all'assistenza delle persone sia a figure non addette all'assistenza diretta delle persone. Il CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare è l'unico che riporta soltanto figure che si dedicano alla cura delle persone all'interno delle mura domestiche e non indistintamente di tutte le figure che compongono la più generale gestione della casa che include attività che oscillano dall'assistenza alle persone, all'igiene, pulizia e riordino dell'ambiente casalingo fino alla gestione degli animali domestici. Nel dettaglio il CCNL ausilio familiare menziona: all'interno del capitolo dedicato ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i profili professionali dell'operatore d'aiuto e dell'operatore di servizi all'infanzia domiciliare (*tagesmutter*) e nel capitolo terzo sul rapporto di ausilio familiare subordinato le figure dell'assistente familiare e dell'istitutore scolastico/culturale. Invece, gli altri CCNL riportano indistintamente all'interno dei sistemi di inquadramento e classificazione figure addette e non addette all'assistenza delle persone.

Prestando attenzione soltanto alle figure che si occupano dell'assistenza alle persone, emerge che solo due CCNL, e cioè il CCNL del lavoro domestico e il CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare, esemplificano figure professionali che operano strettamente e meramente nel contesto domestico, in quanto gli altri menzionano profili professionali presenti anche in strutture pubbliche e private (medici, infermieri,

logopedisti, ecc.). Gli altri quattro CCNL riportano una pluralità di profili professionali addetti all'assistenza delle persone, menzionando confusamente figure strettamente addette alla *cure* e profili addetti alla *care* ⁽¹⁸⁰⁾. Più precisamente questi CCNL riconnettono indistintamente figure iscritte a ordini e albi (medici, infermieri, logopedisti, ostetriche), figure previste da altre normative nazionali e/o regionali (operatore sociosanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali; operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali, ecc.) e figure senza alcun specifico rimando normativo/istituzionale (addetto all'assistenza di base, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, assistente domiciliare, operatore generico di assistenza).

Oltre a queste tendenze, prendendo in considerazione le figure riconducibili ai profili della baby-sitter e della badante/assistente familiare si rileva l'utilizzo di una pluralità di registri da parte dei diversi sistemi di relazioni industriali per riferirsi a tali figure che rendono difficile un confronto tra le stesse. Per esempio, non è chiaro se il profilo dell'addetta/o all'assistenza di base, previsto nel CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sia equiparabile alle figure della addetta alla compagnia o dell'assistente familiare che assiste persone autosufficienti esemplificate nel CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico o alle figure dell'assistente familiare del CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare.

Rispetto ai contenuti professionali di quelle figure riconducibili al profilo della badante/assistente familiare e a quello della baby-sitter si rilevano delle differenze nei sei CCNL considerati. La differenza sostanziale consiste nella modalità di descrizione dei contenuti professionali e nel grado di dettaglio nella presentazione degli stessi: due CCNL ⁽¹⁸¹⁾ su sei riportano una spiegazione dettagliata dei profili esemplificati, negli

⁽¹⁸⁰⁾ Per una distinzione tra *care* e *cure* si rimanda a L. Speranza, *op. cit.*, 2019, pp. 1-12, p. 4 «le due aree sono guidate da logiche differenti: la prima (l'attività di cura, *cure*) attinge al patrimonio di conoscenze della medicina scientifica ed è guidata dai principi – parsonsiani – della razionalità, dell'universalità e della neutralità affettiva. La seconda (l'attività di assistenza, *care*) si basa, invece, su un patrimonio di conoscenze dallo statuto molto più incerto e controverso, messo addirittura in dubbio da chi, rifacendosi al modello familiare di sostegno, fondato su relazioni di tipo affettivo, rimarca, invece, gli aspetti di spontaneità, irrazionalità e istintualità ad essa collegati».

⁽¹⁸¹⁾ CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, all'art. 9 (inquadramento dei lavoratori su 4 livelli) esemplifica i profili professionali e per ciascuno di essi fa una breve descrizione circa la mansione. In ciascun livello vi è la presenza di due parametri retributivi, di cui uno superiore all'altro. Al livello super di ciascun livello sono contenute le figure professionali addette all'assistenza delle persone, ad eccezione del livello D super che contiene anche la figura del direttore di casa e del livello D che contiene la figura dell'istitutore. Ad ogni livello è presente l'esemplificazione dei profili professionali (addetto alla compagnia, assistente familiare, assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), istitutore, assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato)) e una breve descrizione circa la mansione. Nel CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare, al capitolo 2 – Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa – sono esplicitati due profili professionali: l'operatore d'aiuto e l'operatore di servizi all'infanzia domiciliare

altri è presente soltanto una descrizione generica riferita a tutte le figure appartenenti a un dato livello o una breve puntualizzazione negli allegati.

Come anticipato, seppur nei CCNL i mestieri vengano costruiti nella sezione dedicata al sistema di classificazione e inquadramento dei lavoratori, esistono anche altre sezioni nelle quali la contrattazione collettiva definisce la professionalità dei singoli profili e fornisce indicazioni nella delineazione dei profili professionali in termini di confini occupazionali, autonomia, responsabilità e competenze. Tra gli strumenti individuati, un primo posto è ricoperto dalla formazione che ha un indubbio ruolo nella costruzione della professionalità ⁽¹⁸²⁾. In tutti i sei CCNL è previsto il diritto allo studio ⁽¹⁸³⁾. La qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale sono aspetti trattati in specifici articoli di quattro CCNL sui sei analizzati. Il CCNL del lavoro domestico rappresenta un caso emblematico perché la formazione è uno strumento che definisce chiaramente le differenze tra i diversi profili professionali ⁽¹⁸⁴⁾.

Anche l'apprendistato è uno strumento che storicamente ha ricoperto un ruolo nella costruzione dei mestieri ⁽¹⁸⁵⁾ e anche attualmente gli è riconosciuta tale funzione. Ai sensi del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, articoli 41-47, alle parti sociali è riservata la facoltà di definire gli standard formativi per l'acquisizione delle competenze professionali finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale. Dei sei CCNL esaminati, quattro ⁽¹⁸⁶⁾ disciplinano l'apprendistato e

(Tagesmutter). Per entrambi i profili sono riportate: una descrizione introduttiva generale, le competenze professionali, i percorsi nei quali acquisire le competenze e le modalità di esecuzione dell'incarico. Il capitolo 3 del presente CCNL – rapporto di ausilio familiare subordinato, all'art. 2 punto 1 presenta le tre figure professionali che svolgono servizi di ausilio familiare di supporto alla persona, riportandone una breve descrizione.

⁽¹⁸²⁾ Per un approfondimento si rinvia a G. Impellizzieri, *Politiche attive del lavoro e contrattazione collettiva: una prima ricognizione*, in DRI, 1/XXXII, 2022, pp. 188-205.

⁽¹⁸³⁾ Il diritto allo studio è stato introdotto per la prima volta a metà degli anni Settanta del Novecento nel settore della meccanica. Per un approfondimento si rimanda a P. Causarano, "La Scuola di noi operai". *Formazione, libertà e lavoro nell'esperienza delle 150 ore*, in Rivista di Storia dell'Educazione, 1, 2016, pp. 141-158.

⁽¹⁸⁴⁾ Alla formazione viene dato un primo spazio a margine dell'inquadramento dei lavoratori in cui sono presenti delle note a verbale che riconoscono l'importanza della formazione per i profili professionali identificati. La formazione permette di accedere a un livello retributivo maggiore. Nel dettaglio, si può leggere che: (a) la formazione del personale per l'assistenza a persona non autosufficiente, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore. (b) ai fini del diritto all'inquadramento nel livello D super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne una copia. Tale CCNL all'art. 20 prevede i permessi per la formazione professionale.

⁽¹⁸⁵⁾ Per un approfondimento dettagliato sul tema in chiave storica si rimanda a M. Colombo, *Apprendistato e IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato*, in Professionalità Studi, 2, 2020, pp. 5-35.

⁽¹⁸⁶⁾ L'apprendistato è previsto nel CCNL per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, socio-sanitario ed educativo UNEBA, nel CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive, CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore

riportano per ciascun profilo una descrizione sintetica e una descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale ⁽¹⁸⁷⁾.

Gli enti bilaterali ⁽¹⁸⁸⁾ rappresentano un altro strumento ideato dalla contrattazione collettiva, che può concorrere anche alla costruzione e alla definizione dei contenuti professionali ⁽¹⁸⁹⁾. Tutti i CCNL prevedono al loro interno un ente bilaterale ⁽¹⁹⁰⁾ che ha tra le sue attività principali: promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione e riqualificazione professionale dei dipendenti e organizzare iniziative volte allo sviluppo e alla qualificazione dell'intero settore ⁽¹⁹¹⁾. Un ruolo in questo processo è svolto anche dalle Commissioni paritetiche nazionali che per come esplicitato nei diversi CCNL si devono occupare a vari livelli dell'aggiornamento dei profili professionali e delle professionalità ⁽¹⁹²⁾.

socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo; CCNL istituti socio-sanitari-assistenziali-educativi.

⁽¹⁸⁷⁾ Solo il CCNL istituti socio-sanitari-assistenziali-educativi, che disciplina l'apprendistato professionalizzante all'art. 24, non riporta i profili formativi dell'apprendistato che aiutano a meglio definire i contenuti professionali delle figure. Per un ulteriore approfondimento si rimanda a una considerazione minuziosa dei singoli CCNL e dei relativi profili in modo da poter apprezzare le specificità della costruzione dei contenuti professionali e formativi da parte dei diversi sistemi di relazioni industriali.

⁽¹⁸⁸⁾ Nel dettaglio per un approfondimento circa la natura di questi organismi si rimanda a G. Proia, *Enti bilaterali e riforma del mercato del lavoro*, in DL, 6, 2003, pp. 647-657, pp. 648-649 e S. Leonardi, *Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo*, in DLRI, n. 103, 2004, pp. 443 e ss.

⁽¹⁸⁹⁾ G. Proia, *op. cit.*, 2003, p. 649 specifica che successivamente a un primo sviluppo delle istituzioni bilaterali nei settori edile, artigianato, commercio e turismo, «sono state introdotte anche nel settore industriale, con particolare competenza per i problemi della formazione e dell'apprendistato e, più in generale, è stata acquisita la consapevolezza dell'idoneità di tale strutture anche in materia di controllo dei mercati settoriali del lavoro, prevedendo, tra le loro funzioni, anche finalità di studio e di osservazione dell'andamento dell'occupazione e dell'economia nelle diverse categorie, quali utili strumenti di supporto nella definizione delle politiche contrattuali».

⁽¹⁹⁰⁾ Il CCNL lavoro domestico all'art. 48 descrive le funzioni e la composizione dell'ente bilaterale Ebincolf; il CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare, nel capitolo I, all'art. 14, precisa che le parti hanno istituito l'Ente Bilaterale Nazionale di Ausilio familiare (EBINAF); il CCNL per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, socio-sanitario ed educativo UNEBA, all'art. 7 costituisce l'Ente Bilaterale Nazionale e gli Enti bilaterali regionali; Il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo prevede l'istituzione dell'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM. Il CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive sancisce all'art. 7 l'esistenza dell'ente bilaterale nazionale e regionale/territoriale.; infine Il CCNL Istituti socio-sanitari-assistenziali-educativi, all'art. 83 indica la realizzazione di un Ente Bilaterale Nazionale.

⁽¹⁹¹⁾ Rispetto all'effettiva operatività di tali organismi, seppur nel più ampio sistema delle relazioni industriali, si rimanda a M. Tiraboschi, *Per uno studio della contrattazione collettiva*, Adapt University Press, 2021, pp. 98 e ss.

⁽¹⁹²⁾ Nel dettaglio il CCNL lavoro domestico all'art. 46 prevede presso Ebincolf la costituzione di una commissione Paritetica Nazionale che ha diversi compiti tra i quali: esaminare le istanze delle Parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali. Il CCNL per il settore dei servizi di ausilio familiare, nel capitolo I, all'art. 4 dedicato alla formazione, al punto 1 specifica che è costituita una specifica commissione paritetica nazionale che si deve occupare delle tematiche connesse alla formazione e deve definire le priorità formative. Il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo all'art. 9, punto 2, lettera A, prevede un comitato misto paritetico nazionale che tra i compiti indicati ha: rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese; incentivare e promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione; promuovere iniziative in materia di formazione continua,

Tabella 5. Sintesi CCNL

CCNL	Addetti all'assistenza di persone	Profilo assistente familiare e altri profili assimilabili	Formazione e valorizzazione della professionalità
CCNL SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO, siglato da Fidaldo, Domina, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs, Federcolf	Addetto alla compagnia; Assistente familiare che assiste persone autosufficienti; Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter); Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato); Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato); Assistente familiare educatore formato; Istitutore.	È presente il riferimento specifico al profilo dell'assistente familiare, articolato in diverse figure a seconda dei compiti specifici. Tutti i lavoratori domestici vengono definiti genericamente "assistenti familiari" e sono inquadrati in 4 livelli.	Art. 20 - permessi per la formazione professionale Art. 23 - sul diritto allo studio
CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENT E DAI SETTORI SOCIO ASSISTENZIA LE, SOCIO-SANITARIO ED EDUCATIVO U.N.E.B.A., siglato da UNEBA (datoriale) e	Counseling Familiare; Psicopedagoga; Psicologo; Pedagogista; Terapista della riabilitazione; Assistente sociale; Infermiere; Vigilatrice d'infanzia; Educatore professionale; Animatore professionale; Operatore socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali; Operatore di assistenza;	Presente il profilo di Operatore di Assistenza.	Art. 35 - Diritto allo studio Art. 36 - Qualificazione, riquilificazione, aggiornamento professionale.

formazione e riqualificazione professionale, percorsi formativi previsti dal d.lgs. n. 81 del 2008, e successive integrazioni e/o modificazioni, anche in riferimento all'apprendistato ed ai conseguenti possibili stage e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi finalizzati ai medesimi scopi; predisporre progetti pilota di formazione professionale da realizzare a livello nazionale e/o territoriale; promuovere e coordinare, a livello nazionale e territoriale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con i Ministeri competenti, le Regioni ed altri Enti interessati; promuovere e coordinare a livello nazionale iniziative in materia di formazione. Alla lettera B del medesimo articolo, punto 2, sono previsti i Comitati Misti Paritetici Regionali ai quali, tra i vari compiti, viene indicato di: attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative del settore e rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL. Infine il CCNL Istituti socio-sanitari-assistenziali-educativi e il CCNL per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, socio-sanitario ed educativo UNEBA prevedono l'istituzione di una Commissione Paritetica Nazionale ma, secondo quanto esplicitato, non svolgono un ruolo attivo nella definizione di nuovi profili professionali o nella riqualificazione e definizione delle relative professionalità.

FP-CGIL, FISASCAT- CISL, FP-CISL, UILTUCS, UIL-FPL (sindacali)	Coordinatore Operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali; Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali.		
CCNL PER IL SETTORE DEI SERVIZI DI AUSILIO FAMILIARE, siglato da Professione in Famiglia, Casabase, Domus (datoriali) e Uil FPL, Associazione Professionale Tagesmutterdomus (sindacali)	Operatore d'aiuto; Operatore domiciliare all'infanzia; Tagesmutter; Assistente familiare; Assistente all'infanzia; Istitutore scolastico/culturale.	È presente il riferimento specifico al profilo dell'assistente familiare. L'inquadramento previsto (stabilito dall'art.3 al capitolo 3) gli attribuisce i livelli A1, A2, A3 e A4. Presente anche il profilo (assimilabile) dell'operatore di aiuto, il quale viene disciplinato dal capitolo 2.	CAPITOLO 2 Art. 2 - Profilo professionale dell'operatore d'aiuto CAPITOLO 3 Art. 4 - Formazione Art. 5 - Diritto allo studio
CCNL PER I LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO, ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO , siglato da ACGI Solidarietà, Federsolidarietà,	Operatore Socio Sanitario operante in servizi e strutture sociosanitarie; Animatrice/ore senza titolo; Assistente domiciliare e dei servizi tutelari; Operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base; Operatrice/ore tecnico dell'assistenza; Istruttrice/ore di attività manuali ed espressive; Assistente domiciliare e dei servizi tutelari; Operatrice/ore socio-assistenziale; Educatrice/ore senza titolo; Guida con compiti di programmazione; Animatrice/ore con titolo;	Il CCNL fa riferimento all'assistente domiciliare e dei servizi tutelari o all'operatrice/ore socio-assistenziale.	Art. 69 - Diritto allo studio Art.70 - Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

<p>Legacoopsociali (datoriale) e FP-CGIL, FP-CISL, Fisascat-CISL, FPL-UIL (sindacale).</p>	<p>Infermiera/re generica/o; Assistente all'infanzia con funzioni educative; Operatrice/ore dell'inserimento lavorativo; Educatrice/ore professionale; Assistente sociale.</p>		
<p>CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL SETTORE ASSISTENZIALE, SOCIO-SANITARIO E DELLE CURE POST – INTENSIVE, siglato da Agespi (datoriale) e Fisascat- Cisl, Uiltucs-UIL, Fpl-UIL, Fp-Cgil (sindacale)</p>	<p>Psicologo; Psicopedagogo; Pedagogo; Medico specialista fino a 24 mesi di anzianità; Terapista della riabilitazione; Fisioterapista; Fisiochinesiterapista; Logopedista; Psicomotricista; Terapista della neuro e psicomotricità della età evolutiva; Assistente sociale; Infermiere professionale; Vigilatrice d'infanzia; Infermiere pediatrico; Educatore professionale; Terapista occupazionale; Animatore professionale; Educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura; Infermiere generico; Operatore socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali; Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali; Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti; Operatore generico di assistenza formato con 24 mesi di anzianità nella struttura; Operatore di assistenza generica formato; Animatore-accompagnatore;</p>	<p>Il CCNL fa riferimento a diversi profili assimilabili a quello dell'assistente familiare: Operatore socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali; Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali; Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti; Operatore generico di assistenza formato con 24 mesi di anzianità nella struttura; Operatore di assistenza generica formato; Animatore-accompagnatore</p>	<p>Art. 35 - Diritto allo studio</p> <p>Art. 36 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale</p> <p>Art. 79 - Formazione continua (Fondo professioni)</p>

CCNL ISTITUTI SOCIO- SANITARI- ASSISTENZIA LI- EDUCATIVI, siglato da Agidae (datoriale) e Fisascac-Cisl, Fp-Cgil, Uiltucs (sindacale).	Assistente domiciliare; Operatrice/ore socioassistenziale; Addetto all'assistenza di base; Animatrice/ore; Educatrice/ore; O.S.S.; Infermiera/e; Assistente sociale; Psicologo; Logopedista;	Il CCNL fa riferimento all' assistente domiciliare e dei servizi tutelari o all' operatrice/ore socio-assistenziale.	Art. 24 – Apprendistato professionalizzante Art. 65 – Diritto allo studio Art. 66 – Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale
---	---	--	---

Fonte: sintesi principali contenuti dei CCNL.

2.3.1 Un focus longitudinale sul CCNL lavoro domestico

In ciascuno dei sei contratti collettivi nazionali è stato possibile rilevare il ruolo della contrattazione collettiva come istituzione del mercato del lavoro che dà forma ai mestieri e ai relativi profili professionali. Per meglio approfondire questo aspetto nella sua dimensione non soltanto statica ma storica e dinamica, è stata condotta una analisi longitudinale ⁽¹⁹³⁾ sul contratto collettivo del lavoro domestico analizzando tutti i CCNL ad oggi siglati ⁽¹⁹⁴⁾. Nei diversi rinnovi intervenuti sono state ricercate le evoluzioni del campo di applicazione del contratto, dei sistemi di classificazione e inquadramento dei lavoratori, della regolazione della formazione, del ruolo degli enti bilaterali e delle commissioni paritetiche. Non potendo in questa sede riportare nel dettaglio l'analisi effettuata, avendo tale contributo lo scopo di fornire una panoramica di tutti gli ambiti di costruzione dei profili professionali, si sottopongono però all'attenzione del lettore alcuni nodi essenziali e centrali per poter comprendere da un lato, ancora un volta, il ruolo centrale della contrattazione collettiva come attore propulsivo della costruzione dei mestieri e dall'altro approfondire lo spazio riconosciuto negli anni al tema della formazione e dei contenuti professionali delle figure addette alla cura delle persone.

⁽¹⁹³⁾ Senza alcuna pretesa di esaustività, per un approfondimento su tale metodologia di ricerca si rimanda a A. Caputo, C. Felaco, G. Punziano, *La ricerca trasversale e longitudinale nelle scienze sociali*, Franco Angeli, 2018.

⁽¹⁹⁴⁾ Il primo CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico è stato stipulato il 22 maggio 1974 tra Nuova Collaborazione e Federazione Nazionale del Clero Italiano lato datoriale e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uil e Federcolf lato sindacale. Nel tempo si sono succeduti i seguenti rinnovi: 1978, 1985, 1988, 1992, 1996, 2001, 2007, 2013 e 2020.

Ciò che preme rilevare è anzitutto che sin dal primo CCNL del 1974 sono esemplificati i profili professionali addetti all'assistenza delle persone. Ritroviamo infatti le seguenti figure: dama di compagnia, puericultrice, infermiere diplomato generico, assistente geriatrica domiciliare e la balia o bambinaia. Tali figure, seppur nel tempo abbiano acquisito nuove etichette e funzioni sono state da sempre al centro del CCNL a testimonianza di una risposta che la contrattazione collettiva ha fornito a un bisogno sociale di cura già ampiamente diffuso negli anni. A partire dalla ricostruzione realizzata da L. Besozzi Pogliano (2019), è stato possibile rilevare come le parti non soltanto abbiano sin da subito reso nota la varietà dei profili professionali che operano all'interno delle mura domestiche ma, abbiano anche convenuto sull'importanza di fornire a tali figure un riconoscimento e una dignità professionali. Uno dei principali nodi del dibattito tra le parti nei tavoli di discussione è stato il concetto di "professionalizzazione" dei lavoratori domestici ⁽¹⁹⁵⁾. Una tendenza prevalente e costante dal 1974 all'attuale rinnovo è che la professionalità delle figure che si occupano dell'assistenza alle persone è da sempre riconosciuta come superiore alle altre sia in termini di competenze professionali necessarie sia come retribuzione rispetto a quella dei profili professionali che si occupano più in generale della cura dell'ambiente domestico.

2.4 Il sistema privato

2.4.1 La certificazione dei profili professionali e la normazione tecnica UNI

Nell'elenco delle norme UNI relative alle attività professionali non regolamentate è presente il riferimento alla norma 11766, pubblicata nel dicembre 2019 che definisce i requisiti di competenza di tre profili professionali: colf, baby-sitter e badante. Nello specifico, per quanto riguarda i profili qui oggetto di analisi, si può leggere che le figure della baby-sitter e della badante, oltre a svolgere attività legate alla cura e alla pulizia della casa hanno dei compiti specifici che gli sono propri. La baby-sitter si occupa dell'assistenza dei bambini mentre la figura della badante è incaricata dell'assistenza di

⁽¹⁹⁵⁾ L. Besozzi Pogliano, *op. cit.*, in Effatà Editrice, Torino, 2019, p. 25, a proposito di un incontro per la stipula del primo CCNL avvenuto il 18 dicembre 2021, tra Nuova Collaborazione, Filai Cgil, Fisascat Cisl Vidacta-Uil e Federcolf, scrive che durante quella discussione Renato Di Marco della Fisascat-Cisl «dichiarò (...) che la posizione della Federcolf differiva dalla loro soprattutto per quanto riguarda il concetto di professionalizzazione: secondo le confederazioni, si poteva raggiungere esclusivamente con la pratica e non con il diploma. Clementina Barili (Federcolf) replicò con decisione, spiegando che il lavoro domestico richiedeva assai più preparazione di una volta, in quanto, nella maggioranza dei casi, la colf si trovava da sola nella casa dei datori di lavoro, a loro volta lavoratori, impossibilitati quindi a istruirla nelle sue mansioni. C'era poco da fare, la società stava cambiando rapidamente. Le confederazioni, inoltre, osteggiavano l'Albo professionale, invece tanto a cuore alla Federcolf in quanto ritenuto una garanzia per i datori di lavoro».

persone anziane e di persone con disabilità. Nel dettaglio la norma definisce i requisiti di conoscenza, abilità e competenza delle figure professionali operanti nell'ambito dell'assistenza familiare. Ciascun profilo professionale viene segmentato in compiti e attività ed è poi esplicitata la definizione per ciascun compito di conoscenze, abilità e competenze.

La figura della badante e della baby-sitter sono intese nella norma come specializzazioni del profilo colf generico. Infatti, per essere una badante o baby-sitter certificata è necessario detenere sia tutte le competenze, conoscenze e abilità individuate per la figura colf generica sia delle competenze e conoscenze specifiche dei ruoli di assistenza alle persone.

Aspetto interessante è che, come avviene nel caso delle professioni ordinistiche anche per questi profili professionali la norma individua dei riferimenti etici e deontologici applicabili. Per la specificità delle figure e per i contesti nei quali queste, di fatto, operano, nella norma sono presenti alcuni riferimenti a conoscenze legate alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Un aspetto di rilievo in merito alle connessioni tra i diversi ambiti di costruzione è rappresentato dalla trasferibilità di alcuni aspetti della norma del 2019 all'interno del CCNL sul lavoro domestico rinnovato l'8 settembre del 2020, come recentemente testimoniato in un intervento pubblico organizzato dall'UNI, da Lorenzo Gasparri, presidente di Ebincolf ⁽¹⁹⁶⁾.

Box 1. Sintesi Norma UNI 11766: 2019 – Assistente familiare: colf, baby sitter, badante

Definizione del profilo
<p>Non è presente una definizione univoca e generale di assistente familiare. La norma contiene le definizioni delle tre tipologie di assistenti familiari: collaboratore familiare generico polifunzionale (colf), baby sitter, badante. In riferimento alle due figure oggetto di attenzione:</p> <p>Baby sitter è la figura professionale che presta servizio all'interno di un nucleo familiare, ovvero convivenza familiarmente strutturata, dedicandosi, oltre che alla pulizia e cura dell'abitazione, all'assistenza dei bambini.</p> <p>Badante è la figura professionale che presta servizio all'interno di un nucleo familiare, ovvero convivenza familiarmente strutturata, dedicandosi, oltre che alla pulizia e cura dell'abitazione, all'assistenza di anziani e di persone con disabilità, sia non autosufficienti che parzialmente autosufficienti.</p>
Specializzazioni del profilo
<ul style="list-style-type: none"> • Colf

⁽¹⁹⁶⁾ L. Gasparri, specifica che anzitutto il riferimento alla norma è contenuto nella terminologia utilizzata nel CCNL che è stata modificata in relazione alla norma UNI11766. Viene infatti utilizzato il termine assistenti familiari. Testualmente “il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL)”. Tale terminologia è utilizzata anche all'art. 9, ove si può leggere che “gli assistenti familiari sono inquadrati in quattro livelli...”. La norma ha influito anche sui permessi per la formazione professionale. Nell'art. 20, del CCNL vi è un adeguamento delle ore di permessi riconosciute ai lavoratori che sono state portate da 40 a 64 ore. Infine, un altro aspetto di riconoscimento della norma UNI nel CCNL è stata proprio la creazione di una apposita tabella, riconoscimento indennità mensile al lavoratore in possesso della certificazione di cui alla norma tecnica UNI differenziata tra colf generiche/baby-sitter e le badanti. Disponibile al seguente indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=dKl3bnRnKY0>.

<ul style="list-style-type: none"> • Baby sitter • Badante 		
Compiti principali		
Per ciascuna specializzazione è individuato un compito suddiviso in ulteriori attività specifiche. I compiti, competenze, conoscenze e abilità previsti per la figura della colf devono essere posseduti anche dalla baby sitter e dalla badante. Baby sitter e badante hanno poi delle specializzazioni differenti.		
Requisiti di accesso alla valutazione e convalida dei risultati dell'apprendimento	Sì	Conoscenza della lingua italiana; Attestati comprovanti la partecipazione ad almeno un corso di formazione non formale, nell'ultimo triennio, che abbia consentito il conseguimento di conoscenze, abilità e competenze specifiche per ciascun profilo; - Esperienza nel settore di almeno 12 mesi, anche non continuativi, nell'ultimo triennio.
Mantenimento della qualifica	Sì	- Aggiornamento professionale continuo ed esercizio dell'attività professionale - Aggiornamento di 24h in tre anni che può essere effettuato con diversi canali formativi (formazione e seminari/workshop accreditati).
Aspetti etici e deontologici	È prevista una deontologia professionale come per le professioni ordinistiche. Tra i principi si ritrovano per esempio l'adozione di un comportamento e linguaggio educati e il mantenimento della riservatezza delle informazioni con cui entra in contatto.	
Formazione	Non vengono specificati eventuali moduli formativi.	
Riferimenti legislativi applicabili	Legge 2 aprile 1958 n. 339 del rapporto di lavoro domestico; - Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico del 1° luglio 2013.	

Fonte: breve sintesi della normativa UNI11766.

2.4.2 Gli strumenti associativi per la qualificazione dei servizi

L'analisi condotta a partire dall'elenco del MISE e poi ampliata a una più generale ricerca sul web ha permesso di rilevare l'esistenza di diverse associazioni professionali che rappresentano i profili professionali addetti all'assistenza delle persone in ambienti domestici. Nell'elenco del MISE, tra le associazioni che rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci, è presente l'ANPICOF, l'associazione nazionale professionisti per l'impresa la comunità e la famiglia. L'associazione rivolge servizi a tre categorie di professionisti, tra cui quella dell'operatore familiare di crescita educativa o "professionista per la famiglia", definito anche *tagesmutter/tagesVater*, tata/baby-sitter, armonizzatore familiare, badante, caregiver, educatore parentale (maestro in famiglia), operatore d'aiuto familiare. Questi professionisti sono definiti come coloro che accompagnano lo sviluppo delle

relazioni familiari e della persona, nonché la sua stessa crescita, offrendo sostegno durante tutte le età della vita in un contesto domiciliare ⁽¹⁹⁷⁾. Del medesimo elenco fa parte l'associazione professionale Tagesmutter-Domus che ha come attività professionale di riferimento la *tagesmutter* ⁽¹⁹⁸⁾. Attraverso una ricerca libera sul web, mediante parole chiave, è stato possibile individuare altre tre associazioni che rappresentano i professionisti della cura nei contesti domestici: le ACLI colf, il Graft e l'Apicolf.

Tutte le associazioni individuate ⁽¹⁹⁹⁾ svolgono da statuto un ruolo nella costruzione delle figure professionali che rappresentano. Anzitutto, nella maggior parte dei casi, forniscono una definizione e descrizione della figura identificandone le principali attività. Portano avanti poi un compito primario di rappresentanza e si occupano anche della formazione e dell'aggiornamento continuo dei propri associati e della definizione delle loro competenze. Un ruolo fondamentale è anche connesso alla regolazione della concorrenza tra i vari professionisti, attraverso la definizione di alcuni standard minimi per potersi associare. Siamo dunque di fronte a nuove forme di rappresentanza di mestiere, di natura privatistica che hanno lo scopo di mettere in evidenza le competenze e la professionalità degli associati nonché di garantire il rispetto di alcuni requisiti minimi al fine di regolare la concorrenza.

⁽¹⁹⁷⁾ Il sito contiene una descrizione ancora più precisa di che cosa si intende per operatore familiare di crescita educativa. L'Operatore Familiare di Crescita Educativa è una figura professionale innovativa che accompagna lo sviluppo delle relazioni familiari e della persona, nonché la sua stessa crescita, offrendo sostegno durante tutte le età della vita in un contesto domiciliare. L'Operatore Familiare di Crescita Educativa è un professionista consapevole dell'utilità di una riflessione continua sul proprio vissuto esperienziale a tutela dell'utenza coinvolta e attento alle evoluzioni e ai bisogni delle famiglie odierne. Tale professionista sa lavorare in un'ottica multidisciplinare e con strumenti di lavoro propri. L'Operatore Familiare di Crescita Educativa è promotore di benessere sociale ed economico; è esperto nelle dinamiche di assistenza domiciliare e familiare, rivolgendosi sia all'area materno-infantile, sia a quella degli adulti e degli anziani. L'Operatore Familiare di Crescita Educativa funge anche da professionista con competenze specifiche, per operare direttamente nel contesto familiare. Il suo intervento è orientato a conciliare gli opposti, a ristabilire gli equilibri e a portare chiarezza nei ruoli, rendendoli creativi e flessibili. Opera per accrescere la qualità della vita individuale e svolge una funzione di utilità sociale interagendo con tutte le figure professionali che ruotano intorno alla famiglia.

⁽¹⁹⁸⁾ La figura è definita come una figura professionale adeguatamente formata che fornisce educazione e cura a uno o più bambini di altri presso il proprio domicilio. Tale servizio consente alle famiglie di affidare nominalmente in modo stabile e continuativo i propri figli a donne (le Tagesmutter appunto) che hanno fatto un percorso di formazione teorico, pratico ed educativo, in collegamento con organismi della cooperazione sociale o di utilità sociale non lucrativi. Partendo al valore pedagogico ed educativo della domesticità, la tagesmutter/madre di giorno offre educazione e cura a uno o più bambini di altri presso il proprio domicilio.

⁽¹⁹⁹⁾ Non si ha alcuna pretesa di esaustività. Non esistendo un registro che contiene tutte le associazioni l'elenco sopra menzionato potrebbe essere incompleto.

3. Alcune considerazioni conclusive

Dalla disamina fin qui condotta emerge che ciascun contesto di costruzione utilizza un proprio registro per etichettare il medesimo professionista ma anche per descrivere i contenuti professionali. Infatti, gli schemi utilizzati per descrivere le professionalità (secondo le categorie di competenze, abilità, conoscenze piuttosto che in mansioni e qualifiche o in minuziose descrizioni dettagliate) non sono neutri ma hanno una incidenza sulla costruzione dei mestieri e sulla definizione dei loro confini professionali. La disformità tra i registri utilizzati genera delle difficoltà di confronto e paragone tra i profili. La situazione è ulteriormente amplificata dal fatto che, come si è visto, spesso non c'è uniformità di linguaggio nemmeno all'interno di un medesimo ambito ⁽²⁰⁰⁾.

Infatti, gli schemi utilizzati per tracciare le professionalità (secondo le categorie di competenze, abilità, conoscenze piuttosto che in mansioni e qualifiche o in minuziose descrizioni dettagliate) non sono neutri ma hanno una incidenza sulla costruzione dei mestieri e sulla definizione dei loro confini professionali. La disformità tra i registri utilizzati genera delle difficoltà di confronto e paragone tra i profili. La situazione è ulteriormente amplificata dal fatto che, come si è visto, spesso non c'è uniformità di linguaggio nemmeno all'interno di un medesimo ambito ⁽²⁰¹⁾. Si è infatti osservato che la contrattazione collettiva, presenziando il settore attraverso differenti sistemi di relazioni industriali, ricorre all'utilizzo di diversi modelli di classificazione e inquadramento del personale talvolta basati sulla più classica suddivisione in livelli, declaratorie ed esemplificazioni dei profili con relativa descrizione mentre in altri il criterio ordinatore non è esattamente il medesimo. Anche l'utilizzo di difformi denominazioni per identificare profili che svolgono di fatto le stesse mansioni rende maggiormente difficoltose le comparazioni. Anche lo Stato, nel processo di costruzione di queste figure professionali, adotta diverse linee di intervento che moltiplicano i canali di definizione delle figure. La normazione tecnica UNI ricorre a uno schema univoco per la descrizione di tutte le attività professionali che le presenta attraverso una suddivisione basata su compiti, conoscenze, abilità e competenze. Le associazioni professionali invece forniscono attestati di qualità e di qualificazione professionale tratteggiando di fatto i confini occupazionali dei profili rappresentati.

⁽²⁰⁰⁾ Per esempio, nell'ambito della contrattazione collettiva si è reso evidente come tutto possa variare in base ai diversi sistemi di relazioni industriali, che come testimoniato anche dal saggio di A. Mori, S. Neri, *Relazioni industriali e servizi di cura: frammentazione degli attori e della contrattazione tra pubblico e privato*, in RPS, 3, 2020, pp. 129-152, in questo particolare settore sono molteplici e in costante evoluzione.

⁽²⁰¹⁾ Per esempio, nell'ambito della contrattazione collettiva si è reso evidente come tutto possa variare in base ai diversi sistemi di relazioni industriali, che come testimoniato anche dal saggio di A. Mori, S. Neri, *Relazioni industriali e servizi di cura: frammentazione degli attori e della contrattazione tra pubblico e privato*, in RPS, 3, 2020, pp. 129-152, in questo particolare settore sono molteplici e in costante evoluzione.

Ciò che emerge è dunque la mancanza di uno strumento unitario in grado di definire chiaramente la professionalità di ciascuna figura addetta all'assistenza e cura delle persone tra le mura domestiche, superando le sovrapposizioni tutt'ora esistenti con le figure che nell'ambito domestico si occupano della cura della casa. Una sintesi organica e lineare permetterebbe invece di favorire e accompagnare questi professionisti nelle continue transizioni nei moderni mercati del lavoro, transizioni che, come si è potuto vedere, sono altamente frequenti in questo tipo di lavoro proprio in virtù della natura stessa del mestiere. In aggiunta un contenitore condiviso renderebbe più facile il processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro mettendo in trasparenza i contenuti professionali. Per tutelare e meglio definire i profili professionali qui oggetto d'indagine, come suggerito da B. Gazier ⁽²⁰²⁾, occorrerebbe creare dei dispositivi istituzionali volti a favorire le transizioni tra diverse situazioni tipiche dei nuovi mercati del lavoro. In quest'ottica l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp avrebbe potuto assolvere a questo ruolo ma, allo stato attuale, rappresenta soltanto un tentativo, voluto da parte del legislatore, di unificare gli standard e le qualificazioni esistenti nei vari contesti risultando incompleto e incapace di codificare la realtà esistente.

Un sistema di costruzione efficace di tali figure professionali funzionerebbe nel caso in cui il singolo professionista fosse inserito in una rete sociale ampia, dentro un territorio e all'interno di un sistema integrato e comunicante tra tutti gli ambiti di costruzione. In un siffatto sistema la contrattazione collettiva potrebbe assolvere a questo ruolo e rappresentare di fatto uno strumento unificante di costruzione dei mestieri, concorrendo così al superamento del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro ancora ampiamente esistente nel nostro Paese. Invero, la contrattazione collettiva potrebbe rappresentare una base su cui costruire percorsi formativi per costruire le competenze di tali figure professionali come richieste dal mercato.

Da questa prima ricognizione qui sintetizzata emerge però che la contrattazione collettiva per come ha finora agito non è ancora in grado di ricoprire appieno questo ruolo. I margini di miglioramento sono pertanto ampi per una contrattazione collettiva che intenda essere protagonista propositiva nel processo di definizione delle professionalità, insistendo sul potenziamento degli strumenti che gli sono propri ⁽²⁰³⁾. In questa prospettiva il ruolo delle relazioni industriali in questo delicato e complesso settore economico potrebbe essere potenziato e rinnovato a partire da una stretta sinergia con il mondo della ricerca accademica e non ⁽²⁰⁴⁾.

⁽²⁰²⁾ B. Gazier, *Labour market institutions*, in hal.archives-ouvertes.fr, 2013.

⁽²⁰³⁾ Si pensi a titolo esemplificativo delle enormi potenzialità della bilateralità, delle commissioni paritetiche, della disciplina dell'apprendistato, del coordinamento tra i diversi livelli di contrattazione nella realizzazione di sistemi di classificazione e inquadramento ancorati ai reali contesti di lavoro.

⁽²⁰⁴⁾ Si rimanda alla riflessione di A. Armaroli, *Il Sapere non ha padrone: le ragioni di un rinnovato dialogo tra sindacato e intellettuali*, in Bollettino ADAPT, 12, 2 maggio 2022. <https://www.bollettinoadapt.it/il-sapere-non-ha-padrone-le-ragioni-di-un-rinnovato-dialogo-tra-sindacato-e-intellettuali/?pdf=184567>.

Quarto capitolo

Il processo di costruzione della professionalità delle figure dell'area della gestione delle risorse umane

1. I profili professionali dell'area della gestione delle risorse umane tra cambiamenti del lavoro e nuovi bisogni di competenze

L'area della gestione delle risorse umane è ampiamente diffusa e presente in buona parte delle strutture produttive attive nel nostro paese, soprattutto in quelle di medie e grandi dimensioni. L'introduzione di figure professionali adibite alla gestione strategica delle risorse umane è ormai riconosciuta come un indubbio vantaggio competitivo per le aziende in quanto permette di gestire, selezionare e attrarre capitale umano ben formato e competente che crea innovazione e valore all'azienda stessa. L'attenzione rivolta a questo ampio e complesso gruppo professionale è cresciuta in Italia negli ultimi anni, parallelamente al proliferare di corsi di laurea e master specialistici e più recentemente nel 2021 anche alla redazione di una normazione tecnica sui profili professionali della funzione Risorse Umane delle organizzazioni che ha definito 14 diversi profili professionali che operano nell'ambito ⁽²⁰⁵⁾. Tale area organizzativa e funzionale è stata selezionata come caso studio esemplificativo dei processi oggetto di questa indagine in relazione alle caratteristiche che gli sono proprie. È infatti utile precisare sin da subito alcune caratteristiche che la rendono un caso studio e una area strategica per la rappresentazione dei processi studiati. Anzitutto, seppur sia intuitivo e logico, occorre specificare che si tratta di un gruppo occupazionale trasversale a tutti i settori economici, dal momento che la gestione dei dipendenti rappresenta una prerogativa per ciascuna realtà organizzativa e produttiva. Tale gruppo, più di altri, risulta poi in continua espansione ed evoluzione in concomitanza con le ampie trasformazioni che hanno interessato le realtà organizzative e produttive e hanno impattato anche sulla nascita e necessità di nuove figure professionali nei contesti di lavoro. Questi professionisti si devono confrontare con le ingenti trasformazioni in atto nei moderni luoghi di lavoro e richiedono competenze e conoscenze mutevoli e che devono essere costantemente aggiornate, al punto che è opinione unanimemente condivisa tra i professionisti e gli studiosi ⁽²⁰⁶⁾

⁽²⁰⁵⁾ Il riferimento è qui alla Norma UNI 11803:2021 entrata in vigore il 28 gennaio 2021 di cui si discuterà nelle pagine successive.

⁽²⁰⁶⁾ I. Covili Faggioli, *Prefazione. Il futuro della direzione del personale*, in U. Frigelli (a cura di), *HR le nuove frontiere*, Aidp, FrancoAngeli, Milano, 2020, pp. 11-12 precisa che «il direttore del personale avrà un futuro

che tali figure professionali dovranno reinventarsi aggiornando regolarmente il proprio bagaglio di conoscenze e competenze. In aggiunta, l'area è costituita da una molteplicità di attività che, come ben esemplificato nei principali manuali delle risorse umane ⁽²⁰⁷⁾, possono essere ricondotte ad almeno otto attività principali: l'analisi e la progettazione delle mansioni, la determinazione dei fabbisogni di risorse umane (pianificazione del personale), reclutamento, selezione, formazione e sviluppo, retribuzione e relazioni interne. Lo svolgimento di diverse attività spesso comporta delle sovrapposizioni con i campi professionali di altre figure ed è per questo importante analizzare il processo di costruzione e l'esistenza di una professionalità propria di tali figure ⁽²⁰⁸⁾. Al netto di queste considerazioni di carattere generale, occorre anche evidenziare sin da subito che tali profili professionali sono ampiamente mutevoli in base al contesto organizzativo-produttivo nel quale sono inseriti ⁽²⁰⁹⁾. La loro funzione e conseguentemente l'interpretazione del loro ruolo, nonché l'ampiezza

più impegnativo, dove le competenze sempre utilizzate non sono più sufficienti e verrà richiesto uno sforzo di innovazione tecnologica "di mestiere", ma in questo modo sarà in condizione di essere attore anche nel digitale che avanza. Del digitale deve esserne il primo conoscitore per poter mettere tutti, non lasciando indietro nessuno, in condizioni di essere in linea con le competenze necessarie per le aziende nuove» e che (pp. 13-14) «in questa pandemia i manager e i professionisti HR hanno dimostrato, se mai ce ne fosse stato bisogno, di essere il punto di riferimento per tutti i lavoratori, le altre funzioni e l'imprenditore stesso».

⁽²⁰⁷⁾ R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, P. M. Wright, *Gestione delle risorse umane. Terza edizione*, Maggioli Editore, 2017.

⁽²⁰⁸⁾ Sul punto R. Poetto, *Manuale di sviluppo organizzativo per la gestione del personale*, Giuffrè Editore, 2013, pp. 271-272, spiega come «le skill pretese dal ruolo dell'HR, ovvero il mix di capacità e attitudini che vengono associate alle figure professionali che si occupano di risorse umane, siano specifiche, dunque prerogativa di una categoria professionale, oppure siano indistinguibili da quelle, per esempio, afferenti le mansioni di project manager, di buyer, di controllo di gestione, di marketing, ecc. Insomma, cerchiamo di non dissimulare, sapendo che a torto o a ragione aleggia nella community HR il convincimento di dover possedere doti e qualità differenziali rispetto alle skill di altri apparati mansionali, peraltro non rinunciando, di regola, ad auto-riferenziarsi (...); corrisponde però al vero che anche l'insieme delle altre comunità professionali che operano nel sistema azienda sia più o meno disposta a ritenere che chi si occupa di HR debba avere od esibire caratteristiche professionali, se non personali, del tutto specifiche, e non sempre invidiate, segnatamente in certe circostanze».

⁽²⁰⁹⁾ R. Poetto, *op. cit.*, 2013, p. 289, «sul piano pratico (...) l'organizzazione della funzione HR assume configurazioni molto diverse in relazione alla dimensione del sistema impresa nel quale è incardinata o dal quale origina. Nelle imprese di piccole o medie dimensioni la funzione HR di regola si identifica totalmente in un'unica figura professionale, mentre nelle grandi organizzazioni la struttura mansionale può essere anche molto articolata, contare cioè numerose diversificate mansioni». R. Poetto, *op. cit.*, 2013, p. 291, specifica inoltre che «l'identificazione dei requisiti attitudinali dell'HR è connesso alla tipologia d'impresa, al contesto in cui opera e alla situazione che attraversa. (...) le imprese nelle quali l'organizzazione del lavoro, il know-how dei processi e del prodotto assumono valore strategico, la domanda preminente di competenza ed attitudine richiesta all'HR è di sviluppo organizzativo. Imprese meno complesse organizzativamente o con minor intensità di know-how, di regola compensate da alta densità prestazionale di manodopera, esprimono invece un fabbisogno HR più sbilanciato su competenze e capacità di relazione sindacale e di gestione. Tuttavia, i contesti in cui operano le imprese interferiscono sulle caratteristiche della domanda HR alterando anche i requisiti professionali richiesti. Così avviene, ad esempio, quando l'impresa risenta di forti caratteristiche endemiche critiche di un territorio, tali da far prevalere skill HR di relazione e di regolazione del consenso endogeno ed esogeno».

e la profondità della loro professionalità, varia contestualmente con le dimensioni aziendali ⁽²¹⁰⁾.

2. Il processo di costruzione: ambiti di analisi e metodologia

Alla luce del *framework* nel quale agiscono questi professionisti, in questa sede, per ripercorrere il processo di costruzione sociale dei mestieri afferenti all'area della gestione delle risorse umane, come specificato nel primo capitolo, è stata condotta una analisi documentaria dei materiali disponibili e consultabili in modalità *open access* e riconducibili agli specifici ambiti di costruzione. Per indagare l'ambito del sistema statale è stata effettuata una ricerca sul web dei percorsi formativi finalizzati a impartire conoscenze e competenze necessarie per poter lavorare nell'ambito della gestione delle risorse umane. Nel dettaglio è stato consultato il sito di *University* ⁽²¹¹⁾ alle voci "corsi universitari" e "corsi post-laurea". Per l'individuazione dei master è stata eseguita una ulteriore ricerca libera sul *web* che ha portato alla consultazione dei siti *guidamaster.it* ⁽²¹²⁾ e *masterin.it* ⁽²¹³⁾ che hanno permesso di esaminare i programmi di ulteriori master. In aggiunta, per completare la ricostruzione dell'intervento pubblico ai vari livelli istituzionali, è stato analizzato il quadro nazionale delle qualificazioni regionali, consultando l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp. Per analizzare il ruolo del sistema dell'autonomia collettiva si è deciso di osservare lo spazio dedicato alle figure professionali afferenti all'area della gestione delle risorse umane nei principali CCNL (c.d. figure HR). L'analisi, a fronte della crescente importanza strategica e strutturale delle figure professionali afferenti all'area delle risorse umane, si è concentrata sull'approfondimento di 22 CCNL. La scelta dei CCNL è avvenuta considerando l'analisi congiunta Cnel-Inps (2018) che ha portato alla individuazione dei CCNL più applicati per numero di lavoratori, cercando però di considerare almeno un CCNL per ciascun settore contrattuale. La lettura singola e trasversale dei CCNL è stata condotta al fine di individuare: 1) lo spazio dedicato alla figura all'interno di ciascun settore contrattuale; 2) i contenuti professionali della figura e le sue declinazioni; 3) le similarità e discrasie nella

⁽²¹⁰⁾ R. Poetto, *op. cit.*, 2013, p. 290, «nelle piccole organizzazioni l'HR è di regola, come detto, un ruolo unitario, il suo profilo è conseguentemente variegato, del resto il suo dominio spazia su uno scibile di competenze e capacità tale da non consentirgli una caratterizzazione disciplinare che gli specialisti raggiungono; inoltre l'HR "tuttofare", e non in termini svilenti ma al contrario, è aggravato anche dal limite di non poter delegare l'approfondimento delle questioni a collaboratori di cui è privato, dovendo in alternativa ricorrere alla supplenza consulenziale. Per contro l'HR delle grandi organizzazioni esercita un ruolo di alta sintesi, il suo esercizio costante è quello di trasformare in decisioni complessive, indirizzi, politiche e audit i sotto-processi disciplinari che ha commissionato e che sono istruiti dai suoi specialisti, ed anch'egli, ma per vie diverse, finisce per assomigliare al collega che opera in scala ridotta».

⁽²¹¹⁾ <https://www.university.it/index.php/cercacorsi>.

⁽²¹²⁾ <https://www.guidamaster.it>.

⁽²¹³⁾ <https://www.masterin.it>.

costruzione della figura ed eventuali specificità legate al settore; 4) l'esistenza o meno dei riferimenti ai profili formativi per l'apprendistato professionalizzante. Per queste finalità che hanno mosso la ricerca si è deciso di focalizzare l'attenzione al processo di costruzione di questi profili professionali nei principali CCNL. Per la complessità che caratterizza l'area si è optato per una mappatura di tutti i profili professionali, presenti nei CCNL prescelti, riconducibili alle diverse attività e ai differenti processi e ruoli che caratterizzano la gestione delle risorse umane, senza focalizzarsi su uno specifico profilo. Tale criterio di analisi è confermato anche dal dato di realtà nel quale, lo svolgimento della mansione, le attività e il grado di leadership esercitabile variano in relazione al contesto lavorativo in cui tali figure operano, specificatamente in relazione alle dimensioni aziendali che consentono diversi spazi di autonomia e gestione ⁽²¹⁴⁾. L'analisi dei processi di costruzione afferenti agli attori privati si è concentrata nell'ambito della normazione tecnica e alla considerazione della recente norma UNI 11803:2021 "Profili professionali della funzione Risorse Umane delle organizzazioni – Requisiti di conoscenza, abilità, autonomia e responsabilità", entrata in vigore il 28 gennaio 2021. Infine, si è analizzato il ruolo delle associazioni professionali consultando l'elenco creato dal Ministero dello sviluppo economico (MISE) ⁽²¹⁵⁾, che raccoglie le associazioni di diritto privato di rappresentanza del lavoro autonomo professionale e delle professioni non organizzate in ordini o collegi, come previste dall'art. 18 della Costituzione e dagli artt. 2 e 3 della Legge n. 4/2013. Oltre alla disamina dell'elenco del MISE è stata effettuata una ricerca sul *web* al fine di individuare altre associazioni professionali esistenti che non risultano però attualmente iscritte all'elenco ma che svolgono un ruolo di rappresentanza ed erogano servizi e attività simili ai propri iscritti.

2.1. Il contesto sociale di riferimento: evoluzioni e nuovi bisogni

Un ambito nel quale si rileva una prima delineazione della professionalità delle figure professionali esistenti è la società. È in essa, infatti, che storicamente nascono nuove dinamiche sociali che fanno scaturire bisogni sociali che devono essere soddisfatti. Come delineato per le figure addette all'assistenza delle persone, anche per i profili professionali afferenti all'area della gestione delle risorse umane è possibile rintracciare come l'evoluzione del contesto sociale abbia impattato sui modelli organizzativi che hanno poi evidenziato la necessità di nuove figure professionali complesse in grado di gestire i rapporti e le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori impiegati in una specifica realtà lavorativa. Le figure HR, così come altre figure professionali, hanno una loro storia di sviluppo e crescita che è connessa

⁽²¹⁴⁾ Si rimanda alla nota §203 nella quale vi è il riferimento a R. Poetto.

⁽²¹⁵⁾ È previsto dall'art. 2, comma 7, della Legge n. 4/2013.

all'evoluzione dei bisogni sociali e in questo specifico caso di nuovi bisogni organizzativi e di impresa.

Da questo punto di vista una ricostruzione attenta all'evoluzione del contesto organizzativo e alla comparsa delle figure afferenti all'area della gestione delle risorse umane è stata effettuata da R. Poetto che, nel suo *Manuale di sviluppo organizzativo per la gestione del personale* del 2013, ha evidenziato lo sviluppo del gruppo professionale a partire dal secondo dopo guerra. Tale gruppo, a detta dell'autore ⁽²¹⁶⁾, dalla fine della Seconda guerra mondiale e durante tutti gli anni Sessanta, era denominato “servizio del personale” e si occupava di questioni legate all'amministrazione e alla retribuzione e soltanto successivamente le attività di competenza dell'area iniziarono a vertere anche sui compiti di sorveglianza industriale e alla gestione del personale. Nel dopo guerra, dunque, il ruolo delle figure afferenti all'area della gestione delle risorse umane, in relazione alle condizioni sociali ed economiche e al modello organizzativo principalmente prevalente avevano un approccio meramente amministrativo-normativo. La professionalità e le attività connesse alle figure HR si sono poi modificate parallelamente a un contesto lavorativo caratterizzato da nuovi contrasti tra imprese e sindacato e una crescente complessità sindacale ⁽²¹⁷⁾ e a un cambiamento dell'organizzazione del lavoro che è passato da un approccio gerarchico-funzionale tipico del sistema taylorista ⁽²¹⁸⁾ all'evoluzione dell'approccio delle relazioni umane con Elton Mayo ⁽²¹⁹⁾ che ha portato a una modificazione del ruolo del capo. Infatti, a partire dalla fine degli anni '60, l'approccio delle risorse umane, più attento ai lavoratori, ha fatto assumere maggiore considerazione alle tecniche di gestione delle risorse umane a partire dal riconoscimento dell'importanza del «fattore umano» ⁽²²⁰⁾. Successivamente l'area della gestione delle risorse umane si è modificata in continuazione in relazione al cambiamento e al sorgere di nuove tematiche quali, solo

⁽²¹⁶⁾ Il riferimento è al testo di R. Poetto, *op. cit.*, 2013, pp. 272-273.

⁽²¹⁷⁾ È in questo complesso quadro storico e politico che secondo R. Poetto, *op. cit.*, 2013, p. 273 «la funzione del personale fu in quel periodo intercettata dalle imprese come la più adatta ad esercitare una delega difficilissima ed impegnativa, quella di presidiare i livelli di guardia del dissenso degenerativo che proliferava all'interno delle fabbriche; la missione non fu indolore, non poche figure di capi del personale e loro collaboratori».

⁽²¹⁸⁾ Si rimanda a G. Bonazzi, *Storia del pensiero organizzativo*, FrancoAngeli, Milano, 2016, pp. 29 e ss.

⁽²¹⁹⁾ Per un approfondimento della nascita della scuola delle “Relazioni Umane” si rinvia a G. Bonazzi, *op. cit.*, 2016, pp. 61 e ss.

⁽²²⁰⁾ G. Bonazzi, *op. cit.*, 2016, pp. 70-71, specifica che «in polemica con lo *scientific management* accusato di considerare i dipendenti come puri erogatori di forza lavoro, Elton Mayo sottolinea la necessità di una visione più completa del rapporto uomo-azienda, che recuperi il cosiddetto fattore umano. Con questa espressione egli intende il complesso dei fattori psicologici latenti che condizionano il comportamento manifesto dei soggetti. Molti aspetti della condotta umana, egli afferma, non possono essere spiegati in termini puramente logici, ma richiedono il ricorso a fattori alogici, di natura emozionale. Applicando questo principio al lavoro, ne consegue che una maggiore attenzione dell'azienda alle esigenze psicologiche dei soggetti – in particolare una maggiore attenzione all'armonia ed all'ambiente micro-sociale in cui si lavora – può essere più efficace per il rendimento lavorativo che un semplice aumento della remunerazione».

per citarne alcune, la crisi del welfare state e una nuova attenzione e rilevanza del welfare aziendale e del welfare bilaterale ⁽²²¹⁾, la diffusione di nuove tecnologie, lo smart working, l'*active ageing*, lo scoppio della pandemia e la flessibilità produttiva ⁽²²²⁾. Tali aspetti di cambiamento ricorrente portano le figure HR ad assumere funzioni e ruoli che in parte si sovrappongono e ibridano con quelli storicamente svolti da altri professionisti ⁽²²³⁾ quali ad esempio i sindacalisti e gli esperti di diritto (avvocati e consulenti legali) ⁽²²⁴⁾. I profili professionali afferenti all'area della gestione delle risorse umane risultano dunque essere in continua evoluzione.

⁽²²¹⁾ Sul punto si rinvia ad alcune letture del fenomeno: E. Massagli (A cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana*, ADAPT Labour Studies, e-Book series, 31, 2014; F. Maino, *Il secondo welfare tra risorse scarse, nuovi protagonisti e innovazione sociale*, in *Politiche Sociali e Servizi*, 1, 2013, Vita e Pensiero, pp. 31-57; F. Maino, G. Mallone, *Welfare aziendale, contrattuale e territoriale: trasformazioni in atto e prospettive di sviluppo*, in T. Treu (a cura di), *Welfare aziendale 2.0*, Wolters Kluwer, Milano, 2016, pp. 104-116; S. Negrelli, P. Rossi, *Trasformazioni del lavoro e welfare aziendale*, in *Politiche Sociali*, 1, 2019.

⁽²²²⁾ S. Salvemini, *Introduzione. Una visione integrata: tenere insieme le pratiche consolidate e aggiungervi le nuove prospettive*, in U. Frigelli (a cura di), *op. cit.*, 2020, p.17, «la gestione delle risorse umane (GRU) è una professione che si è reinventata molte volte negli ultimi decenni. Hanno cambiato pelle le pratiche della selezione, della carriera, della formazione, della valutazione, della retribuzione, dell'outplacement, sofisticandosi e cercando di entrare in sintonia con tempi che si sono evoluti rispetto a quelli del secolo scorso. E la professione si è notevolmente estesa e differenziata. Se oggi si chiedesse a cinque amministratori delegati o a cinque manager di linea o a cinque sindacalisti che cosa sia la GRU si otterrebbero sicuramente risposte diverse. (...) temi quali il welfare, l'*active ageing*, lo smart working, l'intelligenza artificiale e i big data, le diversità e le pari opportunità, la sostenibilità ecologica e ambientale, la governance aziendale i rapporti con i più ampi portatori di interesse (...). Tutti argomenti che fino a pochi anni fa sfuggivano al "perimetro" professionale dei capi del personale e oggi sono a tutti gli effetti aspetti di cui il manager deve conoscere dinamiche e linee di azione e che lo spingono a lavorare spalla a spalla con altri manager funzionali nelle organizzazioni in un processo di *reskilling* rispetto al job più tradizionale».

⁽²²³⁾ R. Poetto, *op. cit.*, 2013, p. 274, «il sistema di leadership HR assume significati organizzativi assolutamente equipollenti a quelli evidenziabili da altre funzioni aziendali non solo, ma quote significative di competenza e di capacità risultano trasversali a tutti i ceppi professionali; siamo anzi assistendo ad un trend progressivo di equalizzazione delle competenze a tutto vantaggio di skill interfunzionali (...) Accanto ad una maggiore interdisciplinarietà, senza che ciò appaia contraddittorio, le organizzazioni complesse generano, contemporaneamente, mansioni sempre nuove o evolutive che non consentono di standardizzare i ruoli nemmeno all'interno della stessa matrice professionale, cioè della stessa funzione. Oggi le mansioni assumono connotazioni complesse per composizione di caratteristiche, anche del tutto inedite».

⁽²²⁴⁾ Sul punto E. Kirk, *Law and Legalities at work: HR practitioners as quasi-legal professionals*, in *Industrial Law Journal*, 50, 4, 2021, pp. 583-609, p. 584, ha recentemente evidenziato tale processo di avvicinamento dei professionisti HR ai sindacati e agli esperti in diritto del lavoro: «since the 1970s, the professionalisation of the HR function has been closely bound up with processes of juridification, as a proliferation of new laws—employment laws, equality laws—suggested a new and more assertive purpose for personnel managers as 'compliance professionals', as well as strategic business partners. The HR profession has drawn upon the expanding legal framework as part of their claim to expertise, helping organisations to demonstrate compliance with the law. Compliance may be more symbolic than real, however, securing rather ambivalent outcomes when measured against labour law's worker-protective objectives». Nello specifico a p. 609 viene evidenziato come «research findings suggested that HR practitioners be defined, rather, as quasi-legal professionals, engaged in upgrading organisational policies and processes in line with the law and, at the same time, using the law to facilitate and legitimise managerial decisions and practices. In the course of HR's interactions with the law, and their encoding of organisational policies, procedures and decisions, what is law, and what is merely managerial prerogative becomes imperceptibly mixed».

2.2. La risposta dell'attore pubblico

2.2.1 Il mondo della formazione professionale

Il sistema educativo e formativo è storicamente un importante contesto nel quale è possibile costruire e formare le professionalità che poi opereranno nel mercato del lavoro. Per rilevare i percorsi di costruzione della professionalità delle figure professionali afferenti all'area delle risorse umane sono stati mappati i percorsi formativi più o meno istituzionalizzati che dichiarano esplicitamente di formare, tra le altre, anche figure professionali afferenti all'area delle risorse umane. Sono stati rilevati corsi di formazione sia a livello di istruzione terziaria sia al secondo ciclo di istruzione, confermando l'esistenza di una offerta formativa frantumata su diversi livelli e aree di afferenza.

Tra i percorsi di istruzione e formazione terziaria si segnala l'esistenza di percorsi formativi riguardanti tre principali corsi: lauree di primo livello o ciclo unico, lauree di secondo livello e master (I, II livello ed executive).

Con il riferimento ai corsi di laurea di primo livello o ciclo unico sono state individuate 5 classi di laurea che menzionano tra gli sbocchi professionali una o più figure afferenti al gruppo occupazionale della gestione delle risorse umane:

- L-16 Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione che in alcune Università ha dei corsi direttamente dedicati alla gestione delle risorse umane;
- L- 18 Scienze dell'economia e della gestione aziendale;
- L-19 scienze dell'educazione e della formazione;
- L-24 in Scienze e tecniche psicologiche;
- L-40 Sociologia

Tabella 1. Sintesi classi di laurea di primo livello e sbocchi professionali in uscita

Classe di laurea	Corso/università (*)	Indicazione profili tra gli sbocchi professionali
L-16 Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione	Consulenza del lavoro e gestione delle risorse umane dell'Università di Torino;	Addetto alle risorse umane; Direttore o dirigente generale del dipartimento relazioni industriali; Direttore o dirigente generale del dipartimento risorse umane; Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali; Addetti alla contabilità; Addetti alle buste paga.

	Scienze dell'organizzazione dell'Università degli Studi di Milano Bicocca	Operatori qualificati nell'area organizzazione e risorse umane
	Management delle organizzazioni e del lavoro dell'Università degli Studi di Milano;	addetto all'area dell'amministrazione del personale e della gestione delle risorse umane
	Management pubblico e della sanità, Università degli studi di Milano;	operatori della gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro
	Scienze dell'Amministrazione, dell'Organizzazione e Consulenza del lavoro, Università degli Studi di Napoli Parthenope;	Consulente per la gestione, organizzazione, selezione, formazione e somministrazione del personale; Esperto junior in Human Resources Management.
	Scienze Politiche, Economiche, Sociali e dell'Amministrazione, Università degli Studi del Piemonte orientale Amedeo Avogadro;	Gestione delle risorse umane
	Scienze politiche e dell'amministrazione, dell'Università degli Studi di Trieste.	Tecnici dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane
L-18 Scienze dell'economia e della gestione aziendale	Economia aziendale dell'Università degli Studi della Basilicata;	human resource manager
	Business and Economics/Economia e gestione di impresa dell'Università degli Studi di Bologna;	operatore e consulente nel settore del personale e dell'organizzazione aziendale
	Economia aziendale e management dell'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia	figure junior e di supporto a quadri direttivi e dirigenti d'azienda con funzioni organizzative e di gestione del personale

	Economia e gestione aziendale dell'Università degli Studi Europea di Roma	Esperto di gestione aziendale con specifico riferimento ai responsabili della gestione delle risorse umane
	Economia e gestione aziendale dell'Università degli Studi Roma TRE	addetto, quadro e consulente per le diverse tipologie d'impresa
	Amministrazione aziendale, Università degli Studi di Torino	Addetto/responsabile HR
	Economia e gestione aziendale, Università degli Studi di Trieste	Esperti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie
	Economia aziendale, Università Cà Foscari Venezia	addetto alle funzioni amministrazione, finanza, commerciale, marketing e organizzazione; Addetto all'internazionalizzazione.
L-19 Scienze dell'educazione e della formazione	Scienze dell'educazione e della formazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro;	Esperto di formazione e aggiornamento professionale; Esperto in progettazione formativa e curriculare;
	Scienze dell'educazione dell'Università degli Studi di Bergamo;	educatore nei servizi per il mondo del lavoro
	Scienze dell'educazione e della formazione, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale;	profilo di formatore
	Scienze dell'educazione e della formazione, Università Cattolica del Sacro Cuore;	Formatore junior nelle imprese, nei servizi, nella pubblica amministrazione; Valutatore di processi e di progetti di formazione
	Educazione digitale, dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia;	educatore nei contesti digitali
	Scienze dell'educazione e della formazione dell'Università di Padova;	formatore

	Scienze dell'educazione e della formazione, dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata";	tecnici dei servizi per l'impiego
	Scienze dell'educazione dell'Università degli Studi Roma Tre;	esperto junior di promozione e gestione delle risorse umane e di valutazione dei processi e dei prodotti formativi.
	Scienze dell'educazione per educatori e formatori dell'Università degli Studi Roma Tre;	formatore, progettista di formazione; esperto junior di promozione e gestione delle risorse umane e di valutazione dei processi e dei prodotti formativi.
L-24 in Scienze e tecniche psicologiche.	Scienze psicologiche dell'Università degli Studi di Bergamo;	Psicologo di primo livello (tra le funzioni elencate ne ha alcune attinenti all'ambito della gestione delle risorse umane: applicare protocolli per l'orientamento professionale, per l'analisi dei bisogni formativi, per la selezione e valorizzazione delle risorse umane)
	Scienze e tecniche psicologiche dell'Università degli Studi di Foggia.	Tecnici dei servizi per l'impiego
	Scienze e tecniche psicologiche dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca.	Operatori nel settore della formazione professionale
L-40 Sociologia	Scienze del servizio sociale e sociologia dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.	-
	Sociologia e servizio sociale, Università degli Studi di Catania.	Tecnico dei servizi per l'impiego.
	Sociologia, Università degli Studi "Magna Graecia" di Catanzaro	-
	Sociologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca	-
	Sociologia, Università Cattolica del Sacro Cuore	Addetto alla gestione delle risorse umane

	Scienze sociologiche dell'Università degli Studi di Padova	Specialista in gestione delle risorse umane.
	Sociologia, Università degli Studi di Salerno	-
	Sociologia dell'innovazione telematica università Universitas Mercatorum.	Tecnico dell'organizzazione del lavoro
	Sociologia dell'università degli Studi di Trento	Specialista nel settore delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni.
	Sociologia e servizio sociale, Università degli Studi di Urbino Carlo Bo.	-

(*) L'elenco dei corsi e delle Università potrebbe non essere esaustivo e aggiornato trattandosi di una mappatura condotta online tra novembre e dicembre 2021.

Fonte: Universitaly.

Sono invece presenti 9 classi di laurea magistrale, di secondo livello, che segnalano sbocchi nell'area delle risorse umane:

- Antropologia culturale ed etnologia (LM-1)
- Programmazione e gestione dei servizi educativi (LM-50)
- Psicologia (LM-51)
- Scienze dell'economia (LM-56)
- Scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua (LM-57)
- Scienze delle pubbliche amministrazioni (LM-63)
- Scienze economico-aziendali (LM-77)
- Scienze pedagogiche (LM-85)
- Sociologia e ricerca sociale (LM-88)

Tabella 2. Sintesi classi di laurea di secondo livello e sbocchi professionali in uscita

Classe di laurea	Corso/università (*)	Indicazione profili tra gli sbocchi professionali
Antropologia culturale ed etnologia (LM-1)	Scienze antropologiche ed etnologiche, Università degli Studi di Milano-Bicocca	Laureato in Scienze Antropologiche ed Etnologiche (può operare oltre che con funzioni di gestione delle risorse umane, anche come formatore, consulente, mediatore e facilitatore offrendo conoscenze di natura sociale, storica e culturale sulla diversità dei mondi altri in cui le

		imprese operano o intendono operare e il modo migliore per entrare in una efficace comunicazione con gli interlocutori locali rispettandone prospettiva e sensibilità)
	Scienze socioantropologiche per l'integrazione e la sicurezza sociale, dell'Università degli Studi di Perugia	Esperti nella gestione delle risorse umane
Programmazione e gestione dei servizi educativi (LM-50)	Dirigenza scolastica e Pedagogia clinica, Università degli Studi di Firenze	Specialisti in risorse umane
	Progettazione pedagogica e formazione delle risorse umane, Università Cattolica del sacro Cuore.	Pedagogista specialista nella progettazione educativa e formativa, nel coordinamento e nella gestione delle risorse umane
	Management dei servizi educativi e formazione continua, Università degli Studi di Padova	Specialista in risorse umane
Psicologia (LM-51)	Psicologia, Università degli Studi di Bari Aldo Moro	Psicologo del lavoro e delle organizzazioni
	Psicologia del lavoro, delle organizzazioni e delle risorse umane, Università degli Studi di Bologna	Psicologo del lavoro, delle organizzazioni e delle risorse umane
	Psicologia, Università degli Studi G. d'Annunzio, Chieti-Pescara.	Esperto in psicologia sociale del lavoro e delle organizzazioni che opera all'interno dell'ambito delle risorse umane
	Psicologia del ciclo di vita e dei contesti, Università degli Studi di Firenze	Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, che opera nell'ambito delle risorse umane.
	Psicologia per le organizzazioni: risorse umane, marketing e comunicazione, dell'Università Cattolica del Sacro Cuore	Psicologo per le organizzazioni
	Psicologia: risorse umane, ergonomia cognitiva, neuroscienze cognitive, dell'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa-Napoli.	Psicologia del lavoro, ergonomia cognitiva e Neuroscienze cognitive
	Psicologia, Università degli Studi Europea di Roma.	Laureati che possono operare nel campo della formazione e della gestione delle risorse umane

	Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Roma “La Sapienza”	-
	Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo, Libera Università degli Studi “Maria SS. Assunta” – LUMSA	Psicologo del lavoro e delle organizzazioni diventando esperto o responsabile della gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi.
	Psicologia del lavoro e dell’organizzazione dell’Università degli Studi di Torino	Psicologo del lavoro e delle organizzazioni
	Psicologia, Università degli Studi di Trento	-
Scienze dell’economia (LM-56)	Mercato del lavoro, relazioni industriali e sistemi di welfare, Università degli Studi Roma Tre,	Responsabili delle Relazioni Industriali presso le aziende pubbliche e private e presso le organizzazioni dei lavoratori; Responsabili della gestione del personale presso aziende pubbliche e private; Valutatori dei fabbisogni professionali; Progettisti di percorsi formativi in aziende e istituzioni pubbliche e private
	Consulenza del lavoro e gestione delle risorse umane, Link campus University	Esperto in direzione e gestione delle risorse umane
Scienze dell’educazione degli adulti e della formazione continua (LM-57)	Formazione e sviluppo delle risorse umane, dell’Università degli Studi di Milano-Bicocca;	Esperti nella formazione e nella gestione delle risorse umane
	Management dei servizi educativi e formazione continua, dell’Università degli Studi di Padova.	Specialista in Risorse umane
Scienze delle pubbliche amministrazioni (LM-63)	Politica, amministrazione e organizzazione dell’Università degli Studi di Bologna.	Specialista in organizzazione e gestione delle risorse umane
	Scienze delle pubbliche amministrazioni, Università degli Studi di Cagliari	Esperti nell’area organizzazione e gestione delle risorse umane e specialisti in gestione e sviluppo delle risorse umane
	Management della pubblica amministrazione, Università degli Studi di Catania	Specialisti in risorse umane

	Economia e diritto per le imprese e le pubbliche amministrazioni, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.	Responsabile delle risorse umane in aziende pubbliche e private ed enti pubblici.
	Scienze del governo e politiche pubbliche, Università degli Studi di Padova.	Specialista competente, all'interno della pubblica amministrazione e di organizzazioni di varia natura, nella gestione di progetti, processi, risorse umane, nella comunicazione e nelle relazioni con l'esterno
	Amministrazioni e politiche pubbliche, Università degli Studi di Roma Tre.	Specialisti nella gestione delle risorse umane delle pubbliche amministrazioni
	Scienze del governo e politiche pubbliche, Università degli Studi di Trieste.	Specialista dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse.
Scienze economico-aziendali (LM-77)	Management delle risorse umane, Università degli Studi di Milano.	<i>Human resources business partner;</i> <i>Human resources specialist;</i> Consulente di organizzazione.
	Relazioni di lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia	Esperto di risorse umane e dell'organizzazione del lavoro.
Scienze pedagogiche (LM-85)	Scienze pedagogiche, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale	Specialisti di <i>assessment</i> di risorse umane.
Sociologia e ricerca sociale (LM-88)	Sociologia delle reti, dell'informazione e dell'innovazione, Università degli Studi di Catania	Esperti di organizzazione, gestione delle risorse umane e politiche del lavoro
	Servizio sociale, politiche sociali e studi sociologici e ricerca sociale, dell'Università degli Studi di Messina	Esperto nella gestione delle risorse umane
	Analisi dei processi sociali, Università degli Studi di Milano-Bicocca.	Direzione delle risorse umane in aziende pubbliche, private e non profit
	Gestione del lavoro e comunicazione per le organizzazioni, Università Cattolica del Sacro Cuore.	Operatore nel settore del management e della gestione delle risorse umane
	Scienze socioantropologiche per l'integrazione e la sicurezza sociale, Università degli Studi di Perugia.	Esperto nella gestione delle risorse umane
	Società e Sviluppo Locale, Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo-Avogadro"-Vercelli.	Gestione delle risorse umane

	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere, Università degli Studi di Roma "La Sapienza"	Manager delle risorse umane e dell'inclusione nelle organizzazioni per la promozione della produttività; consulente esperto nella progettazione, gestione e valutazione di interventi per la valorizzazione delle risorse umane diverse e della inclusione
	Organizzazione, società e tecnologia, Università degli Studi di Trento	Analista dei sistemi sociotecnici che devono gestire le risorse umane
	Sociology and social research – sociologia e ricerca sociale, Università degli Studi di Trento	Esperto in gestione delle risorse umane.

(*) L'elenco dei corsi e delle Università potrebbe non essere esaustivo e aggiornato trattandosi di una mappatura condotta online tra novembre e dicembre 2021.

Fonte: Mappatura dal sito University.

La mappatura ha fatto emergere quanto sia variegata l'offerta formativa universitaria rivolta a queste figure professionali sia in termini di anni di specializzazione (laurea triennale o magistrale) sia dal punto di vista disciplinare, considerando che alcune classi di laurea hanno specializzazioni in corsi e materie molto differenti.

Per quanto riguarda i master, la ricerca libera sul web e la consultazione, tra novembre e dicembre 2021, dei siti *University*, *guidamaster.it* e *masterin.it*, hanno permesso di individuare 46 master attualmente attivi per la formazione dei profili professionali HR. L'offerta formativa nell'ambito dei master è molto variegata. Anzitutto per la platea dei destinatari dei corsi che si dividono tra master per giovani laureati e neo-laureati (I e II livello) e master per professionisti (soprattutto executive con la formula weekend). I master si diversificano anche per gli attori che li promuovono e organizzano dal momento che ci sono master erogati da Università, altri da *business school* e altri da enti di diversa natura. In molti master, alcune associazioni di rappresentanza dei professionisti, sono partner del progetto formativo. Prestando attenzione ai singoli moduli dei master è stato possibile individuare alcuni insegnamenti frequenti e comuni a diversi percorsi:

- Selezione delle risorse umane;
- Formazione e sviluppo professionale del personale;
- Valutazione del personale;
- Amministrazione del personale;
- Politiche retributive e sistemi di incentivazione;
- Tecniche di comunicazione;
- Diritto del lavoro e delle relazioni industriali;
- Istituzioni del mercato del lavoro;

- Servizi e politiche per il lavoro;
- Organizzazione aziendale;

La formazione professionale regionale rappresenta un altro importante bacino di costruzione della professionalità dal momento che la mappatura condotta ha permesso di rilevare che sono attualmente presenti qualificazioni riconducibili ai professionisti della salute e sicurezza sul lavoro in 19 regioni e in provincia di Bolzano, per un totale di 66 qualificazioni afferenti ai codice Istat (CP2011) degli “addetti alla gestione del personale”, “addetti alle buste paga”, “specialisti in risorse umane”, “psicologi del lavoro e delle organizzazioni”.

Tabella 3. Sintesi delle qualificazioni regionali presenti nell’Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp

Regione	Qualificazioni
Abruzzo	<ul style="list-style-type: none"> • Esperto in gestione e sviluppo delle risorse umane e dell’organizzazione • Addetto stipendi e paghe • Tecnico del riconoscimento e della certificazione degli apprendimenti
Basilicata	<ul style="list-style-type: none"> • Esperto in gestione delle risorse umane • Contabile
Calabria	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico dello sviluppo del personale, dell’analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale • Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale • Tecnico dell’organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi • Responsabile della gestione delle risorse umane • Responsabile della progettazione e pianificazione di strategie di comunicazione, della gestione di ufficio stampa, attività promozionali e risorse umane • Tecnico dell’elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda

Campania	<ul style="list-style-type: none"> • Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane • Esperto coaching • Tecnico amministrazione del personale
Emilia-Romagna	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico dell'amministrazione del personale • Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane • Orientatore
Friuli-Venezia Giulia	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico dell'amministrazione del personale • Esperto della gestione e sviluppo delle risorse umane • Tecnico per la gestione del personale
Lazio	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane • Addetto paghe e contributi
Liguria	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico di amministrazione del personale • Tecnico gestione risorse umane
Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Disability manager</i> (esperto gestione risorse umane con disabilità) • Esperto gestione area risorse umane • Tecnico amministrazione del personale • Tecnico gestione del personale • Tecnico gestione risorse umane • Esperto di <i>people raising</i>
Marche	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico della gestione delle risorse umane • Tecnico dell'amministrazione del personale
Molise	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane
Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione al lavoro

	<ul style="list-style-type: none"> • Operatore specializzato in paghe e contributi • Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane • Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) • Tecnico specializzato in amministrazione del personale
Bolzano	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico di gestione ambientale
Puglia	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile della gestione delle risorse umane • Tecnico dell'elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda • Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi • Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale • Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale • Tecnico del coordinamento delle fasi di realizzazione di attività progettuale della gestione delle risorse umane
Sardegna	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico coordinatore di ufficio stampa • Tecnico per la gestione del personale
Sicilia	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane • Operatore specializzato in paghe e contributi • Tecnico specializzato in amministrazione del personale
Toscana	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico della programmazione e organizzazione del ciclo produttivo in cava, dell'implementazione dei piani di coltivazione e della formazione del personale • Responsabile del coordinamento dei reparti dell'organizzazione e della gestione del personale di struttura turistica • Tecnico delle attività di gestione del cliente, promozione della struttura ricettiva e gestione del personale preposto al ricevimento

	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico della pianificazione del sistema di amministrazione e contabilità del personale • Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale • Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale
Umbria	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico della gestione delle risorse umane • Addetto qualificato alle paghe e contributi
Valle d'Aosta	<ul style="list-style-type: none"> • Operatore dell'inserimento lavorativo • Tecnico specializzato di formazione • Tecnico specializzato di orientamento • Tecnico dell'inserimento lavorativo
Veneto	<ul style="list-style-type: none"> • Esperto della gestione e dello sviluppo delle risorse umane • Esperto di coaching • Tecnico dell'amministrazione del personale • Esperto dell'amministrazione del personale

Fonte: Elaborazione a cura dell'autrice a partire dalle qualificazioni dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp.

Dalla ricerca sul web dei corsi di laurea e master per la formazione delle figure nell'ambito della gestione delle risorse umane sono spesso apparse numerose finestre *pop up* indicanti manuali e testi per la formazione delle risorse umane. Esiste infatti una ampia letteratura che ha lo scopo di offrire una panoramica completa sulla materia

(225). Per tale gruppo professionale esiste un corpus di conoscenze tecniche e scientifiche.

2.3. Il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei profili professionali dell'area della gestione delle risorse umane: tra assenze e accurati tentativi definitivi

La lettura congiunta dei sistemi di classificazione e inquadramento dei principali CCNL attualmente vigenti ha messo in luce un trattamento disomogeneo delle figure dell'ambito della gestione delle risorse umane nei diversi CCNL. È infatti emersa una diversa considerazione delle figure che può essere sintetizzata in tre principali linee di tendenza: l'assenza di riferimenti alle figure e alla più generale area, il richiamo alle figure di quest'ambito tra le esemplificazioni dei profili professionali a diversi livelli e una terza modalità che descrive attentamente i contenuti professionali oltre che a farne un richiamo nominale.

All'interno del primo gruppo vi è il CCNL industria alimentare, rinnovato il 31 luglio 2020 e firmato da Federalimentare, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unione Italiana Food, Unionzucchero, che non ha apportato delle modifiche alla classificazione dei lavoratori rispetto al precedente testo. All'articolo 26 è contenuta la classificazione dei lavoratori su otto livelli sulla base di declaratorie, ma non è presente alcuna esplicitazione dei profili professionali né tanto meno un rimando specifico a figure afferenti all'area HR. Nel testo appena rinnovato si può però leggere dell'impegno a costituire entro giugno 2021 una commissione paritetica tecnica per

(225) Senza alcuna pretesa di esaustività si menzionano alcuni dei manuali individuati che compongono la base di conoscenza dei profili professionali HR: R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, P. M. Wright, *Gestione delle risorse umane. Terza edizione*, Maggioli S.p.A., 2019. Titolo originale *Human Resource Management, 10th edition*, McGraw-Hill Education, 2017; G. Gabrielli, S. Profili, *Organizzazione e gestione delle risorse umane, Terza Edizione*, ISEDI, 2020; L. Macciocca Massimo, R. Massimo, *Gestione e valorizzazione delle risorse umane. Come gestire con successo il capitale aziendale più importante*, Maggioli Editore, 2019; G. Dessler, L. Solari, F. Virili, *Gestione delle risorse umane. Fondamenti. Quinta edizione*, Pearson, 2021; G. Alessandrini (A cura di), *Lavorare nelle risorse umane. Competenze e formazione 4.0*, Armando Editore, 2019; S. Gianfaldoni, M. Giannini, *Gestione delle risorse umane. Un approccio sistemico multidisciplinare*, Pisa University Press, 2016; E. Auteri, *Management delle risorse umane. Fondamenti professionali*, Guerini e Associati, 2009; D. Boldizzi (A cura di), *La Guida del Sole 24 Ore al management delle risorse umane. Dalla gestione del lavoratore dipendente alla valorizzazione del capitale umano*, Il Sole 24 ore, 2009; M. Agnesa, *Psicologia manageriale. La gestione psicologica delle risorse umane*, Libreriauniversitaria.it, 2020; Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Economia Aziendale, *Progettazione organizzativa e gestione delle risorse umane*, McGraw-Hill Education, 2020; E. D'Amato (A cura di), *Il manuale delle risorse umane. Scritto da manager per futuri manager*, Guerini Next, 2021; W. F. Cascio, J. W. Boudreau, M. Bocchiola, *Strategic HR Management. Gestione strategica delle risorse umane*, Luiss University Press, 2015; G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane. Persone, relazioni e valore*, McGraw-Hill, 2019; L. Solari, *La gestione delle risorse umane. Dalle teorie alle persone*, Carocci, 2004.

l'eventuale aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal sistema di classificazione e inquadramento del personale. Viene anche specificato che per svolgere la valutazione della professionalità le parti analizzeranno le competenze tecniche specifiche, le competenze trasversali, la polivalenza e la polifunzionalità e la responsabilità gerarchica. In aggiunta si esplicita che la commissione potrà servirsi dell'analisi di buone pratiche a livello aziendale.

Anche il CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti, firmato da Confartigianato autoriparazione, Confartigianato metalmeccanica di produzione, Confartigianato impianti, Cna produzione, Cna installazione impianti, Cna servizi alla comunità autoriparazione, Casartigiani, Clai e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e rinnovato il 16 giugno 2011, non contiene alcuna menzione o riferimento esplicito a figure dell'area delle risorse umane.

Il CCNL socio-assistenziale/sanitario ed educativo, stipulato da Uneba, Fisascat-Cisl, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Uiltucs-Uil, Fpl-Uil, nella classificazione del personale contenuta nell'articolo 37 non riporta alcun riferimento esplicito a figure dell'area gestione delle risorse umane.

La medesima situazione si ripresenta rispettivamente nel CCNL socio-assistenziale/sanitario ed educativo cooperative, rinnovato il 21 maggio 2019 e stipulato da Legacoopsociali, Federsolidarietà-Confcooperative, Agci Solidarietà e Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Cisl-Fps, Uil-Fpl, nel CCNL credito, che è stato rinnovato il 19 dicembre 2019 dal Comitato per gli affari sindacali e del lavoro di ABI, Dircredito-Fd, Fabi, Unisin, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uil-CA e nel CCNL somministrazione di lavoro, rinnovato il 21 dicembre 2018 da Assolavoro, Alleanza lavoro, Cgil, Cisl, Uil, Cgil-Nidil, Felsa-Cisl, Uiltemp, Ugl.

Un altro CCNL che nella sua classificazione non fa alcun richiamo a profili afferenti all'area risorse umane è il CCNL industria carta del 28 luglio 2021 le cui parti stipulanti sono: Associazione italiana fra gli industriali della carta, cartoni e paste per la carta, Associazione nazionale italiana industrie grafiche, cartotecniche e trasformatrici, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Carta e stampa.

Anche il sistema di classificazione e inquadramento presente nel CCNL terziario, distribuzione e servizi, firmato da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, contenuto nell'articolo 113, tra i profili professionali esemplificati non cita alcuna figura afferente all'area della gestione delle risorse umane.

Medesima situazione di assenza di riferimenti alle figure adibite all'area della gestione delle risorse umane è ravvisabile nel CCNL personale non medico sanità privata, rinnovato a ottobre 2020 e firmato da Aiop, Aris, Fp-Cgil, Cisl-Fps, Uil-Fpl, Cisl Sanità e nel CCNL agricoltura – impiegati, recentemente rinnovato il 7 luglio 2021 da Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Federdia, Agri-Quadri, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil. Infine, anche il CCNL pulizie e multiservizi, recentemente rinnovato nel 2021 da Fise-Confindustria, Confapi-Unionservizi, Legacoop-servizi, Federlavoro-

Confcooperative, Agci-servizi, Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltrasporti-Uil, nel suo sistema di inquadramento del personale all'articolo 10, nelle esemplificazioni dei profili professionali non cita alcuna figura afferente all'area risorse umane.

Una condizione ibrida tra il primo e il secondo gruppo è quella del CCNL turismo, firmato da Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet, Federreti, Confcommercio imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil, che nella classificazione del personale all'articolo 48, non esemplifica i profili professionali per ciascun livello e per tale ragione non è presente alcun riferimento alle figure afferenti all'ambito delle risorse umane. Questo CCNL contiene però una parte speciale in cui sono presenti classificazioni del personale per ciascun comparto ed è l'esistenza di tale sezione che colloca il CCNL in una terra di mezzo tra le diverse classificazioni elaborate in questo tentativo di esercizio analitico dei principali CCNL. Infatti, il titolo XII, all'articolo 290, contiene la classificazione del personale dei pubblici esercizi che nell'area Quadro B menziona il profilo professionale del capo del personale che, a parere di chi scrive, può rientrare nell'ambito della gestione delle risorse umane. Non c'è però alcuna descrizione del profilo ma una mera menzione.

Del secondo gruppo fa parte il CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti, rinnovato nel 2021 e stipulato da Fedemeccanica, Assistal, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Ugl, Usas-Asgb/Metall, Savt, il cui sistema di inquadramento del personale è stato rinnovato dopo che da più parti era stata segnalata la necessità di modificare il sistema di inquadramento del personale risalente al 1973. Negli allegati tecnici condivisi come base dell'attività della commissione paritetica nazionale sull'inquadramento che esemplificano le figure professionali e l'articolazione nei livelli di professionalità è contenuta la figura del responsabile risorse umane nei livelli B1, B2 e B3 e dell'addetto servizio risorse umane nei livelli C1, C2, C3, B1, B2. Le figure vengono però soltanto menzionate senza alcun riferimento specifico ai loro ruoli. Si possono assumere delle informazioni generali dalla descrizione dei livelli, ma non con riferimenti dettagliati alle figure.

Il sistema di inquadramento del CCNL abbigliamento e confezioni – aziende industriali, recentemente rinnovato nel 2021 e firmato da SMI, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, appartiene al secondo gruppo in quanto pur essendo dotato di un sistema di inquadramento molto dettagliato nella identificazione di una pluralità di profili sia operai sia impiegatizi, le figure afferenti all'area in oggetto d'analisi sono soltanto citate tra le altre esemplificazioni dei profili professionali. Da notare è però il dettagliato snodo dei profili professionali HR dai più alti livelli di professionalità e autonomia ai livelli dedicati al personale impiegatizio con spazi di autonomia più ridotti. Il primo riferimento all'area HR è presente al livello settimo nella cui declaratoria si può leggere «appartiene a questo livello con qualifica di impiegato il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il

raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale», nel quale vi è come esemplificazione il profilo del responsabile del servizio del personale, selezione, formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali. Al sesto livello la cui declaratoria specifica «appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto», tra le esemplificazioni ritroviamo il profilo del capo ufficio amministrazione del personale. Anche in questo caso la figura è meramente menzionata e non descritta. Al 5° livello si può leggere che «appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa. Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione» ed è citata la figura dell'addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni. Una figura nell'ambito della gestione delle risorse umane è presente anche al 3° livello: addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe. La declaratoria del 3° livello esplicita che «appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa».

Anche il CCNL studi professionali, firmato da Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, che nel rinnovo del 2015 all'articolo 24 specifica che le parti hanno inquadrato i lavoratori cui si applica il CCNL in una classificazione articolata su 5 aree (area economica-amministrativa, area giuridica, area tecnica, area medico-sanitaria ed odontoiatrica e altre attività professionali intellettuali e su otto livelli classificatori e retributivi, compresa la categoria dei quadri), è riconducibile al secondo gruppo, in quanto a eccezione dell'area economica-amministrativa in cui per la figura dell'addetto al settore paghe vengono specificate le mansioni alle quali è preposta, per tutte le altre aree si trova soltanto una citazione delle figure. Più nel dettaglio, facendo riferimento all'area economica-amministrativa nel primo livello c'è la figura dell'esperto di sviluppo organizzativo che potrebbe essere ricondotta all'area della gestione delle risorse umane. Al terzo livello super troviamo menzionato l'addetto al

settore paghe. Per questa figura vengono ulteriormente specificate le mansioni: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati ed effettuare chiusure e denunce periodiche – elaborare le relative dichiarazioni annuali. Un'altra figura afferente all'area delle risorse umane potrebbe essere quella del segretario di concetto, eventualmente addetto alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa presente nel terzo livello. Un'altra figura afferente all'area delle risorse umane è l'addetto alla compilazione di libri unici del lavoro, calcolo contributi, predisposizione e invio della relativa modulistica presente al livello quarto super. Anche nell'area giuridica al primo livello è indicato il profilo dell'esperto di sviluppo organizzativo. Anche in questo caso vi è la mera menzione della figura senza alcuna descrizione. Nell'area medico-sanitaria ed odontoiatrica al primo livello è indicato il profilo dell'esperto di sviluppo organizzativo. La figura è solo menzionata e non descritta. Al terzo livello compare anche qui la menzione al segretario di concetto, eventualmente addetto alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa. Nell'area E, "Altre attività professionali intellettuali", al primo livello è indicato l'esperto di sviluppo organizzativo. Al terzo livello super è menzionata la figura del docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro. Al terzo livello è menzionato il segretario di concetto, eventualmente addetto alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa e la figura dell'assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Il CCNL industria edile, firmato da Ance, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil e rinnovato nel 2018, riporta il riferimento a due profili professionali dell'ambito delle risorse umane ma senza alcuna descrizione delle competenze e dei compiti connessi alla professionalità. Nello specifico al quinto livello, impiegati amministrativi di seconda categoria, viene citata la figura dell'impiegato che cura l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe, e provvede alle pratiche relative presso istituti ed enti di assicurazione, di previdenza ed assistenza dei lavoratori, e ciò con diretta responsabilità, nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori. Al terzo livello, impiegati amministrativi di terza categoria, viene menzionata la figura dell'impiegato con mansioni puramente esecutive che cura la compilazione delle paghe e ne effettua i versamenti ai lavoratori, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali in esecuzione delle norme specifiche che gli vengono date dai superiori.

Il CCNL logistica, trasporto, spedizioni, firmato da Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespediti, Fedit, Fisi, Confetra, Aite, Fai, Federtraslochi, Federlogistica, Fiap/L, Unitai, Confrtrasporto, Agci Servizi, Anita, Clai, Confartigianato trasporti, Federlavoro e servizi – confcooperative, Sna-Casartigiani, Fita-Cna, Legacoop Servizi, Trasportounito-Fiap, Assotir, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e rinnovato a maggio 2021, fa parte di quel gruppo di CCNL che nel sistema di classificazione del personale

riporta soltanto la denominazione delle figure HR senza una specificazione ulteriore in termini di professionalità. La classificazione del personale, organizzata su 11 livelli, al secondo livello, la cui declaratoria specifica che «Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico-pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa» riporta la figura degli impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi. Al terzo livello super la cui declaratoria specifica «Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori – sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso – e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi» tra i profili impiegatizi esemplificati ritroviamo gli addetti alla gestione di stipendi e paghe (Ccnl Assologistica).

La medesima osservazione vale anche per il CCNL industria metalmeccanica imprese minori firmato da Unionmeccanica-Confapi, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil che è stato rinnovato il 26 maggio 2021. L'articolo 11 contiene la classificazione dei lavoratori che sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 9 categorie professionali e livelli retributivi. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali. La prima categoria corrisponde alle attività professionali più semplici. In questa classificazione non vi è una menzione esplicita a figure professionali afferenti all'area delle risorse umane ma è presente la figura dello specialista di pianificazione aziendale alla categoria 8 e quadri livello B che potrebbe rientrare in questo gruppo professionale.

Il CCNL pubblici esercizi, ristorazione e turismo, firmato da Fipe, Angem, Legacoop produzione e servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Agci servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Ugl terziario, rinnovato nel 2018, all'articolo 54 che contiene la classificazione del personale organizzata su dieci livelli professionali di cui due relativi alla categoria quadri, proprio in quest'area nomina la figura del capo del personale.

Di questo gruppo fa parte anche il CCNL distribuzione moderna organizzata (DMO), stipulato da Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil nel 2018, il cui sistema di classificazione dei lavoratori è da ricondurre a quegli articoli del CCNL che le parti stipulanti il CCNL della DMO hanno specificato che sono parte integrante

del contratto, così come integrati e modificati dal CCNL in vigore al 31 dicembre 2013, applicato dalle aziende aderenti a Federdistribuzione, il cui contenuto non risulti modificato dallo stesso CCNL della DMO. Tale insieme di disposizioni integrative viene definito *Disciplina 2013*. All'art 96 è presente la figura dell'esperto di sviluppo organizzativo inquadrabile al livello I che è riconducibile all'area delle risorse umane e l'analista di procedure inquadrabile al livello II.

Alla terza linea di tendenza appartengono quei CCNL che oltre a indicare livelli e categorie, relative declaratorie e mansioni vanno a specificare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e i relativi ruoli per ciascun profilo professionale identificato.

Il CCNL industria chimico-farmaceutica che ha decorrenza dal primo gennaio 2019 e scadenza il 30 giugno 2022 ed è stato firmato da Federchimica, Farindustria, Associazione cerai d'Italia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, rappresenta indubbiamente un esempio lungimirante in quanto oltre all'articolo 4, inerente alla classificazione dei lavoratori, dove è presente una tavola sinottica dei titoli delle figure professionali suddivise per categorie, posizioni organizzative e aree funzionali, nell'appendice 1° è possibile individuare le specificazioni per ciascun profilo professionali menzionato. In questo CCNL, contrariamente a quelli presi in esame fin ora vengono bene esplicitate le indicazioni e le descrizioni delle figure riguardanti l'area HR ed è riconosciuta un'area funzionale "risorse umane e organizzazione". Le figure professionali dell'area HR sono distribuite in diverse posizioni organizzative, su diversi livelli di autonomia e responsabilità. È presente il riferimento dettagliato a 10 figure. Nella posizione organizzativa A1, nell'area funzionale "risorse umane e organizzazione", viene specificato che il responsabile personale/organizzazione di unità operativa (Q) garantisce: la corretta applicazione delle norme contrattuali e l'osservanza degli adempimenti di legge in fase di costituzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto delle politiche societarie; alla linea la continuità del personale qualitativamente e quantitativamente necessario al conseguimento degli obiettivi specifici e generali della società; le relazioni con le organizzazioni sindacali locali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle politiche societarie. Inoltre: contribuisce all'applicazione ed al rispetto delle norme di legge in materia di sicurezza, salute e ambiente partecipando alla formulazione degli interventi adeguati; provvede all'impostazione e gestione del contenzioso di lavoro; mantiene un adeguato sistema di comunicazione con il personale al fine di garantire un clima di partecipazione e di elevata produttività; propone piani di sviluppo organizzativo coerentemente con la politica generale della società; imposta in collaborazione con le altre funzioni, piani di formazione e sviluppo del personale dell'unità operativa di competenza. Allo stesso livello vi è anche la figura del responsabile centrale di area del personale (Q) che, secondo quanto previsto dall'allegato, garantisce l'attuazione delle attività dell'area (quali per esempio: relazioni industriali, organizzazione,

formazione, sviluppo, amministrazione) in coerenza con le strategie ed i piani aziendali; progetta e studia, nell'ambito del settore di sua competenza, interventi innovativi che ottimizzino l'incidenza della sua specializzazione nell'ambito della direzione del personale complessiva; coordina funzionalmente l'attività dei responsabili di settore di unità operativa al fine di ottenere una gestione del personale armonica in tutte le società del gruppo; aggiorna le proprie conoscenze tecniche mediante consultazione di testi specializzati o circolari e informa i responsabili di settore del personale di unità operativa; fornisce un supporto specialistico per la risoluzione di problemi specifici. Nella medesima area funzionale, anche alla posizione organizzativa A3, è presente la figura del responsabile settore personale/organizzazione di unità operativa (Q), che secondo quanto previsto, sviluppa nell'ambito del settore di sua competenza e di concerto con il responsabile del personale di unità operativa, i piani ed i programmi specifici secondo le politiche societarie partendo dalla identificazione dei bisogni sino all'applicazione concreta del progetto; informa ed aggiorna i responsabili della funzione ed i responsabili di linea sulle tendenze di sviluppo della sua area di competenza; applica e gestisce le linee-guida, provenienti dal responsabile centrale di settore, al fine di garantire il necessario sviluppo e supporto alla linea. Nella stessa posizione organizzativa è presente la figura del Responsabile comunicazione interna (Q), il quale è responsabile dello sviluppo e implementazione del piano di comunicazione interna con l'obiettivo di realizzare la capillare diffusione delle politiche e strategie aziendali; coordina le altre funzioni aziendali, dal punto di vista della metodologia della comunicazione, al fine di promuovere iniziative volte a favorire lo scambio di informazioni tra funzioni/sedi; propone e organizza eventi aziendali; è responsabile della rete di canali di comunicazione per la circolazione delle informazioni e verifica dell'adeguatezza dei contenuti e delle tecnologie utilizzate. Alla posizione organizzativa B2, nella medesima area funzionale, sono presenti due figure: il responsabile amministrazione personale di unità operativa (I) e lo specialista di settore personale/organizzazione (I). Il responsabile amministrazione personale di unità operativa (I) assicura che l'amministrazione del personale sia conforme alle norme di legge e contrattuali nel rispetto delle procedure aziendali; segue l'evoluzione della legislazione, dei contratti collettivi, accordi, ecc., e promuove l'impostazione ed applicazione di procedure derivanti da nuove norme; supervisiona il corretto svolgimento delle operazioni relative alla elaborazione interna o esterna (*outsourcing*) delle retribuzioni intervenendo in caso di anomalie; mantiene i contatti con gli altri enti esterni relativi al settore di competenza; assicura l'elaborazione dei dati preventivi, consuntivi, statistici sul costo del lavoro. Lo specialista di settore personale/organizzazione (I): implementa i piani operativi relativi alla sua specialità in osservanza alle direttive del suo responsabile; svolge attività di supporto nei confronti dei colleghi della funzione per ciò che riguarda il settore di sua competenza; mantiene i contatti con la linea sulle politiche di

sviluppo dell'area di sua competenza; collabora alla realizzazione dei programmi del settore utilizzando le tecniche più idonee nel rispetto delle politiche aziendali; assicura un costante aggiornamento sulle problematiche relative al settore di sua competenza. Alla posizione organizzativa C2 è presente la figura dell'assistente amministrazione personale (I) che segue ed espleta le operazioni relative alla amministrazione del personale elaborando/verificando dati relativi a: conteggi ferie/presenze, provvedimenti meritocratici, buoni pasto, rimborsi trasferte, contributi previdenziali/assicurativi, calcolo liquidazioni; fornisce chiarimenti sulle risultanze dello stipendio e contribuisce al perfezionamento del sistema di elaborazione; collabora con il responsabile alla elaborazione dei dati preventivi, consuntivi e statistici sul costo del lavoro; mantiene i contatti con gli enti pubblici (Inps collocamento, ecc.) riguardo le pratiche amministrative ordinarie. Alla medesima posizione è presente anche l'Addetto comunicazione interna (I) che segue l'implementazione del piano di comunicazione interna aziendale e mantiene i contatti con tutte le funzioni interne coinvolte nel piano di comunicazione; raccoglie le informazioni dalle varie unità organizzative e le diffonde con le modalità e attraverso i canali più idonei secondo le direttive del suo responsabile; collabora alla realizzazione di eventi aziendali. Alla posizione organizzativa D1, è riportato l'addetto amministrazione personale (I): cura la raccolta delle informazioni statistiche relative all'amministrazione del personale; inserisce nel sistema informativo i dati relativi al dipendente; cura tutti gli aspetti contrattuali e le pratiche legate all'amministrazione del personale; controlla le trasferte su territorio nazionale ed estero dei dipendenti nella piena osservanza della normativa interna all'impresa. Infine, è menzionato alla posizione D3 l'addetto settore personale (I) che applica tutte le procedure necessarie ad assicurare la corretta applicazione delle leggi, dei contratti, degli accordi e regolamenti; cura, nell'ambito delle sue competenze, l'aggiornamento degli archivi e delle pratiche dell'ufficio; redige la corrispondenza relativa all'ufficio e svolge compiti di segreteria generale.

Anche il CCNL industria gomma-plastica, che è stato rinnovato il 16 settembre 2020 da Federazione gomma-plastica, Associazione italiana ricostruttori pneumatici, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Ugl-Chimici, contiene un riferimento dettagliato a 11 figure afferenti all'area della gestione delle risorse umane e un riferimento alle principali attività. All'articolo 4 viene precisato che i lavoratori sono inquadrati in scale classificatorie distinte a seconda delle seguenti aree funzionali di appartenenza: amministrazione e contabilità, commerciale/logistica, manutenzione, personale/organizzazione/EDP, produzione, qualità, ricerca e sviluppo, servizi vari. Ciascuna area è costituita da diversi livelli. L'Allegato 2 del contratto è l'allegato all'articolo 4 che contiene l'esemplificazione dei profili e il riferimento dettagliato alle figure dell'area personale/org/EDP. Nella funzione personale, organizzazione ed EDP, alla posizione A1 ritroviamo 5 figure afferenti all'area HR: il responsabile amministrazione del personale, lo specialista risorse umane, il responsabile di

formazione, lo specialista di selezione e l'analista di organizzazione. Il responsabile amministrazione del personale, guida, coordina e controlla i supervisori ed incaricati alla gestione amministrativa del personale, programmandone le attività, nel rispetto delle scadenze prefissate, delle norme contrattuali e legislative e delle direttive aziendali; interviene in caso di situazioni anomale e risolve i casi più complessi che si presentano in relazione a particolari esigenze individuali del personale amministrato; mantiene e sviluppa contatti con l'area amministrativa e gestisce i rapporti con enti esterni per pratiche relative a collocamento, antinfortunistica, assistenza, previdenza; cura la gestione delle procedure informatiche per quanto di pertinenza. Lo specialista risorse umane, imposta e gestisce, sulla base delle indicazioni del superiore, le attività di sviluppo e retribuzione del personale, effettua analisi e studi sulla motivazione e l'efficienza delle risorse umane, proponendo ed attuando ipotesi di intervento, cura la mobilità del personale e l'applicazione dei sistemi di gestione e di valutazione delle prestazioni e del potenziale, cura l'applicazione e l'aggiornamento dei sistemi di incentivazione, mantiene i rapporti con i dipendenti in relazione a specifiche esigenze individuali del personale gestito. Il responsabile di formazione predisponde il piano di formazione, in funzione dei bisogni individuati e delle caratteristiche degli utenti e ne garantisce la corretta applicazione, guidando, coordinando e controllando l'attività dei collaboratori; promuove nuovi programmi di formazione anche in collaborazione con enti esterni, contribuendo alla progettazione degli stessi; interagisce con gli enti coinvolti nella formazione. Lo specialista di selezione, definisce con l'utente i profili del personale da assumere, effettua la ricerca attraverso colloqui preliminari; segue le prove attitudinali, prepara, applica e corregge i test e redige un rapporto sull'orientamento del candidato; predisponde il piano di inserimento dei neoassunti; mantiene i rapporti con gli enti esterni. Al medesimo livello è infine menzionato l'analista di organizzazione che definisce, in collaborazione con il superiore, le metodologie operative, il costo e la redditività degli interventi volti a migliorare i livelli di produttività del lavoro; guida, coordina e controlla l'attività dei tecnici e ne cura l'addestramento; studia l'applicazione del sistema di incentivazione più opportuno, definendo le forme retributive e calcolando i valori monetari dell'incentivo; analizza, in collaborazione con il superiore, problemi complessi relativi alla rilevazione del costo dei prodotti o i tempi standard in rapporto alla saturazione impianti od ai cicli uomo-macchina. Nel gruppo B1 è menzionato il Coordinatore incaricato pratiche amministrative del personale che esamina le pratiche di gestione amministrativa del personale, ricevute dal superiore, le distribuisce ai collaboratori, fornisce loro indicazioni sulle modalità di esecuzione del lavoro e ne coordina e controlla l'attività; provvede direttamente all'evasione delle pratiche più complesse, che richiedono particolari modalità e procedure di esecuzione e collabora con il superiore nello sviluppo di nuove procedure amministrative; fornisce al personale chiarimenti su argomenti di propria competenza. Nel gruppo C1 sono presenti 3 figure strettamente

attinenti alla gestione delle risorse umane: il tecnico d'organizzazione industriale, il tecnico d'organizzazione amministrativa e il tecnico pratiche amministrative del personale. Come per le altre figure anche per queste vengono specificate le attività. Nel dettaglio il tecnico d'organizzazione industriale effettua l'analisi critica dell'organizzazione esistente, mette a punto il programma di intervento e le metodologie operative e propone modifiche migliorative da apportare al metodo di lavoro in corso; effettua lo studio dei tempi di una lavorazione e l'elaborazione completa della tariffa di cottimo; segue le fasi d'avviamento dell'applicazione del cottimo e ne controlla i risultati, formulando previsioni sull'impegno di personale a breve e a medio termine. Il tecnico d'organizzazione amministrativa effettua l'analisi critica delle microstrutture aziendali e formula proposte di razionalizzazione di *lay-out*, di flussi operativi e di dimensionamento organici; verifica l'opportunità e le implicazioni dell'informatizzazione di una procedura e ne effettua lo studio preliminare; esegue il *planning* della messa in marcia del sistema, ne segue l'andamento e ne controlla i risultati. Il tecnico pratiche amministrative del personale, cura l'intero ciclo delle operazioni necessarie all'elaborazione delle retribuzioni ed i conseguenti adempimenti assicurativi, previdenziali e fiscali; cura la raccolta e l'elaborazione dei dati relativi al costo del lavoro ed effettua, per conti specifici, la stesura delle previsioni dell'incidenza della massa retributiva, ripartendone i consuntivi nei relativi conti analitici e generali; collabora allo sviluppo, nell'area di competenza, delle procedure amministrative, anche informatizzate; ha rapporti con enti esterni ed interni. Infine, nel gruppo E1 ritroviamo il profilo dell'incaricato pratiche del personale e dell'addestratore. L'incaricato pratiche del personale, svolge più attività connesse con la gestione amministrativa del personale: liquidazione paghe, stipendi; controllo malattia, pratiche assicurative; pratiche assunzione, ecc.; controlla, seguendo procedure definite, tutti i documenti relativi alle attività di competenza e provvede al completamento e all'elaborazione dei dati ivi contenuti con l'utilizzo di supporti informatici; effettua le registrazioni previste e trasmette al coordinatore o direttamente agli enti interessati i documenti esaminati e completati. L'addestratore modula la durata delle varie fasi del piano di addestramento, redatto dal superiore, in funzione delle caratteristiche dei lavoratori in istruzione e li mette in condizione di conoscere il funzionamento della macchina/impianto, le specifiche di qualità e di fabbricazione e il ciclo di lavoro; segue il personale durante l'esecuzione delle operazioni manuali sul prodotto fino al conseguimento di un normale livello di produttività e di qualità ed esercita sugli stessi la supervisione e il controllo funzionale nell'ambito della medesima dipendenza gerarchica; riferisce al superiore e agli enti della produzione sull'andamento dell'istruzione e collabora all'eventuale variazione dei programmi. In sintesi, 11 CCNL su 22 contengono nel proprio sistema di classificazione e inquadramento almeno un riferimento alle figure professionali afferenti all'area del personale, 2 dei quali oltre alla menzione della figura ne esplicitano anche le

competenze e i compiti principali. Al termine della mappatura è possibile rilevare che diversi CCNL utilizzano differenti denominazioni per riferirsi alle figure HR. Alcuni di essi (CCNL industria chimico-farmaceutica, CCNL industria gomma-plastica, CCNL abbigliamento e confezioni – aziende industriali e CCNL studi professionali) hanno individuato al loro interno un buon numero di figure professionali afferenti all'area HR, distribuite su diversi livelli (impiegati e quadri) e rappresentanti i differenti processi e attività (selezione, formazione, amministrazione, ecc.) che caratterizzano questa variegata area professionale. La presenza di diverse denominazioni per riferirsi a queste figure non facilita una comparazione tra di esse. Come anticipato, soltanto 2 CCNL su 22 fanno riferimento alle attività e ai compiti che caratterizzano queste figure professionali e per tale ragione non è possibile fare un confronto approfondito per rilevare se alcune attività in capo a tali figure derivano dalle specificità dei singoli settori o se è possibile individuare un nocciolo duro di attività e compiti che sono trasversali a tutti i settori.

Tabella 4. Sintesi contratti nazionali e profili professionali dell'area gestione delle risorse umane

<i>CCNL</i>	<i>Presenza e denominazione della figura</i>	<i>Riferimenti espliciti ad attività e compiti</i>
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi	-	-
CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo	Capo del personale	-
CCNL per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	-	-
CCNL per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti	Responsabile risorse umane Addetto servizio risorse umane	-
CCNL per i dipendenti da aziende di confezione in serie di prodotti di abbigliamento	Responsabile del servizio del personale, selezione, formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali	-

	<p>Capo ufficio amministrazione del personale</p> <p>Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni</p> <p>Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe</p>	
CCNL per i dipendenti da studi professionali	<p>Addetto al settore paghe</p> <p>Esperto di sviluppo organizzativo</p> <p>Segretario di concetto, eventualmente addetto alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa</p> <p>Addetto alla compilazione di libri unici del lavoro, calcolo contributi, predisposizione e invio della relativa modulistica</p> <p>Docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro</p> <p>Assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro</p>	-
CCNL per i dipendenti da imprese edili ed affini	<p>Impiegato che cura l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe, e provvede alle pratiche relative presso Istituti ed Enti di assicurazione, di</p>	-

	<p>previdenza ed assistenza dei lavoratori</p> <p>Impiegato con mansioni puramente esecutive che cura la compilazione delle paghe e ne effettua i versamenti ai lavoratori, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali</p>	
<p>CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL</p>	<p>Responsabile personale/organizzazione di unità operativa</p> <p>Responsabile centrale di area del personale</p> <p>Responsabile settore personale/organizzazione di unità operativa</p> <p>Responsabile amministrazione personale di unità operativa</p> <p>Specialista di settore personale/organizzazione (I)</p> <p>Assistente amministrazione personale</p> <p>Addetto amministrazione personale</p> <p>Addetto settore personale</p>	<p>Sì</p>
<p>CCNL per l'industria alimentare</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>CCNL per gli addetti dell'industria della gomma</p>	<p>Responsabile amministrazione del personale</p> <p>Specialista risorse umane</p> <p>Responsabile di formazione</p> <p>Specialista di selezione</p> <p>Analista di organizzazione</p>	<p>Sì</p>
<p>CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica</p>	<p>Impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi</p> <p>Addetti alla gestione di stipendi e paghe</p>	<p>-</p>

CCNL per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe ed alla installazione di impianti	Specialista di pianificazione aziendale	-
CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti	-	-
CCNL per i dipendenti delle aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Capo del personale	-
CCNL per il personale dipendente dei settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo aderenti all'UNEBA	-	-
CCNL per i dipendenti delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	-	-
CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro	-	-
CCNL per le aziende della Distribuzione moderna Organizzata (DMO)	Esperto di sviluppo organizzativo	-
CCNL per le aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	-	-
CCNL per il personale non medico dipendente da IRCCS e strutture sanitarie ospedaliere e da centri di riabilitazione	-	-
CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli	-	-
CCNL per i quadri direttivi per il personale delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali	-	-

Fonte: elaborazione su analisi CCNL.

2.3.1. I profili formativi dell'apprendistato professionalizzante: un importante ambito di definizione della professionalità.

Nella lettura della contrattazione collettiva in chiave di costruzione dei mestieri, non può mancare l'analisi della disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante. Com'è noto, infatti, ai sensi del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, articoli 41-47, alle parti sociali è riservata la facoltà di definire gli standard formativi per l'acquisizione delle competenze professionali finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale. In questo senso, la mappatura sin qui condotta può proseguire anche nell'indagine dei percorsi formativi predisposti dalla contrattazione per lo sviluppo di figure professionali appartenenti all'area HR. Si è già visto come, anche a fronte di sistemi di classificazione e inquadramento dei lavoratori altamente articolati, vi è nella maggior parte dei casi l'assenza di riferimenti alle figure professionali inserite nell'area delle risorse umane. In altri CCNL ritroviamo delle limitate menzioni nominali a tali profili e in pochi casi una dettagliata descrizione delle attività. Considerando invece i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante si evince che CCNL che non consideravano la figura nel sistema di classificazione del personale, in taluni casi declinano però profili formativi dell'apprendistato professionalizzante appartenenti all'area HR. Altri CCNL, invece, come per esempio il CCNL pulizie e multiservizi e il CCNL industria carta, tra i profili formativi per il contratto di apprendistato professionalizzante fanno riferimento soltanto a figure specifiche del settore e non a profili trasversali ad altri settori.

In sintesi, dalla mappatura dei CCNL emerge, come 10 CCNL su 22 disciplinano la dimensione formativa dell'apprendistato professionalizzante per le figure afferenti all'area della gestione delle risorse umane. In generale ciò che si osserva è che il raccordo tra standard professionali e sistemi di classificazione del personale è debole poiché nella maggior parte dei casi i profili formativi per l'apprendistato non trovano diretta e lineare corrispondenza nei sistemi di classificazione. In un unico CCNL, quello degli studi professionali, gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca corrispondono con quanto contenuto nel sistema di inquadramento e classificazione del personale. È infatti lo stesso articolo 33 sugli standard professionali dell'apprendistato a rimandare direttamente all'articolo 24 sulla classificazione dei profili professionali. Un'altra tendenza comune alla quasi totalità dei CCNL è la declinazione dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante in competenze generali, di base e trasversali a tutti i profili formativi indipendentemente dall'area funzionale di derivazione, dalle peculiarità professionali e dalle competenze occupazionali specifiche. La presenza di questi due diversi set di competenze denota l'importanza per tutte le figure, e nello specifico per quelle oggetto di attenzione in questo focus, di detenere conoscenze o competenze di base e trasversali relative al settore di riferimento e al contesto nel quale operano per

poter svolgere adeguatamente il proprio lavoro. Tale suddivisione in termini di competenze indica il tentativo di costruire i profili formativi in modo trasversale in un'ottica di conoscenze diffuse e collaborazioni interprofessionali tra figure professionali deputate a diversi compiti, processi lavorativi e aspetti organizzativi.

Entrando nel merito dei profili formativi afferenti all'area della gestione delle risorse umane si possono apprendere dettagliatamente le aree di attività, conoscenze, competenze e capacità tecnico professionali delle specifiche figure. Come per i profili professionali esemplificati nei sistemi di classificazione e inquadramento si nota la presenza di una pluralità di denominazioni (a titolo esemplificativo: tecnico area gestione del personale, tecnico area amministrazione del personale, addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle risorse umane, addetto all'ufficio del personale, addetto al settore paghe) per etichettare i profili formativi afferenti all'area e la declinazione, per alcuni CCNL, di due o più profili formativi corrispondenti a differenti attività costituenti l'area HR. Tra i contenuti formativi, secondo la maggior parte dei CCNL considerati, ritroviamo: conoscenze nell'ambito del diritto del lavoro; padronanza e conoscenza del CCNL di riferimento e degli eventuali accordi aziendali; utilizzo del computer e dei sistemi informativi aziendali; nozioni di sicurezza sul lavoro; conoscenze sul settore di riferimento in termini di prodotti e servizi; conoscenza della struttura e dell'organizzazione aziendale; conoscenze nell'ambito delle tecniche della gestione del personale. Si rimanda comunque a una considerazione minuziosa dei singoli CCNL e dei relativi profili in modo da poter apprezzare le specificità della costruzione dei contenuti professionali e formativi da parte della contrattazione collettiva settoriale che in alcuni casi ha fatto rilievo su alcuni aspetti talvolta ignorati dagli altri. In questo modo si può notare come i diversi sistemi di relazioni industriali danno forma a dettagliati, compositi e differenti profili dell'apprendistato professionalizzante.

In conclusione, occorre evidenziare che la presenza e l'esistenza di questi profili così declinati dimostrano che la contrattazione collettiva potrebbe di fatto rappresentare un ambito primario ed essenziale di costruzione dei mestieri. Non solo, la contrattazione collettiva, come ben attestano le specifiche declinazioni in termini di competenze e attività potrebbe concorrere al superamento del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro ancora ampiamente esistente nel nostro Paese, rappresentando per esempio una base su cui costruire corsi e percorsi formativi ad hoc per formare figure professionali esattamente corrispondenti alle esigenze settoriali e produttive del mondo del lavoro. Allo stato attuale e da quanto è emerso da questo preliminare esercizio analitico, si può affermare che la contrattazione collettiva per come ha finora agito non è ancora in grado di ricoprire appieno questo ruolo. Questo aspetto è suffragato e contemplato da una serie di osservazioni che, come ripercorso poco sopra, derivano dalla lettura focalizzata e trasversale dei CCNL e sulla riflessione circa la storica funzione di definizione dei mestieri interni ed esterni

alle aziende svolta dai sistemi di classificazione e inquadramento. I profili formativi dell'apprendistato professionalizzante non trovano alcuna simmetria nei profili professionali esemplificati nei sistemi di classificazione del personale denotando l'inesistenza di una struttura evolutiva e di sviluppo dei profili professionali a partire dal basso, con una formazione in ingresso, fino alla maturazione e progressione orizzontale tra i livelli e verticale nella scala gerarchica. Lo stesso spazio occupato nei CCNL da parte della sezione dedicata ai profili formativi è sovente relegato ad allegati o sezioni finali del corpo testuale, e lo sporadico rinnovo degli stessi. Anche l'esistenza di una pluralità di denominazioni differenti per riferirsi a simili figure afferenti all'area della gestione umane, richiede l'esigenza di un riallineamento tra i diversi sistemi di relazioni industriali per la costruzione di quelle figure trasversali ai diversi settori contrattuali che, per la stessa natura dei loro compiti e delle loro attività, e in virtù di una sempre più crescente discontinuità delle carriere che caratterizza anche i lavoratori dipendenti, sperimenteranno molteplici transizioni in diverse realtà aziendali e organizzative. I margini di miglioramento sono pertanto ampi per una contrattazione collettiva che intenda essere protagonista propositiva nel processo di costruzione dei mestieri, insistendo sulla definizione di un sistema integrato e strutturato di creazione dei contenuti professionali e formativi di alcune figure professionali chiave.

Entrando nel merito dei profili formativi afferenti all'area della gestione delle risorse umane si possono apprendere dettagliatamente le aree di attività, conoscenze, competenze e capacità tecnico professionali delle specifiche figure. Come per i profili professionali esemplificati nei sistemi di classificazione e inquadramento si nota la presenza di una pluralità di denominazioni (a titolo esemplificativo: tecnico area gestione del personale, tecnico area amministrazione del personale, addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle risorse umane, addetto all'ufficio del personale, addetto al settore paghe) per etichettare i profili formativi afferenti all'area e la declinazione, per alcuni CCNL, di due o più profili formativi corrispondenti a differenti attività costituenti l'area HR. Tra i contenuti professionalizzanti che devono essere detenuti da queste figure secondo la maggior parte dei CCNL considerati ritroviamo: conoscenze nell'ambito del diritto del lavoro; padronanza e conoscenza del CCNL di riferimento e degli eventuali accordi aziendali; utilizzo del computer e dei sistemi informativi aziendali; nozioni di sicurezza sul lavoro; conoscenze sul settore di riferimento in termini di prodotti e servizi; conoscenza della struttura e dell'organizzazione aziendale; conoscenze nell'ambito delle tecniche della gestione del personale. Per meglio le specificità di costruzione dei contenuti professionali e formativi da parte della contrattazione collettiva settoriale che in alcuni casi ha fatto rilievo su alcuni aspetti talvolta ignorati dagli altri occorre considerare minuziosamente i singoli CCNL e i relativi profili. In questo modo si può notare come i diversi sistemi di relazioni industriali danno forma a dettagliati, composti e differenti profili dell'apprendistato professionalizzante.

Tabella 5. Sintesi contratti nazionale e relativi profili formativi dell'apprendistato professionalizzante dell'area gestione delle risorse umane

CCNL	Presenza e denominazione dell'area di riferimento	Nome del profilo formativo riferito all'area gestione delle risorse umane
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi	-	-
CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo	-	-
CCNL per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	-	-
CCNL per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti	-	Tecnico area gestione del personale; Tecnico area amministrazione del personale.
CCNL per i dipendenti da aziende di confezione in serie di prodotti di abbigliamento	Area aziendale amministrazione e gestione del personale	-
CCNL per i dipendenti da studi professionali	-	Esperto di sviluppo organizzativo; Addetto al settore paghe; Segretario di concetto, eventualmente addetto alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa; Addetto alla compilazione di libri unici del lavoro, calcolo contributi, predisposizione e invio della relativa modulistica; Docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro;

		Assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.
CCNL per i dipendenti da imprese edili ed affini	-	-
CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL	Area risorse umane e organizzazione	-
CCNL per l'industria alimentare	Area amministrazione e gestione aziendale	Addetto area risorse umane Addetto amministrazione del personale
CCNL per gli addetti dell'industria della gomma	Area personale, organizzazione, e.d.p.	-
CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica	-	Addetti alle risorse umane
CCNL per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe ed alla installazione di impianti	Area selezione/ sviluppo/ formazione e risorse umane	Addetto alla selezione/ sviluppo/ formazione delle risorse umane Addetto all'ufficio del personale
CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti	-	-
CCNL per i dipendenti delle aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	-	-
CCNL per il personale dipendente dei settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo aderenti all'UNEBA	-	Segretario con funzioni direttive – Capo settore – aiuto direttore

CCNL per i dipendenti delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	-	-
CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro	-	-
CCNL per le aziende della Distribuzione moderna Organizzata (DMO)	-	-
CCNL per le aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	-	-
CCNL per il personale non medico dipendente da IRCCS e strutture sanitarie ospedaliere e da centri di riabilitazione	-	-
CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli	-	-
CCNL per i quadri direttivi per il personale delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali	-	Addetto attività di supporto alla gestione dell'azienda

Fonte: elaborazione su analisi CCNL.

2.4 La certificazione dei profili professionali e la normazione tecnica UNI

Come si è visto per i profili professionali della cura delle persone negli ambienti domestici, nel contesto istituzionale e regolatorio italiano i sistemi di certificazione di conformità a standard tecnici UNI rappresentano un ulteriore e specifico contesto di costruzione della professionalità, anche per le figure afferenti all'ambito della gestione delle risorse umane.

Nel catalogo delle norme UNI è presente la Norma UNI 11803:2021, entrata in vigore il 28 gennaio 2021, dal titolo "Profili professionali della funzione Risorse Umane delle organizzazioni – Requisiti di conoscenza, abilità, autonomia e responsabilità". La presente norma è stata pubblicata nel 2021 a seguito di un lungo percorso di

costruzione dei profili professionali di riferimento dell'area HR avviato nel 2011 con una fase di ricerca e analisi, l'istituzione di un comitato scientifico e la definizione nel 2016 della Prassi di riferimento Uni Pdr 17/2016.

La costruzione della professionalità e dei profili professionali dell'area HR, confluito nella norma tecnica pubblicata nel 2021, è dunque l'esito di un lungo percorso di analisi e di mappatura durato 10 anni e che ha coinvolto soggetti di varia natura e con diversi ruoli e titolarità: Profexa consulting S.r.l (società che fa ricerca nel campo delle risorse umane), HR Community Academy S.r.l, HR people (associazione professionale), Kiwa Cermet Italia S.p.A (leader nel settore del testing, delle ispezioni e delle certificazioni), Università degli Studi di Firenze, Bologna Business School – Alma Università di Bologna, Commissione Tecnica UNI “Servizi” ⁽²²⁶⁾.

La comparazione tra l'attuale norma e la precedente prassi mette in luce un percorso evolutivo di costruzione degli standard professionali in quanto nel tempo si sono parzialmente modificati i 14 profili professionali definiti, i 4 centri di competenza di una organizzazione, denotando la strutturazione dei profili secondo criteri concordati e negoziati con i diversi attori che hanno concorso alla definizione della norma.

La normazione tecnica UNI è connessa a una attività di certificazione. La norma definisce i requisiti standard di un profilo professionale e la certificazione è quel processo attraverso il quale viene attestato che quella persona detiene i relativi standard.

La certificazione è una attività di valutazione della conformità di terza parte, svolta cioè da un organismo di certificazione indipendente dall'oggetto della valutazione e dai suoi utilizzatori. In Italia l'ente di accreditamento preposto a tale attività è ACCREDIA. Il processo di certificazione di terza parte non è da confondersi: a) con la “certificazione delle competenze” di cui al d.lgs. 13/2013, processo appannaggio esclusivo degli “Enti titolati”; b) con il processo di “attestazione” previsto dalla Legge 4/2013.

Box 1. Sintesi Norma UNI 11803:2021 – Profili professionali della funzione Risorse Umane delle organizzazioni

Definizione del profilo
È presente la definizione generica di “risorse umane” indicata come funzione dell'organizzazione dal suo inserimento fino alla dismissione che sia in linea con gli obiettivi organizzativi, produttivi e di sviluppo.
Specializzazioni del profilo
- HR Director (Direttore RU)

⁽²²⁶⁾ L'elenco dei soggetti potrebbe essere impreciso dal momento che raramente è possibile visionare i soggetti che hanno preso parte alla costruzione della Norma. Questo elenco è quello presente nella prassi di riferimento che è consultabile online, al seguente indirizzo: <https://www.lamconsulting.it/wp-content/uploads/2019/12/17.-Nuova-prassi-UNI-PDR-17-2016-per-certificazione-profili-professionali-HR.pdf>.

<ul style="list-style-type: none"> - HR Director International (Direttore Internazionale RU) - HR Manager (Responsabile RU) - HR Specialist/Generalist (Specialista RU) - Organization & Development Manager (Responsabile sviluppo e Organizzazione) - Organization & Development Specialist (Specialista Sviluppo e Organizzazione) - Recruiting & Selection Manager (Responsabile ricerca, selezione e reclutamento RU) - Recruiting & Selection Specialist (Specialista ricerca, selezione e reclutamento RU) - Training & Development Manager (Responsabile formazione & Sviluppo RU) - Training & Development Specialist (Specialista ricerca, selezione e reclutamento RU) - HR Business Partner - Industrial Relation Specialist (Specialista Relazioni Industriali) - Personnel Administration Specialist (Specialista Amministrazione del Personale) - Personnel Administration & Industrial Relation Manager (Responsabile Amministrazione del Personale & Relazioni Industriali) 	
Compiti principali	
<p>Per ciascun profilo professionale i compiti, competenze, abilità e conoscenze sono identificati in riferimento ai 4 centri di competenza di una organizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ricerca, selezione e reclutamento del personale (Recruiting & Selection) - Formazione e sviluppo (Training & development) - Sviluppo e organizzazione (Organization & Development) - Amministrazione del personale e relazioni industriali (Personnel Administration & Industrial Relation) <p>I compiti indicati sono molto differenti tra i diversi profili e relativamente ai 4 centri di competenza di una organizzazione.</p>	
Requisiti di accesso al processo di valutazione della conformità	
Sì	<ul style="list-style-type: none"> - Requisiti relativi all'apprendimento formale - Requisiti relativi all'apprendimento non formale - Requisiti relativi all'apprendimento informale
Mantenimento della qualifica	
Sì (annuale)	<ul style="list-style-type: none"> - assenza o corretta gestione dei reclami; - aggiornamento professionale continuo (long life learning) di almeno 8 ore per anno; - continuo esercizio della professione o incremento di crediti formativi richiesti nel caso di perdita di lavoro (16 ore/anno).
Aspetti etici e deontologici	
È prevista una infrastruttura della cultura dell'integrità professionale (carta di Integrità professionale, carta etica professionale e carta deontologica professionale).	
Formazione	
Non vengono specificati eventuali moduli formativi. La norma specifica che non esiste un percorso formativo specifico per tutti i profili professionali della funzione risorse umane delle organizzazioni. Viene però indicato che tutti i profili sono tenuti a seguire percorsi autonomi o guidati di aggiornamento professionale continuo.	

Fonte: breve sintesi della normativa UNI 11803:2021.

2.5 Gli strumenti associativi per la qualificazione dei servizi

Per meglio comprendere il processo di costruzione della professionalità e dei contenuti professionali delle figure afferenti al grande gruppo della gestione delle risorse umane è stata condotta una analisi delle associazioni professionali che rappresentano tali figure.

Una prima mappatura delle associazioni è stata fatta consultando l'elenco creato dal Ministero dello sviluppo economico (MISE), istituito recentemente secondo l'art. 2, comma 7, della legge n. 4/2013. La ricerca online dell'elenco del MISE è avvenuta tra dicembre 2021 e gennaio 2022, considerando le tre sezioni di cui l'elenco è costituito, che suddivide le associazioni professionali in tre principali tipologie: (1) associazioni che rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci; (2) associazioni che non rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci; (3) forme aggregative.

La consultazione della prima sezione, che raccoglie l'elenco delle associazioni che rilasciano l'attestato (al momento della consultazione conteneva aggiornamenti al 7 novembre 2020) ha permesso di individuare 14 associazioni:

EVALUATE – Esperti di Valutazione degli Apprendimenti e Certificazione delle Competenze.

I professionisti associabili ricadono in tre macro-aree/ambiti: Formazione continua (Fondimpresa), Valutazione delle competenze, verbalizzazione giudiziaria. Nel dettaglio, nel documento allegato alla citazione dell'associazione nell'elenco del MISE sono menzionate le seguenti attività professionali che possono essere collegate all'ambito della gestione delle risorse umane: (1) Esperti di Valutazione degli Apprendimenti e Certificazione delle Competenze; (2) Esperto della definizione di standard professionali; (3) Responsabile del processo di direzione di organismo formativo; (4) Responsabile dei processi di gestione amministrativa di organismo formativo. (5) Responsabile e tecnico del processo di analisi e definizione dei fabbisogni formativi; (6) Responsabile e tecnico del processo di progettazione della formazione; (7) Responsabile del processo di erogazione dei servizi formativi; (8) Tecnico esperto di settore professionale. Per ciascun profilo è contenuta una breve descrizione: 1. *Esperti di Valutazione degli Apprendimenti e Certificazione delle Competenze.*

Le attività professionali del professionista riguardano i processi di valutazione degli apprendimenti e delle competenze e i processi per la certificazione delle stesse sia se acquisite in contesti formali, che in contesti non formali ed informali. Sono coinvolti tutti i professionisti che operano nell'ambito dell'istruzione, della formazione professionale, dell'orientamento, del lavoro e che, in qualsiasi altro ambito utile, siano chiamati a svolgere attività di valutazione degli apprendimenti, certificazione delle competenze o attività ad esse assimilabili e collegate. Il Quadro di Riferimento

Nazionale delle Qualificazioni Regionali – QNQR di INAPP riporta l'area di attività cui i professionisti della valutazione di competenze afferiscono: l'ADA.18.01.18 - Cura degli aspetti metodologici per la valutazione delle competenze ai fini della validazione e/o certificazione. Il QNQR riporta anche le tabelle di raccordo di detta ADA con le figure corrispondenti esistenti nei repertori regionali.

2. *Esperto della definizione di standard professionali.* Le attività professionali dell'esperto sono la rilevazione delle performance in essere o da sviluppare in una organizzazione e la trasposizione di detta rilevazione in uno schema di performance ideali. Il progetto di performance sviluppato sarebbe poi preso a modello per l'ottenimento dei risultati e degli obiettivi da parte dei soggetti operanti nell'organizzazione interessata. L'esperto si occupa anche della definizione di indicatori e descrittori con i quali effettuare la valutazione del livello di competenza raggiunto dai soggetti. Possono afferire a questo profilo tutti i professionisti che operano nell'ambito dell'analisi organizzativa, nella reingegnerizzazione dei processi lavorativi, nella formazione al ruolo e nell'aggiornamento di repertori dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali europeo, nazionale e regionali.
3. *Responsabile del processo di direzione di organismo formativo.* Definisce la strategia delle politiche e delle azioni formative, dirigendo e organizzando le risorse umane e materiali per il perseguimento dei fini aziendali, nonché pianificando e presidiando il sistema di qualità dei processi formativi e di valutazione dei risultati.
4. *Responsabile dei processi di gestione amministrativa di organismo formativo.* Presidia i processi amministrativi, garantendo che le diverse procedure si svolgano nel rispetto della legislazione e della normativa di riferimento, ed è responsabile per la gestione sotto il profilo amministrativo di tutte le attività che compongono i processi formativi.
5. *Responsabile e tecnico del processo di analisi e definizione dei fabbisogni formativi.* Supervisiona/coordina lo sviluppo dell'analisi dei fabbisogni, supporta gli studi di fattibilità economica preparatori alla realizzazione di interventi per la formazione continua e supporta lo sviluppo di proposte progettuali, favorendo la valutazione della coerenza dell'intervento formativo da proporre.
6. *Responsabile e tecnico del processo di progettazione della formazione.* Sviluppa l'architettura di un intervento formativo, le proposte progettuali per la formazione continua dei lavoratori, predisponendo il budget dell'intervento formativo, pianificando e organizzando le attività didattiche e programmando l'attività didattica.
7. *Responsabile del processo di erogazione dei servizi formativi.* Attiva, coordina e presidia lo sviluppo di un piano di formazione. Monitora e valuta le attività didattiche, supervisionando lo sviluppo delle attività in relazione agli obiettivi previsti, ai risultati ottenuti e ai risultati attesi, avendo cura delle relazioni tra i discenti, i docenti e gli enti coinvolti.
8. *Tecnico esperto di settore professionale.* Realizza prove di valutazione delle competenze tecnico - settoriali di base e trasversali.

FE.D.MAN – Federazione Disability Management. Tale associazione è dedicata alla figura del *Disability Manager* in ambito lavorativo (altrimenti detto “Esperto della gestione delle risorse umane con disabilità” o “Responsabile dell’inserimento lavorativo”) che è un professionista qualificato a seguito di percorsi di formazione specialistici post laurea che interviene, quale responsabile di tutto il processo di inserimento, inclusione e integrazione socio-lavorativa delle persone con problemi di salute ed in particolare con disabilità certificata all’interno degli enti e delle imprese pubbliche e private: dalla pianificazione, ricerca, selezione, inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo. Il Disability manager per come descritto può essere considerato una figura afferente all’area della gestione delle risorse umane.

AISF – Associazione Italiana Software e Formazione – Università Popolare. Tra le attività professionali di riferimento della associazione vengono menzionate per lo più attività afferenti all’area della salute e sicurezza sul lavoro ma si trova poi il riferimento ad altre aree. È menzionata infatti la figura dell’*analista dei bisogni formativi*. Si tratta di una figura professionale in grado di rilevare, analizzare e valutare i gap di competenza supportando il datore di lavoro nel processo di incremento ed efficientamento delle performance aziendali attraverso il capitale umano posseduto. È dunque il caso di una associazione professionale che rappresenta svariate figure non afferenti a una medesima disciplina o attività.

AEP o ASSOPREVENZIONE – Associazione europea per la prevenzione. Nella descrizione delle attività di riferimento, oltre a innumerevoli attività afferenti all’area salute e sicurezza, menziona figure dell’ambito HR. (1) *Delivery manager – responsabile erogazione servizi formativi*: esperto in attività di organizzazione ed erogazione di servizi formativi e servizi a supporto dell’apprendimento. Responsabile dell’erogazione dei servizi offerti dal Centro di Formazione, garantisce il presidio generale dei processi produttivi attraverso l’armonizzazione e l’ottimizzazione delle risorse umane, economiche e logistiche coinvolte nei progetti assegnati al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati. In possesso di titolo di studio pertinente e di esperienza almeno triennale nel ruolo, nonché di competenze, capacità e conoscenze specifiche per gestire processi di erogazione di servizi complessi. (2) *Training needs analyst – analista fabbisogni formativi*: esperto in analisi delle competenze e dei fabbisogni formativi. L’Analista dei fabbisogni formativi è un tecnico in grado di rilevare sia il fabbisogno occupazionale a livello territoriale, sia il fabbisogno formativo a livello individuale o di gruppo, definendo una strategia formativa adeguata. È in grado di analizzare i dati di una ricerca, effettuare indagini e interviste, aggregare i dati analizzati a supporto dell’elaborazione di un progetto formativo. In possesso di titolo di studio pertinente, di competenze, capacità e conoscenze specifiche nel settore della formazione, oltre a esperienza professionale documentata, almeno biennale, nelle tecniche di analisi dei

fabbisogni formativi e messa in trasparenza delle competenze acquisite. (3) *Training designer – progettista di interventi formativi*: esperto in progettazione di attività formativa e attività a supporto dell'apprendimento. Tecnico esperto nella progettazione dei percorsi formativi; è in grado di individuare gli obiettivi della formazione, elaborare e predisporre i contenuti, le metodologie, le procedure, gli strumenti e le forme di verifica e di monitoraggio delle attività di formazione collegate all'evoluzione dei profili professionali e del mercato del lavoro. In possesso di titolo di studio pertinente, di competenze, capacità e conoscenze specifiche nel settore della formazione, oltre a esperienza professionale documentata, almeno biennale, nelle tecniche di progettazione formativa e metodologie didattiche.

Formazione 24H, Associazione che ha come scopo dichiarato quello di promuovere, valorizzare e rappresentare le figure professionali di diverse professioni, tra cui *HR specialist*, *Responsabili processi analisi dei fabbisogni*. L'analisi dei fabbisogni è il processo mediante il quale il responsabile dei processi analisi dei fabbisogni identifica le esigenze e lo sviluppo delle proprie risorse interne e per realizzare interventi di successo e permette di riflettere sull'operato aziendale e conoscere meglio l'impresa e il settore in cui opera.

ASSO.NA.PROF – Associazione nazionale delle professioni, menziona numerosissime figure professionali. Fa anche riferimento alla figura dell'*HR Specialist* Figura professionale che oltre ad avere buona conoscenza delle leggi che regolano i rapporti con il personale dal punto di vista economico e contrattuale, si occupa di seguire ognuna delle risorse dal processo di selezione all'inserimento e per tutto il periodo di permanenza all'interno dell'azienda.

ADP – Accademia dei Professionisti, Rappresenta Formatori e consulenti. Le figure dei formatori elencate, potrebbero essere a parere di chi scrive, riconducibili all'area della gestione delle risorse umane. (1) *Formatore*: svolge attività d'insegnamento e formazione presso aziende ed enti, finalizzata allo sviluppo delle conoscenze multidisciplinari e delle abilità comportamentali inerenti al consolidamento e allo sviluppo del ruolo professionale; (2) *Esperto di formazione*: cura la ricerca delle risorse economiche per i progetti formativi nonché le fasi del processo formativo stesso, dall'analisi del fabbisogno, alla progettazione didattica, alla realizzazione della formazione e alla valutazione dei risultati; (3) *Progettista della formazione*: opera nel campo della formazione finanziata, istruendo ogni fase dell'iter, fino alla presentazione delle richieste e alla gestione dei progetti compresa la rendicontazione; (4) *Tutor di formazione*: opera all'interno della formazione in base ad uno specifico progetto, accompagnando i discenti nel processo di apprendimento e mediando tra le loro esigenze con quelle dei docenti; si distingue il Tutor d'aula, il Tutor aziendale e il Tutor FAD.

AFRU – Associazione Facilitatori in Risorse Umane. Il *facilitatore in risorse umane* è secondo quanto specificato sul sito della associazione è un professionista riconosciuto e iscritto al registro nazionale dei facilitatori ed è quel professionista che agisce nell’ottica di *empowerment* e benessere, favorendo l’espressione del talento e delle potenzialità dei team. Lavora a supporto delle Risorse Umane creando generatività nel team, velocizza e fluidifica i processi, valorizza ogni componente del proprio team di lavoro attraverso il focus *care*, favorendo e migliorando l’efficacia e autonomia decisionale dei propri collaboratori. Il Facilitatore in Risorse Umane AFRU favorisce le condizioni per creare delle autentiche “comunità di apprendimento” all’interno delle quali si generano e sviluppano potenzialità e capacità, creando ambienti altamente motivanti, dove le persone si possono realizzare, favorendo condizioni per l’autoregolazione degli individui e dei team.

AIF – Associazione Italiana Formatori. Menziona le seguenti figure: *formatore, progettista, responsabile di progetto, responsabile di centro o servizio, E-tutor*. La figura del formatore è riconducibile all’area delle risorse umane.

AIPROF – Associazione italiana Professionisti formatori. Menziona la figura del formatore cioè il responsabile del processo di apprendimento finalizzato a migliorare conoscenze, capacità tecniche e/o professionali e abilità dei partecipanti ai corsi formativi extrascolastici. Può operare come libero professionista oppure alle dipendenze (di un’impresa, di un’agenzia formativa, di una società – anche a carattere cooperativo – specializzata). A seconda della richiesta, il formatore può assumere funzioni più o meno ampie o specializzate. Predisporre e realizza l’articolazione dell’offerta didattica e ne valuta i risultati. In particolare, comprende e interpreta le esigenze del committente, svolge un’analisi dei bisogni formativi dei destinatari e predisporre un progetto formativo coerente con le finalità, i tempi e le risorse disponibili; inoltre, identifica e contatta le persone necessarie per realizzare il progetto, discute e decide con gli esperti i tipi e le modalità degli interventi, i sussidi didattici, gli strumenti di valutazione. Il formatore esercita la propria attività nell’ambito della formazione iniziale, della formazione superiore e della formazione continua.

AMPIT – Associazione manager professionisti italiani. Le attività professionali che caratterizzano i Soci AMPIT sono quelle relative alla direzione delle aziende e delle organizzazioni, ovvero alla gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali, svolta con autonomia decisionale e rispondendo personalmente del raggiungimento degli obiettivi assegnati. I Soci AMPIT operano con professionalità, meritocrazia, etica, trasparenza e responsabilità sociale e impiegano la loro professione presso

organizzazioni pubbliche o private, di proprietà o di terzi, a prescindere dalla forma contrattuale d'ingaggio.

ANFOP – Associazione nazionale formatori professionisti. Rappresenta la figura del formatore professionista, cioè dell'esperto dei processi di apprendimento degli adulti, che aiuta a migliorare i risultati di sviluppo individuale e generale del sistema organizzativo. Il formatore professionista può occuparsi di una, alcune o tutte le fasi di un intervento formativo.

Federazione dei Professionisti – Associazione Confimprese Italia. Tra le attività professionali di riferimento indica: *consulente generativo, formatore, esperto di formazione, progettista della formazione, tutor di formazione.* Il consulente generativo promuove lo sviluppo delle potenzialità di crescita individuale e di sviluppo professionale, nei confronti dei singoli o dei gruppi. Formatore: svolge attività d'insegnamento e formazione presso aziende ed enti, finalizzata allo sviluppo delle conoscenze multidisciplinari e delle abilità comportamentali inerenti al consolidamento e allo sviluppo del ruolo professionale.

UNIQUALITY – Unione nazionale italiana professionale per la qualità. Le attività professionali di riferimento sono plurime, tra le figure citate ci sono i professionisti in riferimento ai sistemi di gestione aziendali tra cui le risorse umane.

Tra le associazioni presenti nell'elenco del MISE che non rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci è presente una sola associazione, la *Società Italiana formatori* che rappresenta i formatori, descritti come coloro che svolgono abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale l'attività economica volta alla prestazione di servizi formativi a beneficio di persone, imprese o organizzazioni.

Oltre alle associazioni presenti nell'elenco del MISE ci sono altre associazioni di rappresentanza dei professionisti HR che non risultano iscritte ma che operano attivamente per attività di rappresentanza e formazione di tali figure professionali ⁽²²⁷⁾. Da questo tipo di mappatura sono emerse altre 6 associazioni professionali:

AIRU – Associazione Italiana Risorse Umane e Lavoratori del sapere. È una associazione culturale professionale nata nel 1993 che rappresenta *Consulenti HR e operatori HR specialist.*

HR PEOPLE. È una associazione che ha lo scopo di contribuire allo sviluppo culturale e all'aggiornamento professionale di coloro che operano nel settore risorse

⁽²²⁷⁾ L'elenco, dal momento che è stato formulato a partire da una ricerca libera sul web, potrebbe essere incompleto e non rappresentare in modo esaustivo tutte le associazioni esistenti.

umane e si prefigge di valorizzare, in Italia e all'estero, la figura del responsabile HR, favorendo l'acquisizione da parte degli associati, di quel set di competenze, conoscenze, abilità, strumenti e metodologie per svolgere tale ruolo nella dimensione professionale in cui opera e per garantire l'employability e l'ownership. Ha preso parte attivamente al processo di costruzione della norma UNI e si occupano anche dalla formazione per i soci.

CRESCITA. Career Recruiting and Executive Search Italian Association. Nata nel novembre 2012 come Associazione nazionale di categoria che rappresenta le società e i professionisti attivi negli ambiti dell'Head Hunting, Executive Search e dei processi di Recruiting di personale qualificato.

AIDP – Associazione italiana per la direzione del personale. È una associazione con una diffusione capillare anche sul suolo nazionale che rappresenta i professionisti che operano nell'area HR.

GIDP – Gruppo intersettoriale Direttori del personale. È una associazione destinata a Direttori HR/ manager HR e in generale a tutti i componenti dei gruppi HR che operano nelle aziende.

Tabella 6. Sintesi associazioni e profili professionali afferenti all'area HR menzionati

Associazione	Profili professionali menzionati
<i>EVALUATE</i>	Esperti di Valutazione degli Apprendimenti e Certificazione delle Competenze; Esperto della definizione di standard professionali; Responsabile del processo di direzione di organismo formativo; Responsabile dei processi di gestione amministrativa di organismo formativo. Responsabile e tecnico del processo di analisi e definizione dei fabbisogni formativi; Responsabile e tecnico del processo di progettazione della formazione; Responsabile del processo di erogazione dei servizi formativi; Tecnico esperto di settore professionale.
<i>FE.D.MAN</i>	<i>Disability manager</i> .
<i>AISF</i>	Analista dei bisogni formativi.
<i>AEP o ASSOPREVENZIONE</i>	Delivery manager – responsabile erogazione servizi formativi; Training needs analyst – analista fabbisogni formativi;

	Training designer – progettista di interventi.
FORMAZIONE 24H	HR specialist; Responsabili processi analisi dei fabbisogni.
ASSO.NA.PROF	HR Specialist.
ADP	Formatore; Esperto di formazione; Progettista della formazione; Tutor di formazione.
AFRU	Facilitatore in risorse umane.
AIF	Formatore; Progettista; Responsabile di progetto; Responsabile di centro o servizio; E-tutor.
AIPROF	Formatore.
AMPIT	Manager che gestisce le risorse umane.
ANFOP	Formatore professionista.
FEDERAZIONE DEI PROFESSIONISTI	Consulente generativo; Formatore; Esperto di formazione; Progettista della formazione; Tutor di formazione.
SOCIETÀ ITALIANA FORMATORI	Formatori.
AIRU	Consulenti HR; Operatori HR specialist.
HR PEOPLE	Responsabile HR.
CRESCITA	Riferimento generico all'area dei processi di Recruiting di personale qualificato.
AIDP	Generico riferimento ai professionisti dell'area HR.
GIDP	Direttori HR; Manager HR.

Fonte: elaborazione su mappatura online delle associazioni professionali esistenti.

Per le figure professionali dell'area della gestione delle risorse umane sono state individuate almeno 19 associazioni professionali ⁽²²⁸⁾. L'analisi degli statuti e dei siti di ciascuna associazione ha fatto emergere delle tendenze comuni e delle divergenze sia in termini di ruolo ricoperto dalle associazioni nella costruzione di tali figure sia rispetto ai profili professionali ai quali si rivolgono.

⁽²²⁸⁾ A chi scrive preme segnalare che la mappatura delle associazioni professionali ex articolo 2, legge n. 2/2013 e delle associazioni professionali non iscritte all'elenco del MISE potrebbe non essere esaustiva e non rappresentare correttamente tutte le associazioni attualmente esistenti dal momento che la ricerca sul web potrebbe non aver permesso di rilevare tutte le associazioni presenti. Considerato questo limite quanto individuato ha però permesso di cogliere alcuni nodi utili alla ricerca.

Con specifico riferimento ai profili professionali menzionati si denota la presenza di denominazioni diverse e il riferimento a profili professionali specifici. Raramente una singola associazione si rivolge a tutti i profili contenuti nel gruppo occupazionale dei professionisti delle risorse umane.

Una differenza tra le associazioni è ravvisabile nel rilascio o meno di un attestato di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci. Seppur, come specificato in una circolare del Ministero dello sviluppo economico ⁽²²⁹⁾, gli attestati rilasciati dalle associazioni non sostituiscano e non assolvano la funzione di certificazioni di qualità, riconoscimento professionale o forme di accreditamento, l'esistenza di tale strumento differisce tra le diverse associazioni considerate. La lettura degli Statuti e dei siti ha permesso di rilevare che tali associazioni svolgono attività di tutela, sviluppo, promozione e rappresentanza degli interessi professionali, morali, sindacali ed economici dei propri iscritti che nella maggior parte dei casi si realizzano in programmi formativi e nel processo di certificazione delle competenze.

3. Alcune riflessioni conclusive

In conclusione, occorre evidenziare che nella costruzione della professionalità dei profili professionali afferenti all'area della gestione delle risorse umane intervengono parallelamente tutti i diversi ambiti di costruzione della professionalità elencati e scandagliati nel primo capitolo. Prendendo a riferimento il sistema statale emerge da un lato l'assenza di un intervento diretto sul gruppo occupazionale da parte del legislatore con norme e regolazioni. Infatti, il legislatore legifera indirettamente su tali professioni attraverso l'inesistenza di un ordine o un albo che regola queste figure e l'emanazione di leggi quali la legge n. 92/2012, il decreto legislativo 13/2013 ⁽²³⁰⁾ e la legge n. 4/2013 ⁽²³¹⁾ che di fatto, come accade per altre occupazioni, pongono degli standard di definizione e costruzione delle figure. Sempre nell'ambito del sistema statale è stata rilevata la presenza di una pluralità di percorsi di formazione e istruzione che, tra gli sbocchi professionali, identificano le figure dell'area HR. I percorsi disponibili, oltre a differenziarsi per livello d'istruzione sono anche riferibili a discipline diverse. La presenza di questi corsi denota l'eterogeneità e l'ampiezza delle competenze e conoscenze che possono essere possedute da tali professionisti. Il sistema privato, attraverso la normazione tecnica UNI, ha identificato 14 profili professionali che possiedono ciascuno una propria professionalità descritta secondo uno standard basato su compiti, conoscenze, abilità e competenze. Le associazioni

⁽²²⁹⁾ Circolare del Mise del 1° ottobre 2018, n. 3708.

⁽²³⁰⁾ Riguarda la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁽²³¹⁾ Recante disposizioni in materia di professioni non organizzate.

professionali individuate concorrono alla costruzione della professionalità dei propri iscritti attraverso l'erogazione di diversi servizi e attività e in taluni casi rilasciando attestati di qualità e di qualificazione professionale con lo scopo di definire i confini occupazionali dei profili rappresentati e differenziarli da altre occupazioni. Il contesto sociale, caratterizzato da una pluralità di movimenti e cambiamenti, ha di fatto definito nuove esigenze all'interno dei contesti organizzativi che hanno delineato con precisione la professionalità delle figure professionali dell'area della gestione delle risorse umane. L'evoluzione del tessuto produttivo, economico, culturale e sociale ha determinato anche lo sviluppo tendenziale delle professionalità che contestualmente hanno dovuto aggiornare i propri ruoli, competenze e conoscenze. Infine, il sistema della contrattazione collettiva, a fronte della mappatura della presenza ed esistenza di numerosi profili dell'area HR, fa emergere come tale ambito concorra alla costruzione e potrebbe di fatto rappresentare un ambito primario ed essenziale di costruzione dei mestieri. Non solo, la contrattazione collettiva, come ben attestano le specifiche declinazioni in termini di competenze e attività potrebbe fungere da strumento principe di superamento del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro ancora ampiamente esistente nel nostro paese, preparando una base su cui costruire corsi e percorsi formativi ad hoc per formare figure professionali esattamente corrispondenti alle esigenze settoriali e produttive del mondo del lavoro. Allo stato attuale e da quanto è emerso da questo preliminare esercizio analitico, si può affermare che la contrattazione collettiva per come ha finora agito non è ancora in grado di ricoprire appieno questo ruolo essendo un attore meramente notarile-regolatorio e non propositivo del processo di costruzione sociale dei mestieri. Questo aspetto è suffragato e contemplato da una serie di osservazioni che derivano dalla lettura focalizzata e trasversale dei CCNL e sulla riflessione circa la storica funzione di definizione dei mestieri interni ed esterni alle aziende svolta dai sistemi di classificazione e inquadramento. I profili formativi dell'apprendistato professionalizzante non trovano alcuna simmetria nei profili professionali esemplificati nei sistemi di classificazione del personale denotando l'inesistenza di una struttura evolutiva e di sviluppo dei profili professionali a partire dal basso, con una formazione in ingresso, fino alla maturazione e progressione orizzontale tra i livelli e verticale nella scala gerarchica. Lo stesso spazio occupato nei CCNL da parte della sezione dedicata ai profili formativi, relegata ad allegati o sezioni finali del corpo testuale, e lo sporadico rinnovo degli stessi, designa l'imponente lavoro di rivalutazione dello strumento che si pone sempre come più necessario ed essenziale per una costruzione consapevole e aggiornata di standard professionali. Anche l'esistenza di una pluralità di denominazioni differenti per riferirsi a simili figure afferenti all'area della gestione umane, richiede l'esigenza di un riallineamento tra i diversi sistemi di relazioni industriali per la costruzione di quelle figure trasversali ai diversi settori contrattuali che, per la stessa natura dei loro compiti e delle loro attività,

e in virtù di una sempre più crescente discontinuità delle carriere che caratterizza anche i lavoratori dipendenti, sperimenteranno molteplici transizioni in diverse realtà aziendali e organizzative. La contrattazione collettiva ha dunque tutti i presupposti per essere Protagonista propositiva e imprescindibile nel processo di costruzione dei mestieri ma per ricoprire questo ruolo deve insistere sulla definizione di un sistema integrato e strutturato di creazione dei contenuti professionali e formativi di alcune figure professionali chiave.

Quinto capitolo

La costruzione delle figure professionali addette alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Salute e sicurezza nella IV rivoluzione industriale

La IV Rivoluzione industriale, come osservato da diversi studiosi ⁽²³²⁾ a livello nazionale e internazionale, non è meramente un fenomeno tecnologico ma ha portato con sé ampi cambiamenti che hanno generato delle sostanziali modifiche sui modi, tempi e luoghi di lavoro che richiedono una nuova concezione e rivisitazione della gestione della salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto un aggiornamento delle competenze richieste ai lavoratori e a tutte quelle figure professionali che operano nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. È in questa ottica che si rileva l'importanza di indagare il percorso di costruzione della professionalità di quelle figure che devono concorrere a costruire un nuovo sistema della sicurezza sul lavoro, non incentrato meramente sul luogo nel quale si esplica la prestazione lavorativa, ma fondato sulla persona del lavoratore ⁽²³³⁾, in relazione alle trasformazioni in atto che rendono il lavoro sempre più ubiquo. Per professionisti della salute e sicurezza si intendono qui tutti quei profili professionali che a diversi livelli e con gradi differenti di competenze operano nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, concorrono cioè a garantire la salubrità e la sicurezza dei lavoratori. Tale gruppo occupazionale si compone di quelle figure che, secondo quanto previsto dall'*Occupational Health and Safety Professional Capability Framework. A global Framework for Practice* ⁽²³⁴⁾, devono comprendere i processi di lavoro in un'ottica di sistema

⁽²³²⁾ Sul punto si rinvia a K. Schwab, *The fourth Industrial revolution*, WEC, 2016 (trad. it. *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, 2016); F. Butera, *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in *L'Industria*, 3, 2017, p. 291 e ss.; F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Persona e lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017.

⁽²³³⁾ A. Delogu, *Salute e sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2018, n. 2.

⁽²³⁴⁾ Per un maggiore approfondimento si rimanda al documento originale, INSHPO, *The Occupational Health and Safety Professional Capability Framework: A global framework for practice. International Network of Safety and Health Practitioner Organisations*, 2017, reperibile, anche, in *salus.adapt.it*, alla voce *Safety, Prevention and Inclusion Technologies/Big Data/Privacy*. Si rimanda nello specifico al document richiamato p. 10 «*The OHS Professional's role should be reconceptualized as a continuous improvement expert, or "value engineer" as opposed to the current conceptualization of the role as just a problem solver or enforcer. The role needs to be that of a safety engineer who truly understands work processes as a system and offers solutions to improve the system of work before anything goes wrong or an actual injury or damage is identified. A further benefit of this approach is the potential to break down barriers (silos) between safety and operations. Safety can be integrated into business operations where OHS specialists work alongside*

individuando soluzioni in grado di migliorare l'intero sistema al fine di limitare i rischi e contenere gli incidenti.

2. Il processo di costruzione: ambiti di analisi e metodologia

Il gruppo dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro è stato anch'esso studiato con lo scopo di ricostruire il processo di costruzione della professionalità scandagliando i diversi ambiti di definizione che, come si è visto, sono presidiati da attori di varia natura. Per raggiungere l'obiettivo prefissato è stata condotta una prima analisi e ricognizione della letteratura di riferimento ed esistente sul tema per cogliere i mutamenti del sistema sociale che hanno impattato sulla nascita di nuove figure ma soprattutto sulla delineazione di una precisa professionalità e su una evoluzione della stessa in relazione ai cambiamenti dei contesti organizzativi. Dal punto di vista metodologico, l'approfondimento di questo gruppo professionale, si è basato, come negli altri casi, su una analisi documentaria dei materiali prodotti nei diversi ambiti di costruzione individuati nel primo capitolo. Nel dettaglio per indagare l'ambito agito dall'attore pubblico sono stati ripresi i principali riferimenti normativi in materia di salute e sicurezza in modo da individuare lo spazio che il legislatore ha dato alla costruzione di queste figure. In questo ambito attraverso una indagine online è stata ripercorsa l'offerta formativa e i percorsi professionali finalizzati a costruire la professionalità di queste figure che possono essere ricondotti in 4 principali tipologie: (a) sistema di istruzione standard (secondo ciclo d'istruzione ⁽²³⁵⁾ e percorsi di istruzione e formazione terziaria ⁽²³⁶⁾); (b) formazione professionale obbligatoria per legge (*ex d.lgs. 81/2008* e ulteriori fonti di obblighi normativi); (c) formazione continua erogata dalle associazioni professionali, (d) formazione regionale. Per analizzare il ruolo dei sistemi di relazioni industriali nella costruzione e definizione della professionalità delle figure afferenti all'area della salute e sicurezza sul lavoro sono stati presi in considerazione cinque CCNL. I CCNL sono stati selezionati considerando gli ultimi due report sulla salute e sicurezza sul lavoro dell'Istat, rispettivamente riferiti all'anno 2013 ⁽²³⁷⁾ e 2020 ⁽²³⁸⁾. Il dato sul tasso di infortunio degli occupati per settore di attività economica, confrontato nelle due rilevazioni del 2013 e del 2020, registra percentuali più alte sempre in corrispondenza dei medesimi

workers, supervisors and managers with the shared purpose of continually improving work processes. As a result, OHS specialists can demonstrate their value to the organizations».

⁽²³⁵⁾ Si fa qui riferimento alla Scuola secondaria di secondo grado, percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale (IeFP), Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS).

⁽²³⁶⁾ Per percorsi di istruzione e formazione terziaria si intende: Università (percorsi di Laurea Triennale, Magistrale e a ciclo unico, nonché Master di I e II livello e dottorati di ricerca), Alta formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) e Istituti Tecnici Superiori (ITS).

⁽²³⁷⁾ https://www.istat.it/it/files//2014/12/stat-sicurezza_def.pdf.

⁽²³⁸⁾ https://www.istat.it/it/files//2021/11/Salute_e_sicurezza_sul_lavoro_-2020_Istat_Eurostat.pdf.

settori: (a) sanità; (b) agricoltura, silvicoltura e pesca; (c) costruzioni; (d) trasporto e magazzino ed (e) industria in senso stretto ⁽²³⁹⁾. Ciò che cambia negli anni è soltanto l'ordine tra i settori, in quanto la pandemia ha causato un aumento di esposizione al rischio per i lavoratori della sanità rispetto a quelli degli altri settori che, durante il periodo di chiusure connesse al contenimento della pandemia hanno ridotto il numero di ore lavorate. A partire dall'individuazione dei cinque settori in cui è più alto il tasso di infortunio è stata considerata l'analisi congiunta Cnel-Inps (2018) che ha portato alla individuazione dei CCNL più applicati per numero di lavoratori nei seguenti settori contrattuali CNEL: agricoltura, meccanici ⁽²⁴⁰⁾, edilizia, trasporti ed enti e istituzioni private ⁽²⁴¹⁾. I CCNL selezionati sono: (1) CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, rinnovato il 7 luglio 2021 da Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Federdia, Agri-Quadri e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil; (2) CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti, rinnovato nel 2021 e siglato da Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Ugl, Usas-Asgb/Metall, Savt; (3) CCNL industria edile, firmato da Ance, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil e rinnovato nel 2018; (4) CCNL logistica, trasporto, spedizioni, firmato da Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, Confetra, Aite, Fai, Federtraslochi, Federlogistica, Fiap/L, Unitai, Confrtrasporto, Agci Servizi, Anita, Claii, Confartigianato trasporti, Federlavoro e servizi – confcooperative, Sna-Casartigiani, Fita-Cna, Legacoop Servizi, Trasportounito-Fiap, Assotir, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e rinnovato a maggio 2021; (5) CCNL socio-assistenziale/sanitario ed educativo cooperative, rinnovato il 21 maggio 2019 e stipulato da Legacoopsociali, Federsolidarietà-Confcooperative, Agci Solidarietà e Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Cisl-Fps, Uil-Fpl.

I processi di costruzione dei profili presidiati da attori privati ha riguardato l'analisi delle associazioni professionali ed è stata resa possibile grazie a un espediente normativo di recente istituzione: l'elenco creato dal Ministero dello sviluppo economico (MISE) come previsto dall'art. 2, comma 7, della l. n. 4/2013. Nel dettaglio, sono state considerate le associazioni di diritto privato di rappresentanza del

⁽²³⁹⁾ Non è stato preso in considerazione il settore dell'amministrazione pubblica e difesa in quanto il dato varia in relazione all'impatto della pandemia. Precedentemente, nelle rilevazioni del 2013 e del 2007 l'industria in senso stretto ha sempre registrato una maggiore percentuale del settore dell'amministrazione pubblica e della difesa in relazione al tasso di infortuni.

⁽²⁴⁰⁾ Per il settore "industria in senso stretto" contenuto nella rilevazione Istat è stato selezionato il settore contrattuale CNEL "meccanici" nel quale è presente il CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti, siglato da Federmeccanica, Assital e Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil, Fismic, Ugl, Usas-Asgb/Metall, Savt, che rispetto ad altri comparti riconducibili al settore dell' "industria in senso stretto" è applicato da un più alto numero di lavoratori (secondo il database CNEL-INPS 2018, da 1.445.293 lavoratori).

⁽²⁴¹⁾ In riferimento al settore "sanità" avendo adottato la scelta di considerare, come nei Rapporti Adapt sulla contrattazione collettiva in Italia, i CCNL del settore privato, escludendo il pubblico, è stato preso in considerazione il settore contrattuale "enti e istituzioni private" del database CNEL-INPS 2018.

lavoro autonomo professionale e delle professioni non organizzate in ordini o collegi, come previste dall'art. 18 Cost. e dagli artt. 2 e 3 della l. n. 4/2013. Operativamente l'analisi è stata condotta attraverso la consultazione, tra dicembre 2020 e febbraio 2021, dell'elenco del Ministero dello sviluppo economico, in ciascuna delle tre sezioni di cui è composto – 1) associazioni che non rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci; 2) associazioni che rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci; 3) forme aggregative –, non conoscendo le effettive caratteristiche delle associazioni di rappresentanza per i professionisti della salute e sicurezza sul lavoro. È stato condotto un lavoro di sintesi di mera identificazione ed enumerazione delle associazioni esistenti finalizzata all'individuazione delle figure rappresentate e dei rispettivi tratti caratteristici. Nell'ambito della normazione tecnica UNI è stato consultato l'elenco delle norme UNI relativo alle attività professionali non regolamentate e aggiornato a gennaio 2021 nel quale si è potuto constatare come negli ultimi anni siano state create tre norme sui profili professionali del settore della salute e sicurezza sul lavoro: igienista industriale, manager HSE (*Health, Safety, Environnement*) e figure professionali che effettuano l'audit di sicurezza.

2.1. Il contesto sociale di riferimento: evoluzioni e nuovi bisogni di competenze

Nella società odierna più che in qualsiasi altro periodo storico, anche conseguentemente allo scoppio della pandemia di Covid-19, la salute e sicurezza sul lavoro sono divenuti temi a cui occorre prestare maggiore attenzione e sui quali il dibattito politico e gli esperti di lavoro si sono concentrati negli ultimi mesi. Il sistema della salute e sicurezza sul lavoro è una complessa infrastruttura che per essere perfettamente funzionante nello svolgimento del suo ruolo di prevenzione e gestione dei rischi richiede una armonia tra tutti gli attori coinvolti. Per fare in modo che i luoghi di lavoro siano sani e salubri, tutti coloro che sono coinvolti nelle attività produttive e organizzative devono conoscere, riconoscere e professare il valore della cultura prevenzionistica. I datori di lavoro in primis, i lavoratori, le istituzioni e tutti gli attori e le figure professionali che a vari livelli si occupano di salute e sicurezza sul lavoro, devono ricoprire il loro ruolo in armonia con gli altri e tenendo conto delle rispettive responsabilità in questo ambito. Nel mondo del lavoro odierno, caratterizzato da una incessante e continua evoluzione dei rischi, dalla nascita di nuove malattie professionali, dal perpetuarsi delle tradizionali malattie professionali e dall'insorgere di malattie croniche e invalidanti, nonché da nuove attenzioni sul tema, determinate anche dallo sviluppo ed estensione del concetto di salute, i professionisti della salute e sicurezza sul lavoro sono chiamati a svolgere un ruolo cruciale nella gestione della salute e sicurezza sia nei singoli luoghi di lavoro sia nei più ampi sistemi nazionali e locali. In virtù delle trasformazioni in atto, i professionisti della salute e

sicurezza sul lavoro sono oggi chiamati ad affrontare diverse sfide. Partendo dal presupposto che la IV Rivoluzione industriale, così come le precedenti rivoluzioni, ha mutato il sistema sociale esistente si cercherà qui di ripercorrere come i principali cambiamenti connessi e annessi all'ampio contesto della IV Rivoluzione industriale abbiano generato un nuovo bisogno di competenze e profili professionali nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro.

Il processo di terziarizzazione dell'economia, cioè la forte crescita del settore dei servizi e l'aumento del numero di occupati parallelamente alla riduzione dei lavoratori nell'industria implica delle dinamiche nuove, in parte assenti e in parte difformi da quelle della grande industria fordista che determinano a loro volta l'insorgere di nuovi bisogni di competenze e professionalità nel campo della salute e sicurezza. Considerando l'interazione con il cliente, che è una delle dimensioni che contraddistinguono il lavoro nei servizi e che è stata più studiata ⁽²⁴²⁾, è stato messo in luce come tale dinamica abbia una natura polivalente per come viene vissuta dai lavoratori e generi inevitabilmente impatti diretti e indiretti sulla loro salute ⁽²⁴³⁾.

L'introduzione di nuove tecnologie ha determinato una modifica negli spazi nei quali i lavoratori svolgono la loro attività lavorativa, d'altra parte, come sostenuto tra gli

⁽²⁴²⁾ A.R. Hochschild, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, 1983, e i successivi sviluppi: S.C. Bolton, C. Boyd, *Trolley Dolly or Skilled Emotion Manager? Moving on from Hochschild's Managed Heart*, in *Work, Employment and Society*, 2003, vol. 17, n. 2; si vedano, inoltre, S.C. Bolton, M. Houlihan, *The (Mis)representation of Customer Service*, *ivi*, 2005, vol. 19, n. 4; P. Brook, *In critical defence of 'emotional labour': refuting Bolton's critique of Hochschild's concept*, *ivi*, 2009, vol. 23, n. 3; S.C. Bolton, *Getting to the heart of the emotional labour process: a reply to Brook*, *ibidem*; P. Iagulli, *Sulla sociologia delle emozioni di Arlie Russell Hochschild*, in *Studi di Sociologia*, 2009, n. 2; M. Korczynski, C. Evans, *Customer abuse to service workers: an analysis of its social creation within the service economy*, in *Work, Employment and Society*, 2013, vol. 27, n. 5.

⁽²⁴³⁾ Numerose ricerche hanno studiato il fenomeno delle aggressioni, verbali e non verbali, dei clienti nei confronti dei *service workers* al fine di cogliere gli effetti sulla loro salute occupazionale. A titolo esemplificativo si menziona qui M. Giaccone, D. Di Nunzio, *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Eurofound, 2015, p. 31, che considerando gli impatti della violenza e delle molestie sui lavoratori, hanno evidenziato l'esistenza di una forte relazione tra questo tipo di abusi e l'insorgenza di una gamma di problemi di salute mentale come lo stress, l'ansia, la depressione, l'insonnia, la mancanza di concentrazione e altri disturbi post-traumatici come l'abuso di droghe e medicinali e un accrescimento dei rischi di suicidio. Gli AA. Hanno evidenziato anche l'insorgere di disturbi psicosomatici come mal di testa, fatica cronica, problemi di digestione, vertigini e/o capogiri (*ivi*, pp. 32-33). Anche S. Gilardi, C. Guglielmetti, F. Tassara, *Far fronte all'aggressività dei clienti in servizi in cambiamento: i management standards proteggono il benessere degli operatori*, in *Giornale Italiano di Psicologia*, 2018, n. 2, hanno esplorato il legame tra interazioni aggressive con i clienti e benessere degli operatori all'interno dei servizi di promozione culturale della Pubblica Amministrazione in Italia (nello specifico tra gli operatori di servizi bibliotecari). Dall'analisi condotta dalle AA. è emerso che gli operatori delle biblioteche esposti a comportamenti verbali aggressivi da parte degli utenti sperimentano più frequentemente i rischi di esaurimento emotivo, cioè una delle componenti del *burnout* (*ivi*, p. 374). Tali rischi risultano attenuati dal supporto dei colleghi e da modalità di gestione del cambiamento. Infatti, le AA. hanno dimostrato che «i modi di gestire il cambiamento organizzativo fanno la differenza rispetto alla prevenzione dei rischi per la salute associati alle fatiche emotive e alle complessità cognitive che l'aumento di contatto con gli utenti comporta» aggiungono inoltre che «è possibile ipotizzare che una dirigenza capace di gestire in modo trasparente e partecipativo le trasformazioni stimoli un senso di sicurezza lavorativa e di fiducia nella disponibilità del contesto organizzativo a sostenere i lavoratori di fronte a situazioni di criticità» (*ivi*, pp. 374-375).

altri da P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2019, n. 1, p. 42, il lavoro di oggi è sempre meno legato a un luogo e a una postazione fissa essendoci, per uno stesso lavoratore, la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in differenti luoghi di lavoro «tende a sfumare l'equazione organizzazione-luogo di lavoro» e per questo occorre pensare a delle nuove regole di sicurezza «capaci di “seguire” il lavoratore e non più tarate solo su di un luogo fisico determinato» (ivi, p. 43). Anche il nodo dell'obbligo di informazione e formazione, dato il venir meno del luogo della prestazione, dovrebbe essere ripensato, e la formazione «potrebbe essere non pienamente specifica» (*ibidem*) ma «dovrebbe allora indirizzarsi soprattutto sulle specifiche modalità dell'esecuzione della prestazione lavorativa anche avvalendosi di tecniche di simulazione tali da consentire al lavoratore di apprendere i comportamenti di volta in volta necessari nei diversi scenari in cui opera» (ivi, p. 44). Sempre più lavoratori svolgono la propria attività lavorativa in *smart working*, tendenza tra l'altro enormemente amplificata dalla emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 a partire da marzo 2020 ⁽²⁴⁴⁾.

Un'altra tendenza che inevitabilmente impatta sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è la crescente flessibilità, precarietà, discontinuità e atipicità dei rapporti di lavoro. Sul punto buona parte della letteratura di riferimento ⁽²⁴⁵⁾ che si è occupata del tema ha sostenuto che i lavoratori atipici «necessitano di un livello di protezione maggiore rispetto ai lavoratori stabilmente inseriti in un determinato contesto di lavoro, perché hanno peggiori condizioni di lavoro e perché sono soggetti a rischi specifici e peculiari» (D. DI NUNZIO, *op. cit.*, p. 45) ed «è necessario considerare che i lavoratori atipici hanno solitamente una bassa percezione dei rischi, dunque bisogna diffondere una corretta cultura della sicurezza, a partire dal sistema educativo per proseguire con una formazione continua» (ivi, p. 48).

La crescita e la diffusione di rischi psicosociali tra la forza lavoro fanno emergere importanti interrogativi sulla adeguatezza dei sistemi formativi e dei bagagli di competenze posseduti dai professionisti della sicurezza ⁽²⁴⁶⁾.

⁽²⁴⁴⁾ A tal proposito A. Rosiello, M. Serra, *Smart working: disciplina, opportunità, aspetti psico-sociali*, in *ISL*, 2019, n. 4, p. 194, hanno evidenziato l'importanza dei percorsi di informazione, formazione, prevenzione e tutela: «molto importante l'informazione e la formazione sia sugli aspetti tecnologici, che sulle *soft skills* e sui rischi».

⁽²⁴⁵⁾ J. Benach, M. Amable, C. Muntaner, F.G. Benavides, *The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?*, in *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2002, vol. 56, n. 6; EU-OSHA, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, European Risk Observatory Report, 2007; D. Di Nunzio, *Le difficili condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori atipici in Italia: frammentazione, atomizzazione e scarse tutele*, in *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, 2009, n. 99-B; R. Di Monaco, S. Pilutti, G. Costa, *Strategie preventive per la salute: il momento critico del licenziamento*, in *Sociologia del Lavoro*, 2018, n. 150; P. Pascucci, *op. cit.*

⁽²⁴⁶⁾ Per un approfondimento si veda H. Hoel, S. Einarsen, *Shortcomings of antibullying regulations: the case of Sweden*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2010, vol. 19, n. 1; K. Lippel, M. Quinlan, *Regulation of psychosocial risk factors at work: an international overview*, S. Moncada et al., CC.OO. (“Comisiones

A fronte di tali cambiamenti in anni più recenti si è modificata la concezione di salute e sicurezza sul lavoro, passando da una prevenzione nei luoghi di lavoro basata su una visione ispettiva e di controllo a una concezione promozionale e proattiva ⁽²⁴⁷⁾ che coinvolge più o meno attivamente e con differenti responsabilità tutti i soggetti coinvolti nel processo di lavoro.

Un secondo gruppo di fattori che richiede una nuova sensibilità e una rinnovata esigenza di competenze da parte di tutte le figure professionali che gestiscono e agiscono nel sistema di salute e sicurezza riguarda la recente modifica dei modi e dei tempi della partecipazione al mercato del lavoro salariato da parte di diversi gruppi di lavoratori (lavoratori anziani, donne, stranieri immigrati, persone con disabilità). Osservando nel dettaglio i cambiamenti delle categorie e caratteristiche dei lavoratori è possibile rilevare come necessitino di particolari attenzioni per la loro salute e sicurezza. L'ingresso delle donne nel mercato del lavoro produttivo richiede sicuramente una acuta considerazione delle caratteristiche biologiche, sociali e culturali delle donne che le espongono a rischi, malattie e infortuni differenti da quelli riscontrabili tra gli uomini. In letteratura infatti molti testi hanno segnalato questa priorità mettendo in risalto tutte le differenze che intercorrono nel mercato del lavoro tra gli uomini e le donne per poter condurre un'analisi corretta sui dati antinfortunistici e le malattie professionali. Qui è opportuno menzionare studi e ricerche che, seppur non abbiano evidenziato apertamente l'esigenza che i professionisti dell'area della salute e sicurezza dispongano di competenze sulla gestione della salute nell'ambito delle differenze di genere, hanno mostrato alcune aree sulle quali sarebbe appropriato un maggiore approfondimento e un'accresciuta accortezza da parte di tutti coloro che si occupano della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ⁽²⁴⁸⁾.

Obreras) – ISTAS (Union Institute of Work, Environment and Health) participatory action plan for a healthier work organization: A case study, S. Leka et al., *The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union*, M.B. Rasmussen, T. Hansen, K.T. Nielsen, *New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority*, A. Bruhn, K. Frick, *Why it was so difficult to develop new methods to inspect work organization and psychosocial risks in Sweden*, K. Lippel, M. Vézina, R. Cox, *Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job?*, e D. Walters, *Worker representation and psycho-social risks: A problematic relationship?*, tutti in *Safety Science*, 2011, vol. 49, n. 4; Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Il calcolo dei costi dello stress e dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro*, Osservatorio europeo dei rischi, Revisione della letteratura, 2014, p. 28 (reperibile in salus.adapt.it, alla voce *Risks/Occupational Risks/Psycho-social Risks/Risk Assessment*); S. Buoso, *Definire e qualificare il benessere organizzativo*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2019, n. 1.

⁽²⁴⁷⁾ S. Neri, *I professionisti della prevenzione nel lavoro che cambia. Il tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, 2018, n. 150.

⁽²⁴⁸⁾ S. Cervia, R. Biancheri, *Migliorare la salute delle donne nei luoghi di lavoro: aspetti normativi e gestione dei rischi. Una ricerca in Toscana*, in *Studi Organizzativi*, 2015, n. 1, hanno proposto di prestare attenzione agli effetti della "doppia presenza" e alle disparità di genere tuttora vigenti (tendenza delle donne a svolgere più lavori part-time e a tempo determinato, all'esistenza di una segregazione orizzontale e segregazione verticale, maggiore rischio per le donne a essere vittime di violenza e molestie sul lavoro e gli effetti del *gender pay gap*) che incrociate con altre variabili, espongono le donne a specifici e svariati rischi di natura fisica e sociale. Le AA. hanno suggerito di considerare il binomio genere-tutela della salute sul lavoro, secondo

Un'altra trasformazione che si sta registrando nei mercati del lavoro di tutti i paesi oggetto della ricerca è l'invecchiamento della popolazione lavorativa che richiede nuove sensibilità e competenze da parte dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro ⁽²⁴⁹⁾.

A fronte della rilevazione di queste e altre trasformazioni che hanno investito i mercati del lavoro, una parte della letteratura ha indicato esplicitamente un insieme di competenze che devono essere possedute, acquisite e aggiornate da parte delle figure professionali che si occupano della sicurezza, della salute e della prevenzione nei luoghi di lavoro. Il riferimento è nello specifico al potenziamento e aggiornamento delle competenze personali, emotive, tecniche e trasversali.

tre differenti direttrici (biologica, individuale e relazionale) che fanno emergere la possibilità di utilizzare e pensare a dispositivi di protezione diversificati per i lavoratori e le lavoratrici. Anche A. Carducci, E. Caponi, *La prospettiva di genere nella valutazione dell'esposizione ai rischi lavorativi*, in *Salute e Società*, 2014, n. 1, hanno sostenuto la necessità di adottare un approccio di genere nello studio e nella pratica della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel dettaglio questi AA. invitano a considerare la differente esposizione ai rischi da parte di uomini e donne e suggeriscono di identificare i pericoli che risultano più comuni tra le donne, analizzando la reale mansione svolta, e cercando di adattare al meglio i dispositivi di protezione in base alle caratteristiche del lavoratore e della lavoratrice. Su questo punto A. Pera *et al.*, *La salute delle donne nei luoghi di lavoro: quali obiettivi per il futuro?*, in *Salute e Società*, 2014, n. 1, pp. 200-201, condividendo quanto sostenuto dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro affermano che è necessario «introdurre il mainstreaming di genere nelle organizzazioni; valorizzare la dimensione di genere nella valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro; proporre strumenti informatizzati e innovativi di analisi e valutazione per il rischio di genere; favorire il coinvolgimento e la comunicazione verso tutti i soggetti interessati e competenti; promuovere la formazione di tutti/e gli/le addetti alla sicurezza e alla prevenzione in ottica di genere; sviluppare, nell'ambito del delicato tema dello stress lavoro correlato, tematiche particolari inerenti alle differenze di genere ma anche ambiti più specifici quali le molestie e la violenza contro le donne». In quest'ambito secondo A. Ninci, *Fattori di rischio, salute e sicurezza sul lavoro: il ruolo del CUG per la prevenzione*, in *Salute e Società*, 2014, n. 1, dei miglioramenti sono stati apportati con l'istituzione dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) che unitamente all'adozione di Codici di Comportamento ed etici, la nomina di consiglieri/e di fiducia.

⁽²⁴⁹⁾ Sul punto sono molti i rapporti che segnalano il fenomeno, minori sono invece i testi che evidenziano la connessione esistente tra l'emersione del fenomeno e la necessità di nuove capacità da sviluppare nel più ampio sistema di attori della salute e sicurezza del lavoro. In relazione alla crescita della fascia di lavoratori tra i 55 e 64 anni e alla maggior incidenza di problemi di salute e malattie croniche, J. Ilmarinen, *Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro*, EU-OSHA, 2012, pp. 4-5, presenta le pratiche di *age management* che vengono attuate in numerosi contesti di lavoro al fine di migliorare la permanenza dei lavoratori nel mercato del lavoro ribadendo il bisogno che i medici del lavoro sviluppino competenze anche nelle aree relative all'invecchiamento e alla salute. L'A. sostiene anche che questi professionisti debbano promuovere e applicare collaborazioni attive tra esperti di salute e sicurezza sul lavoro, datori di lavoro e lavoratori. Anche M. Tiraboschi, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *DRI*, 2015, n. 3, p. 685, prendendo in considerazione la maggiore presenza di lavoratori anziani e la crescita di lavoratori affetti da malattie croniche commenta che tali dinamiche implicano la necessità di sopperire all'attuale «assenza di figure professionali con le competenze necessarie per (prima) comprendere e (poi) gestire operativamente le problematiche del ritorno in azienda e sul mercato del lavoro dei malati cronici». La presenza di tali figure sarà sempre più necessaria dal momento che, come segnalato da Tiraboschi, il reinserimento del malato cronico nel proprio contesto di lavoro implica questioni delicate come lo scardinamento di pregiudizi e l'eliminazione di alcuni comportamenti ostativi: episodi di mobbing, sistemi organizzativi che penalizzano il reinserimento del lavoratore, ma anche blocchi psicologici e insicurezze da parte dei lavoratori stessi.

Buona parte della letteratura di riferimento ha insistito sull'importanza di sviluppare il sistema della salute e sicurezza in un'ottica interdisciplinare. Sistema nel quale i professionisti dovrebbero lavorare sinergicamente per il bene comune ⁽²⁵⁰⁾. In riferimento al contesto italiano S. Colombo, L.E. Golzio, G. Bianchi, *op. cit.*, attuare attività di coordinamento e collegamento, ma anche (ivi, p. 730) un ampliamento delle competenze tecniche dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro relativamente all'interazione tra le macchine e i lavoratori. È dunque richiesta una comprensione molto più ampia dei rischi associati ai processi tecnologici e alle loro potenziali conseguenze sociali e ambientali sia all'interno che all'esterno del perimetro aziendale.

Rimanendo nell'ambito delle competenze la letteratura di riferimento evidenzia inoltre la necessità da parte dei professionisti della salute e sicurezza di disporre non soltanto di competenze tecniche-specialistiche ma anche di competenze soft, emotive e sociali ⁽²⁵¹⁾.

⁽²⁵⁰⁾ Sono molti i testi che in letteratura condividono e sostengono tale impostazione. Senza alcuna pretesa di esaustività di veda S. Leka, S. Khan, A. Griffiths, *Exploring health and safety practitioners training needs in workplace health issues. Report on a study supported by IOSH development funding*, IOSH Research Report, 2008, n. 2; G.B. Bartolucci, P. Santantonio, M. Casciani, I. Dagazzini, *Ruolo e integrazione delle figure tecniche della prevenzione nella gestione aziendale*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2010, n. 4; S. Caroly, *Les conditions pour mobiliser les acteurs de la prévention des TMS: construire du collectif de travail entre pairs pour développer le métier et favoriser le travail collectif pluri-professionnel. Le cas de médecins du travail*, in *Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé*, 2013, n. 2; E. Laneyrie, A. Landry, *op. cit.*; S. Colombo, L.E. Golzio, G. Bianchi, *The evolution of health-, safety- and environment-related competencies in Italy: From HSE technicians, to HSE professionals and, eventually, to HSE managers*, in *Safety Science*, 2019, vol. 118.

⁽²⁵¹⁾ Sul punto S. Calicchia *et al.*, *Il ruolo del medico competente tra nuove funzioni e criticità emergenti: un'analisi qualitativa dei discorsi sulla professione*, in *Medicina del Lavoro*, 2019, vol. 110, n. 3, p. 216, hanno sostenuto che il medico competente, divenendo di fatto «un consulente globale per la tutela della salute dei lavoratori» debba detenere anche competenze di tipo «non tecnico». Anche A. Pagano, *L'importanza delle competenze non tecniche per la sicurezza sul lavoro*, in *Prevenzione in Corso*, 2017, n. 2, p. 35, considerando una nuova concezione della sicurezza come «esito emergente dal continuo aggiustamento della prestazione lavorativa alle variazioni del contesto socio-tecnico» ha sostenuto che la formazione in questo ambito non possa soffermarsi solo sulle competenze tecniche ma anche sulle competenze non tecniche (*non-technical skills* – N'TS). Riprendendo la classificazione di competenze non tecniche associate alla sicurezza di R. Flinn, P. O'Connor, M. Crichton, *Il front-line della sicurezza. Guida alle Non Technical Skill*, Hirelia, 2011, l'A. identifica sette competenze non tecniche fondamentali: 1) Consapevolezza situazionale, 2) *Decision making*, 3) Comunicazione, 4) *Team-work*, 5) *Leadership*, 6) Gestione dello stress, 7) Gestione della fatica (A. PAGANO, *op. cit.*, p. 37) che devono essere possedute da tutti gli attori coinvolti nei processi di lavoro. La constatazione dell'importanza di queste competenze trasversali nasce anche dall'osservazione pratica dei contesti di lavoro, come delineato da F. Guennoc, C. Chauvin, J.C. Le Coze, *The activities of occupational health and safety specialists in a high-risk industry*, in *Safety Science*, 2019, vol. 112, p. 71, che considerando le attività svolte dagli *occupational health and safety specialists*, cioè dai «different professionals involved in the field of prevention, such as safety coordinators, prevention consultants, etc.» riscontrano una crescente importanza per la dimensione relazionale nel lavoro quotidiano di questi specialisti. Raccontano infatti che gli specialisti OHS interagiscono con numerosi interlocutori diversi che possono essere direttamente legati alla sicurezza o meno e che possono essere interni o esterni al sito e per questo le competenze degli specialisti OHS non si possono limitare alle conoscenze tecniche e normative. Le competenze interpersonali sono fondamentali per comprendere i problemi dei loro interlocutori e le soluzioni ai problemi sono costruite in gran parte attraverso le interazioni. In secondo luogo, gli AA. hanno messo in luce che il numero di argomenti diversi trattati e i plurimi interlocutori con cui entrano in contatto genera

Nell'alveo delle competenze soft, la letteratura di riferimento, in relazione ai mutevoli contesti di lavoro, evidenzia la necessità per i professionisti della salute e sicurezza sul lavoro di acquisire competenze in grado di comprendere e gestire la maggiore complessità e variabilità esistente ⁽²⁵²⁾. Anche le competenze tecniche/specialistiche, connesse all'utilizzo di nuove tecnologie sono richiamate da diversi studiosi come un tratto che deve caratterizzare la professionalità di questi specialisti ⁽²⁵³⁾. La ricostruzione qui delineata permette di osservare come la professionalità delle figure professionali esistenti si sia costruita e soprattutto si sia dovuta adattare ai cambiamenti in atto che hanno messo in evidenza la necessità di conoscenze e attenzioni nuove. È a partire da mutate condizioni che la professionalità delle figure professionali afferenti all'area della salute e sicurezza sul lavoro viene riadattata.

attività frammentate e frequenti interruzioni di attività che necessitano da parte degli specialisti OHS la disposizione di notevoli capacità di adattamento e di organizzazione (ivi, p. 79). C. Kamaté, H. Laroche, F. Daniellou, *Beyond Safety Training. Toward Professional Development*, in C. Bieder, C. Gilbert, B. Journé, H. Laroche (a cura di), *Beyond Safety Training. Embedding Safety in Professional Skills*, Springer, 2018, p. 156, rimarcano l'importanza di sviluppare *soft skills*: «Professional development requires the reinforcement of transverse collaboration skills, which implies knowing enough about the work of others. However, knowing about the jobs of others definitely does not necessarily lead to harmonious relations: depending on the organizational context, it can also be used to better "trap" others. Designing training schemes together should help to establish some trust between professionals and organizations on matters related to safety».

⁽²⁵²⁾ È infatti J. Hayes, *Stories and Standards: The Impact of Professional Social Practices on Safety Decision Making*, in C. Bieder, C. Gilbert, B. Journé, H. Laroche (a cura di), *op. cit.*, a insistere sull'importanza di far acquisire ai lavoratori e ai professionisti la *safety imagination* dal momento che le loro scelte e azioni hanno delle ricadute nell'ambito della sicurezza. Per sviluppare questa abilità propone l'utilizzo della tecnica dello storytelling che secondo alcuni studi rappresenta una fonte di conoscenza per il processo decisionale in contesti critici poiché genera *pattern matching* e *mental simulation*. Anche in riferimento a specifiche figure professionali si sono sviluppati studi che segnalano la necessità di sviluppare una pluralità di competenze. In Italia, in merito alla figura del formatore della salute e sicurezza sul lavoro, l'Inail in collaborazione con l'Università di Bergamo (si veda M. Pellici *et al.*, *La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro tra idealizzazione e valutazione*, Ricerca Inail, 2016), hanno identificato delle aree di competenza che devono essere padroneggiate, secondo alcuni testimoni privilegiati (formatori senior, formatori in formazione, lavoratori, preposti, datori di lavoro, imprenditori, RLST), da tutti i formatori per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le tre aree identificate sono: l'area socio-comunicativa, l'area dei saperi tecnici e di contesto e l'area metodologica.

⁽²⁵³⁾ Ci sono poi testi, come lo studio di S. Leka *et al.*, *The changing landscape of OSH regulation in the UK*, IOSH Research Report, 2016, p. 68, che mettono in evidenza l'importanza strategica dell'utilizzo da parte dei professionisti della salute e sicurezza delle nuove tecnologie per veicolare informazioni sui temi della salute e sicurezza. Nel dettaglio gli AA., osservando che le nuove tecnologie (Twitter, Facebook) stanno cambiando le modalità attraverso le quali le persone reperiscono le informazioni, sostengono che anche i professionisti della salute e sicurezza devono adattarsi a questo cambiamento ricorrendo all'utilizzo proattivo di queste piattaforme.

2.2 La risposta dell'attore pubblico

2.2.1. L'intervento normativo e regolatorio

Per questo gruppo occupazionale è presente un quadro normativo di riferimento che norma, a livello statale, alcune delle figure che operano nell'ambito. La normativa decreta l'esistenza di alcune figure e fornisce loro l'accREDITAMENTO a operare all'interno dei luoghi di lavoro al fine di garantire alti livelli di salubrità e sicurezza. Anzitutto, è stata considerata la direttiva quadro europea 89/391/CEE che all'art. 3, lett. c, definisce il rappresentante dei lavoratori come la persona che «ha una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori: qualsiasi persona eletta, scelta o designata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, per rappresentare i lavoratori per quanto riguarda i problemi della protezione della loro sicurezza e salute durante il lavoro». È la stessa direttiva a prevedere all'art. 7, comma 1, i servizi di protezione e prevenzione che «il datore di lavoro designa uno o più lavoratori per occuparsi delle attività di protezione e delle attività di prevenzione dei rischi professionali nell'impresa e/o nello stabilimento», è poi specificato al comma 3 il ricorso a figure specializzate in questo ambito «se le competenze nell'impresa e/o nello stabilimento sono insufficienti per organizzare dette attività di protezione e prevenzione, il datore di lavoro deve fare ricorso a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa e/o allo stabilimento». Al comma 5 del medesimo articolo viene inoltre precisato che «i lavoratori designati devono possedere le capacità necessarie e disporre dei mezzi richiesti; le persone o servizi esterni consultati devono possedere le attitudini necessarie e disporre dei mezzi personali e professionali richiesti, e il numero di lavoratori designati e delle persone o servizi esterni consultati deve essere sufficiente, per assumere le attività di protezione e prevenzione, tenendo conto delle dimensioni dell'impresa e/o dello stabilimento e/o dei rischi a cui i lavoratori sono esposti, nonché della ripartizione dei rischi nell'insieme dell'impresa e/o dello stabilimento».

L'art. 8 riporta invece dettagli rispetto a pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori e pericolo grave e immediato. È in capo al datore di lavoro l'individuazione dei lavoratori che devono ricoprire tali ruoli e la loro relativa formazione.

L'art. 14 norma invece il controllo sanitario lasciando però in capo alle legislazioni e prassi nazionali l'organizzazione dello stesso e l'individuazione delle figure professionali che devono occuparsene. La direttiva non prevede dunque la specificazione di figure ma si limita a precisare l'essenzialità di detenere le capacità, le attitudini e i mezzi necessari e richiesti per poter gestire il complesso sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per proseguire il lavoro di mappatura è stato poi analizzato il Testo Unico della salute e sicurezza vigente in Italia: il d.lgs. n. 81/2008. In Italia la materia antinfortunistica è infatti disciplinata dal d.lgs. 81/2008, denominato spesso come “Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro” (da qui in avanti TUSL). Tale testo costituito da trecento-sei articoli e 51 allegati si applica ai lavori eseguiti in tutti i contesti ad eccezione degli ambienti di lavoro domestici e familiari. Il TUSL disciplina le figure professionali che seppur detengano differenti caratteristiche, compiti, definizioni e natura, operano per garantire l’equilibrio del sistema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In ordine ⁽²⁵⁴⁾, considerato l’art. 2 del testo che definisce ed elenca le figure esistenti, ritroviamo alla lett. e la definizione di preposto come la «persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa».

C’è poi il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) che è «persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi». Il RSPP coordina le attività in capo al SPP, ha funzioni di consulenza ed è stato definito da M. Gallo ⁽²⁵⁵⁾, p. 25 come «il collaboratore più stretto del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro in quanto è chiamato ad assisterlo sia nella delicata attività di valutazione dei rischi che nell’individuazione delle necessarie misure di prevenzione e protezione».

Vi è poi l’addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) che, insieme al responsabile si occupa del servizio di prevenzione e protezione. È nominato dal datore di lavoro ed è la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dall’art. 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione (art. 2, c. 1, lett. g, Dlgs 81/2008). L’ASPP può essere interno o esterno e le sue funzioni sono di supporto al servizio di prevenzione e protezione (SPP), in stretta collaborazione con RSPP e datore di lavoro.

È presente anche la figura del medico competente definito dall’articolo 2, lettera a, del d.lgs. 81/2008 come colui che, essendo in possesso di specifici titoli formativi e professionali, collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è da quest’ultimo nominato per effettuare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori e ogni

⁽²⁵⁴⁾ Riferendosi in tale mappatura alle figure professionali della salute e sicurezza sul lavoro sono stati esclusi dall’approfondimento il datore di lavoro, il dirigente e i lavoratori per i quali sussistono anche ruoli e caratteristiche che vanno oltre il sistema prevenzionistico.

⁽²⁵⁵⁾ Gallo M. (A cura di), *Sicurezza del lavoro. La gestione in azienda dopo il Jobs act*, n. 3, aprile, Il Sole 24 ore, 2016, p. 25.

altro compito inerente all'incarico conferitogli. È un soggetto la cui presenza in azienda è riconosciuta e normata sin dal 1956 da un decreto del presidente della repubblica (n. 303/1956) e che negli anni ha assistito ad un ampliamento dei suoi obblighi e compiti. Oggigiorno, secondo il TUSL il medico competente è direttamente chiamato a collaborare con il datore di lavoro per valutare i rischi presenti, deve svolgere attività di sorveglianza sanitaria per stabilire l'idoneità ad una mansione specifica da parte di un lavoratore e ha il compito di gestione delle cartelle sanitarie e di rischio.

È presente anche la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) che è secondo l'art. 2, comma 1, lettera i, la «persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro». È una figura molto importante poiché di fatto svolge un ruolo di intermediario e portavoce tra il gruppo di lavoratori (suoi colleghi) e il datore di lavoro e proprio grazie a tale soggetto tutti i lavoratori hanno la possibilità e il diritto di partecipare alle scelte intraprese nel luogo di lavoro in materia di salute e sicurezza. È di norma eletto direttamente dai lavoratori con regimi differenziati sulla base delle dimensioni aziendali. Ha compiti consultivi e di controllo, ha il diritto di ricevere informazioni da parte del datore di lavoro, può consultare il DVR e il documento unico per la valutazione rischi da interferenze (DUVRI) in azienda e può avanzare proposte riguardo ad attività di prevenzione.

Un'altra figura che trova una prima collocazione nel Testo Unico della salute e sicurezza è il formatore per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che ha ottenuto una rilevanza crescente proprio a partire dalla pubblicazione del Testo Unico in materia di salute e sicurezza (d.lgs. n. 81/2008) perché è con questa normativa che la formazione ha iniziato a essere ritenuta il baluardo del sistema prevenzionistico ⁽²⁵⁶⁾. Attestato questo passo avanti, se si considera attentamente il d.lgs. n. 81/2008, all'art. 2, si nota che sono riportate le definizioni dei principali attori che partecipano e sono più o meno coinvolti nel sistema prevenzionistico, tranne quella del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro. Al contrario, si riporta soltanto la generale definizione di formazione come se, per la figura del medico competente, si riportasse la più generale definizione di medicina del lavoro e non la delineazione della figura stessa. Eppure, la figura del formatore è una figura chiave e un perno fondamentale del sistema prevenzionistico in quanto impartendo una formazione base e corretta agli altri attori garantisce un ruolo attivo e responsabile di tutti nell'ambito della prevenzione aziendale e territoriale ⁽²⁵⁷⁾. L'elaborazione dei criteri di qualificazione della figura del

⁽²⁵⁶⁾ P. Pascucci, *Quali formatori per la sicurezza sul lavoro?*, Working papers Olympus, 2015, n. 40.

⁽²⁵⁷⁾ M. Pellici *et al.*, *La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro tra idealizzazione e valutazione*, Inail, 2016.

formatore per la salute e sicurezza sul lavoro sono stati indicati per la prima volta in un accordo Stato-Regioni del 2006 (26 gennaio 2006) e successivamente, secondo il comma 8, lett. *m-bis*, dell'art. 6 del d.lgs. n. 106/2009, il compito di definire i criteri è stato affidato alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro che ha elaborato il 18 aprile 2012 dei criteri di qualificazione per i formatori. Un anno dopo, il 6 marzo 2013, è avvenuta la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale tramite un decreto dei Ministri del lavoro e della salute, reso efficace a partire dal 18 marzo 2014 ⁽²⁵⁸⁾.

Nel testo, sono poi previste altre figure, anch'esse non definite all'art. 2 ma presenti in commi successivi o negli allegati.

Agli artt. 18 e 43 ritroviamo alcune indicazioni per l'istituzione della figura del gestore delle emergenze, cioè quel lavoratore o «lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza» (art. 18, lett. *b*). All'art. 46 è prevista l'istituzione di un servizio di prevenzione e protezione antincendio e la figura dell'addetto alla prevenzione incendi.

Agli artt. 48 e 49 individuiamo delle specificazioni della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Nel dettaglio all'art. 48 è previsto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale che «esercita le competenze del e dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 50 e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte o unità produttive del territorio o del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il e dei lavoratori per la sicurezza». All'art. 49 il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo che è previsto in specifici luoghi di lavoro: i porti, i centri intermodali di trasporto, impianti siderurgici, cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno e in «contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500». All'art. 51 sono poi previsti gli organismi paritetici, che differentemente dagli altri attori sono collettivi e prevedono il coinvolgimento di differenti figure professionali e si occupano di «supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro». All'art. 91 è indicata la figura del coordinatore per la progettazione che è incaricato a differenti attività durante la progettazione di un'opera o nella fase precedente alla presentazione delle offerte.

⁽²⁵⁸⁾ Per un ulteriore approfondimento della figura si veda: G. Rapuano, *Sicurezza sul lavoro: requisiti del formatore*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2013, n. 19, p. 1211 ss.; A. Rotella, *Pubblicati i nuovi criteri per la qualificazione dei formatori alla sicurezza*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2013, n. 4, p. 185 ss.; A. Scarcella, *Rilevanza penale della formazione dei lavoratori e rapporti con la figura del formatore della sicurezza*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2014, n. 10, p. 456 ss.; L. Angelini, *Brevi considerazioni sulla rilevanza della qualificazione dei formatori per una formazione in sicurezza davvero efficace*, Intervento al Convegno OPRAM – Ancona 27 febbraio 2015.

All'art. 92 viene presentato il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, figura che durante la realizzazione di un'opera si occupa di differenti aspetti di gestione, verifica e organizzazione.

Al di là delle specificità, dei compiti e delle responsabilità spettanti a ciascuna figura di cui non è possibile trattare ampiamente in questa sede, risulta evidente che il TUSL disciplina una pluralità di figure che, in virtù delle loro peculiarità e operatività, non possono essere tutte definite delle professioni ma sono piuttosto dei ruoli, cioè delle funzioni aggiuntive che i lavoratori di una organizzazione svolgono oltre alla loro principale occupazione e mansione. Per esempio, la figura del medico competente definita dall'art. 2, comma 1, lett. *b*, è una professione a tutti gli effetti in quanto all'interno delle organizzazioni il medico competente svolge le sole mansioni afferenti a questa qualifica e ha percorso tutte le tappe del processo di professionalizzazione esemplificato da Tousijn. Ciò che si osserva è però che tutte le figure professionali presenti detengono una propria professionalità. Al contrario, se si prende a esempio il caso del preposto, definito dall'art. 2, comma 1, lett. *e*, così come previsto dalla legge, è un soggetto che oltre a ricoprire questo ruolo nella organizzazione aziendale, gestisce e coordina anche un gruppo di colleghi, è dunque un capo reparto, un capo ufficio, un capo squadra, un capo cantiere, un capo officina o un assistente edile. In questo caso pare che proprio questa seconda attività sia la sua principale occupazione perché probabilmente è quella che gli fornisce una identità sociale ed è quella che il soggetto spiegherebbe e citerebbe qualora gli chiedessimo “qual è il tuo lavoro?”. In questo senso potremmo affermare che il ruolo di preposto, conferitogli dal sistema di salute e sicurezza sul lavoro, è una ulteriore cerchia sociale del lavoratore che si interseca con le altre appartenenze sociali che gli sono proprie ed esclusive, come direbbe G. Simmel, ma non una professione così come intesa dalla Sociologia delle professioni. Oltre alla mera classificazione e identificazione di una figura nella categoria di ruolo o professione la questione dell'appartenenza a plurime cerchie sociali da parte di questi attori pone degli interrogativi riguardanti la sostenibilità del sistema prevenzionistico, dal momento che in un contesto di lavoro maggiormente complesso e articolato, come quello delle nuove grandi organizzazioni, la ripartizione tra ruolo e professione potrebbe collidere con il corretto espletamento dei compiti afferenti a una delle due cerchie. Asserendo poi che il sistema della salute e sicurezza è un micro-sistema organizzativo che si inserisce nella più ampia organizzazione aziendale bisognerà ragionare anche sulla scindibilità dei ruoli al fine di non generare situazioni di discrasia. Altra osservazione che è possibile sostenere a partire dalla lettura del dato normativo è che per non tutte le figure professionali identificate nel Testo Unico è previsto un chiaro iter formativo e uno specifico corpus di conoscenze e competenze. Tale vuoto normativo può creare delle problematiche in termini di mancanza di professionalità e inadeguatezza da parte di alcuni nel ricoprire il ruolo assegnato nel sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, generando

conseguentemente delle falle nel sistema, aumentando i rischi e ampliando le probabilità di accadimento di potenziali incidenti.

2.2.2. La formazione e l'istruzione per la costruzione della professionalità

I percorsi formativi e di istruzione rappresentano un ambito classicamente inteso e deputato alla acquisizione di competenze, conoscenze e abilità che vanno poi a costituire parte della professionalità di un mestiere. In questa sede, per ricostruire il sistema degli attori demandati a tale funzione, è stato effettuato un processo di mappatura finalizzato a ricostruire l'offerta formativa rivolta ai professionisti della salute e sicurezza sul lavoro. I percorsi attualmente esistenti possono essere ricondotti all'interno di un sistema classificatorio che si differenzia sulla base di quattro macrocategorie formative: (a) sistema di istruzione standard (secondo ciclo d'istruzione ⁽²⁵⁹⁾ e percorsi di istruzione e formazione terziaria ⁽²⁶⁰⁾); (b) formazione professionale obbligatoria per legge (*ex* d.lgs. 81/2008 e ulteriori fonti di obblighi normativi); (c) formazione continua erogata dalle associazioni professionali, (d) formazione regionale.

Nell'ambito dei percorsi di istruzione standard sono stati individuati tre diversi tipi di attività formative: IFTS, lauree triennali, magistrali e a ciclo unico e master di I e II livello.

Dell'istruzione e formazione tecnica superiore – IFTS fa parte il percorso “tecniche dei sistemi di sicurezza ambientale e qualità dei processi industriali”, per il quale sono riportate le seguenti competenze: interagire nel gruppo di lavoro, adottando modalità di comunicazione e comportamenti in grado di assicurare il raggiungimento di un risultato comune, assumere comportamenti e strategie funzionali ad un'efficace ed efficiente esecuzione delle attività, gestire il sistema qualità aziendale e il controllo di qualità del prodotto e del processo, valutare l'impatto delle prestazioni aziendali sull'ecosistema, attuando e promuovendo politiche di tutela ambientale, di risparmio energetico e di salvaguardia della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro e risolvere problemi relativi all'ambito tecnico di riferimento utilizzando concetti, metodi e concetti matematici.

Nei percorsi universitari ritroviamo la classe di laurea SNT4 (classe delle lauree in professioni sanitarie della prevenzione), della quale fa parte il gruppo di corsi di laurea afferenti all'area “tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro”, che

⁽²⁵⁹⁾ Si fa qui riferimento alla Scuola secondaria di secondo grado, percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale (IeFP), Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTTS).

⁽²⁶⁰⁾ Per percorsi di istruzione e formazione terziaria si intende: Università (percorsi di Laurea Triennale, Magistrale e a ciclo unico, nonché Master di I e II livello e dottorati di ricerca), Alta formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) e Istituti Tecnici Superiori (ITS).

formano il tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro e abilitano alla professione sanitaria del tecnico. In Italia, tale corso di laurea triennale è presente in 27 Università ⁽²⁶¹⁾ distribuite sull'intero territorio nazionale. Questi corsi nella maggior parte dei casi sono organizzati presso le facoltà e dipartimenti di Medicina e chirurgia, mentre in un numero minoritario di casi si trovano nel dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali o in un interfacoltà (tra facoltà di Medicina e chirurgia, e di Scienze matematiche, fisiche e naturali o anche facoltà di Farmacia, di Medicina e chirurgia, di Medicina veterinaria e di Scienze matematiche, fisiche e naturali). Per tale figura professionale è presente anche un corso di laurea magistrale in Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione, organizzato in 11 atenei ⁽²⁶²⁾ (classe di laurea LM/SNT4). Altra classe di laurea è la LM-41 in Medicina e chirurgia che rappresenta il percorso di base per accedere al percorso di formazione per diventare medici del lavoro ed è presente in 44 Università ⁽²⁶³⁾. Per la formazione del medico competente, così come previsto dall'art. 38 del d.lgs. n 81/2008, è necessaria la specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori o psicotecnica, o specializzazione in igiene e

⁽²⁶¹⁾ Le Università nelle quali il corso di laurea è presente sono: Università degli studi di Milano; Università Politecnica delle Marche; Università degli Studi di Messina; Università degli Studi di Cagliari; Università degli Studi di Bari; Università degli Studi di Bologna; Università degli Studi di Brescia; Università degli Studi "Gabriele D'Annunzio" Chieti-Pescara; Università degli Studi di Genova; Università degli Studi di Firenze; Università degli Studi di L'Aquila; Università Cattolica de Sacro Cuore; Università degli Studi di Napoli "Federico II"; Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"; Università degli Studi di Padova; Università degli Studi di Palermo; Università degli Studi di Parma; Università degli Studi di Pavia; Università degli Studi di Pisa; Università degli Studi di Perugia; Università degli Studi di Roma "La Sapienza"; Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"; Università degli Studi di Siena; Università degli Studi di Torino; Università degli Studi di Trieste e Udine; Università degli Studi del Molise; Università degli Studi di Verona.

⁽²⁶²⁾ Università degli Studi di Bari Aldo Moro; Università degli Studi di Bologna; Università degli Studi di Firenze; Università degli studi de L'Aquila; Università degli Studi di Milano; Università degli Studi del Molise; Università degli Studi di Napoli "Federico II"; Università degli studi di Padova; Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"; Università degli Studi di Torino.

⁽²⁶³⁾ Università degli Studi di Bari Aldo Moro; Università degli Studi di Bologna; Università degli Studi di Brescia; Università degli Studi di Cagliari; Università degli Studi di Catania; Università degli Studi "Magna Grecia" di Catanzaro; Università degli Studi "Gabriele D'annunzio" Chieti-Pescara; UKE – Università KORE di Enna; Università degli Studi di Ferrara; Università degli Studi di Firenze; Università degli Studi di Foggia; Università degli Studi di Genova; Università degli Studi INSUBRIA Varese-Como; Università degli Studi de L'Aquila; Università degli Studi di Messina; Università degli Studi di Milano; Università degli Studi di Milano-Bicocca; Università Cattolica del Sacro Cuore; Humanitas University; Libera Università "Vita Salute S. Raffaele" Milano; Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia; Università degli Studi del Molise; Università degli Studi di Napoli "Federico II"; Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"; Università degli Studi di Padova, Università degli Studi di Palermo; Università degli Studi di Parma; Università degli Studi di Pavia; Università degli Studi di Perugia; Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo-Avogadro", Vercelli; Università di Pisa; Università Politecnica delle Marche; Università degli Studi di Roma "La Sapienza"; Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"; Università "Campus Bio-Medico" di Roma; UNICAMILLUS – Saint Camillus International University of Health Sciences; Università degli Studi di Salerno; Università degli Studi di Sassari; Università degli Studi di Siena; Università degli Studi di Torino; Università degli Studi di Trento; Università degli Studi di Trieste; Università degli Studi di Udine; Università degli Studi di Verona.

medicina preventiva o in medicina legale.

Sul portale *Universitaly*, attuando una ricerca per voci non è possibile ravvisare le specializzazioni previste nel Testo Unico e per questo la ricerca è stata condotta sui siti delle singole Università. Data la difficoltà di reperire informazioni certe si è ritenuto opportuno non riportare le indicazioni riguardo a tali specializzazioni in quanto sarebbero state inevitabilmente incomplete e talvolta anche inesatte dato che non raramente, consultando i siti web dei vari atenei, non era sempre possibile affermare con certezza se i corsi fossero ancora attivi. Oltre ai percorsi formativi già delineati, per la figura del medico competente sono organizzati dei Master che abilitano alla professione. Sul portale *Universitaly* è possibile rintracciare il numero e le caratteristiche di tali percorsi post-laurea. Nel dettaglio è presente un master di II livello “Abilitante per le funzioni del medico competente” presso 4 Università ⁽²⁶⁴⁾.

Per le figure dell’area della salute e sicurezza sul lavoro sono presenti anche dei master universitari di I e II livello ⁽²⁶⁵⁾. L’Università di Bologna, presso il dipartimento di Scienze giuridiche, organizza un master di I livello in sicurezza e prevenzione nell’ambiente di lavoro, di durata annuale. Il corso ha come obiettivo fornire le competenze e la professionalità necessaria secondo il d.lgs. n. 81/2008 per lo svolgimento di compiti relativi alla prevenzione e alla sicurezza negli ambienti di lavoro. Il corso offre, inoltre, la formazione continua e l’aggiornamento professionale per il tecnico della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, responsabile e addetto del servizio di prevenzione e protezione (conforme all’art. 32, d.lgs. n. 81/2008), esporto di analisi e progettazione della sicurezza del lavoro e certificazione ambientale, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, addetto ai servizi di emergenza, medico competente in materia di sicurezza sul lavoro, *auditor* interno dei sistemi di gestione ed esperto dei sistemi di gestione. Oltre al diploma di master, la partecipazione al corso permette di conseguire gli attestati di frequenza con verifica d’apprendimento relativi ai moduli A, B e C previsti per il responsabile/addetto del servizio di prevenzione e protezione, dall’art. 32, comma 2, d.lgs. n. 81/2008 e dagli accordi Stato-Regioni in materia. È stato individuato il master di I livello dell’Università telematica Pegaso in tecnico della sicurezza sul lavoro, che si propone di formare figure professionali nell’area tecnica, tecnologica ed organizzativa della sicurezza di un’impresa, in grado di assumere responsabilità nell’ambito della sicurezza aziendale. Un altro master rilevante è il master interfacoltà biennale di II livello in gestione integrata di salute e sicurezza nell’evoluzione del mondo del lavoro

⁽²⁶⁴⁾ Università degli Studi di Napoli “Federico II”; Università degli Studi de L’Aquila; Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”; Università degli Studi di Pavia.

⁽²⁶⁵⁾ Proprio in virtù degli strumenti utilizzati per l’indagine i risultati riportati potrebbero essere parziali. Al fine di trovare altri corsi di formazione destinati al gruppo professionale dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro è stata condotta una ricerca sul web attraverso parole chiave e sono stati individuati alcuni master di I livello organizzati da alcuni atenei.

dell'Università La Sapienza in collaborazione con INAIL. Il percorso formativo biennale ha l'obiettivo di formare nuove figure professionali per la prevenzione nei luoghi di lavoro attraverso un approccio applicativo multidisciplinare (giuridico, ingegneristico, medico) per una gestione integrata del rischio fin dalla fase di progettazione dei processi, nell'ottica della *prevention through design* (prevenzione a partire dalla progettazione). In accordo con INAIL, il master costituisce un percorso formativo per responsabili e addetti dei servizi di prevenzione e protezione (ASPP/RSPP), così come previsto dall'accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

La normativa italiana, con il d.lgs. n. 81/2008 e altre fonti di obblighi normativi ad esso connesse, prevede una specifica formazione per tutte quelle figure ausiliarie del lavoratore e quei profili professionali che concorrono alla implementazione del sistema della salute e sicurezza sul lavoro.

Facendo una analisi non soltanto della normativa ma ricostruendo il dato legislativo anche in considerazione della letteratura di riferimento si rileva che i requisiti necessari per poter ricoprire il ruolo di responsabile del servizio di prevenzione e protezione hanno subito delle modifiche nel tempo. Inizialmente, il d.lgs. n. 626/1994 era vago rispetto ai requisiti professionali che dovessero essere posseduti dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed è soltanto nel d.lgs. n. 81/2008 che viene stabilito che il responsabile (RSPP) e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) devono essere in possesso di una formazione mirata, data l'importanza delle funzioni svolte da queste figure ⁽²⁶⁶⁾. Specificatamente è nell'art. 32 che vengono forniti ulteriori dettagli. Al comma 1 viene precisato che *“la capacità e i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative”*. Al comma 2 vengono esplicitati i requisiti che devono essere posseduti dagli ASPP e dal RSPP *“per lo svolgimento delle funzioni (...) è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative”*. I contenuti e ulteriori dettagli su tali corsi sono stabiliti nell'accordo Permanente Stato-Regioni del 26 gennaio 2006. Al comma 4 dell'art. 32 vengono invece individuati i soggetti che possono occuparsi

⁽²⁶⁶⁾ N. Furin e E. De Negri, *La nuova sicurezza del lavoro: soggetti responsabilità e sanzioni. Guida operativa al nuovo Testo Unico (D.L.vo 9 aprile 2008, n. 81)*, Casa Editrice La Tribuna, Piacenza, 2008, p. 174 «nella versione originaria del D.lvo 626/94, i requisiti professionali richiesti per il responsabile del Servizio erano individuati nel semplice possesso “di attitudini e capacità adeguate” (art. 2, lett. e). In pratica, l'unico titolo richiesto per chi svolgesse i compiti di responsabile del Servizio di prevenzione e protezione era possedere una certa esperienza in materia». A causa della vaghezza della normativa italiana su questo punto l'Italia nel 2001 ha ricevuto una condanna da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee (15 novembre 2001, nella causa C-49/00) e in seguito a tale richiamo, per adattarsi al volere della legislazione europea, è stato emanato il d.lgs. 195/03 che ha inserito all'interno del d.lgs. 626/94, l'art. 8 bis rubricato “capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni o esterni” (N. Furin, E. De Negri, *op. cit.*, p. 175).

della formazione degli ASPP e RSPP “organizzati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dalle Università, dall’ISPEL, dall’INAIL, o dall’IPSEMA per la parte di relativa competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco dell’amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici”. Al comma 5 viene specificato “coloro che sono in possesso di laurea in una delle seguenti classi: L7⁽²⁶⁷⁾, L8⁽²⁶⁸⁾, L9⁽²⁶⁹⁾, L17⁽²⁷⁰⁾, L23⁽²⁷¹⁾ di cui al decreto del Ministro dell’università e della ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 155 del 6 luglio 2007, o nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al decreto del Ministro dell’università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2000, ovvero nella classe 4 di cui al decreto del Ministro dell’università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 2 aprile 2001, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 128 del 5 giugno 2001, ovvero di altre lauree riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente, sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2, primo periodo. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano”. Al comma successivo, il sesto, viene esplicitata la necessità di una formazione continua “i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell’accordo Stato-regioni di cui al comma 2”. Il testo Unico del 2008, a seguito del correttivo, d.lgs. n. 106 del 2009, esplicita all’art. 37 anche la formazione per dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. In particolare, al comma 7, art. 37, prevede che “i dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodo in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono: a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; b) definizione e individuazione dei fattori di rischio; c) valutazione dei rischi; d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione”⁽²⁷²⁾.

Nel d.lgs. 81/2008 sono riportati anche i riferimenti per la formazione dei rappresentanti dei lavoratori (RLS) “il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti

⁽²⁶⁷⁾ Ingegneria civile e ambientale.

⁽²⁶⁸⁾ Ingegneria dell’informazione.

⁽²⁶⁹⁾ Ingegneria industriale.

⁽²⁷⁰⁾ Scienze dell’architettura.

⁽²⁷¹⁾ Scienze e tecniche dell’edilizia.

⁽²⁷²⁾ Sul punto, secondo P. De Vita, *Formazione di lavoratori, dirigenti e preposti*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè Editore, Varese, 2009, pp. 669-672, p. 670, una novità in quest’ambito risiede nel comma 7-bis secondo il quale la formazione prevista al comma 7 “può essere svolta anche presso gli organismi paritetici di cui all’art. 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori”. Dunque, si ribadisce il fatto che i destinatari dell’obbligo di formazione non sono più soltanto i lavoratori ma anche i dirigenti e i preposti che devono ricevere una adeguata e specifica formazione per lo svolgimento dei propri compiti.

negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi?'. Il comma 11, stabilisce le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, precisando che tali dettagli sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale tenendo però conto di alcuni contenuti minimi “a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell’attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione”. In merito alla durata viene stabilito che la durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento; la contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell’obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a: 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori; 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori”. Al comma 12 del medesimo articolo viene precisato che “la formazione (...) deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici (...) durante l’orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori”.

La normativa di riferimento prevede anche per il medico competente, altra figura cardine del sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dei riferimenti in materia di formazione. È a partire dal d.lgs. 626/1994 che sono stati individuati dei titoli che un medico competente deve possedere per poter svolgere la sorveglianza sanitaria. Nel dettaglio il d.lgs. 626/1994 ha inserito tra i titoli necessari allo svolgimento della professione le specializzazioni in igiene e medicina preventiva e medicina legale e delle assicurazioni. Secondo l’art. 38, comma 1, con integrazioni del correttivo d.lgs. n. 106/2009, il medico competente deve possedere i seguenti titoli: “a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica; b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro; c) autorizzazione di cui all’art. 55 del d.lgs. n. 277/1991; d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale; d-bis) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l’Arma dei Carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni”. Il d.lgs. 81/2008, art. 38, comma 3, prevede per questa figura anche la partecipazione al programma di educazione continua in medicina ai sensi del d.lgs. n. 229/1999 e s.m.i, a partire dal programma triennale successivo all’entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008. Il suddetto comma prevede anche che “i crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro”.

Per questo ampio gruppo professionale sono previsti corsi di formazione professionale, di aggiornamento e *upskilling*, organizzati dalle associazioni professionali, come previsto dalla Legge 4/2013. Infatti, buona parte delle associazioni professionali individuate nel paragrafo 2.5, organizzano corsi che non necessariamente sono rivolti ai propri iscritti. Soltanto a titolo esemplificativo si riportano i casi di alcune associazioni. L'associazione IPIS organizza corsi di formazione specifici su: rischio elettrico, roa-laser, movimentazione manuale dei carichi, rumore-vibrazioni rivolti a lavoratori soggetti a tali rischi specifici. ASSODIMA rivolge invece ai suoi iscritti un'attività in presenza erogata annualmente attraverso workshop e dell'alta formazione fruibile attraverso un percorso online finalizzato alla formazione di *disaster manager* e utile anche per la certificazione ai sensi della norma UNI 11656/2016. Anche IFOS, oltre ad essere una associazione professionale si occupa anche di formazione erogando una pluralità di corsi. Al momento della ricerca, sul sito della associazione sono presenti corsi come: sicurezza e prevenzione in contesti di lavoro multiculturali; compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro; DPI vie respiratorie per formatori. AIFES organizza formazione gratuita per gli associati, sia in aula che in videoconferenza, utile ai fini del riconoscimento delle ore di aggiornamento per RSPP/ASPP e dei crediti formativi permanenti per i principali ordini professionali (attraverso l'ausilio di provider accreditato al consiglio nazionale degli ingegneri ed all'ordine degli architetti). AIAS dispone anche di una Academy interna, la AIAS Academy che al momento della consultazione del sito organizzava più di un centinaio di corsi afferenti alle seguenti aree: addetti antincendio e primo soccorso; chimico biologico; energetica-ambientale; formatori aziendali; *international*; manutenzione; prevenzione incendi; salute e benessere; sistemi di gestione; attrezzature di lavoro; comunicazione-organizzazione; esperto laser Cem Roa; giuridica; lavoratori-dirigenti-preposti-RLS-datori di lavoro; moduli A, B e C; rischi specifici; *security e risk Mngt*; sovraccarico biomeccanico EPM. Tra i molteplici corsi organizzati si segnalano a titolo di esempio: obbligo di valutazione dei rischi di security e scenari post-covid-19; modulo B SP-1 agricoltura-pesca; le direttive relative alle attrezzature a pressione "PED" e i decreti italiani di recepimento; DIR – Formazione per dirigenti; Valutazione rischio incendio delle batterie agli ioni di litio; GDPR nella gestione delle risorse umane; RADON: indagine, misure e valutazione del rischio alla luce del decreto n. 101 del 31 luglio 2020; Covid-19: esiste un obbligo vaccinale in azienda?; Il rapporto tra il coordinatore e l'RSPP; modulo B SP-2 estrazioni-costruzioni; la qualità dell'aria indoor: situazione nazionale, europea e le linee guida OMS; manutenzione degli impianti e degli apprestamenti antincendio; corso specializzazione formatori: esercitazioni, giochi formativi, attività esperienziali d'aula; macchine e attrezzature – marcatura CE; RLS – aggiornamento RLS per aziende con più di 50 dipendenti; RLS – aggiornamento RLS per aziende fino a 50 dipendenti; gestione del rischio espositivo da formaldeide negli ambienti di

lavoro; Il nuovo sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro; modulo B SP-4 raffineria-chimica; analisi degli incidenti come strumento di management; A4 progettazione ergonomica e VDT; PRE – formazione particolare aggiuntiva preposti; le buone prassi internazionali della reportistica su salute e sicurezza; elementi di pratica per RSPP – ergonomia stress lavoro-correlato; igiene industriale: elementi di pratica per RSPP; elementi di pratica per RSPP – radiazioni ottiche artificiali e campi elettromagnetici; il formatore alla sicurezza sul lavoro – d.i. 6 marzo 2013; rischi psicosociali e conflittualità: prevenzione.

La formazione regionale rappresenta un importante bacino di costruzione della professionalità dal momento che la mappatura condotta ha permesso di rilevare che sono attualmente presenti qualificazioni riconducibili ai professionisti della salute e sicurezza sul lavoro in 8 regioni e in provincia di Bolzano, per un totale di 47 qualificazioni afferenti al codice Istat dei “Tecnici della sicurezza sul lavoro” (CP2011). In regione Calabria è presente la qualificazione del “tecnico dell’elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda”, cioè colui che deve promuovere l’adozione di atteggiamenti consapevoli e collaborativi all’interno dell’azienda, per favorire il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza del lavoratore, deve trasmettere informazioni relative alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai settori aziendali dove essa è applicabile in modo da consentire un elevato flusso di informazioni aggiornate ai fini della pianificazione di interventi, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione ed elaborazione del piano di sicurezza aziendale. In Emilia-Romagna è indicato il “tecnico ambientale”, cioè quella figura che deve effettuare la diagnosi comportamento ambientale dell’organizzazione, occuparsi della configurazione del sistema di gestione ambientale integrato, della socializzazione responsabilità ambientale condivisa e della sostenibilità ambientale agita. In Friuli-Venezia Giulia è presente il “tecnico della sicurezza e sicurezza sul lavoro” che si occupa della gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro e della definizione del piano per la sicurezza aziendale. Vi è poi l’“esperto della sicurezza ambientale” che si occupa della gestione delle autorizzazioni ambientali, della applicazione di sistemi di gestione ambientale di processo e di pianificazione di sistemi di gestione ambientale di processo. Nell’elenco regionale è indicato anche l’“esperto della sicurezza ambientale” al quale sono correlate tre principali competenze: la gestione delle autorizzazioni ambientali, applicazione di sistemi di gestione ambientale di processo e pianificazione di sistemi di gestione ambientale di processo. Tra le qualificazioni della Lombardia rientrano nella categoria di interesse 4 qualificazioni. Il “tossicologo ambientale” è la figura che deve disporre di tre competenze chiave, alle quali sono correlate conoscenze, abilità e capacità: effettuare l’accettazione campioni da analizzare su ambiente e atmosfera, eseguire analisi chimiche, microbiologiche ed eco-tossicologiche su ambiente e

atmosfera, valutare le analisi chimiche, microbiologiche ed eco-tossicologiche su ambiente e atmosfera. Si è individuata poi la qualificazione del “tecnico informazione ambientale” che deve padroneggiare tre aree di competenze: effettuare l'erogazione di informazioni sulle tematiche ambientali, rilevare il potenziale di informazione ambientale e alla sostenibilità nel contesto di riferimento e gestire campagne di informazione ambientale. Altra qualificazione è il “tecnico del monitoraggio e audit ambientale”, che dispone di competenze relative a: effettuare l'analisi e il monitoraggio dei sistemi di gestione ambientale ed effettuare la programmazione dell'attività di audit di un sistema ambientale. È poi presente il “pianificatore dell'emergenza” che deve saper analizzare la pericolosità territoriale naturale o di provenienza antropica, individuando e definendo gli scenari di rischio connessi, individuare le procedure di emergenza generiche e specifiche, organizzare le risorse umane e materiali disponibili sul territorio. Anche in Regione Piemonte sono presenti delle qualificazioni afferenti all'area della salute e sicurezza sul lavoro: “addetto al primo soccorso nei luoghi di lavoro – aziende gruppo A” che deve intervenire in caso di emergenza e deve saper gestire le emergenze e deve necessariamente avere conoscenze legate a procedure di primo soccorso, interventi di primo soccorso, principali emergenze in ambienti di lavoro, procedure di allertamento e nozioni sull'accertamento delle condizioni psico-fisiche del soggetto da soccorrere. Vi è poi l’“addetto al primo soccorso nei luoghi di lavoro – aziende gruppo B, C” che deve avere le stesse competenze e conoscenze della figura appena delineata. Dalle schede disponibili non è chiaro quale sia la differenza tra le due figure, si potrebbe supporre un diverso ambito di intervento (aziende gruppo A e aziende gruppi B e C) anche se non sono chiarite le caratteristiche dei due contesti. Vi è poi l’“addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio basso” che deve saper applicare le procedure di prevenzione aziendale e deve conoscere dispositivi antincendio e tecniche di prevenzione, il piano di emergenza aziendale, possibili dinamiche delle emergenze e tecniche di comunicazione con i servizi di soccorso. L’“addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio medio”, deve applicare le procedure di prevenzione aziendale e deve conoscere la prevenzione incendi, le procedure e la gestione dell'emergenza. L’“addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio elevato”, che deve saper applicare le procedure di prevenzione aziendale e deve possedere conoscenze su: prevenzione incendi, procedure, gestione dell'emergenza e applicazioni. Dalla descrizione contenuta nelle schede non è possibile individuare dettagliatamente le variabili connesse ai tre livelli di rischio. Sono poi identificate 4 qualifiche afferenti all'area della formazione sulla salute e sicurezza dei lavoratori: “formazione alla salute e sicurezza per dirigenti” che deve possedere quattro competenze (comprendere i fattori generali che regolano l'organizzazione della sicurezza aziendale, comprendere i fattori specifici che regolano l'organizzazione

della sicurezza aziendale, relazionarsi con le figure del sistema di prevenzione e protezione aziendale, attuare la legislazione vigente in materia di salute e sicurezza); “formazione alla sicurezza per il primo ingresso (settore edile)”, che deve saper svolgere in sicurezza le principali attività affidate ad un lavoratore al primo ingresso in cantiere e comprendere le principali attività affidate ad un lavoratore al primo ingresso in cantiere; “formazione generale alla salute e sicurezza per i lavoratori” che deve comprendere i fattori generali che regolano l’organizzazione della sicurezza aziendale e deve avere conoscenze sulla organizzazione della sicurezza aziendale; “formazione specifica alla salute e sicurezza per i lavoratori” che deve saper comprendere i fattori specifici che regolano l’organizzazione della sicurezza aziendale e devono conoscere fattori di rischio generali e specifici e le misure e procedure di prevenzione e protezione. Tra le qualificazioni è riportato anche il “rappresentante dei lavoratori per la sicurezza” (RLS) già normato dal d.lgs. n. 81/2008 che deve possedere competenze su: esprimere pareri in merito alla sicurezza aziendale, comprendere le problematiche degli ambienti di lavoro e le situazioni lavorative, comprendere i contenuti del documento di valutazione dei rischi, svolgere le funzioni di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza e confrontare il DVR con la realtà aziendale. Un’altra qualificazione è quella del “tecnico ambiente energia sicurezza – Ecogestione, audit ambientale e sicurezza in azienda”, che deve avere competenze sull’applicazione del quadro normativo; attuazione dei principi dell’ecogestione e dello sviluppo sostenibile; sviluppo del sistema di gestione della sicurezza, valutando i rischi ed individuando misure di prevenzione e protezione; diagnostica degli impatti e valutazione delle analisi; sviluppo procedure integrate tra i sistemi e promozione tecnologie per il risparmio energetico e l’uso delle fonti rinnovabili. Un’altra qualifica esistente per la regione Piemonte è “Competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale -qualità, sicurezza, tecnologie della società dell’informazione” che deve operare secondo i criteri di qualità stabiliti dal protocollo aziendale, riconoscendo e interpretando le esigenze del cliente/utente interno/esterno alla struttura/funzione organizzativa, operare in sicurezza e nel rispetto delle norme di igiene e di salvaguardia ambientale, identificando e prevenendo situazioni di rischio per sé, per altri e per l’ambiente. Altra opzione esistente tra le qualificazioni piemontesi è “Formazione alla salute e sicurezza per preposti” che deve possedere due tipi di competenze: relazionarsi con le figure del sistema di prevenzione e protezione aziendale e comprendere i fattori di rischio inerenti l’organizzazione della sicurezza aziendale, avendo conoscenze sulle tecniche di comunicazione, funzioni e compiti delle figure del sistema di prevenzione e protezione aziendale, misure e procedure di prevenzione e protezione e fattori di rischio generali e specifici. “Sensibilizzazione alla salute e sicurezza per capisquadra della protezione civile” alla quale sono correlate due competenze: relazionarsi con le figure del sistema di protezione civile in ambito di salute e sicurezza e comprendere i fattori di rischio

inerenti all'organizzazione della sicurezza. Necessarie sono le competenze relative a funzioni e compiti delle figure del sistema di protezione civile, tecniche di comunicazione, fattori di rischio generali e specifici e misure di prevenzione e protezione. Tra le qualificazioni sono poi presenti altre figure così come disciplinate dal Testo Unico salute e sicurezza. È dettagliata la figura del “datore di lavoro con compiti di prevenzione e protezione dei rischi (DL SPP) – rischio medio”, “datore di lavoro con compiti di prevenzione e protezione dei rischi (DL SPP) – rischio alto”, “datore di lavoro con compiti di prevenzione e protezione dei rischi (DL SPP) – rischio basso”, tra i quali, come si può leggere nelle rispettive schede non sussistono differenze in termini di competenze perché tutti devono sapersi relazionare con le figure del sistema di prevenzione e protezione aziendale, gestire il sistema di salute e sicurezza aziendale e attuare la legislazione vigente in materia di salute e sicurezza. Specificata è anche la figura del “responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)” e dell’“addetto del servizio di prevenzione e protezione (ASPP)” con precise specificazioni. “Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), modulo C”, che deve adempiere alla promozione della salute e sicurezza anche in situazioni potenzialmente conflittuali e nel rispetto delle esigenze di tutte le parti in gioco anche attraverso opportune comunicazioni e interazioni relazionali. “Addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP), modulo B-SP4 chimico-petrochimico”, “addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP), modulo B-SP3 sanità residenziale”, “addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP), modulo B-SP2 attività estrattive-cantieri”, e “addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP), modulo B-SP1 agricoltura-pesca”, con competenze nella analisi e valutazione di rischi specifici per la salute e la sicurezza. “Addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP) modulo B comune”, che devono disporre di competenze relative ad analizzare e valutare i rischi per la salute e analizzare e valutare i rischi per la sicurezza. “Addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP) modulo A”, per i quali sono previste tre tipi di competenze: valutare i rischi, le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti, individuare le situazioni di emergenza e comprendere e interpretare la normativa di salute e sicurezza sul lavoro e dell'organizzazione della prevenzione (ruoli, responsabilità, processi). La provincia di Bolzano prevede “tecniche di gestione ambientale” con competenze sulla valutazione degli aspetti cogenti riferiti alla gestione delle problematiche ambientali in azienda mediante l'attuazione di strategie, procedure e istruzioni operative in grado di migliorare le prestazioni ambientali globali e il valore del prodotto/servizio. In Puglia è presente la figura del “tecnico dell'elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda” che deve disporre di: aggiornamento e comunicazione sulla normativa

nazionale, comunitaria e regionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione e formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda. Vi è poi il “tecnico delle attività di analisi e monitoraggio di sistemi di gestione ambientale e del territorio” per il quale sono identificate competenze per: elaborare le informazioni sulle performances ambientali dell’azienda al fine di garantire il corretto riesame del sistema, relativamente ai traguardi raggiunti, alle difficoltà riscontrate ed alla ridefinizione degli obiettivi di miglioramento, realizzazione di valutazioni di impatto degli aspetti ambientali diretti e indiretti e analisi e monitoraggio ambientale del territorio. Tra le qualificazioni della Sicilia rientra la “formazione alla salute e sicurezza per preposti” per cui sono indicate le seguenti competenze: relazionarsi con le figure del sistema di prevenzione e protezione aziendale e comprendere i fattori di rischio inerenti all’organizzazione della sicurezza aziendale. “Addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio elevato” che deve applicare le procedure di prevenzione aziendale. “Addetto al primo soccorso nei luoghi di lavoro – aziende gruppo B, C”, che devono intervenire in caso di emergenza e gestire le emergenze. “Addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio medio” per applicare le procedure di prevenzione aziendale. “Tecnico ambiente energia sicurezza – Ecogestione, audit ambientale e sicurezza in azienda” che si occupa di promuovere tecnologie per il risparmio energetico e l’uso di fonti rinnovabili, diagnosticare gli impatti e valutare le analisi, sviluppare procedure integrate tra i sistemi, applicare il quadro normativo, attuare i principi dell’ecogestione e dello sviluppo sostenibile e sviluppare il sistema di gestione della sicurezza, valutando i rischi e individuando misure di prevenzione e protezione. “IFTS – Tecniche dei sistemi di sicurezza ambientali e qualità dei processi industriali”, con competenze per gestire il sistema qualità aziendale e di controllo di qualità del prodotto e processo e valutare l’impatto delle prestazioni aziendali sull’ecosistema, attuando e promuovendo politiche di tutela ambientale, di risparmio energetico e di salvaguardia della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro. “Formazione specifica alla salute e sicurezza per i lavoratori” che deve comprendere i fattori specifici che regolano l’organizzazione della sicurezza aziendale e devono conoscere fattori di rischio generali e specifici e misure e procedure di prevenzione e protezione. “Addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio basso” che deve essere in grado di applicare le procedure di prevenzione aziendale. “Formazione alla salute e sicurezza per dirigenti” che deve attuare la legislazione vigente in materia di salute e sicurezza, comprendere i fattori specifici che regolano l’organizzazione della sicurezza aziendale, relazionarsi con le figure del sistema di prevenzione e protezione aziendale e comprendere i fattori generali che regolano l’organizzazione della sicurezza aziendale. “Formazione generale alla salute e sicurezza per i lavoratori” che ha elencata un’unica competenza: comprendere i

fattori generali che regolano l'organizzazione della sicurezza aziendale e quindi deve avere conoscenze sulla organizzazione della sicurezza aziendale. “Addetto al primo soccorso nei luoghi di lavoro – aziende gruppo A” che deve intervenire in caso di emergenza e gestire le emergenze. Anche in Regione Sicilia è presente la qualificazione del “RLS” per il quale sono indicate le seguenti competenze: confrontare il DVR con la realtà aziendale, svolgere le funzioni di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, esprimere pareri in merito alla sicurezza aziendale, comprendere le problematiche degli ambienti di lavoro e le situazioni lavorative e comprendere i contenuti del documento di valutazione dei rischi. Infine, in Toscana è presente in “tecnico dell’elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda” per cui sono previste quattro competenze: formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, aggiornamento e comunicazione sulla normativa nazionale, comunitaria e regionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed elaborazione del piano di sicurezza aziendale. “Tecnico delle attività di analisi e monitoraggio di sistemi di gestione ambientale e del territorio” che deve saper gestire analisi e monitoraggio ambientale del territorio, realizzazione di valutazioni di impatto degli aspetti ambientali diretti e indiretti e analisi e monitoraggio di sistemi di gestione ambientale.

Tabella. Sintesi delle qualificazioni regionali presenti nell’Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp

Regione	Qualificazioni
Calabria	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico dell’elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda
Emilia-Romagna	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico Ambientale
Friuli-Venezia Giulia	<ul style="list-style-type: none"> • Esperto della sicurezza ambientale • Tecnico della sicurezza e sicurezza sul lavoro
Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> • Tossicologo ambientale • Tecnico informazione ambientale • Tecnico del monitoraggio e audit ambientale • Pianificatore dell’emergenza

Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> • Addetto al primo soccorso nei luoghi di lavoro – aziende gruppo A • Addetto al primo soccorso nei luoghi di lavoro – aziende gruppo B, C • Addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio basso • Addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio medio • Addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio elevato • Formazione alla salute e sicurezza per dirigenti • Formazione alla sicurezza per il primo ingresso (settore edile) • Formazione generale alla salute e sicurezza per i lavoratori • Formazione specifica alla salute e sicurezza per i lavoratori • Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) • Tecnico ambiente energia sicurezza – Ecogestione, audit ambientale e sicurezza in azienda • Competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale-qualità, sicurezza, tecnologie della società dell'informazione formazione alla salute e sicurezza per preposti • Sensibilizzazione alla salute e sicurezza per capisquadra della protezione civile • Datore di lavoro con compiti di prevenzione e protezione dei rischi (DL SPP) – rischio medio • Datore di lavoro con compiti di prevenzione e protezione dei rischi (DL SPP) – rischio alto • Datore di lavoro con compiti di prevenzione e protezione dei rischi (DL SPP) – rischio basso • Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) modulo C • Addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP) modulo B-SP4 chimico-petrochimico • Addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP) modulo B-SP3 sanità residenziale
-----------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP) modulo B-SP2 attività estrattive-cantieri • Addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP) modulo B-SP1 agricoltura-pesca • Addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP) modulo B comune • Addetto o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ASPP-RSPP) modulo A
Bolzano	<ul style="list-style-type: none"> • Tecniche di gestione ambientale
Puglia	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico dell'elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda • Tecnico delle attività di analisi e monitoraggio di sistemi di gestione ambientale e del territorio
Sicilia	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione alla salute e sicurezza per preposti • Addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio elevato • Addetto al primo soccorso nei luoghi di lavoro – aziende gruppo B, C • Addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio medio • Tecnico ambiente energia sicurezza – Ecogestione, audit ambientale e sicurezza in azienda • IFTS – Tecniche dei sistemi di sicurezza ambientali e qualità dei processi industriali • Formazione specifica alla salute e sicurezza per i lavoratori • Addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze – rischio basso • Formazione alla salute e sicurezza per dirigenti • Formazione generale alla salute e sicurezza per i lavoratori • Addetto al primo soccorso nei luoghi di lavoro – aziende gruppo A • Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Toscana	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnico dell'elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda • Tecnico delle attività di analisi e monitoraggio di sistemi di gestione ambientale e del territorio
----------------	--

Fonte: Rielaborazione su dati dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp, voce Atlante e qualificazioni.

2.3 Il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei profili professionali

L'analisi di cinque CCNL, selezionati come campione per ricostruire le tendenze in atto tra la contrattazione collettiva nel processo di definizione della professionalità delle figure dell'area della salute e sicurezza sul lavoro, ha permesso di rilevare alcuni tratti comuni. Ciò che emerge è che i diversi sistemi di relazioni industriali tendono a precisare ulteriormente l'ambito di competenza dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. I CCNL analizzati precisano infatti le modalità di elezione dei RLS, specificano i contenuti relativi ai permessi retribuiti, riprendono le attribuzioni e gli incarichi previsti per legge e affidati al RLS. In taluni casi vengono riportati anche i dettagli sulla formazione e i ruoli dei comitati paritetici nella definizione e aggiornamento della figura. Ad eccezione del CCNL metalmeccanici, gli altri CCNL nel sistema di classificazione non fanno alcun riferimento alle figure addette alla salute e sicurezza sul lavoro.

Nel dettaglio, il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, nell'allegato C riporta alcune specifiche sulla figura del rappresentante per la sicurezza, tra le quali sono presenti le informazioni relative alla sua formazione. All'articolo 5 viene precisato che *“il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio”*. In aggiunta è prevista anche una clausola inerente all'aggiornamento della formazione *“qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione”*. Il Comitato paritetico provinciale ha anche dei compiti relativi alla costruzione della figura: *“raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti della sicurezza”* e *“promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i Rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti”*.

Il CCNL industria edile, firmato da Ance, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil fa un affondo specifico sul rappresentante per la sicurezza e il rappresentante per la sicurezza territoriale. Viene esplicitato ciò che fa il RLS, anche secondo le attribuzioni

dell'art. 50 del d.lgs. 81/2008: “a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione; l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro”.

Con riferimento alla sua formazione viene precisato “in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori. Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito. Alla formazione del rappresentante per la sicurezza e a quella dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi. La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.”. Nel medesimo articolo viene esplicitata anche la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) evidenziando che “per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale: a) segnala preventivamente al datore di lavoro e al Comitato paritetico competente territorialmente la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda; b) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere; c) riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro; d) è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato

esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale". Nel presente articolo viene anche esplicitato il ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo che è presente "nelle grandi opere e/o nei contesti di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. l'attività di coordinatore dei RLS aziendali, presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese".

Il CCNL logistica, trasporto, spedizioni, all'art. 46, intitolato "rappresentante per la sicurezza" esplicita le modalità di elezione senza riportare delle specifiche rispetto alla sua formazione. Non sono contenuti altri riferimenti alle figure di questo ambito.

In un allegato del CCNL, nel protocollo di Intesa del 5 ottobre 1995, socio-assistenziale/sanitario ed educativo cooperative, viene specificato il ruolo del Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro anche nei confronti dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro: *"promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale; verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato bilaterale provinciale". All'art. 7 vengono riportate delle specificità circa la formazione del RLS. "Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. 7.1. A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente bilaterale COOP-FORM nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei Comitati paritetici territoriali. 7.2. Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D.Lgs. n. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Tale formazione deve comunque comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge; conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione; metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione. La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare. 7.3. La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti. 7.4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione".*

Il CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti, prevede delle specifiche relative a due figure afferenti al gruppo dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro: RLS e RSPP. All'art. 4, "commissione nazionale su salute e sicurezza" ha tra i suoi compiti previsti *"fornire orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti R.L.S.-R.S.P.P. tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nei territori e anche alla fine di consentire una migliore interlocuzione e collaborazione in tema di sicurezza sul lavoro nonché al fine*

di favorire una migliore comprensione del Documento di valutazione dei rischi; fornire, anche interagendo con gli OPP, orientamenti e indirizzi per progetti formativi e di aggiornamento degli R.L.S. finalizzati a migliorare ed accrescere la loro qualificazione promuovendo in via prioritaria le seguenti soluzioni in ragione della loro praticabilità: a) corsi di formazione e aggiornamento svolti all'interno delle aziende con almeno 6 R.L.S.; b) corsi di formazione e aggiornamento nell'ambito di corsi interaziendali distinti in relazione ai settori in cui si articola l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti; in assenza di numeri sufficienti per la realizzazione della precedente modalità, verrà privilegiata la possibilità di corsi di formazione ed aggiornamento per metalmeccanici; promuovere la sperimentazione di modalità di verifica delle competenze degli R.L.S.". Il CCNL riporta in nota l'accordo 8 ottobre 2018. Nell'accordo si può leggere che la figura del RLS ha un ruolo attivo nello svolgimento dei break formativi rivolti ai lavoratori. Viene infatti previsto che "il docente, affiancato dal preposto e R.L.S., svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/ sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza". Viene specificato inoltre che "l'erogazione della formazione tramite i break-formativi è adottata previa consultazione dei R.L.S. Il preposto è aggiornato su contenuti e programma dei break riguardanti il gruppo di lavoratori di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break-formativi sono illustrate ai lavoratori da parte dei preposti, RSPP e R.L.S., anche congiuntamente". "L'RSPP progetta la formazione dei lavoratori (art. 33, D.Lgs. n. 81/2008) e consulta preventivamente il R.L.S. in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (art. 50, 1, lett. d), D.Lgs. n. 81/2008) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (art. 50, 1, lett. m), D.Lgs. n. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di legge (decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (ed aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'OPP competente. I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/ o modificata nelle singole realtà aziendali: 2. La formazione congiunta RSPP/R.L.S. Obiettivo generale. La Commissione nazionale salute e sicurezza, intende fornire orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti RSPP/R.L.S. La proposta intende rafforzare, con un sistema partecipato e condiviso, le relazioni, la comunicazione e la collaborazione fra R.L.S., e RSPP al fine di migliorare la cultura in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sviluppare un efficace sistema di prevenzione e protezione in azienda. Obiettivi specifici. Verificare una modalità efficace di confronto e consultazione reciproca fra RSPP e R.L.S. sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro (es. anche con riferimento al Documento di valutazione dei rischi) o POS (Titolo IV, D.Lgs. n. 81/2008). Fornire agli R.L.S. strumenti utili per partecipare in maniera attiva alla Valutazione dei rischi. Analisi delle procedure e dei metodi applicabili nei cicli di lavorazione, nelle postazioni di lavoro e nel Documento di valutazione dei rischi. Gestire incontri programmati fra R.L.S. e RSPP finalizzati all'approfondimento di tematiche legate a rischi specifici quali, ad esempio, le patologie muscolo/scheletriche, a particolari macchine e attrezzature, lavorazioni e mansioni, situazioni di pericolo ricorrenti, procedure ed organizzazione

del lavoro, sistemi di rilevazione ed analisi dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ecc. analizzate o da migliorare nel Documento di valutazione dei rischi. Agire coerentemente con le opportunità e i vincoli definiti dalla normativa e dalla contrattazione nazionale e/o aziendale. Riconoscimenti e docenze. Formazione valida ai fini dell'aggiornamento di R.L.S. e RSPP. Per essere valida ai fini dell'aggiornamento, la formazione congiunta dovrà essere svolta con le stesse modalità definite rispettivamente nell'accordo Stato-regioni del 7 luglio 2016 per gli RSPP, art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, con rimandi alla contrattazione collettiva (ove presente) per gli R.L.S. (per la formazione degli R.L.S. dovranno essere attivati gli OPP competenti). I moduli formativi dovranno essere tenuti da formatori in possesso dei requisiti previsti dal decreto interministeriale del 6 marzo 2013 relativo ai "Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6, comma 8, lett. m-bis), del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.". Viene riportata l'esemplificazione di due tipologie di corso formativo congiunto per le due figure (i contenuti previsti sono riportati nella tabella successiva). Viene inoltre specificato che "La Commissione oltre a quanto sopra riportato in relazione alle Linee-guida per la formazione congiunta R.S.P.P./R.L.S. sottoscritte l'8 ottobre 2018, proseguirà la propria attività predisponendo moduli per la formazione congiunta R.S.P.P./preposti/R.L.S. sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri". Nel sistema di classificazione è prevista la figura dell'addetto sicurezza ambiente e del responsabile sicurezza ambiente. Nel Titolo V, "ambiente di lavoro", art. 1 (ambiente di lavoro – salute e sicurezza), è specificato che "ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali?".

Tabella. Sintesi contenuti principali dei 5 CCNL sulla costruzione delle figure afferenti all'area della salute e sicurezza sul lavoro

CCNL	Figura	Contenuti della formazione	Ruolo Comitato paritetico
CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; • conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; 	<ul style="list-style-type: none"> • raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti della sicurezza; • promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i Rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

		<ul style="list-style-type: none"> • metodologie sulla valutazione del rischio. 	
CCNL industria edile	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	Non esplicitati.	<ul style="list-style-type: none"> • formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori durante l'orario di lavoro; • l'organismo paritetico ha il ruolo di tenere una anagrafe delle certificazioni rilasciate ai RLS per l'avvenuta formazione;
	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)	Non esplicitati.	Non esplicitati.
	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo	Non esplicitati.	Non esplicitati.
CCNL logistica	rappresentante per la sicurezza	Non esplicitati.	Non esplicitati.
CCNL socio-assistenziale/sanitario ed educativo cooperative	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge; • conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione; • metodologie sulla valutazione del rischio; • metodologie minime di comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale; • verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale

			delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato bilaterale provinciale.
CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza Responsabile del servizio di prevenzione e protezione	<ul style="list-style-type: none"> • Il sistema delle relazioni: R.L.S., RSPP - datore di lavoro, medico competente, lavoratori, enti pubblici, lavoratori autonomi, appaltatori ecc; • Cenni ai metodi, tecniche e strumenti della comunicazione; • Caratteristiche e obiettivi che incidono sulle relazioni; • Ruolo della comunicazione nelle diverse situazioni di lavoro e in funzione dei ruoli R.L.S./RSPP; • Individuazione dei punti di consenso e disaccordo per la ricerca di posizioni condivise; • La rete di comunicazione in azienda; • Gestione degli incontri di lavoro e della riunione periodica; 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti R.L.S.-R.S.P.P.

		<ul style="list-style-type: none"> • Chiusura della riunione e pianificazione delle attività; • Attività post-riunione; • Problematiche riconducibili alla percezione soggettiva dei rischi; • Le fonti informative su salute e sicurezza del lavoro; • Metodologie per una corretta informazione in azienda (riunioni, gruppi di lavoro specifici, conferenze, seminari informativi ecc.); • Strumenti di informazione su salute e sicurezza sul lavoro (circolari, cartellonistica, opuscoli, audiovisivi, avvisi, news, sistemi in rete ecc.); • Dalla valutazione dei rischi alla predisposizione dei piani di informazione e formazione in azienda; • Esercitazione in azienda su alcuni casi definiti precedentemente e discussione delle proposte di miglioramento. 	
--	--	--	--

Fonte: Elaborazione a cura di chi scrive.

È proprio dalla contrattazione collettiva che è nata una nuova figura per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non prevista e normata dal d.lgs. n. 81/2008. È il caso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente (RLSSA/RLSA) sorto da un crescente interesse da parte delle aziende alla questione ambientale. Infatti, il RLSSA è una figura prevista in alcuni CCNL di settori produttivi che hanno un impatto diretto anche sull'ambiente esterno alla fabbrica che hanno di fatto ampliato le denominazioni e le competenze del RLS previsti nel TUSL. Nel dettaglio il RLSSA detiene specifiche competenze nell'ambito della salvaguardia e della protezione dell'ambiente esterno, si occupa della valorizzazione di buone prassi nonché di politiche di formazione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori nei confronti delle tematiche ecologiche ⁽²⁷³⁾. Tra i CCNL analizzati, il CCNL industria meccanica e installazione di impianti, istituisce la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (RLSA). Nel dettaglio, nel Titolo V "Ambiente di lavoro", all'art. 1, lettera (F) viene precisato che *"negli stabilimenti di cui all'art. 2, 1° comma, D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle R.S.U., è istituito il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (R.L.S.A.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Gli R.L.S.A. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente. A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal decreto-legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli R.L.S.A., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento. A seguito della istituzione degli R.L.S.A., le parti in sede aziendale ovvero gli Organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.L.S.A. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti"*. Prendendo a esempio un altro CCNL, afferente al settore dell'industria in senso stretto, e cioè il CCNL del settore chimico farmaceutico, all'art. 43 è contenuta la definizione del RLSSA dalla quale si può leggere che *"le parti riconoscono che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente è tra i soggetti determinanti per una strategia basata sulla sostenibilità; lo stesso deve essere in grado di assolvere il suo ruolo in materia di sicurezza, salute e ambiente attraverso un confronto ispirato a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e cooperazione per il raggiungimento degli stessi"*. Nello stesso articolo viene stabilita anche l'esigenza che il RLSSA debba essere formato e informato per poter ricoprire nella sua interezza e completezza il suo ruolo, è prevista inoltre l'elezione di un numero prestabilito di RLSSA sulla base del numero di dipendenti presenti in azienda ed infine l'articolo si occupa della regolazione della questione relativa alla gestione dei permessi retributivi.

⁽²⁷³⁾ Sul punto si veda P. Tomassetti, *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press, 2018.

Al di là delle specificità dei singoli CCNL si può osservare che la nascita di questo profilo professionale denota un'esigenza di nuove professionalità in grado di rispondere ai rischi e ai bisogni emergenti nei contesti di lavoro generati da pressioni interne ed esterne all'ambiente di lavoro. Analizzando il sistema della contrattazione collettiva si evince che oltre alla istituzione di singoli profili professionali, in essa sono previsti anche organi collegiali che rappresentano anch'essi nuove professioni nell'ambito della salute e sicurezza. Sul punto, ripercorrendo i rapporti ADAPT, in particolare il rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia (2012-2014) si può leggere che ci sono contratti territoriali riportanti disposizioni relative al Comitato paritetico territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT) ⁽²⁷⁴⁾.

2.4 L'attore privato: la normazione tecnica UNI

Nell'elenco delle norme UNI relative alle attività professionali "non regolamentate", aggiornato a gennaio 2021, si è potuto notare come i profili normati siano di varia natura e che soltanto negli ultimi anni sono state create numerose norme sui profili professionali relativi al settore della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questa attività è stata probabilmente stimolata da una nuova sensibilità sul tema che ha portato alla normazione di tre nuove figure: igienista industriale, Manager HSE (*Health, Safety, Environment*) e figure professionali che effettuano l'audit di sicurezza.

Box 1. Sintesi igienista industriale o igienista occupazionale Norma UNI 11711: 2018.

Definizione del profilo
L'igienista industriale è colui che si assume la responsabilità di individuare, valutare e controllare, ai fini della prevenzione e della eventuale bonifica, dei fattori ambientali di natura chimica, fisica e biologica derivanti dall'attività industriale, presenti all'interno e all'esterno degli ambienti di lavoro che possono alterare lo stato di salute e di benessere dei lavoratori e della popolazione, nel rispetto dei canoni di etica professionale.
Specializzazioni del profilo
<ul style="list-style-type: none"> - Igienista industriale base - Igienista industriale specializzato nel campo degli agenti chimici e biologici (esperto e senior) - Igienista industriale specializzato nel campo degli agenti fisici (esperto e senior)
Compiti principali
Per ciascuna specializzazione è individuato un compito suddiviso in ulteriori attività specifiche. I compiti previsti per la figura dell'igienista industriale base sono comuni a tutte le altre specializzazioni. I compiti delle figure senior si aggiungono a quelli del profilo base

⁽²⁷⁴⁾ Per un approfondimento si rimanda a ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia 2012-2014. I Rapporti ADAPT*, ADAPT University Press, 2015, p. 106.

ed esperto. Per ciascun compito sono previste le relative competenze, abilità e conoscenze. I compiti sono afferenti ad attività riguardanti l'analisi approfondita del contesto lavorativo, la programmazione, pianificazione, esecuzione e valutazione sull'igiene industriale.		
Requisiti di accesso	Sì	-Possesso delle competenze, conoscenze e abilità previste per ciascuna specializzazione - Esperienza nel settore (anni di esperienza e livello EQF (titolo di studio)) documentata da diverse fonti (pubblicazioni, relazioni tecniche, docenze, partecipazione a ricerche)
Mantenimento della qualifica	Sì	-aggiornamento professionale continuo ed esercizio dell'attività professionale -aggiornamento di 24h in tre anni che può essere effettuato con diversi canali formativi (formazione e seminari/workshop accreditati.
Aspetti etici e deontologici	È prevista una deontologia professionale come per le professioni ordinistiche. Tra i principi si ritrovano per esempio il segreto professionale e il soddisfacimento degli impegni presi.	
Formazione	Non vengono specificati eventuali moduli formativi.	

Fonte: breve sintesi della normativa UNI 11711: 2018.

Box 2. Sintesi Audit UNI 11226-2: 2017.

Definizione del profilo		
È la figura professionale che effettua l'audit di sicurezza dei sistemi di gestione della sicurezza per impianti a rischio incidente rilevante (SGS-PIR). La figura deve svolgere le proprie attività seguendo quanto contenuto nella Linea Guida UNI EN ISO.		
Specializzazioni del profilo		
- Auditor - Team leader		
Compiti principali		
Per ciascuna specializzazione è individuato un compito suddiviso in ulteriori attività specifiche. I compiti e le attività dell'Auditor devono essere svolti anche dalla figura del Team leader. Riguardano attività di preparazione, comunicazione e verifica dell'attività di audit.		
Requisiti di accesso	Sì	- Istruzione - Esperienza
Mantenimento della qualifica	Sì	- Esperienza operativa - Formazione e addestramento - Studi personali - Partecipazione a convegni, seminari e conferenze

Aspetti etici e deontologici	È prevista una deontologia professionale come per le professioni ordinistiche. Tra i principi si ritrovano per esempio l'assunzione di responsabilità delle proprie azioni e operare in autonomia.
Formazione	Viene precisato che la formazione deve essere continua e specifica per le singole figure professionali.

Fonte: breve sintesi della normativa UNI 11226-2: 2017.

Box 3. Sintesi Manager HSE (Health, Safety, Environment) UNI 11720:2018

Definizione del profilo		
È il professionista che ha le conoscenze, abilità e competenze che garantiscono la gestione complessiva e integrata dei processi e sotto processi in ambito HSE.		
Specializzazioni del profilo		
- Manager HSE operativo - Manager HSE strategico		
Compiti principali		
Per ciascuna specializzazione sono individuati compiti suddivisi in ulteriori attività specifiche. Si tratta di compiti di natura strategica e/o operativa.		
Requisiti di accesso	Sì	- Istruzione/titolo di studio - Esperienza - Livello EQF
Mantenimento della qualifica	Sì	- L'aggiornamento deve essere documentato con periodicità triennale (minimo 72 ore in 3 anni) - Formazione e addestramento - Partecipazione a seminari e workshop organizzati da enti formatori riconosciuti
Aspetti etici e deontologici	È prevista una deontologia professionale come per le professioni ordinistiche. Tra i principi si ritrovano per esempio l'assunzione di responsabilità delle proprie azioni e operare in autonomia.	
Formazione	Vengono esplicitati i moduli formativi specifici per la figura. La formazione ruota attorno a 5 moduli afferenti a tematiche: organizzative, gestionali, giuridiche, sicurezza sul lavoro, ambiente e salute.	

Fonte: breve sintesi della normativa UNI 11720:2018.

2.5 Gli strumenti associativi per la qualificazione dei servizi

La consultazione dell'elenco del MISE, nella prima sezione dedicata alle associazioni che non rilasciano alcun attestato di qualità sono state individuate due associazioni che rappresentano professionisti della salute e sicurezza sul lavoro: Associazione nazionale Disaster Manager (ASSODIMA) e Associazione Insieme di professionisti igiene e sicurezza (IPIS).

ASSODIMA associa i *disaster manager*, specificando che «il disaster manager è quel professionista delle attività di protezione civile in possesso delle conoscenze, abilità e competenze, tali da consentire il supporto alle decisioni per la gestione manageriale delle attività connesse alla previsione, alla prevenzione, alla risposta e al superamento delle conseguenze derivanti dalle catastrofi naturali o causate dall'uomo, in funzione del grado di complessità dell'evento catastrofico e dell'organizzazione per la quale presta la sua opera».

L'associazione IPIS si rivolge invece a otto figure professionali afferenti all'area della salute e sicurezza: 1) formatore della sicurezza sul lavoro, 2) responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP), 3) addetto del servizio di protezione e prevenzione (ASPP), 4) Coordinatore in materia di sicurezza e salute nelle costruzioni, 5) professionista prevenzione incendi, 6) istruttore sulle attrezzature di lavoro, 7) tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, 8) professionisti protezione e tutela ambientale. Il riferimento a tutte le figure è il d.lgs. n. 81/2008 e allegati (allegato XIV).

Nella seconda sezione, la più numerosa, dedicata alle associazioni professionali che rilasciano attestati di qualità e qualificazione professionale dei servizi sono state rilevate 25 associazioni che rappresentano figure professionali afferenti al complesso sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

AIFOS è l'*Associazione italiana formatori e operatori della sicurezza sul lavoro* che fa riferimento a 1) formatore della sicurezza sul lavoro, 2) responsabile del servizio di protezione e prevenzione, 3) addetto del servizio di protezione e prevenzione, 4) coordinatore in materia di sicurezza e salute nelle costruzioni, 5) consulente per la salute e la sicurezza sul lavoro. Le prime quattro figure trovano un riferimento nel d.lgs. n. 81/2008. mentre il consulente non ha alcun riferimento normativo ed è descritto come il professionista che assiste e supporta le aziende clienti nella loro globalità con riferimento ai temi della salute e sicurezza e che ha competenze e conoscenze anche sui temi di ambiente, sistemi di gestione, risorse umane, HACCP (igiene degli alimenti).

AIFES, *Associazione italiana formatori ed esperti in sicurezza sul lavoro*, fa riferimento a: 1) formatore della sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e del d.i. del 6 marzo 2013), 2) responsabile del servizio di prevenzione e protezione (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006), 3) addetto del servizio di prevenzione e protezione (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006), 4) coordinatore in materia di sicurezza e salute nelle costruzioni (artt. 91 e 92 e dall'allegato XIV del d.lgs. n. 81/2008), 5) istruttore attrezzature di lavoro (titolo III, art. 73 del d.lgs. n. 81/2008 e dall'accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012 e s.m.i.), 6) consulente di sistemi di gestione salute e sicurezza del lavoro (SGSSL) (OHSAS 18001 – linee guida UNI- INAIL, ISO 14001, e della qualità ISO 9001), 7) auditor di sistemi di gestione salute e sicurezza del lavoro (OHSAS 18001 –

linee guida UNI – INAIL, ISO 14001, e della qualità ISO 9001). Il consulente di sistemi di gestione salute e sicurezza del lavoro (SGSSL) è il professionista in grado di progettare, implementare e aggiornare i sistemi organizzativi aziendali e, insieme all'auditor di sistemi di gestione salute e sicurezza del lavoro cioè al professionista in possesso di competenze utili per pianificare audit di 1°, 2° e 3° parte in sistemi di gestione organizzativi della salute e sicurezza sul lavoro, sono le uniche figure a non essere normate dal Testo Unico della salute e sicurezza ma da linee guida UNI.

ANAP, *Associazione nazionale aziende e professionisti*, che associa: 1) formatore della sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e del d.i. 6 marzo 2013), 2) responsabile del servizio di protezione e prevenzione (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i., accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006), 3) addetto del servizio di protezione e prevenzione (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i., accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006), 4) Coordinatore in materia di sicurezza e salute nelle costruzioni (artt. 91 e 92 e dall'allegato XIV del d.lgs. n. 81/2008), 5) istruttori attrezzature di lavoro (titolo III, art. 73 del d.lgs. n. 81/2008 e dell'accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012 e s.m.i.), 6) consulente di SGSSL (sistemi di gestione salute e sicurezza del lavoro) (OHSAS 18001 – linee guida UNI-INAIL, ISO 14001, e della qualità ISO 9001), 7) auditor di SGSSL (sistemi di gestione salute e sicurezza del lavoro) (OHSAS 18001 – linee guida UNI-INAIL, ISO 14001, e della qualità ISO 9001). Le ultime due figure sono normate da linee guida UNI-INAIL. Il consulente di SGSSL è il professionista che progetta, implementa, consolida ed aggiorna sistemi organizzativi, l'auditor di SGSSL è invece il professionista che possiede competenze utili per pianificare e condurre audit di 1°, 2° e 3° parte in sistemi di gestione organizzativi della salute e sicurezza sul lavoro.

AF24, *Associazione formatori 24*, fa riferimento alla figura del 1) formatore per la sicurezza e igiene sul lavoro, 2) responsabile del servizio di prevenzione e protezione, 3) coordinatore della sicurezza per cantieri temporanei e mobili in sigla CSP/CSE, 4) istruttore macchine e attrezzature, 5) operatori di macchine e attrezzature abilitanti, 5) training manager FIP (formatore istruttore progettista). Quest'ultimo, differentemente dagli altri profili non è regolato dal d.lgs. n. 81/2008 e non vi è alcun riferimento normativo. È presente soltanto una sua descrizione ed è definito come il professionista in possesso di requisiti e competenze nella pianificazione, programmazione ed erogazione dell'attività di formazione, addestramento teorico e pratico per le funzioni da svolgere sia operative che di sicurezza sul lavoro, con anni di esperienza pari ad almeno 5 anni.

ATEMA PRO, *Associazione tecnici manutentori antincendio professionisti*, l'attività professionale svolta dai soci è definita ai sensi della norma UNI EN 15628 e s.m., nello specifico per le attività di manutenzione dei professionisti nell'ambito degli impianti antincendio le cui disposizioni sono definite dalle norme UNI 10779, UNI EN 671-3, UNI 11473/1-2-3, UNI EN 12845, UNI 9494/3 e s.m. oltre a tutte le successive norme in ambito di sicurezza e prevenzione incendi, e di manutenzione

dispositivi ai sensi della norma UNI EN 795:2012 e s.m. di cui specifico per le attività di manutenzione dei professionisti nell'ambito delle norme UNI 795:2012, UNI 11758:2015.

AIAS, *Associazione professionale italiana ambiente e sicurezza*, che riunisce le seguenti figure: 1) coordinatori della sicurezza comparto costruzioni (CSP e CSE) (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche, titolo IV), 2) responsabili ai servizi di prevenzione e protezione di tutti i settori ATECO (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche, art. 32), 3) addetti ai servizi di prevenzione e protezione di tutti i settori ATECO (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche, art. 32), 4) professionisti trasporto merci pericolose (ADR) (d.lgs. n. 35/2010, l. n. 120/2010), 5) professionisti protezione e tutela dell'ambiente (d.lgs. n. 152/2006 con modifiche, d.lgs. n. 81/2008 con modifiche), 6) professionisti protezione civile (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche, d.lgs. n. 59/2012), 7) professionisti prevenzione incendi (d.P.R. n. 151/2011, d.lgs. n. 81/2008 con modifiche, art. 46), 8) professionisti Safety & Security (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche), 9) professionisti della sicurezza degli impianti di risalita e piste da sci (l. n. 363/2003, d.lgs. n. 81/2008 con modifiche), 10) professionisti della sicurezza nelle strutture e attività sanitarie (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche), 11) professionisti della sicurezza e salute nel settore marittimo e portuale (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche, ISM CODE), 12) professionisti sicurezza e salute nelle strutture educative/Scuole (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche), 13) professionisti della sicurezza e salute nel settore della pubblica amministrazione (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche), 14) professionisti organismo di vigilanza – responsabilità amministrativa delle aziende (d.lgs. n. 231/2001 con modifiche), 15) professionisti formatori delle attività di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di vita (d.lgs. n. 81/2008 con modifiche, d.lgs. n. 13/2013, d.lgs. n. 276/2003).

AICIA, *Associazione Italiana Consulenti Igiene Alimentare* che raggruppa liberi professionisti che operano nel settore dell'igiene alimentare e svolgono attività di consulenza HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Points*) fornendo supporto alle aziende del settore per la corretta applicazione dei principi stabiliti dalla normativa regolamento CEE 852/04. Tale associazione prevede che i soci possono essere in possesso di 37 differenti corsi di laurea. In merito agli obblighi di aggiornamento è prevista la partecipazione obbligatoria fino al raggiungimento di 20 crediti in 8 differenti corsi.

AIESIL, *Associazione italiana imprese esperte in sicurezza sul lavoro e ambiente*, che accoglie come soci: formazione e consulenza in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'ambiente mediante formatori, consulenti, RSPP (d.lgs. n. 81/2008, accordo Stato-Regioni del 2003), coordinatori (titolo IV del d.lgs. n. 81/2008), formatori di macchine/attrezzature (accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012) per i quali, ai fini dell'iscrizione, sono previsti requisiti minimi di professionalità.

AIPROS, *Associazione italiana professionisti della sicurezza*, che ha come riferimento le attività professionali degli iscritti a norma di statuto, svolte anche in forma

organizzata, consistono in prestazione di servizi o di opere e sono esercitate abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con applicazione della norma ISO 31000:2009 (UNI ISO 31000:2010, *Risk management*), in particolare nella gestione della sicurezza intesa come prevenzione e limitazione di danni personali, patrimoniali, sociali ed ambientali, derivanti da eventi criminosi e accidentali, attività lavorative e da calamità naturali.

EPTAS, *Associazione esperti della prevenzione per la tutela dell'ambiente e della salute*, che associa responsabili SDS (schede di dati di sicurezza) (RSDS) ed esperto sistema rifiuto, ESR. Nel dettaglio nel documento disponibile nell'elenco del MISE si può leggere che il professionista aderente all'associazione svolge l'attività nel campo ambientale e della sicurezza chimica, al fine di garantire ai cittadini la tutela della salute, della sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro e dell'ambiente. La figura professionale RSDS opera con competenze specifiche relativamente alla redazione di schede dati di sicurezza di sostanze e miscele pericolose affinché un'organizzazione possa adempiere agli obblighi legislativi volti alla salvaguardia della salute dei lavoratori e dell'ambiente come pure dei consumatori finali in qualità di utilizzatori di sostanze e miscele immesse sul mercato dell'UE, sono poi elencate una serie di attività esemplificative di quanto svolge tale professionista. La figura professionale ESR opera, con competenze all'avanguardia nei diversi ambiti della gestione rifiuti (raccolta, trasporto, stoccaggio, smaltimento, ecc.) affinché la organizzazione possa adempiere agli obblighi in campo ambientale in modo regolare e soprattutto conforme dal punto di vista legislativo. Tale figura professionale ha la visione dell'intero processo di gestione dei rifiuti, al fine di ottimizzare quest'ultimo principalmente dal punto di vista dell'impatto ambientale ma anche dal punto di vista economico. Anche in questo caso l'associazione provvede all'elenco di una serie di attività svolte dal professionista. Per associarsi è previsto un diploma di scuola secondaria di primo grado e il possesso di almeno un attestato tra quelli elencati.

AEP/Assoprevenzione, *Associazione europea per la prevenzione*, che associa 16 diverse figure professionali tra le quali 5 dell'ambito della salute e sicurezza: 1) HSE trainer – formatore salute e sicurezza: professionista esperto nella formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, descritto come un tecnico in possesso di diploma o laurea, adeguata formazione personale ed esperienza nel mondo della sicurezza sul lavoro: il professionista è in possesso dei requisiti di cui al d.l. 6 marzo 2013; 2) HSE traintrainer – formatore dei formatori della sicurezza: professionista esperto nella formazione dei formatori in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro ed è un tecnico in possesso di laurea, adeguata formazione personale ed esperienza nel mondo della sicurezza sul lavoro: il professionista è in possesso dei requisiti di cui al d.l. 6 marzo 2013; 3) Equipment Safety Trainer – formatore teorico pratico per attrezzature: professionista esperto nell'addestramento teorico pratico per l'uso in sicurezza di attrezzature da lavoro; anche tale figura è definita come un tecnico in possesso di

diploma o laurea e specifica esperienza nella formazione e/o nell'uso delle attrezzature da lavoro, con particolare riferimento all'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012: il professionista possiede esperienza documentata, almeno triennale, sia nel settore della formazione sia nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro oppure esperienza professionale pratica, documentata, almeno triennale, nelle tecniche dell'utilizzazione delle attrezzature di che trattasi; 4) Safety Expert Consultant – consulente esperto in sicurezza: professionista esperto nella gestione e organizzazione della sicurezza sul lavoro, ed è un tecnico in possesso di diploma o laurea e specifica esperienza nel mondo della sicurezza del lavoro: è in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 81/2008; 5) HACCP Expert Consultant – consulente esperto in sicurezza alimentare: professionista esperto nella gestione ed organizzazione della sicurezza alimentare, è un tecnico in possesso di laurea pertinente e specifica esperienza nel mondo della sicurezza alimentare.

SCUDOMED, *Associazione italiana esperti nel governo dei rischi delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private – Health Risk Manager e Legal Advisor* che fa riferimento all'attività professionale dell'esperto nel governo dei rischi in ambito sanitario ed è colui che è in possesso di particolare esperienza nonché specifiche competenze tecniche e manageriali nella gestione operativa (*Health Risk Management*) e finanziaria (policy aziendale) dei rischi, escluso quelli "clinici" di competenza ministeriale, derivanti dalla responsabilità civile relativi a strutture sanitarie e socio-sanitarie sia pubbliche che private. Vengono elencate anche le specifiche attività di cui deve occuparsi il professionista.

AICOS, *Associazione italiana consulenti e operatori della sicurezza sul lavoro e dei sistemi di gestione UNI EN ISO* e rappresenta la consulenza per la sicurezza sul posto di lavoro d.lgs. n. 81/2008, art. 31 comma 3, consulenza implementazione sistemi gestione norme tecniche UNI EN ISO (art. 30, d.lgs. n. 81/2008), formazione della sicurezza sul posto di lavoro d.lgs. n. 81/2008 e sui sistemi di gestione UNI EN ISO (i.e. SGA, SGQ, SGSL, ecc.).

UNASF CONFLAVORO PMI, *Unione nazionale sicurezza e formazione* della quale fanno parte: 1) responsabile e addetto servizio prevenzione e protezione (RSPP/ASPP), professionista in possesso di competenze e conoscenze utili per dirigere i servizi di prevenzione e protezione aziendale (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i.); 2) formatore in materia di sicurezza e salute luoghi di lavoro, professionista in possesso di competenze utili a gestire il processo educativo nel settore della sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e del d.i. 6 marzo 2013); 3) istruttore per utilizzo attrezzature di lavoro, professionista in possesso di competenze e in grado di gestire attività pratiche di abilitazione per gli addetti alla conduzione di macchine e attrezzature (titolo III, dall'art. 73 del d.lgs. n. 81/2008 e dell'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 s.m.i.); 4) coordinatore per esecuzione lavori e progettazione (CSE/CSP), professionista in possesso di competenze previste dal d.lgs. n. 81/2008 s.m.i.

necessarie per il coordinamento della sicurezza durante la progettazione e esecuzione delle opere (art. 91 e 92 dell'allegato XIV del d.lgs. n. 81/2008); 5) consulente di sistemi gestione aziendale, professionista che progetta, implementa e aggiorna sistemi organizzativi aziendali OHSAS 18001, UNI INAIL ISO 14001, 9001, SA 8000; 6) auditor sistemi di gestione aziendale, professionista che possiede competenze utili per gestire e pianificare audit di 1°, 2° e 3° parte in sistemi di gestione.

UNIQUALITY, *Unione nazionale italiana professionale per la qualità*, che raggruppa molte figure professionali afferenti al gruppo dei sistemi di gestione aziendali. Per l'ambito della salute e sicurezza il riferimento è alle figure di: 1) auditor, 2) lead auditor, 3) formatori, 4) formatori dei formatori.

ANCES, *Associazione nazionale e consulenti esperti in sicurezza nei luoghi di lavoro*, che unisce: 1) consulente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: professionista in possesso delle capacità e competenze in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; 2) consulente in materia di igiene degli alimenti: professionista in possesso delle capacità e competenze in materia di igiene degli alimenti; 3) formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro: professionista in possesso di almeno uno dei criteri previsti dal d.lgs. n. 81/2008 s.m.i. e d.i. 6 marzo 2013 s.m.i.; 4) formatore in materia di igiene degli alimenti: professionista in possesso delle capacità e dei requisiti professionali in materia di igiene degli alimenti; 5) istruttori macchine e attrezzature di lavoro (sicurezza nei luoghi di lavoro): professionista in possesso delle capacità e competenze atte a istituire praticamente gli operatori addetti alla conduzione di macchine, nonché all'utilizzo di attrezzature da lavoro (art. 73 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 s.m.i. e accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 s.m.i.); 6) responsabile e addetto del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) (ASPP): professionista in possesso delle capacità e dei requisiti professionali descritti nell'art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i. e accordo Stato-Regioni del 07 luglio 2016; 7) coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori (CSP/CSE): professionista in possesso di almeno uno dei criteri previsti dall'art. 98 del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i., che ha il compito di coordinare e gestire la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili quali definiti dall'art. 89, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i.; 8) consulente di SGSSL (sistemi di gestione salute e sicurezza del lavoro), professionista che progetta, implementa, consolida e aggiorna sistemi organizzativi (ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001); 9) auditor di SGSSL (sistemi di gestione salute e sicurezza del lavoro), professionista che possiede competenze utili per pianificare e condurre audit di 1°, 2° e 3° parte in sistemi di gestione e organizzativi della salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001).

ANFOS, *Associazione nazionale formatori per la sicurezza*, e raggruppa i formatori che operano nel campo della sicurezza sui luoghi di lavoro ed, in particolare, svolgono attività di formazione ed informazione: dei lavoratori e dei loro rappresentanti, dei datori di lavoro che svolgono in proprio la funzione di RSPP, dei responsabili del

servizio di prevenzione e protezione consulenti esterni all'azienda, degli addetti al servizio di prevenzione e protezione ASPP, degli addetti ai compiti speciali, degli addetti all'utilizzo delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori e in generale altri corsi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (tra cui quello per coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori). L'associazione coinvolge anche i responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione, cosiddetti RSPP e ASPP, figure entrambe regolamentate dagli artt. 31 ss. del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., provvedono, in base alla specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale, all'individuazione ed alla valutazione dei fattori di rischio, all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nonché a proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori e ad informarli in tema di antincendio e primo soccorso.

ASA, Associazione professionisti sicurezza e ambiente, rivolta a 1) responsabile e addetto del servizio di protezione e prevenzione: professionista in possesso di competenze e conoscenze per dirigere i servizi di protezione e prevenzione nei luoghi di lavoro (art. 32, d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ed accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 e successivi); 2) coordinatore per la progettazione e l'esecuzione dei lavori: professionista in possesso di competenze previste dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (artt. 91, 92, 98, d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ed allegato XIV); 3) formatore della sicurezza nei luoghi di lavoro: professionista in possesso di conoscenza e competenze utili a gestire il processo educativo in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e d.i. 6 marzo 2013).

ASSOIMPREDITORI, Associazione di imprenditori e professionisti per la formazione imprenditoriale e della sicurezza sul lavoro, che unisce: 1) formatori della sicurezza sul lavoro (professionisti in possesso di competenze per gestire il processo formativo in materia di sicurezza del lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e norme collegate, nonché relative conferenze stato/regioni, e dei requisiti previsti dal d.i. 6 marzo 2013); 2) responsabile e addetto al servizio di protezione e prevenzione (professionista in possesso delle competenze previste dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e norme collegate, nonché relative conferenze stato/regioni, per dirigere il servizio di protezione e prevenzione aziendale); 3) coordinatore della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori (professionista in possesso di competenze ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e norme collegate per coordinare la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dell'opera); 4) consulente di SGSSL (sistemi di gestione salute e sicurezza del lavoro), professionista che progetta, implementa e gestisce SGSSL in riferimento alle OHSAS 18001, linee guida UNI-INAIL, ISO 14001, qualità ISO 9001; 5) auditor di SGSSL professionista in possesso di competenze per pianificare e condurre audit di 1°, 2°, e 3° parte in sistemi di gestione ed organizzativi di salute e sicurezza del lavoro, in riferimento alle OHSAS 18001, linee guida UNI-INAIL, ISO 14001, qualità ISO 9001; 6) istruttori attrezzature di lavoro, professionista in grado di

gestire attività teorico-pratiche di abilitazione degli operatori addetti alla conduzione di macchine ed attrezzature in riferimento al titolo III, art. 73 del d.lgs. n. 81/2008 e accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012 e s.m.i.

JOIN, *Associazione professionisti* che accorpa e unisce differenti figure professionali afferenti a 8 diverse aree: sicurezza ed igiene del lavoro, sicurezza fisica: dei beni e delle persone, sicurezza degli alimenti, sicurezza dei dati personali, Join ambiente, Join energia, Join certificazioni, Join formazione.

In riferimento all'area della sicurezza ed igiene del lavoro ritroviamo: 1) responsabile e addetto servizio prevenzione e protezione (RSPP e ASPP), professionista in possesso delle competenze e conoscenze utili a dirigere i servizi di protezione e prevenzione aziendali (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i.; accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006); 2) coordinatore in materia di sicurezza e salute nelle costruzioni (CSP-CSE), professionista in possesso delle competenze, necessarie per il coordinamento della sicurezza durante la progettazione e l'esecuzione dell'opera (artt. 91 e 92 e dall'allegato XIV del d.lgs. n. 81/2008); 3) gestore emergenze, incaricato dal d.d.l. di valutare l'entità e le caratteristiche dell'evento e di dare immediata attuazione, secondo le istruzioni e le modalità prestabilite, alle operazioni ed ai comportamenti da eseguire e decidere se gestire l'emergenza internamente, oppure richiedere l'intervento dei soccorsi esterni (artt. 18 e 43 del d.lgs. n. 81/2008); 4) Safety Manager, professionista responsabile di progetto, dipendente dell'azienda o consulente esterno, incaricato di raggiungere gli obiettivi di uno specifico progetto finalizzato all'ottenimento della salute e sicurezza sul lavoro, assicurando il rispetto dei costi, dei tempi e della qualità concordati; 5) componente organismo di vigilanza, professionista responsabile di vigilare sul rispetto del modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda (d.lgs. n. 231/2001 o della norma OHSAS 18001).

Dell'area sicurezza fisica: dei beni e delle persone fanno parte: 6) consulente in sistemi di protezione fisica, professionista in possesso delle conoscenze e competenze per effettuare una attività preliminare di intelligence: analisi del territorio, dell'azienda, del contesto competitivo, delle vulnerabilità, delle tipologie di rischio di un approccio integrato di tutela dei beni e delle persone funzionale all'adozione di adeguate misure di prevenzione e protezione; 7) Security Manager, professionista competente per gestire una "medio-alta" complessità di sicurezza in tutti gli ambiti di attività di una organizzazione, le cui conoscenze e competenze sono tali da garantire la gestione complessiva del processo o di rilevanti sotto-processi (norma UNI 10459 e decreto n. 269/2010).

L'area sicurezza degli alimenti coinvolge: 8) consulente in HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points, letteralmente analisi dei pericoli e dei punti critici di controllo), professionista in possesso delle competenze e conoscenze in grado di applicare il protocollo HACCP nelle aziende che appartengono alla filiera alimentare, dalla produzione alla somministrazione al pubblico affinché la sicurezza dei

consumatori sia costantemente garantita (d.lgs. n. 193/2007); 9) consulente in sicurezza delle filiere agro-alimentari, professionista che progetta, sviluppa e realizza sistemi di gestione per la sicurezza nel settore agricolo-alimentare, dalla rintracciabilità nella filiera, alla adozione di schemi internazionali promossi per la grande distribuzione (ISO 9001; ISO 22000; ISO 22005; BRC & IFS).

Dell'area Join ambiente ritroviamo: 10) consulente in tutela dell'ambiente, professionista in possesso delle competenze e conoscenze in merito all'applicazione delle leggi vigenti nelle seguenti materie: scarichi idrici, emissioni in atmosfera, inquinamento acustico, gestione e tracciabilità dei rifiuti (d.lgs. n. 152/2006 s.m.i. e norme della serie UNI EN ISO 14000); 11) consulente in trasporto merci pericolose (ADR), professionista in possesso delle conoscenze e competenze relative alle norme e ai regolamenti che disciplinano la materia in base al tipo di materiale trasportato e ai mezzi di trasporto utilizzati (direttiva 2014/103 UE recepita in Italia anche per i trasporti interni GU n. 78 del 3 aprile 2015); 12) Environmental Risk Manager, professionista in possesso delle conoscenze e competenze necessarie per valutare i potenziali rischi sull'ambiente generati dalle attività aziendali; applicando modelli di simulazione calcola le probabilità di accadimento, i possibili incidenti/malfunzionamenti che possono avvenire per ridurre al minimo le possibilità di danni ambientali, prevenendo e garantendo il rispetto legislativo in materia ambientale.

L'area Join certificazioni ha: 13) consulente in certificazione di processi e sistemi, professionista che possiede le conoscenze e le competenze per assistere le aziende in fase di preparazione alla certificazione volontaria in accordo con OHSAS 18001; linee guida UNI-INAIL; ISO 9001; GUIDA UNI ISO 26000; UNI EN ISO 14015; ISO 14001; UNI CEI EN ISO 50001; 14) consulente in Risk Management (gestione del rischio), professionista che possiede le conoscenze e le competenze per gestire il processo mediante il quale si misura o si stima il rischio e successivamente si sviluppano delle strategie per governarlo, sia in grandi imprese che hanno dei team appositi, sia le piccole imprese che praticano informalmente la gestione del rischio (norma AS/NZS 4360 e linee guida HB 436 (ISO 31000)); 15) consulente in modelli di organizzazione e gestione (d.lgs. n. 231/2001) e/o sistemi di gestione per la sicurezza (OHSAS 18001), professionista che possiede le conoscenze e le competenze per progettare, realizzare, consolidare e aggiornare sistemi organizzativi (OHSAS 18001; linee guida UNI-INAIL; ISO 14001; ISO 9001).

Dell'area formazione fanno parte: 16) formatore in materia di igiene e sicurezza del lavoro, professionista in possesso di competenze utili a gestire il processo educativo delle figure che a vario titolo sono interessate alla prevenzione e protezione degli infortuni e malattie professionali (d.lgs. n. 81/2008 e d.i. 6 marzo 2013); 17) formatore in materia di sicurezza degli alimenti, professionista in possesso di competenze utili a gestire il processo educativo divenuto obbligatorio, in sostituzione del libretto di

idoneità sanitaria per gli alimentaristi (regolamento CE 852-853-854-882/04 e disposizioni regionali in vigore); 18) istruttore in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, professionista in possesso di competenze utili a gestire attività pratiche di abilitazione per gli operatori addetti alla conduzione di macchine e attrezzature e all'uso dei DPI di 3° categoria (d.lgs. n. 81/2008, artt. 73 e 77 e dell'accordo Stato-Regioni 22/2/2012 e s.m.i.).

ONAPS, *Organismo nazionale dei professionisti della sicurezza*, che riunisce: 1) formatore di protezione civile, professionista in possesso di competenze utili a gestire il processo educativo dei volontari in materia di sicurezza nelle attività dei gruppi e dei volontari di protezione civile; 2) formatore della sicurezza sul lavoro, professionista in possesso di competenze utili a gestire il processo educativo in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e del d.i. 6 marzo 2013); 3) responsabile e addetto del servizio di protezione e prevenzione (RSPP e ASPP), professionista in possesso di competenze e conoscenze utili per dirigere i servizi di protezione e prevenzione aziendali (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006); 4) coordinatore in materia di sicurezza e salute nelle costruzioni, professionista in possesso di competenze, necessarie per il coordinamento della sicurezza durante al progettazione (CSP) e in esecuzione (CSE) dei lavori dell'opera (artt. 91 e 92 dell'allegato XIV del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.); 5) istruttori sulle attrezzature di lavoro, professionisti in grado di gestire attività pratiche di abilitazione per gli operatori addetti alla conduzione di macchine e attrezzature (titolo III del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012); 6) operatori di protezione civile, professionisti che, a vari livelli ed in ambiti diversi, operano nella protezione civile nazionale e regionale, o nei gruppi ed associazioni di volontariato occupandosi principalmente della sicurezza dei volontari e di quelli di protezione civile in particolare; 7) operatori Risk Management e della sicurezza, professionisti che operano nei campi del Risk Management e della sicurezza (Safety e Security) e della difesa delle persone e delle proprietà.

ARIFOS, *Associazione rappresentativa italiana formatori ed operatori sicurezza sul lavoro*, che coinvolge: 1) formatore per la sicurezza sul lavoro, professionista in possesso di requisiti di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., d.i. 6 marzo 2013 e competenze per la gestione del percorso formativo nel campo della sicurezza sul lavoro; 2) addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), professionista in possesso di capacità e requisiti di cui all'art. 32, d.lgs. n. 81/2008 e accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006; 3) responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), professionista in possesso di requisiti e competenze di cui al d.lgs. n. 81/2008 e accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006; 4) coordinatore per la sicurezza: professionista in possesso di requisiti e competenze di cui al d.lgs. n. 81/2008 per assumere l'incarico di coordinatore della sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione dell'opera; 5) consulente per la sicurezza: professionista in possesso di capacità e conoscenze in

materia di sicurezza sul lavoro; 6) consulente per i sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSSL): professionista con capacità di progettazione ed implementazione di sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (OHSAS 18001); 7) auditor sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSSL): professionista che possiede competenze per svolgere audit di 1°, 2° e 3° parte in sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro; 8) istruttori per attrezzature di lavoro: professionista con capacità di gestire la parte pratica della formazione di abilitazione per gli operatori addetti alla conduzione di macchine e attrezzature di cui al d.lgs. n. 81/2008 e accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 e s.m.i.; 9) training manager: professionista che possiede competenze nella pianificazione, programmazione ed erogazione dell'attività di formazione, addestramento teorico e pratico per le funzioni da svolgere sia operative che di sicurezza sul lavoro.

AISF, *Associazione Italiana Software e formazione*, che raggruppa 34 figure professionali delle quali 11 afferenti all'ambito della salute e sicurezza: 1) formatore per la sicurezza sul lavoro, professionista in possesso dei titoli, dei requisiti previsti dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m. e dal d.i. 6 marzo 2013, e delle competenze necessarie per poter gestire un percorso formativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro; 2) istruttore esperto formatore per la sicurezza sul lavoro, professionista in possesso dei titoli, dei requisiti previsti dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m. e dal d.i. 6 marzo 2013, e delle competenze necessarie per poter formare docenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro; 3) responsabile e addetto per il servizio di prevenzione e protezione, professionista in possesso dei requisiti previsti dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m. e dall'accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006; 4) coordinatore della sicurezza e salute dei cantieri temporanei e mobili, professionista in possesso dei requisiti previsti dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m. per svolgere il ruolo di coordinatore in fase di progettazione e di esecuzione dei lavori nei cantieri; 5) auditor e lead auditor ISO 9001, SGSL e ISO 14001 (sistemi di gestione per qualità – sicurezza – ambiente), professionista che possiede i titoli e la formazione sugli standard 9001 e/o 14001 e/o BS OHSAS 18001 di 1°, 2° e 3° parte per l'implementazione, l'aggiornamento e l'esecuzione degli audit per il rilascio della certificazione (OHSAS 18001 – linee guida UNI-INAIL, ISO 14001 ed ISO 9001); 6) HSE manager, il Health, Safety & Environment Manager si occupa di gestire le problematiche aziendali di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e le problematiche relative all'ambiente con un focus sulla gestione integrate del rischio, ampliando le conoscenze degli strumenti di governance tecnica e gestionale; 7) auditor ed esperto 231, componenti di organismi di vigilanza (OdV), dirigenti tecnici e/o amministrativi aziendali, consulenti e professionisti che possiedono specifiche competenze per verificare e/o implementare un modello organizzativo gestionale (MOG) in materia di reati amministrativi (d.lgs. n. 231/2001), sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30, d.lgs. n. 81/2008) e reati ambientali (art.12, d.lgs. n.152/2006); 8) auditor NO OGM, professionista in possesso di adeguate conoscenze

e competenze in merito alla normativa nazionale e comunitaria relativa agli organismi geneticamente modificati (OGM), all'impatto che tali organismi generano sull'ambiente e sulla sicurezza degli esseri umani; ha competenze in merito alla rintracciabilità nelle filiere NO OGM e alla valutazione dell'assenza di *cross contamination*. È capace in ultimo di implementare tutte le procedure necessarie per consentire l'ottenimento della certificazione NO OGM; 9) auditor e lead auditor ISO 22000, professionista che possiede i titoli e la formazione sullo standard ISO 22000 di 1°, 2° e 3° parte per l'implementazione, l'aggiornamento e l'esecuzione degli audit per il rilascio della certificazione dei sistemi di gestione per la sicurezza alimentare (ISO 22000); 10) asseveratore dei sistemi di gestione della sicurezza, figura introdotta indirettamente dall'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; si tratta di un professionista con elevata esperienza in ambito della sicurezza, in riferimento ai modelli di organizzazione e gestione della sicurezza; può assolvere un incarico per conto di un ente bilaterale e, al fine di ottemperare a quanto previsto dalla norma, deve essere in grado di garantire adeguata conoscenza e competenza, non solo delle procedure ma anche dei contenuti; 11) auditor e lead auditor ISO 45001 (sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), professionista che possiede i titoli e la formazione sullo standard ISO 45001 (sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro) per audit di 1°, 2° e 3° parte relativi all'implementazione, aggiornamento ed esecuzione degli audit per il rilascio della certificazione; la ISO 45001 sostituirà entro il 2021 lo standard BS OHSAS 18001:2007 come riferimento per l'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL) ed è una norma allineata alle recenti revisioni delle norme ISO 9001:2015 sui sistemi di gestione per la qualità e alla ISO 14001:2015 sui sistemi di gestione ambientale; 12) risk manager, figura specializzata nella individuazione, analisi e gestione dei potenziali rischi in cui può incorrere un'azienda; una volta individuati i potenziali rischi, il risk manager definisce le misure per eliminare o prevenire gli stessi in coordinamento con altre figure professionali di settore; le competenze tecniche richieste per tale figura sono di tipo trasversale ovvero vanno dall'ambito assicurativo alla gestione d'impresa fino alla perfetta conoscenza del settore merceologico dell'azienda.

ANCORS, Associazione nazionale consulenti e responsabili della sicurezza sul lavoro, che riunisce: 1) RSPP, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, professionista in possesso di competenze e conoscenze utili a dirigere il servizio di prevenzione e protezione (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ed accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006); 2) ASPP, addetto al servizio di prevenzione e protezione: professionista in possesso di competenze e conoscenze utili a collaborare con il RSPP per il servizio di prevenzione e protezione (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ed accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006); 3) RSPP datore di lavoro, responsabile del servizio di prevenzione e protezione: datore di lavoro professionista in possesso di competenze e conoscenze utili a dirigere il servizio di prevenzione e

protezione (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ed accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011); 4) coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e l'esecuzione nei cantieri temporanei e mobili, professionista in possesso di competenze e conoscenze per coordinare la sicurezza nei cantieri temporanei e mobili in fase di progettazione e di esecuzione (artt. 91 e 92 allegato XIV del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.); 5) valutatore ed asseveratore dei sistemi di gestione per la sicurezza sul lavoro, professionista in possesso di competenze e conoscenze per progettare, valutare, asseverare, sistemi di gestione per la sicurezza sul lavoro in fase di progettazione e di esecuzione (OHSAS 18001, linee guida UNI-INAIL); 6) formatore sicurezza sul lavoro, professionista in possesso di competenze e conoscenze per insegnare e gestire il processo formativo in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ed d.i. 6 marzo 2013); 7) consulente sicurezza sul lavoro, professionista in possesso di competenze e conoscenze delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.); 8) istruttore sicurezza sul lavoro, professionista in possesso di competenze e conoscenze in grado di gestire attività formative pratiche e di addestramento specifiche su macchine e attrezzature la gestione per conto di aziende ed enti in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. accordo Stato-Regioni n. 53 del 22 febbraio 2012).

ANEAS, *Associazione nazionale esperti ed addetti della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, che rappresenta: 1) responsabile e addetto del servizio di prevenzione e protezione, professionista in possesso delle capacità e dei requisiti professionali descritti nell'art. 32 del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i. e accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016; 2) coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori, professionista in possesso di almeno uno dei criteri previsti dall'art. 98 del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i., che ha il compito di coordinare e gestire la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili quali definiti all'art. 89, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i.; 3) formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il formatore docente in materia di salute e sicurezza sul lavoro è un professionista in possesso di almeno uno dei criteri previsti dal d.lgs. n. 81/2008 s.m.i. e d.i. 6 marzo 2013 s.m.i.; 4) formatore in materia di igiene degli alimenti: professionista in possesso delle capacità e dei requisiti professionali in materia di igiene degli alimenti; 5) istruttori macchine e attrezzature di lavoro (sicurezza nei luoghi di lavoro), professionista in possesso delle capacità e competenze atte ad istruire praticamente gli operatori addetti alla conduzione di macchine, nonché all'utilizzo di attrezzature da lavoro (art. 73 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 s.m.i.); 6) consulente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, professionista in possesso delle capacità e competenze in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; 7) consulente in materia di igiene degli alimenti, professionista in possesso delle capacità e competenze in materia di igiene degli alimenti; 8) lead auditor e auditor di sistemi di gestione per la sicurezza, professionista in possesso delle capacità, competenze e requisiti per la

pianificazione e conduzione di audit di parte prima, seconda e terza di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (linee guida UNI-INAIL, OHSAS 18001 ecc.). Nella terza sezione non sono invece state individuate associazioni dedicate ai professionisti in oggetto.

L'analisi delle associazioni che rappresentano le professioni non organizzate in ordini e collegi si è dimostrata essere di fondamentale importanza poiché ha fatto emergere nuovi profili professionali non previsti dal TUSL. Si è potuto poi osservare che tali associazioni oltre ad avere il compito di rappresentare e rilasciare ai propri associati una attestazione dei requisiti posseduti si occupano spesso anche della loro formazione e della definizione delle loro competenze, nonché della loro più ampia professionalità e della regolazione della concorrenza tra i vari professionisti.

3. Alcune riflessioni conclusive

In riferimento a quest'ultimo gruppo occupazionale analizzato è possibile rilevare alcuni aspetti chiave emersi. Anzitutto, dalla mappatura realizzata, ma anche dalla letteratura di riferimento (soprattutto a livello internazionale), risulta che questo gruppo è differentemente regolato nel nostro paese. Infatti, alcuni professionisti della salute e sicurezza sono dei professionisti liberali (medico competente) e riconosciuti sia a livello sociale sia a livello legislativo, mentre altri fanno parte del gruppo delle “professioni emergenti” che ancora non hanno percorso l'intero processo di professionalizzazione ⁽²⁷⁵⁾. In questo panorama, così come per gli altri gruppi professionali, l'espedito dell'analisi della professionalità come tratto unificante di tutti i profili professionali appartenenti a questo grande gruppo risulta essere un metodo efficace e trasversale per lo studio del processo di costruzione di tutti i lavori, dal momento che per le figure analizzate, seppur caratterizzate da diverse peculiarità, la costruzione di questo tratto essenziale è egualmente sviluppata.

Gli ambiti di costruzione individuati agiscono infatti parallelamente nella definizione dei contenuti professionali dei singoli mestieri. La salute e sicurezza sul lavoro, trattandosi di un tema largamente normato a livello europeo e nazionale, intravede in questo gruppo un ruolo rilevante da parte dell'attore pubblico che, tramite il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro e altri riferimenti normativi, definisce la professionalità delle figure professionali previste dalla legge: medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, addetti alle emergenze, addetto al servizio di prevenzione e protezione, preposto, formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, responsabile del servizio di prevenzione

⁽²⁷⁵⁾ H.L. Wilensky, *op. cit.*, 1964.

e protezione. Per altre figure di nuova costituzione, non ancora previste nel Testo Unico l'attore pubblico agisce attraverso la definizione di percorsi formativi finalizzati a fornire a tali profili competenze e conoscenze per poter operare all'interno di realtà lavorative complesse. I diversi sistemi di relazioni industriali svolgono un ruolo essenziale per la costruzione del profilo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza definendo specificatamente in taluni casi anche le tematiche che devono essere affrontate nei corsi di formazione. Seppur tale profilo non venga contenuto nel sistema di classificazione e inquadramento, anche attraverso il riferimento alla normativa vigente, i contratti collettivi nazionali richiamano quelle che devono essere le attività e i ruoli. Essendo presente un esplicito riferimento alla normativa, la definizione di tale profilo presenta spesso un linguaggio e una base comune tra i diversi sistemi di relazioni industriali. L'ambito di normazione tecnica UNI, per questo gruppo professionale, svolge un ruolo di definizione di nuovi profili professionali emergenti specificandone i requisiti di conoscenza, abilità e competenza. Allo stesso modo, le associazioni di rappresentanza includono tra i loro associati non soltanto le figure classiche, presenti nel d.lgs. 81/2008, ma anche profili professionali di recente nascita. Anche per questo gruppo professionale è assente una uniformità di linguaggio tra i diversi ambiti nella definizione e descrizione della professionalità.

In conclusione, al netto della mappatura svolta e dell'analisi della letteratura di riferimento è possibile affermare che nonostante l'indiscussa centralità di questi professionisti nelle realtà lavorative emerge la difficoltà a identificare chiaramente il gruppo di riferimento dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro. È infatti inesistente una chiara e condivisa definizione e una prospettiva univoca di identificazione di tale gruppo occupazionale ⁽²⁷⁶⁾. Risulta per questo difficile stabilire chi può essere considerato un professionista della salute e sicurezza e chi no, dal momento che in questo recinto definitorio rientrano figure professionali con diverse specializzazioni, *background* teorici e disciplinari. Ciò che emerge è infatti che questo gruppo è altamente dinamico, interdisciplinare e in continua evoluzione. Basti pensare alla costante nascita di nuove figure professionali che nei luoghi di lavoro sono preposte alla gestione della salute e sicurezza. Tale processo, negli ultimi mesi, risulta accelerato dallo scoppio della pandemia di covid-19 che a livello mondiale ha determinato, da un lato, la richiesta di nuove figure in grado di occuparsi delle problematiche nascenti e dei nuovi rischi presenti nella società (come nel caso del c.d. "Covid Manager" emerso nel corso del 2020 in alcune regioni di Italia, una su tutti il Veneto con Comunicato regionale n. 645 del 30 aprile 2020) e, dall'altro lato, la necessità di individuare team eterogenei e interdisciplinari in grado di rispondere alla

⁽²⁷⁶⁾ K.B. Olsen, *Occupational health and safety professionals and practitioners. Current knowledge about what they do, their role in organisations, their strategies and their impact*, Centre for Ergonomics, Occupational Safety and Health, 2020, p. 1.

sfida posta tanto dai rischi fisici quanto dai (nuovi) rischi di natura psico-sociale. Ed è in questa prospettiva che si pone, ad esempio, l'esperienza italiana dei Comitati di applicazione e verifica dei protocolli di sicurezza costituiti ai sensi dell'art. 13, del "Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" siglato dal Governo e dalle Parti sociali il 14 marzo 2020 (poi aggiornato il 24 aprile 2020 e, da ultimo, il 6 aprile 2021), anch'essi spesso costituiti da team eterogenei come Datore di lavoro, RLS, RSA/RSU, Medico Competente ⁽²⁷⁷⁾). Gli studi condotti su questo ampio gruppo professionale hanno anche riscontrato dei limiti nella gestione e organizzazione della formazione di questi professionisti. I singoli profili che compongono il gruppo non dispongono di un univoco percorso formativo e titolo di studio, che genera una diversità sostanziale e in ingresso delle competenze e conoscenze possedute dai lavoratori intenzionati a ricoprire lo stesso ruolo. Anche la formazione svolta successivamente al conseguimento di un titolo, indirizzata a un aggiornamento costante della professionalità dei lavoratori, raccoglie insoddisfazioni in quanto i contenuti trattati sono spesso astratti rispetto alla concretezza e contestualità dei reali ambienti di lavoro e le metodologie di insegnamento utilizzate, di tipo "passivo", non determinano un reale apprendimento.

⁽²⁷⁷⁾ G. Benincasa, M. Tiraboschi, *Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali*, in F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale. Volume V. Le sfide per le relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2020, pp. 156 ss.; C. Frascheri, *Il Comitato previsto dal Protocollo condiviso del 14 marzo, integrato 24 aprile. Dalla Fase 1... al futuro*, Working paper ADAPT, 2020, n. 10.

Sesto capitolo

Cenni conclusivi

Sulla scorta dell'analisi documentale (cfr. Cap. III-V), il percorso di ricerca così delineato consente di far emergere da un lato i principali nodi emersi dall'analisi e dall'altro permette anche di mettere in luce i limiti del lavoro e, dunque, gli eventuali spunti che potrebbero consentire un ulteriore avanzamento dell'indagine.

1. Il processo di costruzione sociale della professionalità: oltre il processo di professionalizzazione

Alla luce delle ampie trasformazioni in atto a livello sociale, all'evidente e da tempo preannunciato passaggio dal lavoro ai "lavori" ⁽²⁷⁸⁾ e alle problematiche ad oggi esistenti nei moderni mercati del lavoro, la presente ricerca ha ricostruito, a livello istituzionale, in una ottica processuale, gli ambiti di sviluppo, istituzione e formazione della professionalità di tre diversi gruppi professionali con un duplice obiettivo. Anzitutto dare conto degli ambiti, degli attori, dei contesti e delle diverse logiche sottese alla definizione della professionalità cercando di elaborare una classificazione funzionale a livello istituzionale e poi individuare una chiave di lettura nuova per studiare tutti i mestieri, in grado di travalicare le classiche distinzioni tipiche del Novecento industriale tra professioni e occupazioni che hanno storicamente rappresentato il campo di indagine della sociologia delle professioni.

Operativamente, dopo aver contestualizzato nel primo capitolo le ragioni sottese a una indagine di questo tipo, nei tre capitoli empirici, il centro di interesse, a livello analitico ed esplorativo, non sono stati tanto i gruppi professionali che hanno rappresentato un mezzo analitico ma l'intero processo di costruzione della professionalità.

Per esaminare il processo di costruzione della professionalità, partendo dal cosiddetto "processo di professionalizzazione" adottato da H.L. Wilensky e poi successivamente in Italia da W. Tousijn, si è andati oltre la classica concezione di questo concetto che lo concepiva come quel percorso standard attraverso il quale una occupazione raggiunge lo status di professione. Utilizzando alcune delle tappe individuate dagli autori, unitamente all'espedito dei sistemi di qualificazione e all'approccio neo-istituzionalista sull'ordine sociale si è andati oltre il concetto di professionalizzazione

⁽²⁷⁸⁾ A. Accornero, *Il lavoro che cambia e la storicità dei diritti*, in *Lavoro e Diritto*, XV, 2, 2001, pp. 303-327, p. 318, «si sta affacciando un mondo dove i lavori stanno soppiantando il lavoro, per cui la discontinuità d'impiego e di carriera, sia volontaria che involontaria, può diventare normale per un numero maggiore di lavoratori e di profili professionali, anche con posto stabile».

e si è individuato il processo di costruzione sociale e gli ambiti di cui si compone e che concorrono a definire la professionalità di un dato mestiere. Per l'individuazione di questi ambiti è stata essenziale la commistione tra diverse branche della sociologia e l'approccio interdisciplinare di studio delle relazioni industriali e del diritto del mercato del lavoro.

Invero, dalla disamina condotta nella parte empirica è stato possibile osservare come la definizione della professionalità di tutte le figure professionali indagate sia un processo di costruzione sociale nato da diversi bisogni sociali intrinseci alla società stessa, che poi hanno trovato una forte eco all'interno della dimensione istituzionale, grazie anche all'apporto dei cosiddetti "vincoli benefici" ⁽²⁷⁹⁾. Le figure sono dunque nate con un radicamento nel tessuto sociale esistente, per conto di un processo di costruzione sociale, così come inteso da L. Gallino nel suo Dizionario di sociologia del 1973 ⁽²⁸⁰⁾. Il concetto di costruzione sociale è qui usato in senso ampio ⁽²⁸¹⁾ comprendendo sia la struttura che la sovrastruttura della società che congiuntamente e sinergicamente concorrono alla nascita, riconoscimento e definizione di una figura professionale e della sua professionalità.

Specificatamente, i tre casi studio hanno permesso di confermare l'esistenza di quattro ambiti di costruzione presidiati ciascuno da un diverso attore: (1) sistema statale; (2) sistema privato; (3) autonomia collettiva; (4) società. Il processo di costruzione sociale della professionalità è risultato essere caratterizzato da ampi spazi di intersezione e una pluralità di norme legali, sociali, formali, informali, locali e globali. Si cercherà qui di ripercorrere singolarmente ciascun ambito per poi leggerlo congiuntamente nell'ottica di un sistema aggregante, funzionale e sinergico mettendo in luce le principali evidenze emerse. Ogni ambito di costruzione è stato analizzato per comprendere le logiche sottese, le connessioni, gli attori, i linguaggi e l'apporto nella costruzione dei mestieri.

⁽²⁷⁹⁾ Si rimanda a W. Streeck, *Vincoli benefici: sui limiti economici dell'attore razionale*, in *Stato e Mercato*, 41, 1994, pp. 185-213. Vincolo benefico è per Streeck «un concetto dialettico che suggerisce una relazione di cooperazione conflittuale fra l'economico e il sociale, che esclude qualunque armonia duratura tra i due poli, e che accoglie una possibilità permanente di decadimento patologico di entrambi» (p. 199). Con la nozione di vincolo benefico riprende sostanzialmente la sociologia di Durkheim e il pensiero di Polanyi «secondo cui un libero mercato autoregolante che rende il perseguimento razionale del guadagno economico la sola massima dell'azione sociale distruggerà in ultimo le proprie condizioni umane, sociali e naturali di esistenza. In entrambe le teorie, l'individualismo razionale è descritto non solo come socialmente distruttivo, ma come intrinsecamente autodistruttivo e incapace di raggiungere financo i più ristretti obiettivi economici a meno di non essere adeguatamente imbrigliato da assetti sociali non-economici» (p. 199).

⁽²⁸⁰⁾ Si rimanda a quanto specificato alla nota n. 117.

⁽²⁸¹⁾ A. Bagnasco, *La costruzione sociale del mercato: strategie di impresa e esperimenti di scala in Italia*, in *Stato e Mercato*, 13, 1, 1985, pp. 9-45, p. 33, seppur riferendosi alla costruzione del mercato, utilizza una concettualizzazione dai confini più delimitati di quella qui intesa «costruzione sociale del mercato, vale a dire di quel tipo di aggiustamenti istituzionali che usano il patrimonio culturale e l'azione politica per combinazioni economiche a regolazione di mercato, socialmente sostenute e congruenti con un'identità complessiva».

Il sistema pubblico, nella definizione della professionalità agisce secondo due differenti canali. Anzitutto nel processo di costruzione della professionalità è presente il sistema pubblico, incardinato nel ruolo del legislatore che a vari livelli (europeo, statale, regionale) interviene con l’emanazione di un assetto di regole sui temi del lavoro. Lo Stato svolge però il suo ruolo in tale processo anche deliberando e legiferando dei provvedimenti relativi all’ambito della formazione. Nel primo caso, per la maggior parte dei profili considerati lo Stato interviene su di essi non attraverso l’istituzione di un ordine o un albo (fa eccezione la figura del medico competente) ma con una serie di norme e leggi che direttamente o indirettamente incidono sulle figure indagate. Si è visto infatti come gli interventi legislativi varino con i diversi gruppi occupazionali. Infatti, nel caso di alcune figure afferenti al gruppo dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro il legislatore, con l’emanazione del d.lgs. 81/2008 e successive modifiche, ha chiaramente definito ruoli, attività e contenuti professionali di alcune figure. In altri casi invece, ne sono un esempio le figure addette alla cura delle persone a domicilio o le figure professionali afferenti all’area della gestione delle risorse umane, il legislatore, come si è potuto vedere, con l’emanazione di alcuni provvedimenti (quali il regolamento UE n. 1025/2012, la l. 92/2012, il d.lgs. 13/2013, la l. 4/2013) ha indirettamente fornito degli standard e ha avuto una incidenza nel processo di definizione della professionalità.

Nel secondo caso invece il legislatore delega ad altre istituzioni ⁽²⁸²⁾ il ruolo di definire la professionalità di futuri e presenti mestieri. Fa afferenza a questo secondo canale il mondo dell’istruzione scolastica e della formazione professionale che, con la definizione dei percorsi di studio, costruisce la professionalità dei singoli lavori attraverso un percorso di trasmissione del sapere, delle conoscenze e delle competenze. In questo caso, tra le istituzioni incaricate e abilitate dallo Stato a organizzare ed erogare formazione sono presenti enti di diversa composizione e di varia natura che, inevitabilmente, si sovrappongono e appartengono agli altri ambiti di costruzione individuati (sistema privato, autonomia collettiva e società). Le istituzioni a cui è affidata la costruzione della professionalità attraverso la realizzazione di un percorso formativo sono afferenti a diversi tipi di formazione che possono essere raggruppati nella catalogazione che segue. Ci sono gli enti che afferiscono a quello che possiamo definire il “sistema di istruzione standard” di cui fa parte la scuola dell’obbligo ma anche i percorsi di istruzione e formazione terziaria. Alla prima categoria appartengono: la scuola dell’infanzia, la scuola primaria, la scuola secondaria di primo grado, la scuola secondaria di secondo grado (liceo, istituto tecnico/istituto professionale, Istruzione e formazione professionale [IFP]), l’Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), i percorsi di istruzione e formazione terziaria (Università,

⁽²⁸²⁾ Per una definizione di tale concetto secondo la Sociologia, si rimanda a L. Gallino, *op. cit.*, 2014, p. 392 e ss.

ITS, Alta formazione artistica/musicale/coreutica – AFAM). Tra gli enti formativi fanno parte anche tutti quegli attori che sono incaricati di svolgere la formazione professionale e continua ⁽²⁸³⁾. A questo sistema appartengono diversi attori che in molti casi sono sia coinvolti nella sua pianificazione, organizzazione e regolazione sia nella sua realizzazione. Tra gli attori potenzialmente coinvolti, senza alcuna pretesa di esaustività si possono ritrovare: il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni e le Province Autonome, il Fondo Sociale Europeo, l'INPS, l'INAIL, le Agenzie per il lavoro e altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, l'INAPP, l'ANPAL SERVIZI s.p.a., le Università, le Scuole, le Parti Sociali, i Fondi interprofessionali per la formazione continua, i Fondi bilaterali e le associazioni professionali. La pluralità di attori che caratterizza il sistema pubblico dimostra come all'interno di esso siano presenti diverse logiche, linguaggi e standard di riferimento anche in relazione alla medesima figura professionale. A livello esemplificativo si ricorda per esempio la pluralità di corsi di formazione esistenti per la figura della badante che non sempre fanno riferimento ai medesimi standard. Si pensi ai corsi connessi all'azione degli enti bilaterali e a quelli erogati a livello regionale che non sempre dialogano tra loro.

Il secondo sistema individuato, quello privato di costruzione della professionalità si caratterizza per essere presidiato dalla normazione tecnica UNI delle attività professionali e dalle associazioni professionali iscritte e non iscritte all'elenco del MISE.

La normazione tecnica UNI rappresenta un processo di definizione dei mestieri. In Italia, a partire dal regolamento (UE) n. 1025/2012 del parlamento europeo e del consiglio del 25 ottobre 2012 ⁽²⁸⁴⁾, attuato con il d.lgs. n. 223/2017 ⁽²⁸⁵⁾, e poi dalla Guida CEN 14:2010 ⁽²⁸⁶⁾, l'UNI ⁽²⁸⁷⁾ dal 2011 ha istituito la Commissione Tecnica “Attività professionali non regolamentate”, con lo scopo di definire terminologia, principi, caratteristiche e requisiti relativi alla qualificazione di attività professionali non regolamentate (APNR) ⁽²⁸⁸⁾. A partire da quell'anno, nel nostro Paese, si è avviato un processo di normazione tecnica delle professioni non regolamentate in

⁽²⁸³⁾ E. Massagli, *Per una ricostruzione del significato dell'apprendimento permanente nei contesti di lavoro: formazione continua e politiche attive*, in Fim-Cisl Nazionale (a cura di), *Guida alla formazione professionale*, 2022, p. 16, per formazione continua intende «i percorsi di aggiornamento (*upskilling*) e riqualificazione (*reskilling*) rivolti ai lavoratori dipendenti, ai professionisti (anche l'aggiornamento professionale obbligatorio per legge in molti ordini è una tipologia di formazione continua) e a coloro che non lavorano, ma stanno cercando occupazione».

⁽²⁸⁴⁾ https://www.uni.com/images/stories/uni/pdf/altri_documenti/RegUE1025_2012.pdf.

⁽²⁸⁵⁾ https://www.uni.com/images/stories/uni/pdf/altri_documenti/Dlgs_223_2017_adeguamento_Reg_1025_2012.pdf.

⁽²⁸⁶⁾ La Guida CEN 14:2010 “Linee guida di indirizzo per le attività di normazione sulla qualificazione delle professioni e del personale”: <https://www.certifico.com/component/attachments/download/4879>.

⁽²⁸⁷⁾ Ente nazionale di normazione.

⁽²⁸⁸⁾ Per un approfondimento si rimanda a M. Cibien, G. Riccio, Normazione e professioni. Il modello UNI, consultabile online. <https://www.ferpi.it/news/normazione-e-professioni-il-modello-uni>.

ordini e albi, poi successivamente incentivato dall'introduzione della già richiamata legge 4/2013 ⁽²⁸⁹⁾. Nello schema previsto per la costruzione delle norme riferite a tutte le attività professionali non regolamentate ⁽²⁹⁰⁾ ciascun profilo professionale deve essere descritto in termini di compiti e attività specifiche, conoscenze, abilità, autonomia e responsabilità. Come avviene nel caso delle professioni ordinistiche anche per questi profili professionali la norma esplicita in un allegato gli aspetti etici e deontologici applicabili. Interessante è rilevare come al processo di costruzione delle norme, che avviene in quattro principali fasi (la messa allo studio, la stesura del documento, l'inchiesta pubblica, la pubblicazione) possano partecipare attori di varia natura e afferenti anche agli altri ambiti di costruzione (sistema pubblico, autonomia collettiva, società). Infatti, come si è visto nel caso della prassi UNI/PdR 17:2016 riferita ai profili professionali della funzione risorse umane hanno partecipato al tavolo di "Gestione delle risorse umane" referenti appartenenti a organismi plurimi (Università, associazioni professionali) ⁽²⁹¹⁾. Nel caso delle norme riferite agli altri profili professionali oggetto di indagine non è stato possibile ricostruire precisamente il gruppo di enti che ha partecipato al processo di definizione della norma. Secondo le indicazioni la stesura della norma può essere elaborata da gruppi di lavoro di esperti che rappresentano tutte le tipologie di operatori afferenti a quel mercato e settore specifico. Tale modalità di costruzione di una professionalità rappresenta bene gli spazi di commistione tra i diversi ambiti portatori di differenti interessi e logiche. La ricerca empirica ha permesso di mettere in evidenza come anche le associazioni professionali, iscritte e non iscritte all'elenco del MISE, svolgono un ruolo nella costruzione della professionalità erogando diversi servizi.

Anzitutto emerge che per tutti i tre gruppi considerati esistono numerose associazioni professionali. Per un singolo profilo professionale coesistono più associazioni professionali. Molte associazioni promuovono interventi formativi per i propri iscritti, definiscono i tratti caratteristici delle occupazioni rappresentate e in alcuni casi, su richiesta, rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci (l. 4/2013, artt. 4, 7, 8). Il rilascio o meno di tale documento prova di fatto l'iscrizione del professionista a una associazione e il possesso dei requisiti necessari alla partecipazione all'associazione, nonché gli standard qualitativi e di qualificazione professionali. L'attestazione rappresenta dunque da un lato una sorta di garanzia per gli utenti e clienti finali e dall'altro può fungere alla creazione di un

⁽²⁸⁹⁾ Per un ulteriore approfondimento sulle connessioni con la legge 4/2013 si rimanda a L. Casano, *op. cit.*, Adapt University Press, 2020, pp. 143 e ss.

⁽²⁹⁰⁾ Si rimanda al già richiamato documento di M. Cibien e G. Riccio disponibile online: https://www.uni.com/images/stories/uni/pdf/altri_documenti/apnr/professioni_modello_uni.pdf.

⁽²⁹¹⁾ Si rimanda alla prassi disponibile in rete a p. 1: <https://www.lamconsulting.it/wp-content/uploads/2019/12/17.-Nuova-prassi-UNI-PDR-17-2016-per-certificazione-profili-professionali-HR.pdf>.

senso di appartenenza a una comunità occupazionale ⁽²⁹²⁾. Le associazioni professionali possono anche partecipare al processo di produzione della normativa tecnica UNI (l. 4/2013, art. 9). Oltre a tali funzioni le associazioni professionali svolgono un ruolo di tutela sia nei confronti dei professionisti sia nei confronti del mercato (clienti, pazienti e utilizzatori finali) svolgendo un ruolo di supervisione della condotta professionale dei propri associati. Tali associazioni potranno rappresentare e rivestire nel prossimo futuro un ruolo più vivace nella definizione degli standard di mestiere ⁽²⁹³⁾.

Un terzo ambito di costruzione individuato è rappresentato dalla società, intendendo con essa l'intero sistema sociale e cioè quanto sintetizzato da L. Gallino, *op. cit.*, 2014, p. 589 come il «complesso di posizioni o ruoli, occupate o svolti da soggetti individuali o collettivi i quali interagiscono mediante comportamenti, azioni, attività di natura specifica (economica, politica, educativa, religiosa, sportiva, ecc.), nel quadro di norme regolative e di altri tipi di vincolo che limitano la varietà degli atti consentiti a ciascun soggetto nei confronti degli altri». L'analisi empirica dei tre gruppi occupazionali ha permesso di rilevare che dalla società nel suo complesso, costituita da norme, culture, valori, credenze, abitudini, politica, comunità, relazioni e scambi economici, emergono ciclicamente nuovi bisogni che possono e devono essere soddisfatti attraverso diverse modalità. Spesso le dinamiche e bisogni vengono appagati con la nascita di nuove figure professionali o l'aggiornamento della professionalità di profili professionali già esistenti. Il processo di definizione della professionalità attraverso alcuni strumenti insiti nell'ambito societario quali il linguaggio, i media, i social network, il senso comune, le credenze, gli atteggiamenti, gli stereotipi, ecc. è ben emerso in relazione alla figura della badante, come delineato nel secondo capitolo. Tale ambito, caratterizzato da attori che agiscono secondo logiche differenti, con impatti, interessi, motivazione e obiettivi plurimi inevitabilmente si interseca e si interfaccia con gli altri tre ambiti di costruzione al punto di creare sovrapposizioni.

⁽²⁹²⁾ J. Van Maanen, S. R. Barley, *Occupational communities: culture and control in organizations*, Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology, 1982.

⁽²⁹³⁾ Tale aspetto è messo in evidenza anche da L. Casano, *op. cit.*, 2020, p. 169, «l'analisi condotta su un campione di 60 associazioni professionali ex lege n. 4/2013 (...) ha fatto emergere alcune criticità legate alla concreta implementazione del modello, ma anche importanti elementi per una riflessione più generale sulla evoluzione della rappresentanza in direzione di una possibile ibridazione tra logiche della rappresentanza sindacale e professionale e della individuazione di nuovi ambiti, strategie e strumenti di azione collettiva. Il riferimento è in particolare alla possibilità che gli attori della rappresentanza giochino un ruolo più attivo nella costruzione di una infrastruttura del mercato del lavoro che risponde alle esigenze di tutti i lavoratori (a prescindere dallo status occupazionale) e con particolare riferimento a due aree di intervento: trasparenza del mercato e accompagnamento dei lavoratori; sistemi di riconoscimento e qualificazione delle capacità professionali».

Infine, il quarto ambito di costruzione è l'autonomia collettiva caratterizzata dall'azione delle Parti Sociali e dai contratti collettivi nazionali di lavoro che per eccellenza rappresentano i punti di sintesi, di intesa e di equilibrio tra le parti per la regolazione di un dato mercato.

L'esercizio di mappatura dei sistemi di classificazione e inquadramento dei lavoratori, delle sezioni dedicate ai profili formativi dell'apprendistato professionalizzante e di quelle parti che prevedono strumenti volti alla definizione dei contenuti professionali e all'aggiornamento delle competenze si è rilevato di estrema importanza, teorica e pratica, in quanto ha permesso di mettere in evidenza le modalità di intervento dei diversi sistemi di relazioni industriali nella costruzione della professionalità. Infatti, dalla analisi empirica condotta è emerso evidentemente come la contrattazione collettiva abbia un indubbio ruolo come istituzione del mercato del lavoro non solo in termini di regole ma anche nella costruzione sociale dei mestieri e dei relativi profili professionali. In questa prospettiva i sistemi di inquadramento rappresentano uno strumento peculiare della contrattazione collettiva in quanto incidono nella definizione del valore economico e dei contenuti professionali del lavoro dipendente. I sistemi di inquadramento hanno infatti anzitutto il compito primario di determinare il valore di scambio di ciascun mestiere presente in un dato settore, in virtù di un differente posizionamento dei lavori all'interno di una scala gerarchica. Questa funzione è riconosciuta come un aspetto peculiare della contrattazione collettiva che ha il potere di contrattare e definire il valore economico e di scambio dei singoli lavori. Ma tale aspetto, come è emerso, non è l'unica funzione dei sistemi di inquadramento che concorrono anche alla costruzione dei principali contenuti professionali dei mestieri nei diversi ambiti settoriali. Oltre ai sistemi di inquadramento i CCNL prevedono degli strumenti e delle modalità attraverso i quali i profili professionali e i relativi contenuti professionali possono essere aggiornati, costruiti e riqualificati. Ci si riferisce in questo caso alle sezioni dedicate alla regolazione della formazione, al ruolo degli enti bilaterali e delle commissioni paritetiche nazionali e alla disciplina dell'apprendistato.

Ciò che è emerso dalla analisi dei sistemi di classificazione e inquadramento dei diversi CCNL è che non esiste uno standard comune e uniforme circa la strutturazione e il linguaggio di tali parti. Coesistono infatti diverse modalità di descrizione dei contenuti professionali e nel grado di dettaglio nella presentazione degli stessi. I sistemi di relazioni industriali indagati utilizzano anche una pluralità di denominazioni per etichettare una medesima figura. Si rimanda per esempio al caso delle figure addette alla gestione delle risorse umane ma anche alla figura della badante. Un ruolo primario nella costruzione della professionalità, laddove presenti, è svolto dai profili formativi dell'apprendistato professionalizzante che forniscono un grado di dettaglio ulteriore nella esplicitazione della figura relativamente a una sua descrizione generale e un

riferimento specifico alle competenze. La contrattazione collettiva ha dunque, almeno in potenza, un ruolo centrale nella costruzione sociale dei mestieri.

Considerando ora l'intero processo di costruzione della professionalità non soltanto in una logica processuale ma anche in un'ottica funzionale e comunicativa tra i diversi ambiti è possibile osservare che gli ambiti di costruzione dei mestieri sono multipli e che tra di essi sussiste un continuo mescolamento e sovrapposizione tra di essi e che si delineano delle difficoltà di incasellamento degli ambiti nelle teorie sociologiche classiche sull'ordine sociale ⁽²⁹⁴⁾. Infatti, come si è visto dalla precedente descrizione sui singoli ambiti non è possibile individuare ambiti di costruzione nettamente distinti (Stato/Comunità/Mercato) in quanto ciascuno dei quattro ambiti contiene delle commistioni formali e informali con soggetti che sono propri degli altri ambiti. Si delinea dunque oggi un processo di costruzione della professionalità che può essere sempre più paragonato al processo di definizione della identità personale e sociale di una persona nel quale non è possibile rilevare con precisione in quale ambito si sia formata e trasformata ⁽²⁹⁵⁾. La contaminazione tra gli ambiti mette in crisi i modelli regolatori del sociale tipici del Novecento industriale.

È importante quindi osservare gli spazi di interazione e differenziazione tra i differenti ambiti di costruzione al fine di individuare delle aree di congiunzione in grado di definire in modo univoco e lineare una medesima figura professionale e la professionalità ad essa connessa.

Considerando il processo in modo sistemico si rileva che sussiste una quasi totale assenza di integrazione tra i diversi ambiti di costruzione. Eccezioni di questa tendenza sono ravvisabili nel processo di costruzione delle figure professionali addette all'assistenza delle persone negli ambienti domestici per i quali esiste un punto di incontro e di comunicazione tra l'ambito della normazione tecnica UNI e il CCNL lavoro domestico e nel processo di costruzione delle figure afferenti alla salute e sicurezza sul lavoro per le quali essendoci un riferimento legislativo (TUSL) sono spesso rilevabili, almeno per la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, dei richiami espliciti anche nei CCNL analizzati. Non vi è comunque una

⁽²⁹⁴⁾ Si rimanda qui per esempio a W. Streeck e P. C. Schmitter, *Comunità, mercato, stato e associazioni? Il possibile contributo dei governi privati all'ordine sociale*, in *Stato e Mercato*, 3, 1, 1985, pp. 47-86, nel quale gli autori seguendo e riprendendo l'approccio neo-istituzionalista, individuano quattro ambiti di determinazione dell'ordine sociale: Comunità, Mercato, Stato e Associazioni. La riflessione ha messo in evidenza le proprietà di ciascun ambito come "tipi di ordine sociale" che possono portare ciascun ambito a divenire sia causa di ordine sia di disordine sociale. È difficile incasellare definitivamente gli ambiti di costruzione sociale dei profili professionali della cura in ambito domestico, ma estendibili anche a tutti i mestieri, in uno dei quattro ambiti individuati da Streeck e Schmitter.

⁽²⁹⁵⁾ Si rimanda sul punto alle prime teorizzazioni di Simmel sull'intersecazione delle cerchie sociali e la differenziazione individuale, G. Simmel, *La differenziazione sociale*, Laterza, Roma-Bari, 1982, e alle successive teorizzazioni di H. Blumer, *Symbolic Interactionism*, Englewood Cliffs, N. J., Prentice Hall, 1969; H. Blumer, *Mead and Blumer: The Convergent Methodological Perspectives of Social Behaviorism and Symbolical Interactionism*, in *American Sociological Review*, 45, pp. 409-419, 1980; G. H. Mead, *Mind, Self, and Society*, Chicago, The University of Chicago Press, 1967.

valorizzazione dei pochi raccordi esistenti tra i diversi ambiti (legge, norme tecniche e autonomia collettiva). Dalla disamina condotta si ha spesso la percezione che gli ambiti abbiano operato parallelamente senza instaurare un alcun dialogo. Eppure, un raccordo sarebbe essenziale per garantire uno standard adeguato e un riconoscimento della professionalità diffuso e condiviso ⁽²⁹⁶⁾. D'altra parte, da quanto emerso dalla analisi e mappatura del gruppo occupazionale dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro è che una corretta regolazione e commistione tra l'ambito pubblico e l'autonomia collettiva è funzionale alla redazione di standard di riferimento più comunicanti e partecipati ⁽²⁹⁷⁾.

L'assenza di raccordo e di dialogo è ravvisabile anche nel linguaggio e negli schemi utilizzati dai singoli ambiti. Si è visto infatti che non è ravvisabile uno standard comune a tutti gli ambiti per la definizione della professionalità e che spesso, anche all'interno di un medesimo ambito, non sempre sono presenti un linguaggio e uno schema definitorio univoco (è il suddetto caso dei CCNL). Riponendo attenzione agli schemi utilizzati per descrivere la professionalità delle singole figure occorre adottare la prospettiva secondo la quale il linguaggio e gli strumenti utilizzati non sono neutri ma hanno al contrario un diverso impatto economico, sociale e di riconoscimento. Per esempio, è bene evidenziare come sia differente descrivere le figure in termini di mansioni, qualificazioni, livelli, categorie professionali ⁽²⁹⁸⁾ come fa la contrattazione collettiva o secondo lo schema di competenze, compiti, attività e conoscenze tipico della normazione tecnica UNI.

2. Il ruolo dell'autonomia collettiva nella costruzione della professionalità: una sfida aperta

Di fronte al processo appena delineato e alla poliedricità che caratterizza i moderni mercati del lavoro è essenziale interrogarsi su come creare un sistema integrato di

⁽²⁹⁶⁾ Sul punto si richiama quanto sostenuto da L. Casano, *op. cit.*, 2020, p. 170, «la valorizzazione di adeguati raccordi (in parte già esistenti) tra legge, norme tecniche e autonomia collettiva potrebbe invece far emergere il ruolo centrale della certificazione delle capacità professionali come strumento di trasparenza dei mercati del lavoro e come moderno diritto sociale, fondamentale per consentire la trasferibilità e la riconoscibilità delle competenze professionali nelle dinamiche dei mercati transizionali del lavoro e costruire, attraverso queste, una nuova forma di sicurezza per tutti i lavoratori».

⁽²⁹⁷⁾ Sull'importanza di questo approccio ne hanno dato conto I. Armaroli, L. Casano, E. Dagnino, G. Pigliararmi, *La regolazione del lavoro tra norme sociali e giuridiche. A proposito di una proposta metodologica per superare le secche della crisi del diritto del lavoro*, in Bollettino Adapt, 25 gennaio 2021, n.3, p. 3, «diritto procedurale, cioè un diritto di cui il legislatore si serve non per imporre “un assetto di interessi inderogabile ai privati” ma per organizzare “la regolazione, che viene lasciata ad altri soggetti o sistemi sociali” (M. D'Antona, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in DLRI, 1991, n. 51, p. 455), sia pure con riferimento alla gestione delle dosi di flessibilità nell'ambito delle tipologie contrattuali flessibili. Tuttavia, oggi quel modello di regolazione viene recuperato per essere posto davanti alla sfida di costruire un sistema di tutele che non guardi al contratto ma alla persona che lavora».

⁽²⁹⁸⁾ Per una ricostruzione definitoria di questi concetti tipici del linguaggio delle relazioni industriali si rimanda a M. Tiraboschi, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, Adapt University Press, 2020.

definizione della professionalità di tutti i mestieri ad oggi esistenti, partendo dal presupposto che considerato il dinamismo e la frantumazione delle carriere lavorative occorrerà valorizzare e accrescere le “capacità transizionali” di tutti i lavoratori a partire dalla trasferibilità e dal riconoscimento della propria professionalità.

All’esito della mappatura e dell’osservazione del processo di costruzione sociale della professionalità delle figure addette alla assistenza delle persone negli ambienti domestici, degli addetti alla gestione delle risorse umane all’interno dei contesti lavorative e dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro, a parere di chi scrive emerge chiaramente il ruolo che potrebbe ricoprire la contrattazione collettiva per la definizione di un sistema integrato di costruzione della professionalità. Per esempio, si è potuto apprendere dall’analisi dei profili professionali che operano all’interno dell’ambito domestico privato di cura il ruolo essenziale della contrattazione collettiva nella definizione della professionalità di tali figure. È infatti un ambito di costruzione particolarmente sviluppato che nel corso del tempo ha concorso alla delineazione di contenuti professionali attenti alla specificità di tale relazione di lavoro, al contesto in cui si svolge e all’esigenza di una formazione specifica per poter prendersi cura delle persone. Questo aspetto è ben emerso dall’analisi longitudinale condotta sul CCNL lavoro domestico nel quale è stato possibile ravvisare una crescente attenzione a una valorizzazione della professionalità dell’assistente familiare e alla sua formazione, per quanto alcuni passi avanti rimarrebbero da fare.

Un nuovo ruolo della contrattazione collettiva nel processo di definizione della professionalità richiederebbe però anzitutto un ripensamento e un rinnovamento dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale i quali riportano dei limiti ben evidenziati da più parti ⁽²⁹⁹⁾ ma anche un aggiornamento, un maggior protagonismo, operatività e definizione di tutti quegli strumenti ai quali, almeno sulla carta, è affidato un ruolo nella definizione della professionalità dei lavoratori (enti bilaterali, commissioni paritetiche, profili formativi dell’apprendistato professionalizzante, formazione) ⁽³⁰⁰⁾.

⁽²⁹⁹⁾ M. Tiraboschi, *Per uno studio della contrattazione collettiva*, Adapt University Press, 2021, p. 103 scrive «resta il tema dei sistemi contrattuali di classificazione e inquadramento del personale che sono ancora oggi il cuore dei contratti collettivi di categoria rispetto alla determinazione del valore economico del lavoro. A conferma del reciproco condizionamento tra categorie contrattuali e struttura/ambiti della contrattazione collettiva e cioè del fatto che, come da tempo evidenziato dagli studi di relazioni industriali e diritto del lavoro, ogni sistema di qualifiche e di categorie sia strettamente legato ad una data struttura della contrattazione collettiva. Da questo punto di vista, l’inadeguatezza e l’obsolescenza del sistema contrattuale di inquadramento, presente nella stragrande maggioranza dei contratti collettivi, è un dato indubbiamente acquisito per gli attori del sistema di relazioni industriali che tuttavia non riescono a trovare soluzioni innovative per la misurazione del valore di scambio del lavoro limitandosi di conseguenza a interventi più o meno profondi di manutenzione delle scale classificatorie intese come meri indicatori di livelli salariali».

⁽³⁰⁰⁾ Sul punto si richiama la riflessione di M. Tiraboschi, *op. cit.*, Adapt University Press, 2021, pp. 104 e ss.

Oltre a tale rinnovamento, l'esistenza di profili professionali come quelli delle figure addette alla gestione delle risorse umane o le figure che si occupano della salute e sicurezza sul lavoro che, sono trasversali ai settori economici in quanto presenti in una pluralità di realtà organizzative e produttive, portano a interrogarsi sul ruolo e la modalità che potrebbe assumere la contrattazione collettiva per la definizione di profili come questi che travalicano i confini settoriali sui quali si fondano i diversi sistemi di relazioni industriali ⁽³⁰¹⁾. D'altra parte, un accordo tra i vari sistemi di relazioni industriali per la definizione di uno standard di professionalità comune che potrà poi essere arricchito con le specificità tipiche di ciascun settore si mostra più che mai necessario in relazione delle molteplici transizioni occupazionali.

Infine, chi scrive rileva una valenza strategica nel processo di costruzione della professionalità del "sistema dell'apprendistato", intendendo con tale espressione all'apprendistato non come mero strumento contrattuale ma come sistema per la costruzione di mestieri e professionalità, connotato da una precisa infrastruttura giuridico-istituzionale funzionale all'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Tra gli strumenti che compongono questa infrastruttura, ma che non sono specifici soltanto di questo istituto, ritroviamo ovviamente un ruolo di primo piano alla formazione e all'accompagnamento professionale, l'obbligo della registrazione della formazione e della sua messa in trasparenza attraverso il fascicolo elettronico del lavoratore, la certificazione delle competenze sulla base di standard riconosciuti nel mercato di riferimento e inseriti nei repertori pubblici (i repertori regionali e l'atlante del lavoro e delle qualificazioni). Strumenti oggi ancora connotati da criticità e in alcuni casi non compiutamente realizzati, ma che consentirebbero al sistema dell'apprendistato di ricoprire un ruolo fondamentale per la regolazione dei moderni e complessi mercati del lavoro. È evidente come la creazione di una infrastruttura unitaria per la definizione della professionalità di tutti i lavoratori si ponga in continuità con il sistema dell'apprendistato e con precisi elementi, sostanziali e di visione, che lo connotano, partendo dai quali (come era del resto nelle intenzioni del Legislatore del Testo Unico dell'Apprendistato del 2011) si potrebbe iniziare a costruire l'integrazione sistemica di tutti gli ambiti di costruzione della professionalità. Si potrebbe per esempio partire da una estensione, oltre i confini aziendali, del riconoscimento delle competenze acquisite nelle precedenti esperienze professionali attraverso la registrazione della formazione e delle qualifiche professionali all'interno del fascicolo elettronico del lavoratore che diverrebbe il passaporto del lavoratore per potersi muovere agevolmente all'interno dei numerosi mercati del lavoro esistenti. Ciò consentirebbe di offrire una importante risposta alle esigenze di una quota sempre più ampia di lavoratori portatori di nuovi interessi individuali e collettivi, tra i quali è

⁽³⁰¹⁾ Si rinvia a tal proposito alla riflessione avviata da M. Tiraboschi, *L'emergenza sanitaria da Covid-19 tra Codici ATECO e sistemi di relazioni industriali: una questione di metodo*, in M. Tiraboschi, F. Seghezzi (A cura di), *Volume V. Le sfide per le relazioni industriali*, pp. 1-26.

centrale il riconoscimento, la valorizzazione e la tutela della identità professionale. In questo modo, infatti, venendo meno per molti lavoratori i sistemi di tutela tipici dei lavoratori subordinati, il riconoscimento e la valorizzazione della loro professionalità attraverso una infrastruttura simile a quella dell'apprendistato che unisce i diversi ambiti di costruzione fornendo un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva, andrebbe a edificare un nuovo sistema di protezione.

3. La professionalità e un possibile superamento delle distinzioni tra occupazioni e professioni

Considerati i nuovi e vecchi fenomeni e fattori che caratterizzano i lavori odierni, nel presente lavoro di ricerca si è deciso di utilizzare come chiave di lettura univoca per tutti i profili che costituiscono i gruppi occupazionali analizzati il concetto di professionalità pur essendo consapevoli della sua ampiezza e complessità.

Infatti, la professionalità è un termine polisemico ed è indubbiamente un concetto difficile da definire in virtù della sua complessità e dell'inesistenza di una definizione univoca, compiuta e condivisa. Dispone infatti di differenti concettualizzazioni provenienti sia dal senso comune, sia da diverse prospettive teoriche e disciplinari, sia dalla pratica delle relazioni industriali, che la rendono spesso un concetto ambiguo e suggestivo. Nonostante questa sua caratteristica è un termine ampiamente utilizzato nel lessico quotidiano degli specialisti ed esperti di lavoro (accademici (sociologi, giuslavoristi, pedagogisti, economisti), sindacalisti, politici) ⁽³⁰²⁾. Sinteticamente è qui stata intesa secondo la già richiamata definizione contenuta nel testo a cura di M. Sacconi ⁽³⁰³⁾ ed è dunque concepita come un attributo della persona, e come concettualizzata da M. Napoli, *op. cit.*, 2006, p. 490 è «la dimensione necessaria, non sempre riconosciuta e tutelata, per l'esplicitazione di qualsiasi lavoro, sia autonomo che subordinato nelle imprese» ed è ciò che determina il valore del lavoro. Oltre che come mero attributo della persona la professionalità può essere vista anche come forma di protezione che accompagna i lavoratori lungo tutto l'arco della vita. È poi un concetto che, come si è potuto rilevare dall'analisi empirica, per la sua costruzione e identificazione coinvolge più soggetti: le singole persone, il sistema di relazioni industriali, le imprese, il legislatore, la formazione ma anche sistemi più esterni come quelli territoriali e locali del lavoro, e per tale ragione G. Sforza, *op. cit.*, 1987, ha riconosciuto il tratto negoziale della professionalità e la sua natura conflittuale in quanto il suo impiego nei rapporti di lavoro vede contrapposti diversi protagonisti portatori di diversi interessi.

⁽³⁰²⁾ A. Bellini, *op. cit.*, 2020, p. 1 ha osservato come tale concetto sia diffusamente utilizzato nel nostro paese facendo una ricerca su Google ha rilevato che «professionalità, produce quasi 25 milioni di risultati su Google, 1.345 su Normattiva ed è ben presente nei testi dei CCNL».

⁽³⁰³⁾ Si rimanda alla nota n. 110.

Ciò che è certo è che comunque la professionalità è una concettualizzazione tutta italiana ⁽³⁰⁴⁾ in quanto è nata nel contesto italiano e ad oggi ancora non esiste una traduzione precisa del concetto in altre lingue ma vengono utilizzate dai traduttori parole come: *professionality*, *skills*, *professionalism* e *professionalisme che non esprimono totalmente il significato italiano*. P. Manzella 2019 ha proposto di utilizzare la traduzione inglese «*professional competence and status*».

Al netto di queste precisazioni la proposta metodologica qui avanzata di utilizzare una categoria propria del linguaggio comune ma anche prettamente giuridico, come quello di professionalità pare permetta di superare quella che è da tempo una discussione connessa ai concetti di “professione” e “occupazione” che di fatto ha concorso alla nascita di due differenti branche della sociologia: la sociologia del lavoro e la sociologia delle professioni. Lo studio del lavoro, considerate le nuove forme di lavoro che non si limitano alle categorie di “professionista”, “lavoratore della conoscenza”, “lavoratore manuale”, ma consistono, come si è visto, in una ibridazione costante tra le categorie, dovrebbe andare oltre le dicotomie esistenti e analizzare il concetto di professionalità come tratto distintivo ed essenziale di tutti i lavori e che tiene unita sia la sfera professionale che quella personale dello svolgimento di un lavoro ⁽³⁰⁵⁾.

Si delinea qui la proposta di assumere il concetto di professionalità come categoria sociologica per andare oltre alle classiche domande che hanno dominato la sociologia delle professioni e il concetto di professionalismo. La professionalità come nuova categoria sociologia pare essere più funzionale rispetto al mero concetto di professionalismo che sembra rimanere arroccato all'interno dei confini di studio della sociologia delle professioni e cioè allo studio dei professionisti o “nuovi professionisti” rischiando di reiterare le classiche distinzioni tra professioni e occupazioni ⁽³⁰⁶⁾.

⁽³⁰⁴⁾ P. Causarano, 2018; P. Manzella, 2019.

⁽³⁰⁵⁾ M. Tiraboschi, *op. cit.*, 2021, pp. 101-102, specifica che «Numerosi studi e ricerche, nel segnalare una crescente polarizzazione del mercato del lavoro, sembrano orientati oggi a confermare l'emersione di una nuova “grande divisione” nel lavoro che non è più quella formale tra lavoro autonomo e lavoro subordinato segnalata dai giuristi e neppure quella sostanziale tra lavoro intellettuale e lavoro manuale segnalata dagli economisti. La nuova grande divisione, che ci porta a parlare di una contrapposizione emergente tra mercato del tempo di lavoro e mercato della professionalità, è piuttosto quella tra chi svolge una attività di lavoro ancora misurabile economicamente in funzione del tempo di lavoro e quella quota crescente di lavoratori che ottiene o comunque richiede un compenso economico misurato anche, se non soprattutto, in funzione delle proprie competenze e della propria professionalità che, per tipologia di attività nominalmente equivalente, possono tuttavia profondamente differenziarsi in termini di produttività e valore economico creato».

⁽³⁰⁶⁾ Sul punto si vedano le riflessioni conclusive sul concetto elaborate da A. Bellini, *op. cit.*, 2020, p. 15 che mette in luce i possibili rischi: «l'uso del concetto in questa nuova accezione richiede un po' di cautela. Esso mantiene infatti una implicita valenza normative, nel significato tipicamente sociologico del termine. Laddove è impiegato per interpretare i tentativi, più o meno riusciti, di professionalizzazione di occupazioni ai margini o fuori dal campo professionale, esso porta con sé un duplice rischio: da un lato, può avere l'effetto paradossale di fornire una nuova base di legittimazione per un sistema consolidato di disuguaglianza, che fa leva, appunto, sulla distinzione tra professioni e occupazioni, ammettendo in modo implicito la superiorità delle prime rispetto alle seconde; dall'altro lato, può alimentare la forza propulsiva

Il concetto di professionalità è essenziale in quanto mette in evidenza come un mestiere non sia costituito solo da competenze e conoscenze ma anche dalla interpretazione di un ruolo. La mappatura degli ambiti di costruzione mette infatti in luce come non siano essenziali soltanto gli aspetti strettamente connessi al lavoro ma anche aspetti relazionali e di interpretazione del proprio ruolo (competenze soft) per tutti i tipi di lavoro. Seguire pedissequamente i comandi non basta, occorre uno spirito di iniziativa e appunto di interpretazione del proprio ruolo. Tale aspetto viene in parte costruito dall'esperienza, dallo svolgimento del lavoro ma anche dalla partecipazione a comunità professionali ⁽³⁰⁷⁾.

Per tali ragioni, un futuro sviluppo della ricerca potrà avere come oggetto il processo di costruzione della professionalità a livello societario, cercando di ricostruire anche tutto il sistema degli universi simbolici dei professionisti studiati, la definizione dello status, i componenti e i fattori che definiscono la professionalità. L'indagine di questo tratto essenziale del processo di costruzione si pone come imprescindibile per confermare le ipotesi di partenza e mostrare come la professionalità sia costituita non soltanto dalle dimensioni del sapere (conoscenze) e del saper fare ma anche del saper essere e quindi dell'interpretazione di un ruolo che inevitabilmente chiama in causa la rinnovata centralità della persona del lavoratore in un processo di lavoro che mette al centro la persona ⁽³⁰⁸⁾.

della retorica neoliberista e fornire argomentazioni giustificative di una crescente apertura al mercato, foriera di nuove forme di disuguaglianza, marginalizzazione e precarizzazione».

⁽³⁰⁷⁾ Sull'importanza delle comunità professionali hanno recentemente scritto R. Dukes, W. Streeck, *Labour constitutions and occupational communities: social norms and legal norms at work*, in *Journal of Law and Society*, 47, 4, 2020, pp. 612-638.

⁽³⁰⁸⁾ Sul punto si richiamano alcune delle riflessioni maturate soprattutto in ambito giuslavoristico: M. Brolo, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2, 2019, p. 468 e ss.; I. Scanni, *Le trasformazioni dell'organizzazione d'impresa e la professionalità del lavoratore*, in *Sociologia del diritto*, 3, 2011, pp. 157-160; M. Tiraboschi, *Mercati, Regole, Valori*, Relazione alle giornate di studio AIDLASS "Persona e lavoro tra tutele e mercato", Udine, 13-14 giugno 2019, C. Lazzari, *La tutela della dignità professionale del lavoratore*, in *DLRI*, 2017, pp. 663-707, p. 673; A. Baldissera, *Professionalità: un solo termine molti significati*, in *Studi Organizzativi*, 1982, pp. 175-195; M. Falsone, *La professionalità e la modifica delle mansioni: rischi e opportunità dopo il Jobs Act*, in *Professionalità Studi*, 1, 2018, pp.; A. Minervini, *La professionalità del lavoratore nell'impresa*, Cedam, Padova, 1986.

Bibliografia

- Accornero A., *Il lavoro che cambia e la storicità dei diritti*, in *Lavoro e Diritto*, XV, 2, 2001, pp. 303-327.
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia 2012-2014. I Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2015.
- Agnesa M., *Psicologia manageriale. La gestione psicologica delle risorse umane*, Libreriauniversitaria.it, 2020.
- Alessandrini G. (A cura di), *Lavorare nelle risorse umane. Competenze e formazione 4.0*, Armando Editore, 2019.
- Angelini L., *Brevi considerazioni sulla rilevanza della qualificazione dei formatori per una formazione in sicurezza davvero efficace*, Intervento al Convegno OPRAM – Ancona 27 febbraio 2015.
- Armano E., *I lavoratori della conoscenza tra informalità e ambivalenza dei networks*, in *Studi organizzativi*, 2, 2011, pp. 77-102.
- Armaroli I., Casano L., Dagnino E., Pigliararmi G., *La regolazione del lavoro tra norme sociali e giuridiche. A proposito di una proposta metodologica per superare le secche della crisi del diritto del lavoro*, in *Bollettino Adapt*, 25 gennaio 2021, n.3.
- Armaroli I., *Il Sapere non ha padrone: le ragioni di un rinnovato dialogo tra sindacato e intellettuali*, in *Bollettino ADAPT*, 12, 2 maggio 2022.
- Auteri E., *Management delle risorse umane. Fondamenti professionali*, Guerini e Associati, 2009.
- Bagnasco A., *La costruzione sociale del mercato: strategie di impresa e esperimenti di scala in Italia*, in *Stato e Mercato*, 13, 1, 1985, pp. 9-45.
- Ballarino G., Bernardi F., *Sociologia ed economia del mercato del lavoro*, in *Stato e mercato*, 1, 1997, pp. 111-152.
- Ballarino G., *Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e a rappresentanza dei lavoratori atipici*, in *Sociologia del lavoro*, 17, 2005, pp. 174-190.
- Barber B., *Some problems in the sociology of professions*, in *Dedalus*, 1963, XCII, pp. 669-688. Tr. it: B. Barber, *Alcuni problemi di sociologia delle professioni*, in W. Tousijn (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979, pp. 91-110.
- Barbera F., Pais I., *Fondamenti di sociologia economica*, Egea, S.p.A., Milano, 2017.
- Bartolucci G.B., Santantonio P., Casciani M., Dagazzini I., *Ruolo e integrazione delle figure tecniche della prevenzione nella gestione aziendale*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2010, n. 4.
- Becker H., *Sociological work. Method and substance*. Chicago: Aldine Publishing Company, 1970.
- Behringer F., Coles M., *The role of national qualifications systems in promoting lifelong learning*, OECD, working paper, 3, 2003.
- Bellavista A., *L'oggetto dell'obbligazione lavorativa*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2009.
- Bellini A., *Sul concetto di professionalismo: il contributo della sociologia allo studio delle professioni*, in *Professionalità Studi*, 4/III, 2020, pp. 1-16.
- Benach J., Amable M., Muntaner C., Benavides F.G., *The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?*, in *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2002, vol. 56, n. 6.

- Benincasa G., Tiraboschi M., *Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali*, in F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale. Volume V. Le sfide per le relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2020, pp. 156 ss..
- Benston M., *The political economy of women's liberation*, in *Monthly review*, 21, 4, 1969, pp. 13-27.
- Berger P., Berger B., *Sociologia*, Il Mulino, 1987.
- Bertaux D., Bertaux-Wiame I., *Une enquête sur la boulangerie artisanale par l'approche biographique*, Subvention C.O.R.D.E.S. n° 43/76, Paris, 1980.
- Besozzi Pogliano L., *Via Pomba 1. Il lavoro domestico in Italia e il suo contratto collettivo*, in Effatà Editrice, Torino, 2019.
- Biagi M., *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu (a cura di) *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, 2003, p. 151.
- Blumer H., *Mead and Blumer: The Convergent Methodological Perspectives of Social Behaviorism and Symbolic Interactionism*, in *American Sociological Review*, 45, pp. 409-419, 1980.
- Blumer H., *Symbolic Interactionism*, Englewood Cliffs, N. J., Prentice Hall, 1969.
- Boldizzi D. (A cura di), *La Guida del Sole 24 Ore al management delle risorse umane. Dalla gestione del lavoratore dipendente alla valorizzazione del capitale umano*, Il Sole 24 ore, 2009.
- Bologna S., Fumagalli A. (A cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli Editore, Milano, 1997.
- Bolton S.C., Boyd C., *Trolley Dolly or Skilled Emotion Manager? Moving on from Hochschild's Managed Heart*, in *Work, Employment and Society*, 2003, vol. 17, n. 2.
- Bolton S.C., *Getting to the heart of the emotional labour process: a reply to Brook*, *ibidem*.
- Bolton S.C., Houlihan M., *The (Mis)representation of Customer Service*, *ivi*, 2005, vol. 19, n. 4.
- Bonazzi G., *Storia del pensiero organizzativo*, FrancoAngeli, Milano, 2016.
- Bottazzi G., *Sociologia dello sviluppo*, Editori Laterza, 2009.
- Brook P., *In critical defence of 'emotional labour': refuting Bolton's critique of Hochschild's concept*, *ivi*, 2009, vol. 23, n. 3.
- Buratti U., *Un repertorio nazionale "unico" solo in apparenza*, pp.34-37, in U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 6, 2013.
- Burawoy M., *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*, University of Chicago Press, 1979.
- Butera F., Di Guardo S., *Analisi e progettazione del lavoro della conoscenza: il modello della Fondazione Irso e due casi*, in *Studi organizzativi*, n. 2, 2009, pp. 199-224.
- Butera F., Donati E., Cesaria R., *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, FrancoAngeli, Milano, 1997.
- Butera F., *Il castello e la rete. Impresa, organizzazioni e professioni nell'Europa degli anni '90*, FrancoAngeli, Milano, 1990.

- Butera F., *Industria 4.0 come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, pp. 81-116.
- Butera F., *L'evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, in *Professionalità Studi*, 1, 2017, pp. 92-122.
- Butera F., *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in *L'Industria*, 3, 2017, p. 291 e ss.
- Calicchia S. et al., *Il ruolo del medico competente tra nuove funzioni e criticità emergenti: un'analisi qualitativa dei discorsi sulla professione*, in *Medicina del Lavoro*, 2019, vol. 110, n. 3.
- Caputo A., Felaco C., Punziano G., *La ricerca trasversale e longitudinale nelle scienze sociali*, Franco Angeli, 2018.
- Carducci A., Caponi E., *La prospettiva di genere nella valutazione dell'esposizione ai rischi lavorativi*, in *Salute e Società*, 2014, n. 1.
- Caroly S., *Les conditions pour mobiliser les acteurs de la prévention des TMS: construire du collectif de travail entre pairs pour développer le métier et favoriser le travail collectif pluri-professionnel. Le cas de médecins du travail*, in *Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé*, 2013, n. 2.
- Carr-Saunders A. M., Wilson P. A., *The professions*, Oxford University Press, 1933.
- Caruso B., *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 113, 2007, pp. 1-134.
- Casano L., *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2020.
- Cascio W. F., Boudreau J. W., Bocchiola M., *Strategic HR Management. Gestione strategica delle risorse umane*, Luiss University Press, 2015.
- Castel R., *Incertezze crescenti. Lavoro, cittadinanza, individuo*, Editrice socialmente, Bologna, 2015.
- Causarano P., *“La Scuola di noi operai”. Formazione, libertà e lavoro nell'esperienza delle 150 ore*, in *Rivista di Storia dell'Educazione*, 1, 2016, pp. 141-158.
- Cervia S., Biancheri R., *Migliorare la salute delle donne nei luoghi di lavoro: aspetti normativi e gestione dei rischi. Una ricerca in Toscana*, in *Studi Organizzativi*, 2015, n. 1.
- Cevoli M., *Nuove identità di lavoro. Tra mercati organizzazioni rappresentanza*, Ediesse, Roma, 2002.
- Champy F., *La sociologie des professions*, Paris, Presses Universitaires de France, 2e edition, 2012.
- Ciarini A., *Perché è importante lo studio dei lavoratori autonomi. Presentazione*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1, 2017, pp. 33-40.
- Cibien M., Riccio G., *Normazione e professioni. Il modello UNI*, consultabile online.
- Cipriani A., Gramolati A., Mari G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018.

- Colombo M., *Apprendistato e IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato*, in *Professionalità Studi*, 2, 2020, pp. 5-35.
- Colombo S., Golzio L.E., Bianchi G., *The evolution of health-, safety- and environment-related competencies in Italy: From HSE technicians, to HSE professionals and, eventually, to HSE managers*, in *Safety Science*, 2019, vol. 118.
- Costa G., Gianecchini M., *Risorse umane. Persone, relazioni e valore*, McGraw-Hill, 2019.
- Crouch C., *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, 94, 1, 2012, pp. 55-75.
- D'Amato E. (A cura di), *Il manuale delle risorse umane. Scritto da manager per futuri manager*, Guerini Next, 2021.
- Dagnino E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019.
- De Vita P., *Formazione di lavoratori, dirigenti e preposti*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè Editore, Varese, 2009, pp. 669-672.
- Degoli M.C., *Modelli contrattuali e di sicurezza sociale per un lavoro in trasformazione*, Giappichelli Editore, 2018.
- Della Puppa F., *Far parte della famiglia? Esperienze professionali e condizioni socio-lavorative delle lavoratrici della cura immigrate*, in F. Miele, E. M. Piras (A cura di), *Mettere la cura in pratica. Professioni e scene della cura fuori dagli ospedali*, Ledizioni LediPublishing, Milano, 2017.
- Delogu A., *Salute e sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2018, n. 2.
- Dessler G., Solari L., Virili F., *Gestione delle risorse umane. Fondamenti*. Quinta edizione, Pearson, 2021.
- Di Monaco R., Pilutti S., Costa G., *Strategie preventive per la salute: il momento critico del licenziamento*, in *Sociologia del Lavoro*, 2018, n. 150.
- Di Nunzio D., *Le difficili condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori atipici in Italia: frammentazione, atomizzazione e scarse tutele*, in *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, 2009, n. 99-B.
- Dukes R., Streeck W., *Labour constitutions and occupational communities: social norms and legal norms at work*, in *Journal of Law and Society*, 47, 4, 2020, pp. 612-638.
- Durkheim E., prefazione alla seconda edizione di *La division du travail social*, Paris, Alcan, 1893. Tr. it: *La divisione del lavoro sociale*, Comunità, Milano, 1962.
- Esping-Andersen G., *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford, Oxford University Press, 1999; trad. italiana *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, Il Mulino, 2000.
- Etzioni A., *The semi-professions and their organization*, New York, Free Press, 1969.
- EU-OSHA, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, European Risk Observatory Report, 2007.

- Evetts J., *A new professionalism? Challenges and opportunities*, in *Current Sociology*, 2011, 4, pp. 406-422.
- Evetts J., *The sociological analysis of professionalism: occupational change in modern world*, in *International Sociology*, 18, 2, 2003, pp. 395-415.
- Fanti L., Guarascio D., Tubiana M., *Skill gap, mismatch, and the dynamics of italian companies' productivity*, Inapp WP, 41, 2019.
- Fellini I., *Il terziario di consumo. Occupazione e professioni*, Carocci editore, Roma, 2017.
- Fellini I., *Una via bassa alla descrecita dell'occupazione: il mercato del lavoro italiano tra crisi e debolezze strutturali*, in *Stato e Mercato*, 3, 2015, pp. 469-508.
- Flexner A., *Is social work a profession?*, in *Proceedings of the National Conference of Charities and Correction*, Hildman, 1915.
- Flinn R., O'Connor P., Crichton M., *Il front-line della sicurezza. Guida alle Non Technical Skill*, Hirelia, 2011.
- Frascheri C., *Il Comitato previsto dal Protocollo condiviso del 14 marzo, integrato 24 aprile. Dalla Fase 1... al futuro*, Working paper ADAPT, 2020, n. 10.
- Freidson E., *La dominanza medica. Le basi sociali della malattia e delle istituzioni sanitarie*, FrancoAngeli, Milano, 2002.
- Freidson E., *Professionalism reborn: theory, prophecy and policy*, University of Chicago Press, 1994.
- Freidson E., *Professionalism: the third logic*, Polity, 2001., trad. It. Freidson E., *Professionalismo. La terza logica*, Edizioni Dedalo srl, Bari, 2002.
- Friedmann G., Naville P., *Trattato di Sociologia del lavoro*, Edizioni di Comunità, 1963.
- Frigelli U. (a cura di), *HR le nuove frontiere*, Aidp, FrancoAngeli, Milano, 2020.
- Fumagalli A., *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2, 2015, pp. 227-256.
- Furin N., De Negri E., *La nuova sicurezza del lavoro: soggetti responsabilità e sanzioni. Guida operativa al nuovo Testo Unico (D.L.vo 9 aprile 2008, n. 81)*, Casa Editrice La Tribuna, Piacenza, 2008.
- Gabrielli G., Profili S., *Organizzazione e gestione delle risorse umane, Terza Edizione*, ISEDI, 2020.
- Gallino L., *Dizionario di Sociologia*, Utet, 2014.
- Gallo F., Scalisi P., *Rappresentare il lavoro che cambia. Una lettura diacronica dell'osservazione statistica delle professioni*, in *Sociologia del lavoro*, n. 129, 2013, pp. 40-62.
- Gautié J., *Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione*, in *Assistenza Sociale*, n. 1-2, 2003, pp. 29-74.
- Gazier B., *Labour market institutions*, in hal.archives-ouvertes.fr, 2013.
- Giaccone M., Di Nunzio D., *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Eurofound, 2015.
- Gianfaldoni S., Giannini M., *Gestione delle risorse umane. Un approccio sistemico multidisciplinare*, Pisa University Press, 2016.

- Giannini M., Aragona B., *L'(apparente) immobilismo nella rappresentazione sociale delle occupazioni*, in *Sociologia del lavoro*, 112, 2008, pp. 45-61.
- Gilardi S., Guglielmetti C., Tassara F., *Far fronte all'aggressività dei clienti in servizi in cambiamento: i management standards proteggono il benessere degli operatori*, in *Giornale Italiano di Psicologia*, 2018, n. 2.
- Giugni G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963.
- Gorz A., *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003.
- Greenwood E., *Attributes of a Professions*, in *Social work*, 2, 1957, pp. 44-45
- Guennoc F., Chauvin C., Le Coze J.C., *The activities of occupational health and safety specialists in a high-risk industry*, in *Safety Science*, 2019, vol. 112.
- Hanlon G., *Professionalism as enterprise: service class politics and the redefinition of professionalism*, in *Sociology*, 1, 1998, pp. 43-63.
- Haug M. R., *Deprofessionalizzazione un'ipotesi alternativa per il futuro*, in W. Tousijn (a cura di), 1979, *op. cit.*, pp. 137-154.
- Hochschild A.R., *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, 1983.
- Hoel H., Einarsen S., *Shortcomings of antibullying regulations: the case of Sweden*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2010, vol. 19, n. 1.
- Hughes E. C., *The sociological Eye*, New Brunswick, N.J., Transaction Publishers, 1984, Ed. It. *Lo sguardo sociologico*, Il Mulino, Bologna, 2010.
- Iagulli P., *Sulla sociologia delle emozioni di Arlie Russell Hochschild*, in *Studi di Sociologia*, 2009, n. 2.
- Ichino P., *Il contratto di lavoro, vol. I. Principi generali, autonomia individuale e collettiva, qualificazione, decentramento, differenziazione dei trattamenti*, Giuffrè editore, 2000.
- Ilmarinen J., *Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro*, EU-OSHA, 2012, pp. 4-5.
- Impellizzieri G., *Politiche attive del lavoro e contrattazione collettiva: una prima ricognizione*, in *DRI*, 1/XXXII, 2022, pp. 188-205.
- INSHPO, *The Occupational Health and Safety Professional Capability Framework: A global framework for practice. International Network of Safety and Health Practitioner Organisations*, 2017.
- Jamous H., Peloille B., *Professions or Self-Perpetuating System?*, in J.A. Jackson (A cura di), *Professions and professionalization*, Cambridge University Press, Cambridge, 1970; trad. It.: H. Jamous, B. Peloille, *Mutamenti nel sistema ospedaliero-universitario francese*, in Tousijn, 1979, *op. cit.*, pp. 203-251.
- Kamaté C., Laroche H., Daniellou F., *Beyond Safety Training, Toward Professional Development*, in C. Bieder, C. Gilbert, B. Journé, H. Laroche (a cura di), *Beyond Safety Training. Embedding Safety in Professional Skills*, Springer, 2018.
- Kirk E., *Law and Legalities at work: HR practitioners as quasi-legal professionals*, in *Industrial Law Journal*, 50, 4, 2021, pp. 583-609.

- Klegon D., *The sociology of Professions. An emerging perspective*, in *Works and Occupations*, 5, 3, 1978, pp. 259-283.
- Korczynski M., Evans C., *Customer abuse to service workers: an analysis of its social creation within the service economy*, in *Work, Employment and Society*, 2013, vol. 27, n. 5.
- La Rosa M. (a cura di), *Sociologia dei lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2002.
- La Rosa M., *Il lavoro che cambia: le nuove "frontiere"*, in M. La Rosa (a cura di), *Sociologia dei lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2002, pp. 11-25.
- La Rosa M., *Sociologia del lavoro*, Editoriale Jaca Book SpA, Milano, 1997.
- Larson M. S., *Professionalism: rise and fall*, in *International Journal of Health Services*, 4, 1979, pp. 607-627.
- Larson M. S., *The rise of professionalism. Monopolies of competence and sheltered markets*, Routledge, New York, 2017. Edizione originale, 1977.
- Leka S. et al., *The changing landscape of OSH regulation in the UK*, IOSH Research Report, 2016.
- Leka S., Khan S., Griffiths A., *Exploring health and safety practitioners training needs in workplace health issues. Report on a study supported by IOSH development funding*, IOSH Research Report, 2008, n. 2.
- Leonardi S., *Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo*, in *DLRI*, n. 103, 2004, pp. 443 e ss.
- Loffredo A., *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, Cacucci Editore, Bari, 2012.
- Lusardi R., Tomelleri S., *Gli ibridi professionali. Le culture professionali alla prova dell'integrazione socio-sanitaria*, in *Salute e Società*, XVI, suppl. 3, 2017, pp. 11-31.
- Macciocca L. M., Massimo R., *Gestione e valorizzazione delle risorse umane. Come gestire con successo il capitale aziendale più importante*, Maggioli Editore, 2019.
- Maestripieri L., Tesi di dottorato, *La condizione liminale della consulenza. Racconti di lavoro tra autonomia e organizzazione*, anno accademico 2009/2010.
- Maino F., *Il secondo welfare tra risorse scarse, nuovi protagonisti e innovazione sociale*, in *Politiche Sociali e Servizi*, 1, 2013, Vita e Pensiero, pp. 31-57.
- Maino F., Mallone G., *Welfare aziendale, contrattuale e territoriale: trasformazioni in atto e prospettive di sviluppo*, in T. Treu (a cura di), *Welfare aziendale 2.0*, Wolters Kluwer, Milano, 2016, pp. 104-116.
- Massagli E. (A cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana*, ADAPT Labour Studies, e-Book series, 31, 2014.
- Massagli E., *Per una ricostruzione del significato dell'apprendimento permanente nei contesti di lavoro: formazione continua e politiche attive*, in Fim-Cisl Nazionale (a cura di), *Guida alla formazione professionale*, 2022.
- Mazzarella R., Mallardi F., Porcelli R., *Atlante del lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell'occupazione e dell'apprendimento permanente*, in *Sinapsi. Connessioni tra ricerca e politiche pubbliche*, 2017, n. 2-3, pp. 7-26.
- McKinlay J. B., *On the professional regulation of change*, in P. Halmos (a cura di), *Professionalization and Social change*, The sociological Review Monograph, 20, 1973; trad.

- it.: McKinlay J. B., *La regolazione professionale del mutamento sociale*, in W. Tousijn (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979, pp. 183-202.
- Mead G. H., *Mind, Self, and Society*, Chicago, The University of Chicago Press, 1967.
- Micheli G. A., *Anziani, relazioni di cura e affetti*, in S. Pasquinelli, G. Rusmini, op. cit., pp. 57-73.
- Minardi E., *Le metamorfosi delle occupazioni e delle professioni*, in *Sociologia del Lavoro*, 112, 2008, pp. 29-41.
- Mingione E., Pugliese E., *Il lavoro*, Carocci Editore S.p.A., Roma, 2010.
- Mori A., Neri S., *Relazioni industriali e servizi di cura: frammentazione degli attori e della contrattazione tra pubblico e privato*, in *RPS*, 3, 2020, pp. 129-152.
- Napoli M., *La filosofia del diritto del lavoro*, in P. Tullini (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, 2009.
- Napoli M., *La professionalità*, in M. Napoli, *Il diritto del lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, 2006, pp. 490-491.
- Negrelli S., *Le trasformazioni del lavoro*, Laterza, Bari-Roma, 2013.
- Negrelli S., Rossi P., *Trasformazioni del lavoro e welfare aziendale*, in *Politiche Sociali*, 1, 2019.
- Negrelli S., *Sociologia del lavoro*, Laterza, Bari-Roma, 2005.
- Neri S., *I professionisti della prevenzione nel lavoro che cambia. Il tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 150, 2018.
- Ninci A., *Fattori di rischio, salute e sicurezza sul lavoro: il ruolo del CUG per la prevenzione*, in *Salute e Società*, 2014, n. 1.
- Noe R. A., Hollenbeck J. R., Gerhart B., Wright P. M., *Gestione delle risorse umane. Terza edizione*, Maggioli S.p.A., 2019. Titolo originale *Human Resource Management, 10th edition*, McGraw-Hill Education, 2017.
- Noordegraaf M., *From "pure" to "hybrid" professionalism. Present-day professionalism in ambiguous public domains*, in *Administration and Society*, 6, 2007, pp. 761-781.
- Nunin R., *La classificazione dei lavoratori subordinati in categorie e l'inquadramento unico*, in M. Martone (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro. Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 2011.
- OECD, *Getting Skills Right: Italy*, 2017.
- Olsen K.B., *Occupational health and safety professionals and practitioners. Current knowledge about what they do, their role in organisations, their strategies and their impact*, Centre for Ergonomics, Occupational Safety and Health, 2020, p. 1.
- Oppenheimer M., *La proletarianizzazione del professionista*, in W. Tousijn (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979, pp. 155-170.
- Pagani A., *La professione del giudice: ricerca sull'immagine della professione nei giudici di Milano*, Istituto editoriale cisalpino, Varese, 1969.
- Pagano A., *L'importanza delle competenze non tecniche per la sicurezza sul lavoro*, in *Prevenzione in Corso*, 2017, n. 2.
- Pascucci P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2019, n. 1.

- Pascucci P., *Quali formatori per la sicurezza sul lavoro?*, Working papers Olimpus, 2015, n. 40.
- Pellici M. et al., *La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro tra idealizzazione e valutazione*, Inail, 2016.
- Pera A. et al., *La salute delle donne nei luoghi di lavoro: quali obiettivi per il futuro?*, in *Salute e Società*, 2014, n. 1, pp. 200-201.
- Pezzini G., *Rappresentanza e rappresentatività nella gig economy*, in S. Ciucciovino, D. Garofalo, A. Sartori, M. Tiraboschi, A. Trojsi, L. Zoppoli, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, 2021, pp. 316-335.
- Poetto R., *Manuale di sviluppo organizzativo per la gestione del personale*, Giuffrè Editore, 2013, pp. 271-272.
- Pompa J., *The Janus face of the “New Ways of work” Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI Working Paper, 2013, n. 7.
- Prandstraeller G. P., *Gli avvocati italiani: inchiesta sociologica*, Edizioni Comunità, Milano, 1967.
- Prandstraller G. P., *Professioni: “terza” parte sociale*, Edizioni sapere, Padova, 2000.
- Proia G., *Enti bilaterali e riforma del mercato del lavoro*, in *DL*, 6, 2003, pp. 647-657.
- Rapuno G., *Sicurezza sul lavoro: requisiti del formatore*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2013, n. 19, p. 1211 ss..
- Razzolini O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *DRI*, 4/XXIV, 2014, pp. 1-25.
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro. I. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro. II. Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Rosafalco A., *Problemi e prospettive della contrattazione aziendale nella organizzazione del lavoro: il caso Tenaris Dalmine*, in *DRI*, n.3/2021, pp. 775-801.
- Rosiello A., Serra M., *Smart working: disciplina, opportunità, aspetti psico-sociali*, in *ISL*, 2019, n. 4, p. 194.
- Rotella A., *Pubblicati i nuovi criteri per la qualificazione dei formatori alla sicurezza*, in *Igiene & sicurezza del lavoro*, 2013, n. 4, p. 185 ss..
- Rullani E., *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione industriale*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2008, pp. 423-444.
- Rustico L., Tiraboschi M., *Standard professionali e standard formativi*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè editore, pp. 423-444.
- Sacconi M. (A cura di), *Il modo di Biagi. Dizionario della modernità del lavoro*, ADAPT University Press, 2022.

- Santambrogio A., *Introduzione alla sociologia. Le teorie, i concetti, gli autori*, Editori Laterza, 2012.
- Santoro M. (a cura di), *Talcott Parsons, Professioni e libertà*, Armando editore, Roma, 2011.
- Sarti R., *Italia domestica. Breve storia del personale di servizio*, in S. Pasquinelli, G. Rusmini, *Badare non basta. Il Lavoro di cura: attori, progetti, politiche*, Ediesse, 2013.
- Scarcella A., *Rilevanza penale della formazione dei lavoratori e rapporti con la figura del formatore della sicurezza*, in *Igiene & sicurezza del lavoro*, 2014, n. 10, p. 456 ss..
- Schön D. A., *Il professionista riflessivo. Per una epistemologia della pratica professionale*, Edizioni Dedalo srl, Bari, 1993. Titolo originale: *The reflexive practitioner*, Basic books, Inc., New York, 1983.
- Schwab K., *The fourth Industrial revolution*, WEC, 2016, trad. it. *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, 2016.
- Secombe W., *The housewife and her labour under capitalism*. *New left Review*, 1/83, 1974.
- Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione. Persona e lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017.
- Semenza R., *Il mondo del lavoro. Le prospettive della sociologia*, De Agostini Scuola SpA, Novara, 2014.
- Semenza R., Mori A., Borghi P., *Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale in Italia, Germania e Regno Unito*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1, 2017, pp. 41-59.
- Simmel G., *La differenziazione sociale*, Laterza, Roma-Bari, 1982.
- Solari L., *La gestione delle risorse umane. Dalle teorie alle persone*, Carocci, 2004.
- Speranza L., *I poteri delle professioni*, Rubettino Editore, Catanzaro, 1999.
- Speranza L., *Who cares? Who cures? Perché è meglio non separare umanità e competenza*, in *Professionalità Studi*, 6/II, 2019, pp. 1-12.
- Streeck W., Schmitter P. C., *Comunità, mercato, stato e associazioni? Il possibile contributo dei governi privati all'ordine sociale*, in *Stato e Mercato*, 3, 1, 1985, pp. 47-86.
- Streeck W., *Vincoli benefici: sui limiti economici dell'attore razionale*, in *Stato e Mercato*, 41, 1994, pp. 185-213.
- Supiot A. (A cura di), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999.
- Taccani P., *Da mani familiari a mani altre*, in S. Pasquinelli, G. Rusmini (A cura di), *op. cit.*, Ediesse, 2013, pp. 75-92.
- Tiraboschi M., *Il CCNL Assodelivery-UGL rider: le ragioni della contesa politico sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accorda solleva*, in *Bollettino ADAPT*, 2020, n. 35.
- Tiraboschi M., *L'emergenza sanitaria da Covid-19 tra Codici ATECO e sistemi di relazioni industriali: una questione di metodo*, in M. Tiraboschi, F. Seghezzi (A cura di), *Volume V. Le sfide per le relazioni industriali*, pp. 1-26.
- Tiraboschi M., *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *DRI*, 2015, n. 3.
- Tiraboschi M., *Per uno studio della contrattazione collettiva*, Adapt University Press, 2021.

- Tiraboschi M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019.
- Tiraboschi M., Seghezzi F., *Il piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, vol. 2, n. 2, 2016.
- Tiraboschi M., *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, Adapt University Press, 2020.
- Tomassetti P., *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale*, in *DRI*, 4/XXIX, 2019, pp. 1149-1181.
- Touraine A., *Le travail ouvrier aux usines Renault*, CNRS, 1955. Trad. it A. Touraine, *Evoluzione del lavoro operaio nelle officine Renault*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1955.
- Tousijn W. (a cura di), *Le libere professioni in Italia*, Il Mulino, Bologna 1987.
- Tousijn W. (a cura di), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino, Bologna, 1979.
- Tousijn W., *Dai mezzi ai fini: il nuovo professionalismo*, in G. Vicarelli (A cura di), *Cura e Salute*, Carocci Editore, Roma, 2013, pp. 175-197.
- Tousijn W., *Il sistema delle occupazioni sanitarie*, Il Mulino, Bologna, 2000.
- Tousijn W., M. Dellavalle (a cura di), *Logica professionale e logica manageriale. Una ricerca sulle professioni sociali*, il Mulino, Bologna, 2017.
- Treves R., *Giustizia e giudici nella società italiana: problemi e ricerche di sociologia del diritto*, Edizioni Laterza, Bari, Seconda edizione, 1972.
- Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Economia Aziendale, *Progettazione organizzativa e gestione delle risorse umane*, McGraw-Hill Education, 2020.
- Van Maanen J., Barley S. R., *Occupational communities: culture and control in organizations*, Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology, 1982.
- Vicarelli G., *Per una analisi storico-comparata della professione medica*, in *Stato e Mercato*, 3, 2010, pp. 395-423.
- Visentini L., *Alla ricerca della sociologia delle professioni. Note per una rassegna critica*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1, 1974, pp. 11-32.
- Vogel L., *Marxism and the oppression of women. Toward a unitary theory*, Brill, 2013.
- Weber M., *Il metodo delle scienze storico-sociali*, Einaudi, Torino, 2003.
- Wilensky H. L., *The professionalization of Everyone?*, in *American Journal of Sociology*, vol. 70, no. 2, 1964, pp. 137-158.
- Zan S., *Struttura e organizzazione delle professioni: un'analisi critica della letteratura*, in *Studi Organizzativi*, anno VIII, n. 2-3, 1976, pp. 31-70.
- Zanfrini L., *La rivoluzione incompiuta. Il lavoro delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*, Roma, Edizioni Lavoro, 2005.