

RASSEGNA STAMPA Lunedì 7 Gennaio 2013

Sanità e specialisti per l'estero. Il Management resiste alla crisi
ITALIA OGGI

I tecnici e gli infermieri al top
ITALIA OGGI

Il Nordest scommette sulle donne
IL SOLE 24 ORE

Le professioni perdono appeal sui laureati
IL SOLE 24 ORE

Il nodo delle Province passa al futuro Governo
IL SOLE 24 ORE

Parte della Rassegna Stampa allegata è estratta dal sito del Ministero dell'Interno e della Camera dei Deputati

Viaggio di IOlavoro tra i profili professionali che saranno più richiesti nel 2013

Sanità e specialisti per l'estero Il management resiste alla crisi

**Pagine a cura
di DUILIO LUI**

Laumento della disoccupazione sarà uno dei fattori critici del nuovo anno, come accade sempre in coda alle crisi. Ciò non toglie, comunque, che alcune figure professionali manterranno intatto il loro appeal, tanto che su alcuni profili le aziende faranno candidati all'altezza delle aspettative.

I nuovi trend tra le figure manageriali. Da un giro d'orizzonte tra i professionisti della selezione in ambito quadri e manager emerge un nuovo trend per il 2013: rispetto agli ultimi due anni c'è una minore concentrazione su determinate figure manageriali, un fenomeno che può trovare una spiegazione nel necessario turnover dopo una lunga fase di ristrutturazione passata per una serie di esodi agevolati da parte dei profili meglio retribuiti.

Giuseppe Cristoferi, managing partner di Elan International, sottolinea un'area di grande interesse in ambito farmaceutico: «Nonostante le recenti normative indirizzate a diminuire i costi del Servizio sanitario nazionale abbiano portato a una riduzione dei margini delle aziende attive nel settore», spiega il numero uno della società di executive search, «il mercato del lavoro resta molto vivace, per la sostituzione di professionisti che

hanno lasciato, sia di incremento degli organici in alcuni casi». In particolare, l'esperto sottolinea che, a un restrin- gimento degli informatori sul campo e dei capi area, fa fronte un rafforzamento delle strutture composte da specialisti di biotech e orphan drug e di quelle rivolte alle vendite in farmacia.

Una certa vivacità dovrebbe mostrare anche il mondo del largo consumo, dopo le ristrutturazioni degli scorsi anni: Cristoferi segnala un incremento delle ricerche dei direttori di canale (HoReCa, gdo, professional e farmacie in particolare). Queste figure, secondo l'Osservatorio di Elan International, andranno a erodere quanto le aziende risparmieranno togliendo alcune strutture superiori come direttori di vendita nazionali e direttori commerciali. Ben impostata anche la domanda di professionisti specializzati sull'estero, considerato che ormai anche le realtà di piccole e medie dimensioni cercano oltreconfine quegli spazi di crescita resi impossibili in patria dalla crisi dei consumi. In diminuzione, invece, risulta la domanda di posizioni di staff (logistica, amministrazione e controllo, risorse umane) per le quali non si prevede per altro alcun incremento delle retribuzioni nominali.

Il comparto bancario è visto dagli addetti ai lavori come uno dei meno promettenti per il prossimo anno, almeno verranno sostituiti da persone più giovani e tendenzialmente meno costose per le aziende. Elan rileva una domanda sostenuta in alcuni settori specifici della finanza come il private banking, che punta soprattutto su banker senior con portafoglio.

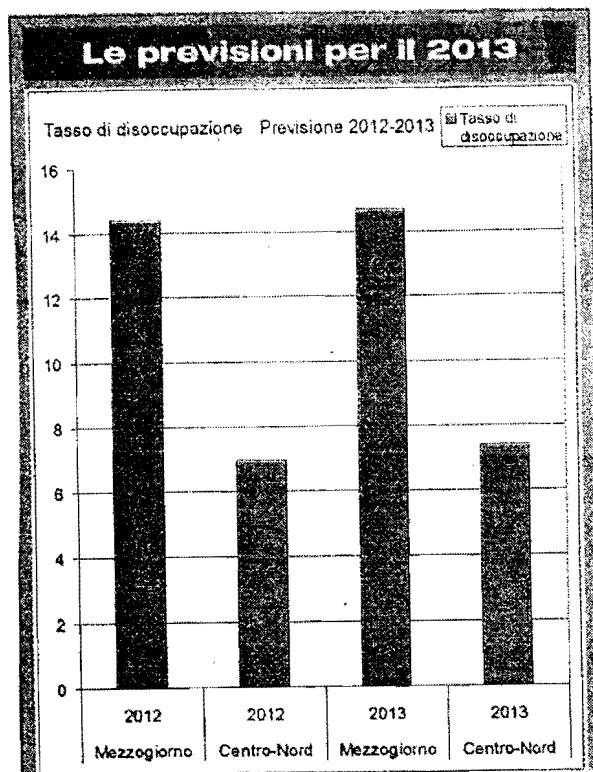
Infine, nell'area industrial

sul fronte dei saldi tra entrate e uscite. La crisi finanziaria, infatti, sta spingendo gli istituti di credito a ridurre sensibilmente i costi del personale e i piani industriali già approvati prevedono esuberi entro il 2005 per circa 20 mila unità. Ciò non toglie che in alcuni casi i profili in uscita

c'è una situazione di stasi, con qualche eccezione legata a direttori e quadri nelle aree vendite e marketing, con competenze più di business development, che tecniche. Tengono, inoltre, le ricerche di responsabili acquisti e controller.

Meno riserve verso chi è rimasto senza lavoro. Spesso i candidati a posizioni manageriali che arrivano da un periodo continuato di disoccupazione lamentano la scarsa considerazione nei loro confronti da parte dei selezionatori, evidentemente diffidenti sulle cause che li hanno portati alla momenta-

nea uscita dal mondo del lavoro. Anche se lo scenario sta in parte cambiando: con la crescita della disoccupazione c'è una maggiore consapevolezza che molti professionisti capaci sono rimasti senza lavoro per cause estranee alla propria volontà/capacità. «Gli head hunter generalmente non hanno atteggiamenti prevenuti, ma spesso era il cliente che in passato percepiva un lavoro fatto male se in short list trovava più di un candidato senza un lavoro attuale», osserva Luisa Bagnoli, amministratore delegato di Beyond International. «E quando lo intervistava, il feedback era sempre sospettoso sul fatto che avesse perso il lavoro, anche se aveva chiuso l'azienda. Oggi dopo quattro anni di crisi, si accetta che possa accadere anche ai migliori».



I tecnici e gli infermieri al top

Tecnici e infermieri cercasi disperatamente. Giovani, ma non necessariamente. E soprattutto flessibili, in modo da sapersi adattare a un mercato in continuo cambiamento. Sono le indicazioni che arrivano alle società di ricerca e selezione del personale dalle aziende.

Gli infermieri non perdono appeal. Nonostante la chiusura di molti centri di cura in seguito ai tagli statali sulla sanità gli infermieri restano ai primi posti tra le figure più ricercate sul mercato. Openjobmetis indica questi professionisti tra i «most wanted» del mercato del lavoro, tanto che la tendenza a ricercarli all'estero è ormai consolidata, specie in Romania, la cui lingua di base neolatina favorisce il facile apprendimento dell'italiano. Nel 2013, spiega l'ad Rosario Rasizza, Openjobmetis prevede di gestire «una richiesta di 120 figure professionali, un numero corposo, quindi, che conferma l'orientamento delle aziende ospedaliere (pubbliche e private) a rivolgersi sempre di più alle agenzie per il lavoro per il loro repertorio».

Molto sostenuta è anche la richiesta di sales assistant nel lusso, settore che sta resistendo alla crisi grazie alla forza dell'export. Openjobmetis indica il profilo tipo in un lavora-

tore con un'esperienza almeno triennale, anche over 35, e multilingue: oltre all'ottimo inglese, anche russo e cinese, e un background scolastico in linea con l'elevata conoscenza delle lingue. Il sales assistant del settore lusso ha notevoli capacità relazionali e di accoglienza verso i clienti e una conoscenza estremamente accurata del prodotto. Completano le skills fondamentali, la flessibilità massima prevista dal lavoro su turni e nei weekend e doti di standing particolarmente elevate.

Il boom del digitale. Uno dei limiti principali del mercato del lavoro italiano è costituito dalla lentezza con cui si sviluppano le carriere: spesso per arrivare alle posizioni di vertice occorre attendere oltre i 40 anni. Con la conseguenza che molti lavoratori di talento vengono frustrati nelle loro ambizioni e le stesse aziende spesso si trovano a pagare un deficit di competitività. Tra i pochi settori che sfuggono a questo trend c'è l'area del digitale, che per ragioni strutturali (chi è nato sui Pc ha competenze avanzate già in età giovanile) si apre più facilmente ai giovani. Del resto Bagnoli vede nel boom dei social media e dell'e-commerce una delle più promettenti sul fronte occupazionale. «Parallelamente emerge la

consonanza ancora in crescita nel digitale. «Nell'ambito It, le figure professionali più richieste sono il web developer e il web designer», spiega. «Questi professionisti hanno un ruolo complementare all'interno dell'azienda, in quanto il primo si occupa della programmazione, mentre il secondo cura la grafica del sito o delle pagine social aziendali». Le competenze richieste per il web developer spaziano in molti ambiti della programmazione, dalla conoscenza di Html (e Xhtml) e Css ai linguaggi server-side, come Php, Asp.Net o Java. Il web designer, invece, ha spesso il compito di ottimizzare i motori di ricerca e deve possedere spiccate doti creative e grafiche.

In ambito sales Giorgetti vede ben impostata la ricerca di e-commerce manager, grazie alla diffusione dei nuovi canali di comunicazione online, una figura che sta sostituendo il commerciale tradizionale nelle aziende votate all'innovazione. «Venne ricercato un professionista estremamente versatile, in quanto deve possedere ottime conoscenze digital e marketing e saper effettuare accurate analisi di mercato. In particolare, questa figura ha la responsabilità di definire e sviluppare strategie di vendita e di marketing attraverso il canale on line,

nonché migliorare il sito dell'azienda con l'obiettivo di massimizzare la vendita di prodotti e servizi». E' infine legato al settore della moda e del lusso lo store manager. «Una figura che richiede una profonda esperienza nel settore di riferimento (abbigliamento, lusso, pelletteria e gioielleria), un'ottima conoscenza dell'inglese e forti doti organizzative, nonché di analisi dei piani economici per puntare ai risultati», conclude Giorgetti.

Simili le indicazioni che arrivano da Alessandro Ragusco, general manager di Hivejobs (start up di recruiting online), che mette in cima alle richieste gli sviluppatori di app per dispositivi mobile «e in generale chi lavora sulle infrastrutture mobile», spiega. «Il candidato dovrà avere conoscenze tecniche adeguate delle principali piattaforme: iOS di Apple, Android e l'emergente Windows Mobile. Oltre alle conoscenze tecniche, sono importanti competenze legate alla usability e alle tematiche di user interface e user interaction». Altre due figure dinamiche sono l'analista funzionale, «uno sviluppatore esperto che ha il compito di capire il problema del cliente e trasmettere le informazioni agli sviluppatori», e l'esperto di advertising online, «che ha competenze tecniche di web design e search engine optimization».

necessità di sviluppare nuovi prodotti per erodere quote di mercato ai competitor, quindi assisteremo a molte richieste di figure tecniche di product development/research», spiega. «Infine per evitare

giacenze, e quindi capitali fermi a magazzino, tutto il ciclo dell'approvvigionamento sarà strategico per le organizzazioni: demand planner e supply chain manager saranno importanti per garantire servizi eccellenti al cliente senza determinare stocaggi superflui».

Caccia agli sviluppatori web. Dello stesso avviso è Stefano Giorgetti, amministratore delegato di Kelly Services Italia, che vede as-

Gender gap. Lavoro, istruzione, benessere economico, politiche di conciliazione: le aree dove il Sud è più in ritardo

Il Nordest scommette sulle donne

Trentino e Friuli in testa tra le regioni che valorizzano il potenziale femminile

Lavoro

Francesca Barbieri

La palma d'oro va al Trentino-Alto Adige. A seguire, sul podio, Friuli-Venezia Giulia e Marche. Il potenziale femminile trova valore sulla "via d'Oriente". Regioni in cui le donne lavorano di più e realizzano il giusto mix tra famiglia e ufficio: a Trento e Bolzano, per esempio, il 39% delle lavoratrici è part-time e per gli uomini non è tabù stare in congedo per accudire un figlio. Capacità in larga parte inespressa, invece, al Sud: la Campania evidenzia le maggiori criticità, a causa degli scarsissimi aiuti alle madri (solo il 2,7% dei bambini entra all'asilo), che affossano l'occupazione rosa al 27 per cento.

A tracciare la cartina dell'Italia del potenziale femminile è il centro studi Red-Sintesi, che ha messo sotto la lente 4 aree tematiche - mercato del lavoro, benessere economico, istruzione, politiche di conciliazione - miscelando una ventina di indicatori, dal tasso di occupazione alla percentuale di laureate, fino all'indice di povertà economica.

Il risultato rispecchia in maniera evidente la frattura Nord-Sud: nel ranking finale, dove le Regioni sono riposizionate rispetto al valore Italia pari a 100, la prima area del Mezzogiorno, l'Abruzzo, è ottava, seguita dal Molise, mentre le altre sono sul fondo della classifica (tra la Sardegna, l'Esima, e la Campania, ultima, si collocano Basilicata, Puglia, Calabria e Sicilia).

A destra è sulla pista orizzontale che le donne trovano migliori punzeggi, soprattutto negli indicatori legati al benessere economico: Marche, Emilia-Romagna e Veneto scalano la classifica grazie a redditi elevati, una buona propensione al risparmio e un basso numero di donne povere.

Spostando poi il focus sui singoli indicatori esaminati da Red-Sintesi, ci sono alcune aree in cui il Sud fa eccezione rispetto al trend generale: è il caso dell'accesso a professioni a elevata specializzazione, dove nelle prime posizioni si trovano Campania, Sicilia, Molise e Calabria. «Questo perché - dice Catia Ventura, ricercatrice di Red-Sintesi - mentre nel Nord si ha una maggiore partecipazione femminile a tutti i livelli, nel Sud le donne subiscono una forte selezione, che porta solo le più istruite ad avere reali possibilità d'inserimento».

Certe zone del Mezzogiorno si riscattano anche sul fronte istruzione: grazie a elevate percentuali di iscritte alla scuola superiore, a tassi di abbandono modesti e a un buon coinvolgimento delle disoccupate nei corsi di formazione, le migliori performance arrivano da Abruzzo, Molise e Basilicata.

A contendere, infine, il primato di buona conciliazione tra lavoro e famiglia al Trentino-Alto Adige, troviamo a sorpresa la Sardegna. In questa Regione la quota di lavoratrici part-time è allineata alla media nazionale (intorno al 31%), ma le altre variabili vanno decisamente meglio. Il 17% dei congedi di parentali dei dipendenti riguarda i papà (rispetto al 10,8%) e solo il 10% delle donne non attive per motivi di cura dichiara di non cercare lavoro per mancanza di servizi.

Il ranking

La classifica regionale dove si esprime il maggior potenziale delle donne

Pos.	Regioni	Indic. finale	Pos.	Regioni	Indic. finale
1	Trentino A. A.	135,6	11	Umbria	116,9
2	Friuli V. G.	131,3	12	Lombardia	116,2
3	Marche	128,0	13	Piemonte	107,8
4	Toscana	127,9	14	Veneto	106,9
5	Emilia R.	126,0	15	Sardegna	101,9
6	Liguria	125,6	16	Basilicata	78,7
7	Lazio	124,1	17	Puglia	61,1
8	Abruzzo	123,5	18	Calabria	58,9
9	Molise	119,9	19	Sicilia	55,5
10	Valle d'Aosta	119,6	20	Campania	41,3

Nota metodologica:
L'indice finale è dato da una media pesata di ogni area, il tutto riproporzionato rispetto al valore Italia posto pari a 100. 4 aree tematiche: mercato del lavoro, peso 0,26; benessere economico, peso 0,27; Istruzione, peso 0,23; Conciliazione famiglia/lavoro, peso 0,24. È stato utilizzato un metodo multicriterio basato sulla costruzione di una funzione di utilità per ogni variabile, attribuendo un punteggio 0 alla regione con il valore peggiore e 1 alla regione con il valore migliore. Il resto della funzione è stato costruito attraverso una funzione di regressione.

Fonte: elaborazioni Red-Sintesi su fonti varie

I RECORD

61,5%

Occupazione record in Emilia L'Emilia Romagna è la regione che registra il più alto tasso di occupazione femminile: 61,5% rispetto a una media nazionale del 47,1 per cento

15,3%

Poche Neet in Trentino Alto Adige
Le giovani donne tra i 15 e i 29 anni, che non studiano, non hanno un impiego né cercano un'occupazione sono il 25% a livello nazionale, percentuale che scende al 15,3% in Trentino Alto Adige

29,9%

Imprenditrici in Molise
Il più alto livello di imprenditorialità femminile si registra nel Molise, dove il rapporto tra imprese "rosa" e il totale delle aziende sfiora il 30% (23,5% la media nazionale)

40,8%

Alti profili in Campania
Il peso delle occupate in ambito di imprenditoria, alta dirigenza, professioni intellettuali, scientifiche e tecniche sulle occupate totali è a livelli record in Campania

31,8%

Capofamiglia donne nelle Marche
Il rapporto tra risparmi e reddito familiare dei nuclei con capofamiglia donna è più alto nelle Marche: 30,8% rispetto a una media Italia del 20,1%

0,9%

Indice di povertà in Valle d'Aosta
È sotto l'1% la percentuale di donne al di sotto della soglia di povertà in Valle d'Aosta, si tratta del valore più basso in Italia, mentre all'opposto si trovano Basilicata e Campania (oltre il 35 per cento)

31,9%

Laureate record nel Lazio
Le donne tra i 30 e i 34 anni con titolo di studio universitario sono al top nel Lazio (31,9%), rispetto al 24,2% dell'Italia; la percentuale più bassa si registra in Campania (14,6 per cento)

26,8%

Congedi ai papà in Sicilia
Utilizzo record dei congedi parentali da parte dei lavoratori padri in Sicilia, dove la percentuale di beneficiari maschi è oltre un quarto del totale. La media italiana è al 10,8 per cento

Nuove regole al debutto

Le norme per favorire la conciliazione fra vita e lavoro in vigore dal 2013

CONGEDI A ORE

 Da inizio anno i congedi parentali - che spettano a tutti i dipendenti del settore pubblico e privato, che siano genitori naturali, adottivi o affidatari per un periodo massimo di **10 mesi** tra i due genitori - potranno essere utilizzati ad ore. È necessario, però, che i contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscano la regolamentazione e i criteri di calcolo della base oraria. Nella comunicazione che il lavoratore deve inoltrare al datore di lavoro almeno **15 giorni prima** dell'assegnazione, vanno indicati l'inizio e la fine del congedo. Per il congedo parentale spetta al genitore che ne fa richiesta il **30% della retribuzione** percepita. Il congedo può essere chiesto fino ai **3 anni del bambino**.

VOUCHER BABY SITTER

 La Riforma del lavoro ha introdotto, in via sperimentale per quest'anno, **il 2014 e il 2015**, la possibilità di concedere alla madre lavoratrice - al termine del congedo obbligatorio, per gli **11 mesi** successivi e in alternativa al congedo parentale - voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting. L'importo è di **300 euro al mese**, per un periodo massimo di **6 mesi**. Il contributo, secondo quanto fissato dal decreto interministeriale Lavoro/Economia firmato il **22 dicembre**, sarà erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro, mentre in caso di fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi accreditati sarà pagata direttamente la struttura precelta. Le richieste vanno presentate online, in un click day fissato dall'Inps, con risorse assegnate in base all'Isee.

CONGEDO AI PAPÀ

 Per il padre lavoratore previsto un giorno obbligatorio di permesso entro **cinque mesi** dalla nascita del figlio. Altri due giorni facoltativi possono essere richiesti nel periodo di astensione obbligatoria della madre lavoratrice. Questi congedi non possono essere frutti a ore. Al padre spetta il **100% del salario**. Il lavoratore è obbligato a comunicare almeno **15 giorni prima** al datore di lavoro quali saranno i giorni di astensione. La misura ha carattere sperimentale per il triennio **2013-2015**. Le nuove regole di sostegno alla genitorialità (congedo ai padri e voucher baby sitter) sono rese operative dal decreto interministeriale firmato il **22 dicembre** scorso nel limite delle risorse stanziate dalla legge, pari a **78 milioni** l'anno.

PERMESSI PER MALATTIA

 È stata semplificata la gestione operativa dei certificati medici per l'assenza del lavoratore a causa della malattia del figlio (**DL 179/12**), che dovrà essere inviata per via telematica all'Inps direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale che ha in cura il figlio, per potersene inviata ai datori di lavoro e all'indirizzo di posta elettronica del lavoratore o della lavoratrice che ne facciano richiesta (per la piena operatività atteso un Dpcm entro il **30 giugno 2013**). I congedi per la malattia del bambino spettano alla madre o, in alternativa, al padre **nei primi tre anni** di vita del bambino senza limiti di tempo. Si possono, invece, chiedere solo **5 giorni lavorativi** l'anno, per ciascun genitore, se il bambino ha tra **4 e 8 anni**.

Giovani e lavoro

L'ACCESSO AGLI ALBI

Guadagni

Le flessioni maggiori per commercialisti, architetti, odontoiatri, ingegneri e psicologi

Isole felici

Tra le diverse categorie registrano una crescita solo i biologi e i veterinari

Le professioni perdono appeal sui laureati

Prosegue il calo di nuovi abilitati: -7,5% nel 2011 e oltre il 20% considerando gli ultimi cinque anni

PAGINA A CURA DI
Barbara Bisazza

Per i giovani la via della libera professione è sempre meno appetibile.

La conclusione sembra emergere dall'ultima fotografia scattata dal Miur sui risultati degli esami di abilitazione svoltisi nel 2011 (il ministero quest'anno ha elaborato i dati con sei mesi di anticipo e *Il Sole 24 Ore* li pubblica in anteprima). Il totale dei nuovi professionisti censiti dal Miur è di poco superiore alle 40 mila unità: a questi vanno aggiunti circa 15 mila avvocati (la stima è del Consiglio nazionale forense), oltre un migliaio di consulenti del lavoro (1.348 nel 2010, ultimo dato disponibile) e i notai. In tutto, oltre 56 mila nuovi abilitati all'esercizio della professione.

La tendenza rispetto agli anni precedenti è però di un consistente calo, salvo poche eccezioni. Per il complesso delle categorie analizzate dall'Ufficio di statistica del Miur, il confronto con il 2010 mostra una contrazione del 7,5%, ma se si guarda indietro fino ai numeri del 2007, il calo arriva al 21,6 per cento: in pratica, a fronte di cinque nuovi abilitati nel 2007, nel 2011 ce ne sono stati quattro. Gli scarti maggiori nelle categorie numericamente più consistenti riguardano commercialisti, architetti, odontoiatri, ingegneri, psicologi (si veda la grafica). Naturalmente i dati medi e riferiti agli estremi di un arco temporale di qualche anno vanno presi con le dovute precauzioni: per molte categorie, tra cui architetti e commercialisti, il calo più vistoso si è avuto nel 2008; a volte l'andamento nel periodo è stato altalenante; alcune categorie, come i biologi, sono in controtendenza.

Rimane, però, il dato di fondo: l'esame di Stato viene superato da un numero decrescente di laureati. E non perché gli esami siano diventati più selettivi: i tassi di successo, infatti, non si discostano di molto da un anno

all'altro. Ci sono meno abilitati perché ci sono meno candidati, ovvero meno laureati che intendono percorrere questa strada.

Nel dettaglio

Il calo dei laureati in ingegneria che affrontano l'esame di abilitazione (-15,2% rispetto al 2007) ha una spiegazione particolare. «Fino al 2006 l'albo era unico - spiega Massimiliano Pittau, direttore del Centro studi del Consiglio nazionale degli ingegneri (Cni) - e circa l'85% dei laureati si abilitava; le cose sono cambiate con la ripartizione in tre settori - civile, dell'informazione, industriale - per cui ogni laureato può iscriversi esclusivamente al suo settore di appartenenza; gli ingegneri informatici, che rappresentano circa il 40% dei laureati in ingegneria, sono meno motivati ad affrontare l'esame di Stato, perché le competenze loro riservate sono poche. Nel 2011 solo il 56,3% dei laureati si è abilitato, ma, per quanto riguarda il successivo passo dell'iscrizione effettiva all'albo, registriamo tassi di crescita del 4 per cento».

Per gli architetti, la tendenza al calo degli iscritti ai consigli provinciali è confermata dal presidente del Cnappc, Leopoldo Freyrie: «Dopo vent'anni di crescita, c'è stato un periodo di stabilizzazione, a cui è seguito un calo, che ci aspettiamo continui. Non solo diminuiscono i nuovi iscritti, ma registriamo anche delle cancellazioni, nell'ordine dell'1%, per un calo complessivo del 4 per cento nel 2011. La responsabilità è della crisi economica, particolarmente grave per il settore edile e immobiliare, insieme alla stretta nelle committenze da parte della pubblica amministrazione. Se prima un laureato poteva affrontare la fatica, anche economica, di sostenere l'esame di abilitazione, che è gestito dalle università, ormai pensa due volte, perché non vede prospettive per la libera professione. Non dimentichiamo, pe-

rò - conclude il presidente - che i laureati in architettura possono avere anche molti altri sbocchi lavorativi: su 150 mila architetti, circa 90 mila sono liberi professionisti, mentre 60 mila sono dipendenti».

Gli iscritti all'albo degli avvocati sono circa 230 mila. Secondo stime del Consiglio nazionale forense, l'esame viene affrontato da circa il 20% dei laureati e, su circa 30 mila iscritti agli esami di abilitazione 2011 (le procedure sono ancora in corso), ne risulteranno idonei circa 15 mila, in maggioranza donne.

La prospettiva

Il calo degli iscritti agli esami di abilitazione può essere letto come progressiva rinuncia "apriori" alla libera professione, visto che per il lavoro dipendente l'abilitazione non è necessaria. Ma conta anche la fiducia negli Ordini, a cui sono iscritti 2,1 milioni di professionisti. «Chi si iscrive a un ordine professionale - osserva Domenico De Masi, docente di Sociologia delle professioni all'Università "La sapienza" di Roma - cerca protezione, rispetto per esempio a ipotesi di nuove normative che potrebbero penalizzare la sua attività professionale, poiché l'organismo di rappresentanza può avere voce in capitolo nelle consultazioni a livello governativo; e cerca formazione, aggiornamento professionale. Inoltre, sarebbe importante che un Ordine offrisse ricerca, proiezioni statistiche e studi sui fabbisogni del futuro, per orientare la formazione permanente e favorire l'incontro tra domanda e offerta». Resta da vedere se la riforma delle professioni (Dpr 137/12) entrata in vigore lo scorso agosto, ma per la quale si attendono ancora alcuni regolamenti attuativi, potrà invertire almeno in parte la rotta e, soprattutto, migliorare le prospettive per i giovani professionisti che, mai come in questi anni di crisi economica e forte precariato, fanno fatica a vivere del proprio lavoro.

L'esame

I risultati degli esami di abilitazione all'esercizio della professione (lauree magistrali), per le principali categorie, nel 2011 e confronto con il 2010 e con il 2009.

AGRONOMI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	758	-1	-36,3
Percentuale successo	70,3	70,1	69,7
Abilitati di cui:	533	-0,6	-35,8
MASCHI	386	390	350
FEMMINE	147	146	280

ARCHITETTI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	8.338	-9	-19,9
Percentuale successo	49,0	47,0	56,5
Abilitati di cui:	4.105	-4,7	-30,2
MASCHI	1.816	1.826	2.493
FEMMINE	2.299	2.337	3.033

ASSISTENTI SOCIALI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	2.304	-10,4	-6,0
Percentuale successo	68,0	71,9	66,5
Abilitati di cui:	1.558	-15,6	-4,5
MASCHI	1.124	1.124	1.295
FEMMINE	434	170	329

BIOLOGI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	3.542	8,3	29,9
Percentuale successo	88,2	85,9	95,1
Abilitati di cui:	3.123	11,2	20,4
MASCHI	644	649	635
FEMMINE	2.479	2.159	1.961

CHIMICI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	499	-0,2	-1,0
Percentuale successo	81,2	86,8	90,3
Abilitati di cui:	405	-6,7	-11,0
MASCHI	217	206	225
FEMMINE	186	228	250

CONSULENTI DEL LAVORO

	2010	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	3.964	-16,0	-4,0
Percentuale successo	34,0	37,0	28,0
Abilitati di cui:	1.348	-29,0	13,0
MASCHI	723	610	248
FEMMINE	626	149	202

COMMERCIALISTI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	6.464	-17,2	-37,8
Percentuale successo	44,8	45,8	50,0
Abilitati di cui:	2.897	-19,0	-44,2
MASCHI	1.557	1.943	2.860
FEMMINE	1.340	1.635	2.335

FARMACISTI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	4.140	-1,8	-3,8
Percentuale successo	96,0	95,6	97,0
Abilitati di cui:	3.973	-1,4	-4,9
MASCHI	1.162	1.088	1.233
FEMMINE	2.811	2.942	2.945

GEOLOGI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	586	-7,1	-28,2
Percentuale successo	55,8	57,5	42,5
Abilitati di cui:	327	-9,9	-5,8
MASCHI	218	243	226
FEMMINE	109	120	121

INGEGNERI*

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	12.297	-3,9	-15,2
Percentuale successo	83,9	84,2	88,9
Abilitati di cui:	10.319	-4,2	-20,0
MASCHI	7.490	7.987	9.811
FEMMINE	2.829	2.785	3.080

MEDICI CHIRURGI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	6.644	-5,8	-7,0
Percentuale successo	97,9	95,9	94,9
Abilitati di cui:	6.508	-3,8	-4,0
MASCHI	2.470	2.525	2.522
FEMMINE	4.038	4.241	4.258

ODONTOIATRI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	833	-15,3	-26,1
Percentuale successo	97,1	99,8	96,2
Abilitati di cui:	809	-17,5	-25,4
MASCHI	488	571	621
FEMMINE	321	410	463

PSICOLOGI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	5.682	-10,7	-33,0
Percentuale successo	65,1	80,4	82,8
Abilitati di cui:	3.697	-27,8	-47,3
MASCHI	512	737	1.082
FEMMINE	3.185	4.382	5.837

VETERINARI

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	1.028	5,8	-10,1
Percentuale successo	95,5	98,4	99,4
Abilitati di cui:	982	2,6	-13,6
MASCHI	311	311	400
FEMMINE	671	646	736

TOTALE ABILITATI**

	2011	Var. % a 1 anno	Var. % a 5 anni
Candidati	54.556	-6,6	-18,5
Percentuale successo	73,6	74,3	76,6
Abilitati di cui:	40.181	-7,5	-21,6
MASCHI	17.699	18.953	23.779
FEMMINE	22.482	24.481	27.476

Nota: i dati sui consulenti del lavoro sono riferiti al 2010; *Include: Ingegneri; Ingegneri civili e ambientali; dell'informazione, industriali; **Sono comprese tutte le professioni, tranne avvocati, notai e consulenti del lavoro

Fonte: elaborazione del Sole 24 ORE su dati Istat e Consiglio nazionale consulenti del lavoro

Il nuovo assetto. La legge di stabilità ha rinviato la riforma al 31 dicembre

Il nodo delle Province passa al futuro Governo

Antonello Cherchi

Per le province è tutto da rifare. Per quanto riguarda l'accorpamento - con conseguente riduzione del numero delle amministrazioni - e il trasferimento delle funzioni a regioni e comuni - compreso il passaggio di personale, patrimonio, risorse (poche) e debiti (molti) - si è ritornati al punto di partenza.

Il lavoro fin qui svolto e sfociato nel decreto legge 188/2012, che tagliava quasi la metà delle province, si è, infatti, bruscamente interrotto a causa della crisi di Governo, che ha indotto il Parlamento a far cadere il Dl di riordino. Il prossimo Esecutivo e le future Camere potranno anche tener conto di quanto già fatto finora, ma non c'è nulla di certo. Anzi, considerata la delicatezza della materia - con un ampio fronte che, in teoria, è per la riduzione delle province, ma che, all'atto pratico, si scontra con consistenti e diffusi interessi contrari al taglio - c'è da pensare che la questione sarà rimessa in discussione.

Di certo al momento c'è che la partita è rinviata a fine 2013. Così prevede, infatti, la legge

di stabilità (legge 228/2012), che con il comma 115 ha rimandato al prossimo 31 dicembre il termine per la riforma delle province, mettendo per il momento in naftalina anche il resto degli interventi - la riorganizzazione delle prefetture e l'istituzione delle città metropolitane - che avevano come presupposto il riordino delle

stesso tempo ha congelato il rinnovo delle amministrazioni in scadenza - anche quest'anno la parola, invece che agli elettori, verrà data ai commissari, che dovranno reggere le province scadute fino al completamento della riforma.

Otto amministrazioni (Asti, Varese, Massa-Carrara, Roma, Benevento, Foggia, Catanzaro e Vibo Valentia), che arriveranno a fine corsa nel 2013, passeranno, pertanto, sotto la gestione commissariale, aggiungendosi alle sei che si trovano nella medesima situazione dallo scorso anno.

Un quadro (per usare un eufemismo) articolato, complicato - come ricorda Piero Antonelli, direttore generale dell'Upi (Unione province italiane) - dai ricorsi pendenti davanti alla Corte costituzionale e che investono sia le norme di riorganizzazione delle province, dettate dal decreto Salva-Italia, sia quelle introdotte dal Dl 95/2012, da cui ha preso origine il decreto 188, poi abortito in Parlamento. Per il prossimo Governo, una verapata bollente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUADRO BLOCCATO

Nessun voto nel 2013: il Dl Salva Italia ha trasferito le competenze congelando anche le amministrazioni in scadenza

amministrazioni provinciali.

La prima conseguenza di ciò è che anche quest'anno nessuna provincia andrà al voto. Così come è accaduto lo scorso anno - quando, per effetto di quanto previsto dal decreto legge salva-Italia (Dl 201/2011), che ha "svuotato" le province, trasferendone le competenze a regioni e comuni (passaggio, quest'ultimo, ancora neanche affrontato) e allo