



## PERITI INDUSTRIALI: QUALE FUTURO PER LA CATEGORIA?

### DOCUMENTO PROGRAMMATICO

#### Premessa

Il XV Congresso Nazionale dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati, che si è aperto il 10 settembre 2022, cade in una fase particolarmente delicata che, nello stesso tempo, può offrire straordinarie opportunità per la categoria. Merita perciò un'attenzione tutta particolare e va pensato come tassello di un mosaico più ampio. Per tale ragione si è deciso di organizzare un Congresso che copra 12 mesi alla fine dei quali un altro appuntamento, quello del 2023, trovi i Periti Industriali bene organizzati, motivati e pronti a gestire il loro futuro professionale.

Andiamo verso un orizzonte sempre più velocemente modificato dal progresso tecnologico. Le continue innovazioni e la rapidità dei cambiamenti ai quali assistiamo, costringono a rinnovare continuamente la Categoria e, di conseguenza, gli studi professionali. Occorre, dunque, lavorare in modo programmato per mettere a punto una strategia condivisa, che assicuri alla Categoria la tranquillità operativa rafforzando il senso di appartenenza degli iscritti.

Il CNPI ha perciò deciso di organizzare un evento unico nella sua articolazione: un Congresso della durata di un anno che, a partire dal settembre 2022, attraverso una serie di incontri e momenti di scambio, arrivi a settembre 2023 con un documento che tracci le linee strategiche per il futuro della professione. Questa plurima iniziativa parte non solo dalla consapevolezza che le prossime sfide saranno numerose e impegnative per la Categoria, ma anche dall'intenzione di dare voce ai Periti Industriali, valorizzando le loro idee.

#### XV Congresso – Preparazione e temi

I Delegati arriveranno alla chiusura del XV Congresso, che si terrà a settembre 2023, con un Documento programmatico centrato su tre temi:

##### 1) Legislativo

Con il Congresso Straordinario del 2014 la Categoria ha iniziato un percorso che attraverso la Legge n. 89/2016 ha sancito l'elevazione del titolo di accesso all'Albo, stabilendo come requisito minimo obbligatorio dal 2021 (poi prorogato al 2024) il possesso di una laurea almeno triennale.

Parallelamente il governo attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha ritenuto urgente rimettere mano a una riforma complessiva del sistema universitario, non solo riordinando le classi di laurea ma prevedendo che alcune di esse diventino abilitanti per alcune professioni regolamentate.

Così nell'ordinamento universitario sono entrate in vigore, prima in via sperimentale e poi a regime, le lauree professionalizzanti (DM n. 446/20), rese direttamente abilitanti per alcune professioni (quella di Perito Industriale tra i primi), dalla cosiddetta legge Manfredi (Legge n. 163/2021).

In questo quadro la riforma della professione, avviata nel 2016, è entrata pienamente nel vivo: è proprio la legge n. 163 e i relativi decreti attuativi a porre le basi per ridisegnare dopo vent'anni un quadro normativo più coerente tra il sistema formativo e quello delle professioni e quindi per attuare un complessivo rinnovamento interno alla categoria. Il provvedimento, infatti, oltre a rendere direttamente abilitanti le lauree professionalizzanti, offre alle categorie la possibilità di chiederne la trasformazione per altri percorsi di laurea triennali (per i Periti Industriali significa applicare questo principio alle 14 classi di laurea che prevedono l'accesso all'albo). Per realizzare la riforma, saranno necessari, "uno o più regolamenti da emanare su proposta del ministero dell'università, previa richiesta degli ordini o dei collegi professionali di riferimento", oppure su iniziativa dello stesso ministero.



## PERITI INDUSTRIALI: QUALE FUTURO PER LA CATEGORIA?

Dovranno quindi essere definiti e attuati quei regolamenti che vanno a modificare il DPR n. 328/01, con la chiusura degli accessi alle sezioni B degli ordini dei Laureati e la canalizzazione dei Laureati (sia L che LP professionalizzanti) verso i nostri Albi.

Con tali regolamenti - accanto a quelli che definiranno le regole per rendere le lauree abilitanti e disciplinare i tirocini - si dovranno razionalizzare le specializzazioni che saranno ridotte da 26 a 7 settori, secondo lo schema del DM n. 68/2016.

Questo complessivo rinnovamento interno si muove parallelamente a una più ampia riforma delle professioni tecniche. Da tempo, infatti, all'interno della Rete delle Professioni Tecniche è aperto un confronto per lavorare ad una riforma condivisa, senza che questo ne rallenti il processo. Questa riforma delle professioni tecniche, come sollecitato dalle istituzioni europee, deve semplificare il quadro normativo, eliminando le attuali sovrapposizioni e regolando il mondo delle professioni tecniche su due livelli: il primo corrispondente ad una formazione accademica triennale e un secondo livello per chi possiede una laurea magistrale.

A fianco a questi temi, è bene evidenziare come anche il sistema elettorale sia da tempo oggetto di riflessione da parte della Categoria, che ne auspica una revisione così come avvenuto per altre professioni intellettuali con l'applicazione del DPR n. 169/2005.

In tal senso ci si dovrà interrogare su quali siano le priorità di riforma per dare alla professione un quadro di riferimento normativo più adeguato e coerente al nuovo profilo del Perito Industriale? Come le aree di specializzazione, in cui dovrà essere riorganizzata la professione, potranno rispondere alla duplice esigenza di garantire l'affinità tra settori e l'allineamento ai nuovi percorsi formativi? Quali strategie politiche (anche rispetto ai rapporti con le altre professioni) mettere in campo per arrivare rapidamente al completamento della riforma? Quali sono i limiti e le proposte di miglioramento dell'attuale sistema elettorale?

## 2) Lavoro e Welfare

Le trasformazioni economiche e sociali, nonché il rapido evolversi della tecnologia, hanno portato a molti cambiamenti nel mercato professionale dei Periti Industriali.

L'attività professionale tradizionale, legata alle competenze riservate, rappresenta ancora una dimensione centrale per i professionisti ed è andata sempre più rafforzandosi e continuerà a farlo, non solo attraverso il principio della sussidiarietà (che affida alle professioni ordinarie la possibilità di svolgere una serie di funzioni, fino ad oggi riservate alla pa), ma anche attraverso quei progetti che il governo intende incentivare attraverso il Piano nazionale di ripresa e resilienza (digitalizzazione, riconversione in chiave green, sviluppo tecnologico).

Dunque, un mercato che si muove e cambia con rapidità, che richiede conoscenze e competenze nuove e impone ai professionisti un grande sforzo di aggiornamento. Certamente è sempre più sentita la necessità di erogare un'offerta formativa strutturata, non tanto orientata ad assolvere un mero obbligo legislativo, ma soprattutto a consentire una reale riqualificazione del professionista, che gli permetta di stare al passo con l'evoluzione tecnologica e con un mondo del lavoro in costante cambiamento.

In questo capitolo, entra anche il tema della certificazione delle competenze, che sta definendo un nuovo modo di attestare le qualifiche possedute dal professionista e quindi di competere sul mercato, ma il cui processo dovrà essere ben governato per scongiurare il rischio che nel tempo possa costituire un modello alternativo di riferimento delle competenze.

Proprio in virtù del cambiamento in atto, il CNPI ha avviato da tempo un'intensa attività di valorizzazione della professione attraverso diversi strumenti di comunicazione. Questa attività dovrà proseguire e rafforzarsi puntando a diversi obiettivi paralleli che vanno dall'accreditare la categoria presso le diverse istituzioni pubbliche e private, alle attività di orientamento fino a quelle di supporto al lavoro. Tutto questo si rende ancora



## PERITI INDUSTRIALI: QUALE FUTURO PER LA CATEGORIA?

più necessario in una fase straordinaria di rinnovamento come quella che la categoria sta vivendo, indotta sia da scelte interne che da trasformazioni esterne.

Il cambiamento interessa direttamente anche la mission stessa delle strutture ordinistiche nella loro essenza. Negli anni, infatti, il ruolo e la funzione di tali organismi si è evoluto progressivamente. Da parte delle realtà più dinamiche è andata di conseguenza crescendo la tendenza ad affiancare all'intervento politico istituzionale tradizionale, una logica di servizio, che mette al centro il lavoro del professionista e i suoi fabbisogni professionali.

Conseguentemente, è bene evidenziare che i tempi sono maturi per iniziare per ipotizzare se e come poter strutturare una Rete di Categoria. Sempre più spesso, infatti, si hanno difficoltà nel reperire i professionisti sul territorio, e quando il CNPI si trova a sottoscrivere impegni/accordi quadro con Enti/Istituzioni, deve essere in grado, in un futuro prossimo, di fornire una Rete valida di professionisti che risponda alle esigenze del mercato di riferimento.

### Welfare a supporto dei nuovi bisogni

Negli ultimi anni, le Casse di Previdenza private, oltre a garantire le prestazioni previdenziali, hanno favorito numerose misure di welfare a sostegno dei professionisti, in una logica di tutela crescente della salute e della prevenzione (dove l'intervento pubblico è largamente carente), oltre che di supporto al lavoro, alla famiglia e ai giovani che vogliono iniziare a svolgere la libera professione. La crisi conseguente alla pandemia ha dimostrato, inoltre, come proprio la condizione libero

professionale presenti una sua specifica fragilità e come la tutela del lavoro e della capacità contributiva dell'iscritto, siano da tenere in grande considerazione nel welfare categoriale. Nonostante l'attività di welfare svolta dalle Casse, le recenti crisi hanno dunque stravolto i paradigmi fino ad oggi conosciuti, e pertanto si rende opportuna una riflessione su come il welfare degli Enti di previdenza possa fornire risposte adeguate ai nuovi bisogni, senza dimenticare la mission previdenziale, che impone un attento bilanciamento nella destinazione delle risorse disponibili.

In questo contesto di grande rinnovamento è importante mettere in campo idee, strategie e progetti per presidiare al meglio le nuove aree di lavoro, immaginare gli ambiti di conoscenza sui quali sia necessario allineare e potenziare le conoscenze degli iscritti, e soprattutto con quali strumenti. Parallelamente ci si potrebbe interrogare su quali interessi comuni possono essere promossi nell'ambito della Rete delle Professioni Tecniche (RPT) per valorizzare e far crescere nuovi ambiti di servizi professionali di reciproco interesse, ma anche con quali altre categorie economiche potrebbe essere strategico attivare sinergie e collaborazioni finalizzate a rafforzare la presenza sul mercato dei Periti Industriali e sviluppare il progetto di rinnovamento della categoria.

Quindi, quali nuove competenze e specializzazioni per i Periti Industriali da acquisire attraverso la formazione? Quali nuovi modelli di aggregazione professionale – organizzazione per singoli professionisti o per studi interdisciplinari – per essere più competitivi sul mercato e offrire servizi differenziati e di qualità?

Parallelamente, rispetto a un ruolo sempre più incentrato sul welfare assolto dalle casse dei liberi professionisti, sarebbe importante focalizzare quali possibili interventi potrebbero essere attivati a loro copertura rispetto ai rischi a cui i professionisti sono e saranno sempre più esposti nei prossimi anni. Così come sarebbe determinante capire quali forme di supporto al lavoro professionale potrebbero essere attivate per gli iscritti.

### 3) Organizzazione

Il modello organizzativo degli Ordini territoriali necessita di un profondo cambiamento. Gli Ordini anche quelli con un elevato numero di iscritti, faticano a far fronte ai molteplici adempimenti resi obbligatori dallo Stato,



## PERITI INDUSTRIALI: QUALE FUTURO PER LA CATEGORIA?

anche perché di fatto la loro realtà è quella definita nella prima metà del secolo scorso senza essere mai stata oggetto di adeguamenti strutturali che le permettessero di attrezzarsi per i nuovi compiti.

Accanto agli adempimenti burocratici gli ordini hanno la necessità di fornire sempre più servizi agli iscritti (formazione continua e primo supporto tecnico-legale), di stare al passo con la digitalizzazione con la gestione economica dei consigli di disciplina, di interagire con gli enti pubblici locali, di essere presenti politicamente sul territorio e nello stesso tempo di svolgere attività di promozione e di vigilanza.

Il quadro delle difficoltà in cui si trovano è inoltre aggravato da una costante riduzione del numero degli iscritti e dall'inarrestabile aumento dei costi a cui non sempre è possibile far fronte con un corrispondente adeguamento delle quote.

I mutamenti complessivi stanno mettendo a dura prova il funzionamento degli Ordini territoriali, anche quelli numericamente più consistenti; questo fa sì che molti dirigenti locali non abbiano mezzi per adempiere agli obblighi a cui sono costretti. Complice poi il processo di riforma in atto, per l'immediato futuro, sarà necessario che gli stessi ordini debbano sviluppare una significativa attività a supporto del lavoro degli iscritti e dell'accesso alla professione (orientamento, tutoraggio, tirocinio, rapporti con gli atenei). E' evidente la necessità di riorganizzare gli Ordini territoriali (come migliorare i servizi offerti ai propri iscritti, la formazione erogata, la trasparenza, gli eventuali regolamenti elettorali, ecc.).

Circa i modelli organizzativi da adottare si possono ipotizzare:

- ▶ l'accorpamento di ordini territoriali, obbligatoria per quelli che non raggiungono un numero minimo prefissato di iscritti, in un'unica nuova realtà preposta ad una unica nuova realtà territoriale che unisca i territori degli OT aggregati
- ▶ la riorganizzazione di due o più OT che, pur mantenendo la loro integrità territoriale a presidio e promozione della categoria, si struttureranno per operare con un'unica segreteria comune, idonea a far fronte all'attività istituzionale, amministrativa e di buona gestione dei processi di ciascuno degli OT e ad abbattere drasticamente i costi.
- ▶ la combinazione delle due ipotesi precedenti.

Ma l'organizzazione non riguarda solo gli organismi territoriali ma anche gli studi dei singoli professionisti, spesso così piccoli da non essere più in grado di competere da soli sul mercato.

La microdimensione dell'attività professionale, infatti, continua ad essere un tratto distintivo della categoria che rischia però di risultare penalizzante rispetto a strutture concorrenti organizzate su ambiti multidisciplinari. Secondo i dati, studi associati, società tra professionisti, e studi mediamente più grandi ottengono migliori performance in termini di fatturato e crescita, in virtù di una maggiore presenza nei mercati e di una maggiore varietà nell'offerta dei servizi professionali.

È altrettanto prioritario pensare di superare quei fattori (culturali, normativi, fiscali) che ostacolano lo sviluppo in forma aggregata dell'attività professionale e immaginare delle iniziative o progetti da mettere in campo per favorire una maggiore sinergia tra professionisti, sia all'interno che all'esterno della Categoria.