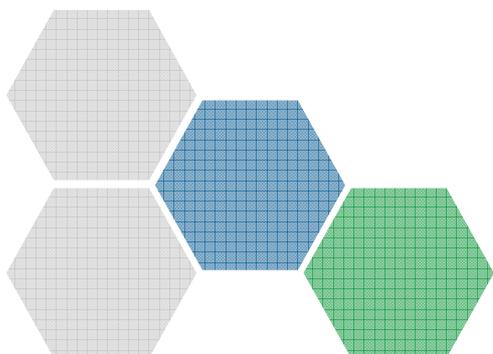




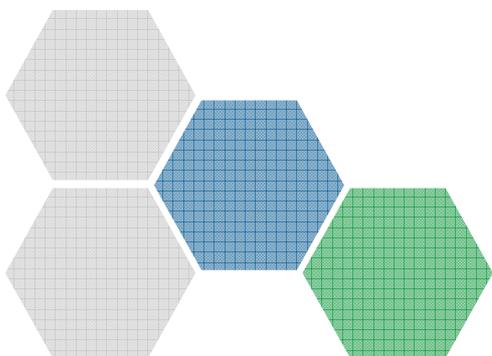
ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Studio delle tendenze occupazionali e individuazione delle linee di sviluppo dell'offerta formativa di Ass.For.SEO

Anno 2010



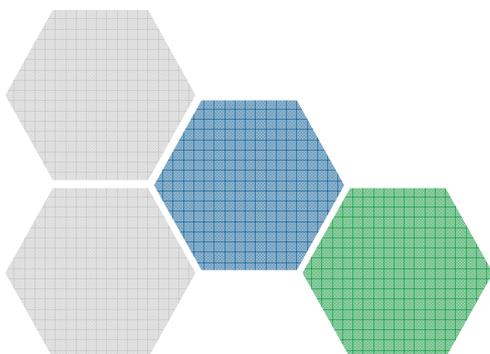
Introduzione	3
Dinamica occupazionale nel Lazio nel periodo 2008-2014: fabbisogni professionali e considerazioni in materia di offerta formativa	4
Premessa	4
Previsioni sulla dinamica occupazionale nel Lazio nel periodo 2008-2014	5
Le dinamiche settoriali	7
Previsioni per gruppi professionali: considerazioni per l'offerta formativa	9
1. Specialisti della formazione, della ricerca ed assimilati	9
2. Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	12
3. Impiegati a contatto diretto con il pubblico	15
4. Professioni non qualificate nelle attività gestionali	17
5. Professioni non qualificate nei servizi di istruzione e sanitari	19



Introduzione

Il presente documento intende capitalizzare l'azione di monitoraggio dei programmi e delle politiche formative attraverso la quale vengono individuate le opportunità di promozione di nuove iniziative, al fine di poter definire le tendenze di riferimento del mercato del lavoro (nazionale e locale) e, quindi, orientare l'azione di sviluppo di Ass.For.SEO.

Lo studio che segue si pone l'obiettivo di fornire delle indicazioni di riferimento e non di descrivere un quadro esaustivo di tutte le caratteristiche del mercato del lavoro. Più che un'analisi a tutto tondo, infatti, interessa qui indicare quelle aree che, con sufficiente approssimazione, garantiranno la maggiore occupabilità e che saranno oggetto di investimenti da parte delle amministrazioni pubbliche.



Dinamica occupazionale nel Lazio nel periodo 2008-2014: fabbisogni professionali e considerazioni in materia di offerta formativa

Premessa

La presente ricerca trae spunto da un'analisi previsionale realizzata da ISFOL e IRS (cfr. *ISFOL/IRS, Fabbisogni professionali on line: professionioccupazione.isfol.it/territorio.php?regione=lazio*) e più in generale dal costante monitoraggio della situazione socio-economica del Lazio, e dei relativi fabbisogni formativi e occupazionali, previsto dal sistema di accreditamento regionale degli organismi di formazione¹.

I dati e le informazioni raccolte a livello *desk* sono state quindi integrate attraverso attività *field* e in particolare tramite l'analisi dei dati dei progetti (formativi e non) recentemente conclusi o tuttora in fase di realizzazione².

Di seguito si riportano dapprima le principali indicazioni che emergono dalla citata ricerca ISFOL/IRS e successivamente – relativamente ad alcuni “gruppi professionali” di particolare interesse per l'offerta formativa Ass.For.SEO – si tracciano alcune considerazioni rispetto a delle tematiche e/o specifici profili professionali sui quali la società ritiene utile concentrarsi nei prossimi anni.

La ricerca ha quindi una funzione prevalentemente interna all'azienda tuttavia essa intende stimolare anche un dibattito più ampio attraverso la sua pubblicazione sul sito aziendale (con possibilità di lasciare commenti e suggerimenti).

Eventualmente, in funzione dello sviluppo del dibattito, si potrà prevedere la pubblicazione di un numero dedicato nell'ambito della collana “*Quaderni Ass.For.SEO*”.

¹ Tra le altre fonti utilizzate si segnalano: *Regione Lazio - Assessorato Lavoro e Formazione, Lazio 2020: Piano strategico regionale per il rafforzamento del mercato del lavoro, 2010; Banca d'Italia - L'economia del Lazio, 2010; UPI Lazio/Eures - Rapporto 2010 sullo stato delle Province del Lazio; Sistema Informativo Excelsior - Sintesi dei principali risultati Regione Lazio, 2010; Agenzia Sviluppo Lazio – Il Lazio e la Strategia di Lisbona, Rapporto 2008.*

² Si sono rivelati assai utili anche altri canali d'informazione quali ad esempio: partecipazione a convegni, seminari ed eventi di settore; interviste non strutturate con docenti e consulenti di riferimento; rapporti con partner e altri interlocutori privilegiati; impressioni raccolte presso i principali stakeholders territoriali di riferimento.

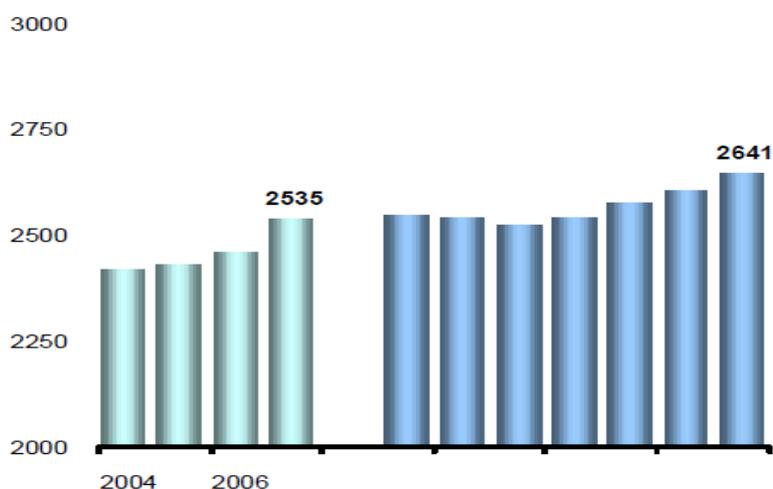
Previsioni sulla dinamica occupazionale nel Lazio nel periodo 2008-2014

Le previsioni sulla dinamica occupazionale del Lazio nel periodo 2008-2014 mostrano un incremento medio annuo dello 0.6%, pari a quasi 105.000 nuovi posti di lavoro. Tale variazione - per quanto positiva - denota una decelerazione rispetto al precedente periodo di osservazione (2001/2007) allorchè i livelli occupazionali sono cresciuti del 2.4% annuo. In effetti durante i sette anni della previsione si verificherà una contrazione dei posti di lavoro a causa del deterioramento del mercato del lavoro determinato dalla crisi economica internazionale.

Più specificamente la variazione sarà di segno negativo almeno fino al 2010; la ripresa occupazionale è prevista negli anni successivi e potrà più che compensare le perdite cumulate. Nel 2014 si prevede per il Lazio un numero complessivo di occupati pari a 2.641.000 addetti.

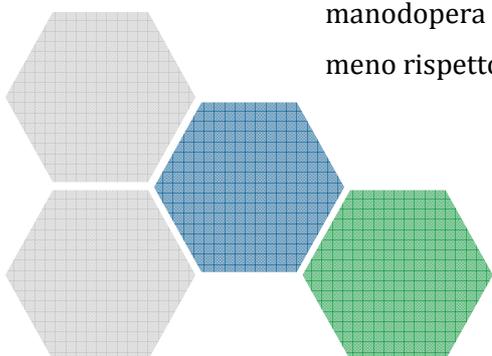
Occupati - Totale economia

livello, migliaia



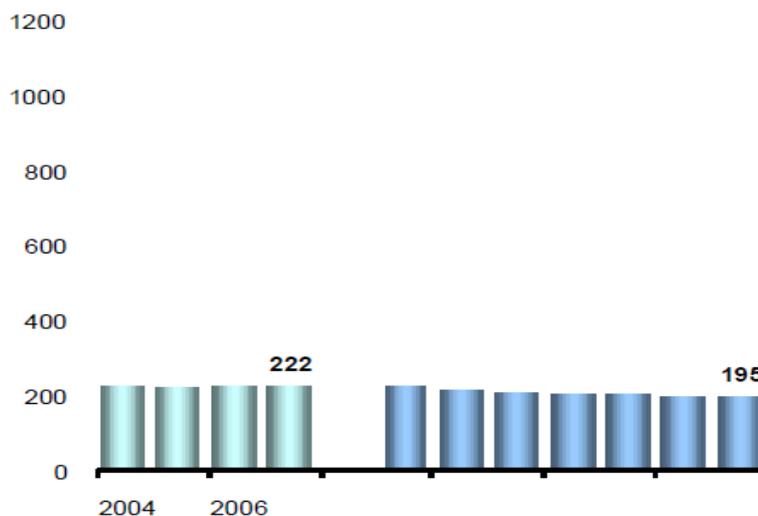
Per quanto riguarda l'industria in senso stretto (che assorbe circa l'8% della manodopera laziale) si sperimenterà una fase di contrazione degli occupati. La variazione media annua stimata è pari -1.8%.

Tale contrazione risulta superiore a quella registrata nel periodo precedente (tra il 2001 e il 2007 si aggirava intorno a una media annua di -0.3%). L'impiego di manodopera nell'industria raggiungerà nel 2014 i 195.000 addetti, circa 27.000 in meno rispetto al 2007.



Occupati - Industria in senso stretto

livello, migliaia



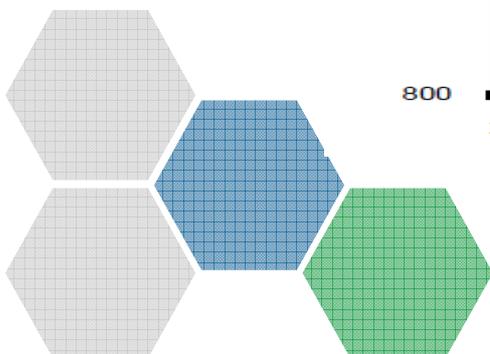
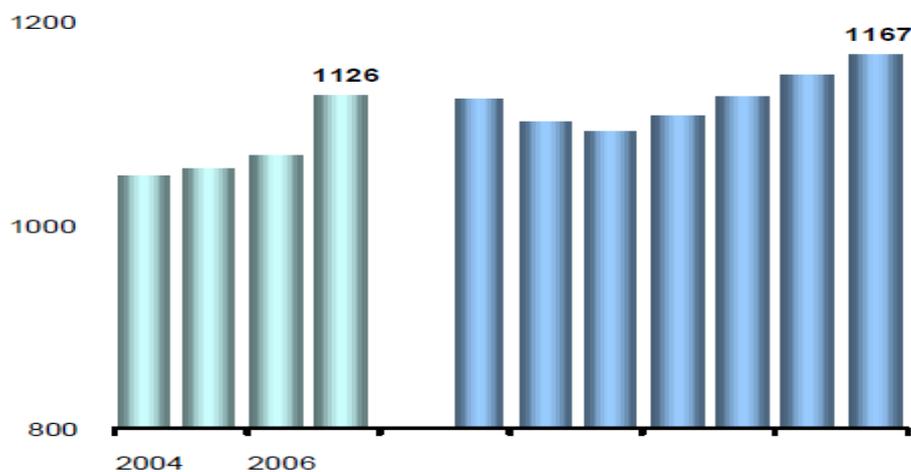
Pertanto gli incrementi occupazionali si concentreranno soprattutto nel settore dei servizi privati che già determinano il 44.4% dell'occupazione regionale (percentuale fra le più elevate tra le regioni italiane) e continuerà a contribuire in modo significativo alla crescita complessiva dell'occupazione del Lazio.

Il tasso di crescita stimato per il periodo 2008-2014 è pari allo 0.5% medio annuo e darà luogo ad un aumento del numero di occupati pari a oltre 40.000 addetti. Tale variazione riflette comunque una decelerazione rispetto alla crescita del 3.3% medio annuo evidenziata nel periodo 2001-2007.

Nel 2014 il livello degli occupati nei servizi privati salirà a 1.167.000.

Occupati - Servizi privati

livello, migliaia



Considerati tali andamenti le dinamiche occupazionali nel Lazio saranno simili a quelle nazionali solo relativamente all'industria in senso stretto. L'andamento ancora positivo previsto nel comparto dei servizi privati determinerà invece una crescita dell'input di lavoro che distinguerà il Lazio dalla dinamica nazionale.

Le dinamiche settoriali

Passando ai dettagli settoriali, nel periodo 2008-2014 i maggiori incrementi occupazionali si concentreranno nei *servizi alle imprese* e, data la vocazione turistica della regione, negli *alberghi e pubblici esercizi*. Più specificamente il settore dei servizi alle imprese, che assorbe una quota importante dell'occupazione regionale (15,5%), esibisce tassi di crescita medi annui pari all'1.8%. Nel 2014 il settore raggiungerà i 446.000 occupati grazie alla creazione di oltre 52.000 nuovi posti di lavoro. Il settore degli alberghi e pubblici esercizi, che assorbe il 5.1% dell'occupazione regionale, mostra tassi di crescita medi annui pari all'1.2%. Nel 2014 il settore raggiungerà i 141.000 posti di lavoro. Per entrambi si tratta comunque di un deciso rallentamento rispetto alla dinamica dell'occupazione registrata tra il 2001 e il 2007.

Similmente alle dinamiche nazionali un contributo negativo viene invece dal settore delle *costruzioni* il cui livello occupazionale scenderà a circa 191.000 occupati per una riduzione di oltre 2.000 unità rispetto ai livelli del 2007. Tale risultato è sicuramente una conseguenza della crisi economica che oltre al settore industriale ha colpito pesantemente anche quello edile.

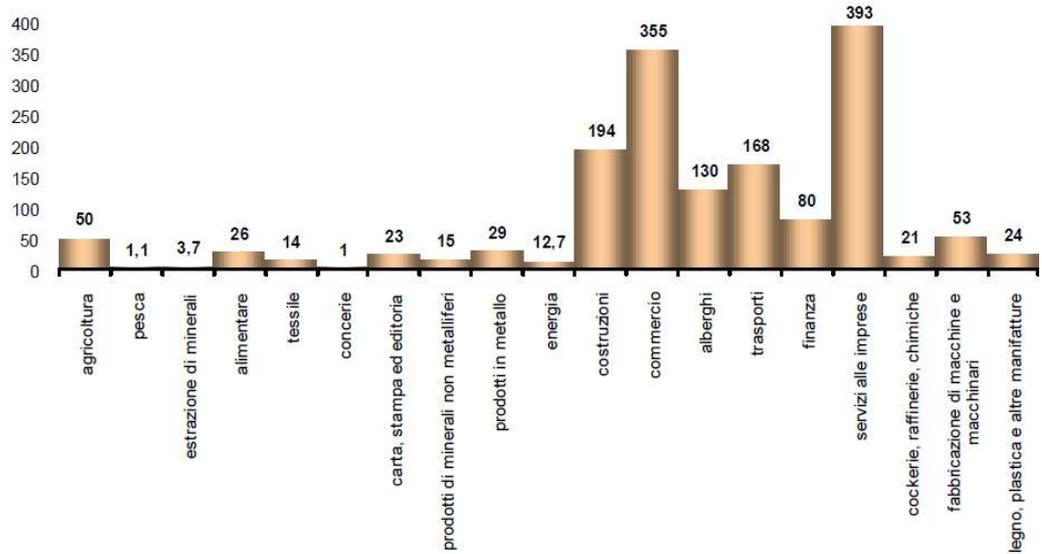
Relativamente all'*industria* tutti i settori evidenzieranno delle perdite nei livelli occupazionali. Il settore della fabbricazione di macchinari, che occupa il 2.1% della forza lavoro, registrerà un calo di oltre 7.000 addetti con una flessione del 2.1% in media all'anno nel periodo di previsione. Il numero di occupati scenderà a 45.700 addetti. L'industria della carta subirà delle perdite consistenti: l'occupazione scenderà del 4.2% medio annuo (con un calo di quasi 6.000 lavoratori) e nel 2014 raggiungerà i 16.700 addetti.

Infine anche il Lazio registra una flessione dei livelli occupazionali nell'agricoltura. Tra il 2008 e il 2014 si registrerà una perdita di occupati del 4.7% in media all'anno, equivalente a 14.400 lavoratori in meno. Il numero di occupati nel settore scenderà nel 2014 a 35.700 unità.

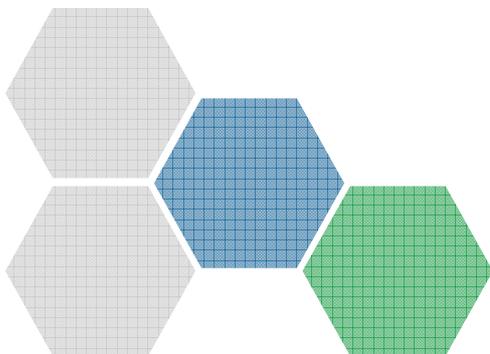
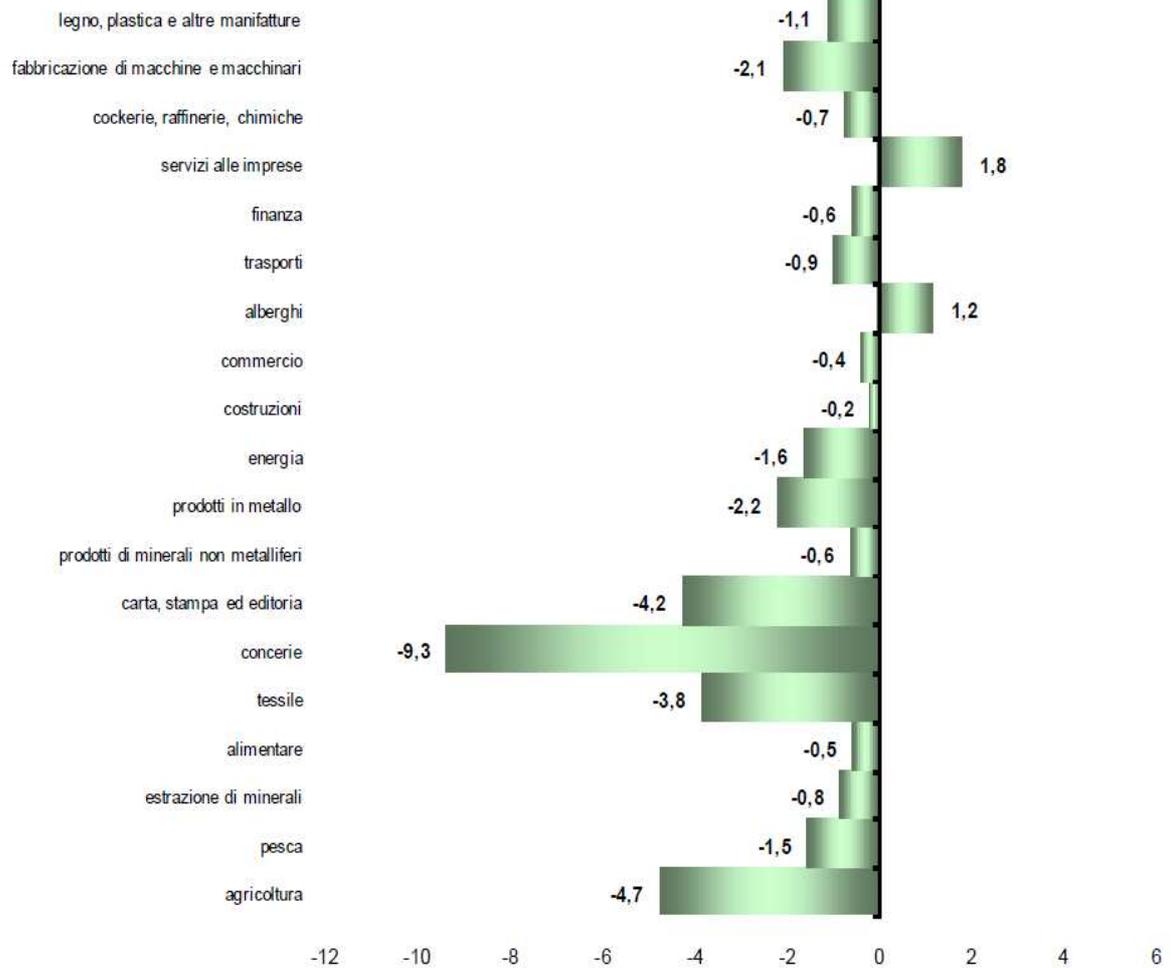
Il livello occupazionale del Lazio al 2007 e le variazioni medie annue previste per il periodo 2008-2014 sono riassunte nei grafici seguenti.

Occupati per settore

livello al 2007, migliaia

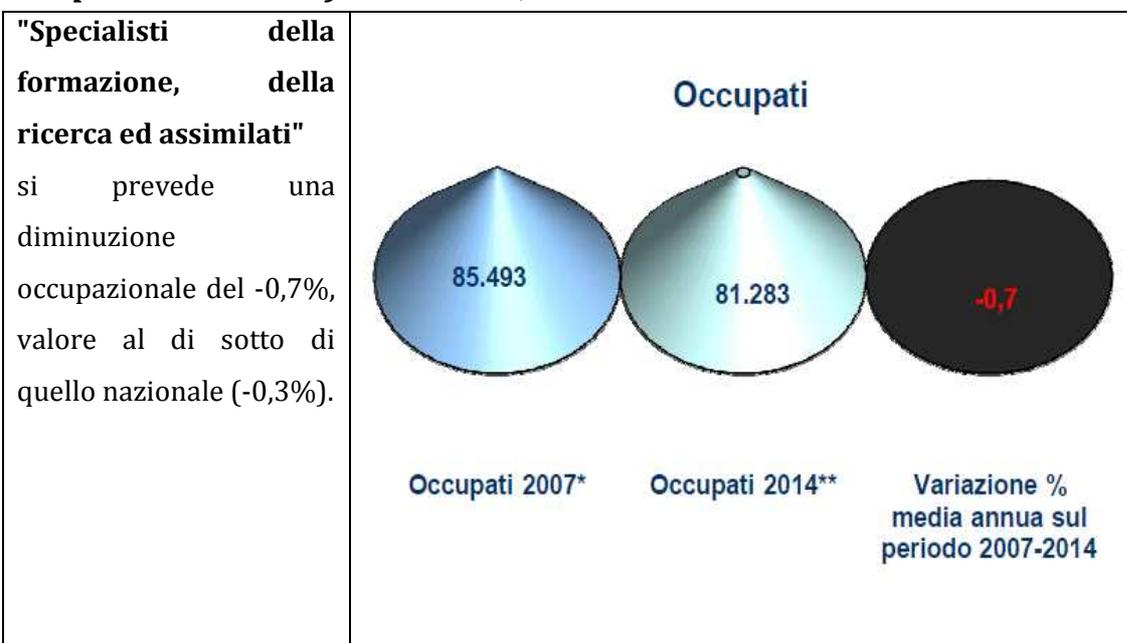


var % medio annue 2008/2014



Previsioni per gruppi professionali³: considerazioni per l'offerta formativa

1. Specialisti della formazione, della ricerca ed assimilati



Si ritiene che nell'area occupazionale "Educazione e Formazione", ma più in generale nell'ambito dei servizi a supporto della crescita del capitale umano e della coesione socio-economica, la domanda di figure professionali specialistiche sarà piuttosto sostenuta. Ad esempio secondo gli ultimi dati ISFOL disponibili nel biennio 2004/2005 sono stati organizzati quasi 75.700 corsi di formazione professionale che sono stati frequentati da oltre 921.000 persone, giovani e adulti (circa il 67% dei corsi riguardava la formazione sul lavoro, il 28% era rivolta ai giovani e a categorie svantaggiate, il 5% a disoccupati). L'area della formazione presenta inoltre ulteriori prospettive di crescita in considerazione del fatto che in Italia - a fronte dell'indicazione U.E. di promuovere maggiormente il cosiddetto "life long learning" - le percentuali di allievi sugli allievi potenziali sono ancora piuttosto basse. In proposito è opportuno evidenziare che la spesa per la formazione è tuttora fortemente sostenuta dal Fondo Sociale Europeo ma oltre a questo vi sono molti altri strumenti, sia a livello centrale che locale, oltre che il sistema dei Fondi Interprofessionali specificamente dedicato alla formazione continua. L'area della formazione, soprattutto il segmento della formazione continua e della

³ Occupati 2007: dati riproporzionati ai valori di Contabilità nazionale; Occupati 2014: previsioni ISFOL-IRS basate sul metodo dei coefficienti fissi.

formazione degli adulti, presenta quindi buone prospettive d'inserimento occupazionale per diverse figure professionali tra cui ovviamente quella del **Progettista di formazione**. Inoltre, rileva ancora l'ISFOL, si sta verificando un rapido e significativo aumento del "tasso di femminilizzazione" della professione tale da far prevedere nel medio periodo un equilibrio di genere e una successiva prevalenza femminile. In sostanza quella del "Progettista di formazione" è una figura professionale non solo in ascesa ma particolarmente "women friendly", sia perché appare indicata per quanti hanno titoli di studio notoriamente a prevalenza femminile (ad es. area umanistica, linguistica, pedagogica, socio-politica, etc.) sia perché si presta ad essere svolto con modalità flessibili e quindi concilianti.

Appare quindi opportuno prevedere percorsi per la formazione di tale figura professionale che dovrà essere caratterizzate dalle seguenti caratteristiche in uscita.

Conoscenze e competenze:

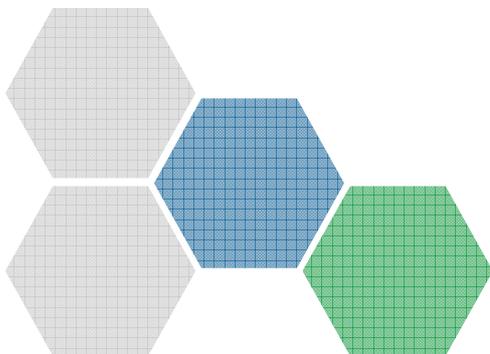
Profonda conoscenza del mondo dell'istruzione e della formazione (in particolare dei segmenti della formazione superiore, continua e permanente) e del mondo del lavoro. In particolare deve sviluppare specifiche conoscenze in relazione alle politiche collegate a tali segmenti, alle principali fonti di finanziamento per la formazione e alle modalità di accesso a tali fonti. Quindi devono acquisire specifiche conoscenze in materia di analisi socio-economica (ad es. analisi territoriali, settoriali, analisi dei fabbisogni formativi e professionali) e ovviamente in materia di progettazione formativa (sia a livello macro che micro). In relazione a quest'ultimo aspetto sarà opportuno garantire un'adeguata formazione al Project Cycle Management, ormai una delle metodologie di progettazione più diffuse a livello europeo ed applicabile sia alla progettazione ex ante di un intervento che alla sua gestione amministrativa e finanziaria. Necessario infine sviluppare la capacità di utilizzare la lingua inglese e gli strumenti informatici e telematici considerando le loro potenzialità sia come strumenti per effettuare ricerche e sviluppare partnership progettuali (ad es. blog e community professionali) che come strumenti per erogare servizi formativi (formazione a distanza; e-learning, etc.).

Compiti

Grazie a tale bagaglio di conoscenze il progettista di formazione è in grado di:

- esaminare un contesto socio-economico o organizzativo, anche in un'ottica di genere, approfondendo in particolare i fabbisogni formativi/occupazionali;
- individuare possibili ambiti d'incontro tra domanda e offerta di lavoro e specifiche

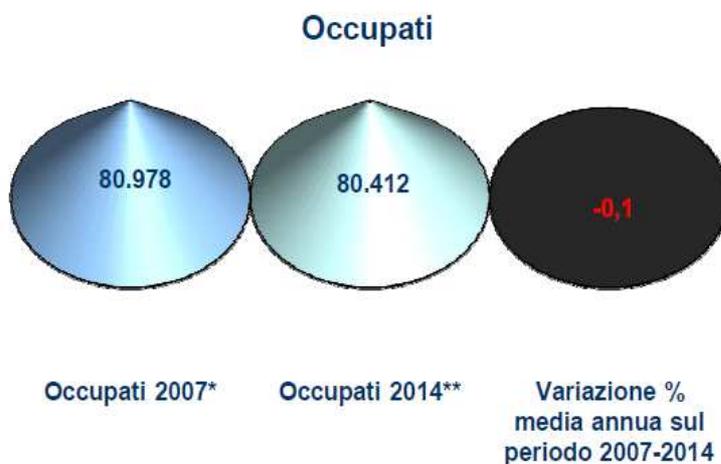
- problematiche d'inserimento professionale;
- ideare possibili soluzioni progettuali e individuare possibili fonti per il loro finanziamento;
 - elaborare proposte progettuali complete (obiettivi generali e specifici; attività; risultati attesi; fonti di verifica; prodotti; assunzioni, rischi e condizioni; tempi e costi) rispettando i vincoli di riferimento (ad es. posti da un avviso pubblico/bando di gara o comunque dal proprio committente);
 - definire progetti esecutivi (ad es. budget; tempistica e calendario di massima; microprogettazione didattica; organizzazione delle risorse umane impegnate nelle diverse fasi del progetto; aspetti organizzativi e logistici; modalità di promozione, animazione e diffusione; impianto di monitoraggio e valutazione; etc.)
 - applicare specifici strumenti e metodologie per monitorare l'efficacia/efficienza in fase d'implementazione del progetto e per valutare gli esiti finali (soprattutto in relazione ai suoi obiettivi formativi e occupazionali).



2. Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone

"Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone"

si prevede una diminuzione occupazionale del -0,1%, valore al di sotto di quello nazionale (0%).



Secondo dati ISTAT aggiornati al 01/01/2010 gli stranieri regolarmente residenti nel Lazio hanno raggiunto 497.940 unità (oltre 565.000 le presenze stimate dal *Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes*). Il loro incremento rispetto al 2009 supera di quasi due punti quello registrato a livello nazionale (10,6% contro 8,8%). Addirittura gli stranieri sono più che raddoppiati rispetto a dieci anni fa allorchè erano circa 195.000. Il Lazio è quindi la seconda regione in Italia per numero di residenti stranieri. In termini relativi presenta un indice di presenza superiore alla media nazionale (8,8 stranieri ogni 100 abitanti contro i 7 dell'Italia nel suo complesso) e da questo punto di vista è settima a livello nazionale. Per quanto riguarda la presenza a livello provinciale l'incidenza più elevata si registra in provincia di Roma (9,8 immigrati ogni 1.000 abitanti), seguita nell'ordine dalle province di Viterbo (8,3), Rieti (6,8), Latina (6,2) e infine Frosinone (4,2). La maggioranza degli stranieri presenti nel Lazio (61,9%) proviene da un paese europeo (158.508 dalla sola Romania, prima comunità in tutte le province laziali) mentre la quota rimanente è così suddivisa: il 17,5% proviene dall'Asia, l'11,1% dall'Africa e il 9,5% dall'America. Complessivamente poco meno della metà degli stranieri proviene da un paese terzo, circa un quarto da paesi europei non membri U.E. (ad es. Albania, Ucraina, Moldavia, Macedonia, etc.) e poco meno di un quarto da un paese extraeuropeo (ad es. Marocco, Tunisia, Cina, India, Sri Lanka, Bangladesh, Filippine, Perù, Ecuador, etc.).

Diverse caratteristiche della presenza straniera in Regione offrono spunti di riflessione in materia di politiche d'integrazione. Ad esempio si registra una certa prevalenza della

componente femminile (53,2%) nonché una bassa età media. In particolare rispetto al secondo elemento si rileva che il 46,2% degli stranieri ha un'età compresa tra 15 e 39 anni e l'indice di vecchiaia registrato tra gli stranieri presenti nel Lazio è dieci volte inferiore rispetto al dato registrato tra gli italiani (15 contro 153,8). Si registra quindi una forte crescita degli alunni stranieri, in particolare nell'Anno Scolastico 2008/09 si è superata quota 61.000 alunni per un'incidenza di 7,4 alunni ogni 100 iscritti (dato che colloca il Lazio all'11° posto a livello nazionale). Inoltre è da sottolineare un contributo sempre più rilevante allo sviluppo del sistema economico regionale. Infatti circa il 10% degli occupati laziali è di origine straniera (oltre 230.000 in termini assoluti), dato superiore alla media nazionale (8,1%) che colloca il Lazio al quarto posto tra le regioni (assieme alla Lombardia). Si evidenzia infine un dato estremamente significativo: nel periodo 2002/08 il tasso di crescita delle province minori supera quello della provincia di Roma: Latina (276%), Rieti (248%), Viterbo (235%), Frosinone (176%) e appunto Roma (157%). Inoltre se nel 2000 solo il 23,5% degli stranieri risiedeva in un comune di provincia nel 2010 tale valore è quasi raddoppiato e oggi il 42,5% vive in provincia e il 57,5% nei capoluoghi. In sostanza la presenza straniera nel Lazio non solo è in forte crescita ma si diffonde in modo sempre più capillare su tutto il territorio.

Le implicazioni di tale fenomeno per il modo della formazione sono numerose, basti pensare ad esempio ai fabbisogni formativi in materia di lingua italiana (recentemente infatti è stato attivato il test di italiano di cui al DM 04/06/2010 per gli stranieri maggiori di 14 anni che intendono richiedere il permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo).

Emerge ovviamente un crescente fabbisogno di personale specializzato nel campo della mediazione interculturale. In tal senso si ritiene opportuno potenziare l'offerta formativa per formare figure professionali destinate ad operare con capacità metodologiche, comparative e di orientamento all'interno di strutture pubbliche o private che forniscono servizi culturali, educativi, sociali, sanitari e giuridici agli immigrati. In tal senso si farà riferimento allo standard regionale previsto dalla DGR 321 del 24/04/2008 che approva appunto il profilo professionale e formativo del **Mediatore Interculturale**.

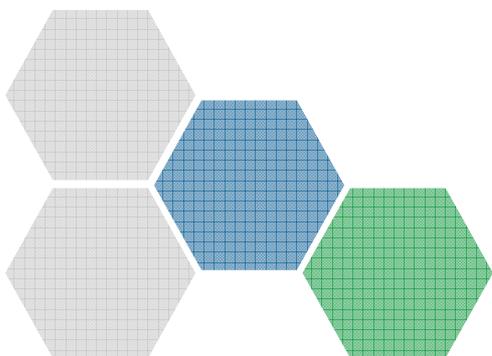
In particolare tal figura svolge attività di mediazione tra i cittadini immigrati e la società locale promuovendo, sostenendo e accompagnando entrambe le parti:

- nella rimozione delle barriere culturali e linguistiche;
- nella promozione sul territorio della cultura dell'accoglienza e dell'integrazione socio economica;

- nella conoscenza e nella pratica dei diritti e dei doveri vigenti in Italia, in particolare nell’accesso e nella fruizione dei servizi pubblici e privati.

Le funzioni base svolte dal Mediatore riguardano:

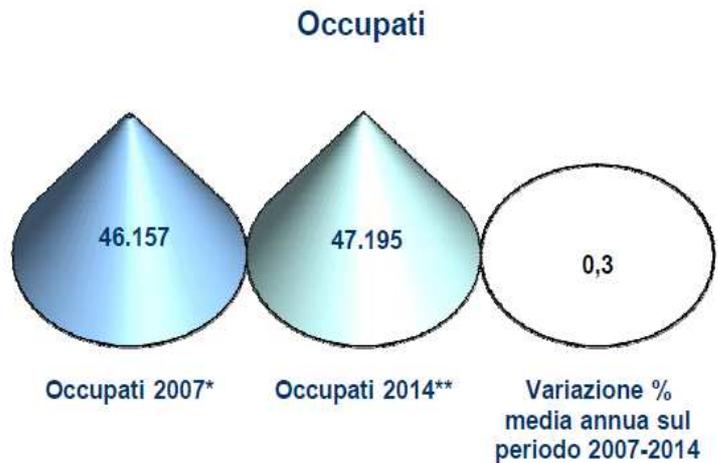
- la funzione di orientamento e di informazione agli utenti;
- la funzione di accoglienza degli utenti nei servizi;
- la funzione di traduzione, interpretariato, mediazione linguistico – culturale e non ultimo l’“accompagnamento” nel percorso di inclusione socio - lavorativa;
- la funzione di sensibilizzazione, promozione e pubblicizzazione relative al servizio specifico in cui viene inserito l’immigrato.



3. Impiegati a contatto diretto con il pubblico

"Impiegati a contatto diretto con il pubblico"

si prevede un incremento occupazionale del 0,3%, valore al di sopra di quello nazionale (0%).



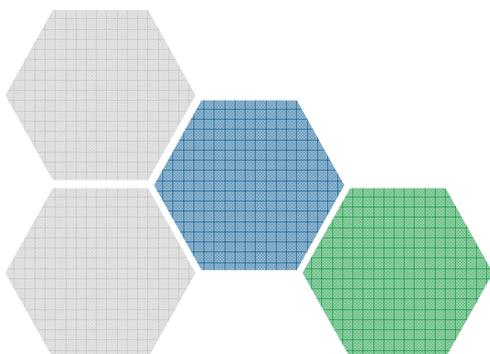
A seguito della recente crisi economica internazionale emerge sempre più forte la necessità per le imprese di poter disporre di una maggiore capacità di posizionamento sul mercato nonché di contatto e presidio del Cliente. In tal senso emerge sempre più la necessità di sviluppare le seguenti funzioni: promozione e marketing operativo; vendita; assistenza alla clientela; azioni di accounting e sviluppo. Tali funzioni spesso, specie nelle PMI, sono gestite quali competenze trasversali ai processi produttivi laddove implicano delle conoscenze e competenze sempre più specifiche.

Più in generale il settore del marketing, della vendita e della commercializzazione nel corso dell'ultimo decennio ha conosciuto, con lo sviluppo della cosiddetta "new economy", una crescita esponenziale che ha comportato un progressivo spostamento dei profili professionali del settore verso aree di competenza legate alle applicazioni telematiche e per il networking. Ad ogni modo lo sviluppo e la diffusione di tali tecnologie ha portato certamente all'introduzione di elementi innovativi ma non ha sostituito le fondamenta del corpus di professionalità che contraddistingue i processi di marketing, commercializzazione, vendita e 'customer management'. In questo senso rimane forte l'esigenza, particolarmente nelle PMI, di poter contare su professionalità in grado di distinguersi per il possesso di competenze specifiche per la gestione di tali processi.

Alla luce di tali considerazioni si ritiene opportuno sviluppare un'offerta formativa per "**Addetto vendite e gestione dei clienti**" vale a dire una figura capace di operare sia a livello centrale (Direzione Commerciale e Marketing) che all'interno di specifiche

divisioni operative (ad es. gestione vendite e customer care). Tra i compiti principali di tale figura:

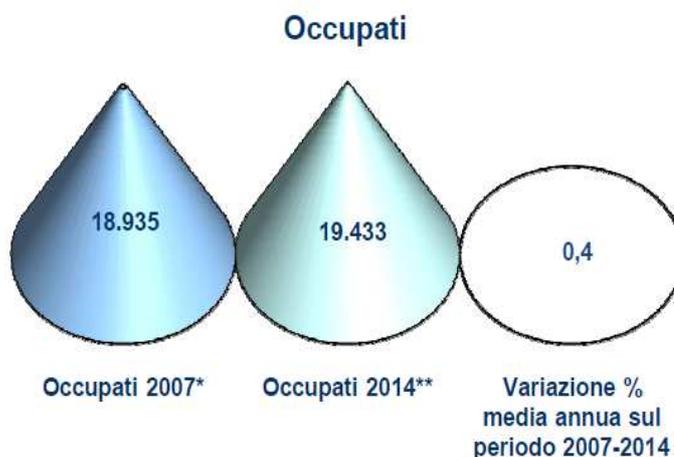
- gestire la relazione con il cliente, attuale e potenziale, scegliendo adeguate strategie di comunicazione / negoziazione;
- collaborare alla definizione/gestione di ricerche di mercato;
- collaborare alla definizione/gestione di piani di marketing;
- attuare politiche di marketing mix;
- collaborare alla scelta dei canali distributivi in funzione della loro efficacia/redditività;
- pianificare, gestire e controllare le vendite in relazione al mercato obiettivo;
- gestire sistemi specifici di monitoraggio, verifica e controllo delle azioni di commercializzazione, vendita e gestione clienti;
- utilizzare strumenti informatici di supporto alla professione in particolare relativamente alle attività di promozione e commercializzazione nonché relativamente alla gestione delle commesse, del portafoglio clienti, del budget assegnatogli.



4. Professioni non qualificate nelle attività gestionali

"Professioni non qualificate nelle attività gestionali"

si prevede un incremento occupazionale del 0,4%, valore al di sopra di quello nazionale (-0,8%).



La necessità di tutelare l'ambiente ha delle implicazioni sempre più importanti per le aziende per cui si ritiene utile prevedere percorsi formativi per **Esperti in certificazione di qualità ambientale**.

Infatti la domanda di tali figure professionali è già piuttosto sostenuta ed è destinata a crescere ulteriormente in considerazione della centralità del principio della sostenibilità ambientale sia nelle politiche di sviluppo del territorio, anche per effetto di impegni assunti a livello internazionale (protocollo di Kyoto) e soprattutto comunitario (Strategia di Lisbona, Strategia di Goteborg, normativa comunitaria specifica in materia ambientale, etc.) che nella cultura collettiva e nei modelli di consumo dominanti (ad. es. protezione dell'ambiente quale valore sempre più percepito dai consumatori e quindi ormai vero e proprio strumento di responsabilità sociale d'impresa e di marketing).

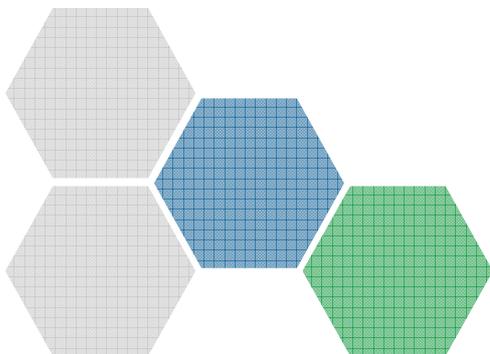
L'esperto in certificazione di qualità ambientale è una figura capace di operare nel campo della salvaguardia e della valorizzazione dell'ambiente occupandosi in particolare di sistemi di gestione e certificazione di qualità ambientale

Più specificamente occorre progettare percorsi incentrati sulla creazione di competenze tecnico-specialistiche tra cui:

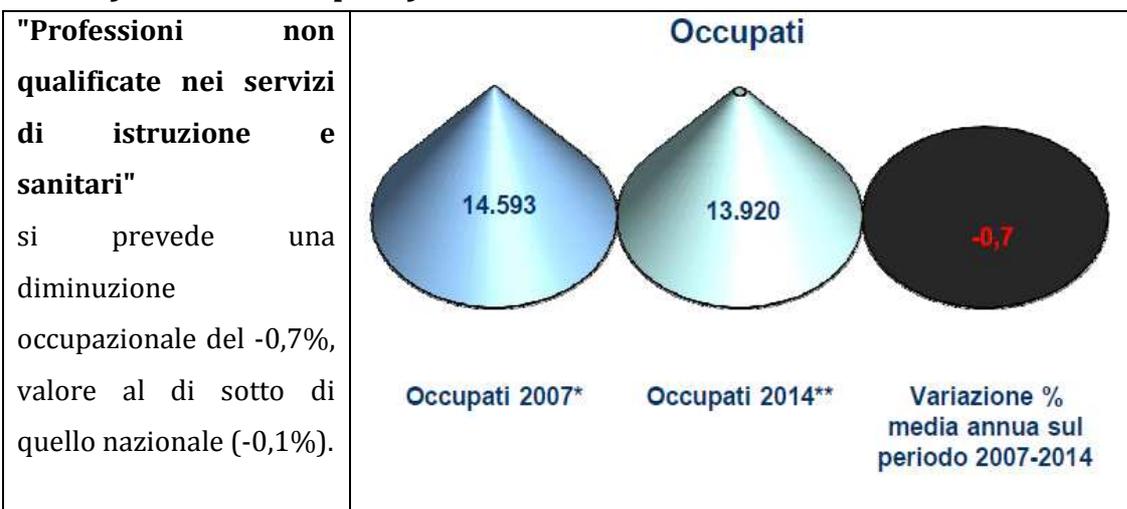
- Normativa e politica di settore (es. normativa internazionale, europea e nazionale, aggiornamenti e tendenze evolutive nelle politiche ambientali);
- Pianificazione ecologica del territorio (es. pianificazione ecologica e ambiente, pianificazione e gestione del territorio, applicazione dei GIS nella pianificazione);
- Sistemi di Gestione Ambientale: ISO 14001 ed EMAS (gestione ambientale,

progettazione di un Sistema di Gestione Ambientale, analisi ambientale, audit, dichiarazione Ambientale);

- Criteri ambientali: l'etichetta Ecolabel;
- Strumenti di sviluppo sostenibile: strumenti per la sostenibilità, politica integrata di prodotto e Green Public Procurement;
- Contabilità ambientale: obbligatorietà e utilità;
- Certificazione energetica e verifica ambientale degli edifici (energetica degli edifici, normativa, certificazione energetica e incentivazioni per il risparmio, recepimento direttiva 2002/91, fonti rinnovabili e edilizia sostenibile).



5. Professioni non qualificate nei servizi di istruzione e sanitari



Secondo dati del Censis in Italia ogni centomila abitanti con più di 65 anni ci sono solo 204 ospiti negli istituti di ricovero e inoltre questi ospiti sono ripartiti con estrema disparità tra Nord (dove sono decisamente più numerosi), Centro e Mezzogiorno. In particolare nel nostro paese circa due milioni di anziani che vivono presso il loro domicilio (quasi il 20% degli over-65) sono disabili e tale percentuale sale al 44,5% per gli over-85. Gran parte dei fabbisogni di assistenza e cura di tali soggetti grava sulla famiglia, storicamente il principale *"care giver"* nell'ambito di un sistema di welfare ancora poco adeguato al problema del progressivo invecchiamento della popolazione. Tuttavia il "familismo", cioè quella tendenza a rispondere ai propri bisogni di cura attraverso la famiglia allargata, terrà sempre meno.

E' in tale contesto che nasce e si sviluppa un nuovo comparto del welfare nostrano, quello del micro welfare delle badanti, che ormai garantisce assistenza a quasi tre milioni di non autosufficienti che nei prossimi cinque anni aumenteranno del 15% per il noto processo d'invecchiamento della popolazione italiana. In particolare secondo dati OCSE l'Italia è il paese con la più alta percentuale di immigrati impiegati nel settore dei servizi domestici di cura. Si tratta di un welfare che se da un lato offre un'alternativa all'istituzionalizzazione delle persone non autosufficienti e sgrava da compiti di cura le famiglie (sempre più prese da problemi economici e professionali) dall'altro è esposto a rischi di sfruttamento e d'inadeguatezza dei servizi di cura. In sostanza i bisogni delle persone anziane e dei disabili non autosufficienti stanno assumendo una dimensione sempre più ampia determinando seri problemi (ad es. socio-sanitari, economici, di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, etc.) per un numero crescente di

nuclei familiari.

Per rispondere a tali problemi occorre intervenire in diversi ambiti e uno dei principali è certamente quello dello sviluppo di adeguate competenze professionali nel campo dell'assistenza familiare. Infatti, come detto, la maggioranza delle persone che operano in tale ambito sono donne immigrate che - per quanto svolgano una funzione sempre più preziosa - spesso sono prive di specifiche competenze professionali nel campo dell'assistenza familiare, hanno una conoscenza molto approssimativa del sistema di riferimento (ad es. servizi sociali e di assistenza territoriali) e a volte faticano anche ad utilizzare la lingua italiana. In sostanza si tratta di un canale tanto importante quanto informale in cui proliferano l'approssimazione, rapporti di lavoro non contrattualizzati ed è difficoltoso lo stesso incrocio domanda/offerta di lavoro, specie quando è necessaria la tempestiva sostituzione di assistenti inadeguate o impossibilitate a proseguire la loro attività.

Il fenomeno è in forte crescita anche nel Lazio e infatti, come rileva il recente Secondo rapporto sui servizi sociali del Lazio (2010), a colmare le lacune dell'offerta pubblica e convenzionata sono chiamate le famiglie o acquistando servizi privati - in particolare il supporto delle badanti (90,1%) - o dando direttamente assistenza ai propri cari (72,7%).

In tale contesto appare necessario incrementare l'offerta formativa per **"Assistente familiare"**. Si tratta di una figura professionale rivolta fundamentalmente a garantire assistenza a persone autosufficienti e non nelle loro necessità primarie favorendone il benessere e l'autonomia all'interno del clima domestico-familiare. Inoltre l'Assistente familiare è in grado di relazionarsi con la rete dei servizi territoriali, pubblici e privati, al fine di assicurare assistenza e garantire opportunità di accesso a tali servizi alle persone non in grado di svolgere in autonomia gli adempimenti connessi.

Tale figura recentemente è stata disciplinata dalla Regione Lazio (*D.G.R. 31.7.2007 n. 609 "Approvazione del profilo professionale e formativo dell'Assistente familiare e definizione della durata dei percorsi formativi per il conseguimento della qualifica professionale e per la certificazione di competenze specifiche"*) pertanto i percorsi formativi da proporre faranno riferimento alle indicazioni fornite dalla citata DGR.

In particolare i corsi devono essere strutturati attorno alle seguenti aree di attività, a cui corrispondono altrettanti moduli didattici:

1. Area della comunicazione e della relazione;
2. Area dei servizi sociali e di assistenza;
3. Area della cura e dell'accompagnamento;

4. Area dell'alimentazione;

5. Area della gestione degli ambienti e della sicurezza.

Secondo le indicazioni regionali il corso ha una durata complessiva di 300 ore, di cui 180 ore in aula e 120 per la fase di tirocinio (40% del totale del percorso formativo) che deve svolgersi presso strutture operanti nell'ambito dei servizi di cura alla persona (prevalentemente cooperative sociali ma anche case di cura, strutture ospedaliere, etc.).

