



# INDUSTRIE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE

## Le competenze per i servizi assistenziali

**REPORT**



---

# INDUSTRIE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE

## Le competenze per i servizi assistenziali

**REPORT**

---

Marzo 2026

a cura di ART-ER Attrattività Ricerca Territorio, in  
collaborazione con Clust-ER HEALTH

---

### **ART-ER**

**ART-ER Attrattività Ricerca Territorio** è la Società Consortile dell'Emilia-Romagna per favorire la crescita sostenibile della regione attraverso lo sviluppo dell'innovazione e della conoscenza, l'attrattività e l'internazionalizzazione del territorio.

---

### **Clust-ER Industrie della Salute e del benessere**

Clust-ER Industrie della Salute e del benessere è una delle 11 associazioni Clust-ER che operano per sostenere la competitività dei principali settori produttivi dell'Emilia-Romagna, su cui convergono le politiche di sviluppo e innovazione regionali. In particolare, il Clust-ER Industrie della Salute e del Benessere concentra la sua azione su 5 value chain: Big Data e Intelligenza Artificiale per la salute; Materiali per la salute; Dispositivi medici; Farmaceutica e terapie avanzate; Tecnologie per la vita Sana, Attiva e Inclusiva.

# INDICE

<b>INDICE</b>	<b>1</b>
<b>Prefazione</b>	<b>2</b>
<b>Introduzione</b>	<b>3</b>
Le competenze per i servizi assistenziali	4
I partecipanti	4
<b>Analisi di contesto</b>	<b>5</b>
L'ambito S3 Industrie della Salute e del Benessere	5
I servizi assistenziali	5
I megatrend	5
<b>I fabbisogni di profili professionali e competenze per i servizi assistenziali</b>	<b>8</b>
I profili più ricercati e più rilevanti	8
Le competenze dei profili più ricercati/più rilevanti per il settore	9
<b>Le proposte</b>	<b>14</b>
ORIENTAMENTO	15
FORMAZIONE	15
MATCHING DOMANDA-OFFERTA DI LAVORO	16
RETENTION AZIENDALE	17
ALTRO	17

## Prefazione

A febbraio 2023 la Regione Emilia-Romagna ha approvato la [Legge Regionale n. 2 Attrazione, Permanenza e Valorizzazione dei Talenti ad elevata specializzazione in Emilia-Romagna](#), con l'obiettivo di sostenere l'attrattività, l'innovazione e la competitività del sistema dell'Emilia-Romagna, attraverso la mobilità, la permanenza, il rientro e l'attrazione di talenti ad elevata specializzazione.

In attuazione dell'**Art.7** della suddetta legge è stato approvato con DGR n. 777 del 06/05/2024, il **Manifesto per l'attrazione dei Talenti in Emilia-Romagna**, il quale prevede tra le azioni operative lo sviluppo e il rafforzamento del sistema informativo regionale di *skills intelligence* per l'elaborazione e la diffusione di informazioni in merito alla domanda e offerta di lavoro.

I dati presentati nel presente report, sono il risultato di una delle diverse azioni che compongono **Skills Intelligence Emilia-Romagna**, una iniziativa della Regione Emilia-Romagna, realizzata da ART-ER con il supporto del Fondo Sociale Europeo+ 2021-2027 e la collaborazione dell'Agenzia regionale per il Lavoro, Unioncamere Emilia-Romagna, tutte le associazioni Clust-ER, MUNER - The Motorvehicle University of Emilia-Romagna, Associazione Big Data e il supporto tecnico di Lightcast. Skills Intelligence Emilia-Romagna contribuisce alla realizzazione e al rafforzamento del **sistema regionale permanente per l'anticipazione dei fabbisogni di competenze ad elevata specializzazione rappresentato da 4 macroazioni**:

- il **tool interattivo**<sup>1</sup> che raccoglie e restituisce dati su competenze e profili professionali ricercati dalle imprese dell'Emilia-Romagna operanti nelle aree di specializzazione della Smart Specialization Strategy regionale. Lo strumento si compone di tre fonti dati: a) i dati riferiti agli annunci di lavoro online offerti in Emilia-Romagna b) i dati sulle assunzioni di tipo subordinato estratti dal SILER - Sistema Informativo Lavoro della Regione Emilia-Romagna, in collaborazione con Agenzia regionale per il lavoro c) i dati riferiti alle entrate programmate dichiarate dalle imprese in Emilia-Romagna, estratti dal sistema informativo Excelsior di Unioncamere.
- i **focus group** multistakeholder che attraverso il confronto sui fabbisogni di competenze del territorio, integrano l'analisi quantitativa con quella qualitativa. Ai focus group hanno partecipato i soci di tutte le associazioni Clust-ER ma anche soggetti esterni alle reti, quali head hunter, servizi per il lavoro, camere di commercio, associazioni, enti locali e molti altri.

---

<sup>1</sup> Per maggiori informazioni <https://emiliaromagnainnodata.art-er.it/skills-intelligence-emilia-romagna/>

- i **report** che annualmente elaborano i dati provenienti dall'analisi qualitativa e quantitativa per fotografare la situazione regionale e monitorare il fabbisogno e l'offerta di competenze in Emilia-Romagna.
- l'**accompagnamento** di enti della formazione, ITS, università e istituti AFAM all'utilizzo dei dati per l'aggiornamento e il design di percorsi formativi allineati con i fabbisogni del territorio.

Da gennaio 2025 ART-ER partecipa al progetto Erasmus+ **BrightSkills - Innovating Health Through Advanced Skills** - guidato da EIT Health.

Questo progetto quadriennale mira a indagare e rispondere ai fabbisogni di competenze emergenti nell'industria sanitaria, con l'obiettivo di creare una forza lavoro polivalente e resiliente, in linea con le esigenze dei settori farmaceutico, della biofabbricazione, della tecnologia medica, della sanità digitale e delle forniture mediche.

L'evidente sovrapposizione tra gli obiettivi di BrightSkills e la strategia regionale ha portato ART-ER e Clust-ER Health a una collaborazione strategica. Si è deciso di **integrare i focus group multistakeholder regionali organizzati da ART-ER nell'ambito del progetto Skills Intelligence Emilia-Romagna anche con gli ambiti delle value chain del Clust-ER (Servizi sanitari, Materiali, Big Data & AI)**, completando l'indagine regionale sui fabbisogni formativi dell'intero settore entro il 2025. I report che deriveranno da questa estensione, realizzati con la medesima metodologia, saranno un ulteriore contributo al rafforzamento del sistema regionale permanente di skills intelligence.

Questo documento rappresenta l'esito del focus group multistakeholder realizzato a ottobre 2025 in collaborazione con il Clust-ER Industrie della Salute e del Benessere focalizzato sull'analisi qualitativa dei **fabbisogni di competenze per i servizi assistenziali**.

## **Introduzione**

In data 7 ottobre 2025, dalle 14 alle 18, presso le Serre di ART-ER a Bologna, si è svolto il focus group che si è concentrato sull'analisi dei fabbisogni di competenze del settore specifico Industrie della Salute e del Benessere una delle aree di specializzazione intelligente dell'Emilia-Romagna a cui hanno preso parte un totale di 13 partecipanti tra cui soci del Clust-ER Health e rappresentanti di realtà come: enti di formazione e università, imprese, associazioni, società di Head Hunting e servizi per il lavoro del territorio regionale, pubbliche amministrazioni, enti di ricerca, rappresentanti di enti locali e fondazioni del territorio regionale.

Gli obiettivi del focus group sono stati:

- commentare i principali trend che impattano sulla domanda e offerta di competenze ad elevata specializzazione<sup>2</sup>
- individuare i fabbisogni di competenze ad elevata specializzazione delle imprese rispetto al perimetro di analisi
- raccogliere proposte di azioni di sistema regionali in sinergia con gli obiettivi della Legge Regionale 2/2023, da presentare al Comitato regionale per l'attrazione, la permanenza e la valorizzazione dei talenti L.R. 2/2023.

## **Le competenze per i servizi assistenziali**

La tematica selezionata dal Clust-ER Health per il focus group è stata "le competenze per i servizi assistenziali". Il tema è stato scelto perché in Emilia-Romagna parte delle strutture assistenziali convenzionate con la sanità pubblica sono gestite da società cooperative che rientrano in una categoria di imprese del terzo settore molto rilevanti nell'economia regionale. Inoltre, questo diventa un settore strategico per l'analisi delle competenze e del mismatch con i fabbisogni lavorativi, poiché rappresenta un contesto che risente in modo importante dell'impatto della trasformazione digitale e tecnologica che pervade l'erogazione di questi servizi.

L'innovazione tecnologica e la crescita del settore richiedono competenze sempre più avanzate, spesso difficili da reperire sul mercato, evidenziando la necessità di una formazione mirata e di un migliore allineamento tra offerta formativa e esigenze delle aziende.

## **I partecipanti**

Al tavolo di lavoro dedicato a *Le competenze per i servizi assistenziali* hanno partecipato 13 soggetti provenienti da diverse tipologie di organizzazioni tra cui:

- 5 imprese (2 persone provenivano dalla stessa impresa)
- 4 associazioni
- 2 università
- 1 fondazione

Quello che segue è l'esito del lavoro svolto tramite attività di design thinking e di confronto guidato tra i partecipanti.

---

<sup>2</sup> Nell'attività svolta ci si è concentrati sui profili cosiddetti con "ALTE COMPETENZE", ossia riferibili ai gruppi professionali CP2011 ed ESCO dei tecnici intermedi, professioni intellettuali e scientifiche, dirigenti. Ciò è giustificato dal fatto che l'iniziativa è realizzata nell'ambito della L.R. 2/2023 Attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti ad elevata specializzazione in Emilia-Romagna.

## Analisi di contesto

### L'ambito S3 Industrie della Salute e del Benessere

Il sistema della salute e del benessere in Emilia-Romagna comprende settori industriali altamente specialistici, centri di eccellenza nella produzione e nella ricerca, ma anche una rete articolata dei servizi di cura con centri ospedalieri attrattivi e specializzati, anche nella ricerca e nella sperimentazione. Sono infatti presenti in regione istituti di eccellenza riconosciuti dal Ministero della Salute (IRCCS) nell'ambito dell'ortopedia, neurologia, oncologia e cura dei tumori.

Le industrie della salute in senso stretto contano comunque più di 17.000 addetti concentrati in due comparti principali: il principale è il comparto biomedicale (apparecchi elettromedicali, protesi) seguito dal farmaceutico e dai prodotti salutistici. Il segmento più strettamente legato al benessere, sia dal punto di vista dello sport e del fitness ha una specializzazione nel forlivese, dove l'iniziativa Wellness valley si propone di strutturare in Romagna il primo distretto internazionale di competenze sul benessere e qualità della vita.<sup>3</sup>

### I servizi assistenziali

Il settore dei servizi assistenziali riguarda quei servizi e quelle attività di supporto sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziale, erogati in strutture o a domicilio, rivolti a persone fragili, anziani, disabili, malati cronici o non autosufficienti. In regione vi sono un numero rilevante di cooperative sociali che, in regime di convenzione con la sanità regionale, gestiscono residenze ed erogano servizi. Ciò significa un numero importante di professionisti di settore sono impiegati non solo nella pubblica amministrazione, ma anche nel settore privato ed entrambe le categorie risentono della trasformazione radicale che sta subendo questo settore. Le realtà private spesso offrono il contesto ideale e più dinamico in cui testare e validare innovazioni tecnologiche e di servizio e rendono quindi più semplice ragionare anche sugli ambiti formativi emergenti e sui fabbisogni più urgenti di upskilling.

### I megatrend

Il tavolo di lavoro ha analizzato i megatrend politico-economici, tecnologici, socio-culturali e ambientali che stanno già influenzando o influenzeranno nel breve, medio e lungo periodo l'ambito settoriale individuato, con ricadute dirette sulla futura domanda di competenze.

Sono stati presentati i megatrend riportati nella tabella seguente, per ciascuno dei quali è stato definito l'orizzonte temporale di impatto e avviata una successiva discussione.

<b>POLITICO-ECONOMICI</b>	-Pressione sulla sostenibilità dei sistemi sanitari: spesa sanitaria al 20-30% del PIL entro il 2050 (impatto a breve termine)
---------------------------	--

<sup>3</sup> Strategia di Specializzazione Intelligente 2021-2027 dell'Emilia-Romagna: <https://fesr.regione.emilia-romagna.it/s3>

	<p>- Nuovi modelli di rimborso: emergono schemi value-based e partnership pubblico-private <b>Impatto a breve-medio termine</b></p> <p>- Nuova riforma della disabilità (decreto legislativo 62/2024) in vigore probabilmente a partire dal 2027, sposterà verso la realizzazione di piani individualizzati con servizi pubblici-privati <b>Impatto a breve termine</b></p> <p>-Spostamento della spesa da sistemi centrati sulla cura (disease care) verso la prevenzione, il benessere (wellcare) <b>Impatto a medio-lungo termine</b></p>
<b>TECNOLOGICI</b>	<p>-Diffusione di tecnologie di digital health, telemedicina realtà aumentata/virtuale per formazione e riabilitazione <b>Impatto a breve termine</b></p> <p>-Diffusione AI &amp; Big Data per diagnosi, ricerca, assistenza e formazione dei professionisti sanitari (impatto a breve-medio termine)</p> <p>-Aumento interconnessione tra mondo fisico e digitale attraverso l'Internet of Medical Things (IoMT) e Wearables <b>Impatto a lungo termine</b></p> <p>-Implementazione della medicina di precisione e personalizzata grazie all'integrazione di dati genetici e sullo stile di vita <b>Impatto a medio termine</b></p>
<b>SOCIO-CULTURALI</b>	<p>-Nuove dinamiche familiari e sociali richiedono soluzioni integrate (co-housing, modelli territoriali, reti di prossimità) <b>Impatto a medio-lungo termine</b></p> <p>-Modelli culturali non pronti al cambiamento</p> <p>- Fiducia e privacy dei dati: tensione tra bisogno di condivisione di dati sanitari e resistenze culturali/normative <b>Impatto a lungo termine</b></p> <p>- Crescente richiesta di personalizzazione, empowerment, partecipazione attiva al percorso di cura <b>Impatto a breve-medio termine</b></p> <p>- Figli molto giovani che si devono occupare di genitori molto anziani (vedi trend Giappone)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento delle patologie in età giovanile e delle malattie genetiche: migliorano le possibilità di sopravvivenza, ma aumenta la quota di popolazione con fabbisogni speciali.</li> <li>- L'attuale scenario culturale mette al centro i bisogni del singolo (amplified individual) e la ricerca di soluzioni personalizzate, mentre è meno presente l'attenzione verso l'altro e verso la dimensione collettiva.</li> </ul>
<b>AMBIENTALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impatti del cambiamento climatico e della scarsità di risorse sulla salute pubblica e sull'organizzazione dei servizi, spinta verso l'adozione di modelli a basse emissioni e riduzione degli sprechi <b>Impatto a lungo termine</b></li> <li>- Esplosione dei dispositivi monouso e conseguente spinta verso nuovi materiali sostenibili <b>Impatto a medio termine</b></li> </ul>

Dalla discussione emerge una **difficoltà nel definire un trend prioritario**, poiché i diversi fenomeni identificati ed elencati nella tabella sotto sono interconnessi e reciprocamente influenti. Tra questi, il **tema della sostenibilità** risulta dirimente: è trasversale a costi, consumi energetici, invecchiamento della popolazione e cambiamento climatico. La **prevenzione** viene riconosciuta come il futuro della sanità, ma non ancora come un futuro prossimo: persiste infatti una **resistenza a investire in prevenzione**, sia sul piano economico sia culturale. Parallelamente, la **diffusione dell'intelligenza artificiale** rappresenta un trend di grande impatto sociale, oltre che economico, in quanto solleva interrogativi sulla **sostituzione del lavoro umano** e si intreccia con le **nuove dinamiche sociali e familiari**.

Un ulteriore elemento critico riguarda la **scarsa attrattività delle professioni sanitarie**, in particolare di quelle legate all'assistenza. Si registra una diminuzione delle candidature e, tra chi intraprende questi percorsi, una **manca di progettualità orientata alla cura e alla relazione con l'altro**. Il **trend potenzialmente prioritario** individuato è quello dell'**invecchiamento della popolazione**, accompagnato da un aumento delle **comorbidità** e delle **patologie in giovane età**.

Si prevede che la **medicina territoriale** sarà sempre più sotto pressione, ma anche più consapevole della necessità di **evolvere verso un modello di cura integrato e a 360 gradi**. Parallelamente, i pazienti mostrano una crescente **attenzione al controllo della propria salute**, talvolta spinta fino all'eccesso.

Infine, viene sottolineata la **necessità di rafforzare la cultura e la formazione sulla prevenzione** tra gli operatori sanitari, affinché possano **trasmettere un messaggio efficace ai**

**cittadini sani** e contribuire a costruire un **circolo virtuoso di consapevolezza** che parta dalle famiglie e dalle scuole.

## I fabbisogni di profili professionali e competenze per i servizi assistenziali

La discussione sui fabbisogni di competenze è stata suddivisa in più fasi, per cercare di raggiungere un livello di dettaglio specifico e completo. Sono stati individuati in primis i profili professionali più ricercati e/o più rilevanti, insieme a delle osservazioni generali sui bisogni professionali emergenti, e poi sono state poi approfondite le competenze associate a quei profili.

### I profili più ricercati e più rilevanti

Considerando il settore analizzato e i trend precedentemente discussi, i partecipanti al focus group hanno evidenziato la necessità di profili professionali operativi.

Gli **infermieri** rappresentano una categoria di professionisti altamente motivati, disposti a lavorare con retribuzioni inferiori rispetto alla media europea e non proporzionate al costo della vita in Emilia-Romagna. Nonostante l'elevato senso di missione, questa categoria esprime un forte **bisogno di crescita professionale** e di **riconoscimento del proprio ruolo**. I **master post-laurea** non sono percepiti come percorsi di reale valorizzazione, mentre si riconosce maggiore utilità nelle **lauree magistrali a indirizzo specialistico** (es. *Scienze infermieristiche pediatriche, Scienze infermieristiche territoriali*), che potrebbero costituire la base per una **progressione di carriera**. Tuttavia, anche dopo il conseguimento di una laurea magistrale, **non esistono avanzamenti concreti** in termini di ruolo, retribuzione o responsabilità.

Nel mercato del lavoro del settore si osserva una maggiore necessità per i front line workers, quali **operatori sociosanitari (OSS), educatori, animatori sociali, fisioterapisti**. Queste figure, insieme a **economisti sociali, ingegneri gestionali e ingegneri informatici**, sono state considerate dal tavolo di lavoro strategiche per affrontare la crescente complessità del sistema sociosanitario. In particolare:

- Gli **economisti sociali** sono sempre più richiesti per **valutare l'impatto delle nuove tecnologie** e contribuire alla definizione di **nuovi modelli di rimborso**.
- Gli **ingegneri gestionali** possono supportare la **razionalizzazione delle risorse** e favorire un approccio "aziendale" all'innovazione sanitaria.
- Gli **ingegneri informatici** sono fondamentali per lo sviluppo e la gestione delle **infrastrutture digitali e delle tecnologie assistive**.

Inoltre, le competenze di **sociologi e antropologi** diventano centrali per favorire l'**integrazione sociale** in contesti multiculturali e multi generazionali, prevenendo fenomeni di esclusione e supportando la **costruzione di comunità** (es. co-housing, community management).

Si registra un aumento della domanda di **tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia, tecnici perfusionisti e assistenti sociali**, in linea con l'aumento delle comorbidità e della complessità clinica dei pazienti.

Di tutti i profili citati, ne sono stati clusterizzati e sintetizzati 9 profili professionali:

- Infermiere
- Oss, Oss specializzato
- Fisioterapista
- Community manager
- Professioni socio sanitarie ed educative/front line workers
- Economisti sociali/ingegneri gestionali
- Tecnici di laboratorio/tecnici radiologi/perfusionisti
- Esperto di privacy/security manager
- Ingegnere clinico/ingegnere informatico

Per ragioni legate al tempo a disposizione e alla rilevanza e urgenza dei profili selezionati, il tavolo ha ritenuto opportuno analizzare i primi cinque profili (in grassetto).

### Le competenze dei profili più ricercati/più rilevanti per il settore

<p><b>INFERMIERE</b>  (cod. <a href="#">ESCO</a> 2221.1 - infermiere di pratica avanzata/infermiera di pratica avanzata; cod. ESCO 2221.2 - infermiere generalista/infermiera generalista; cod. ESCO 2221.3 - infermiere specialista/infermiera specialista)  <b>Tipologia profilo professionale:</b> professionista altamente qualificato  <b>Breve descrizione del profilo:</b> professionista sanitario qualificato che si occupa della tutela della salute delle persone, della prevenzione delle malattie e dell'assistenza ai pazienti lungo tutto il percorso di cura.</p>			
<p><b>Conoscenze</b>  <i>Intese come cose da "sapere"</i></p>	<p><b>Abilità</b>  <i>Intese come cose da "saper fare"</i></p>	<p><b>Strumenti</b>  <i>Software, tecnologie o simili</i></p>	<p><b>Soft skills</b>  <i>Competenze trasversali</i></p>
<p>anatomia, fisiologia, patologia, farmacologia</p>	<p>competenze diagnostiche infermieristiche</p>	<p>software gestionali (turni/posti)</p>	<p>empatia</p>

<p>procedure cliniche assistenziali</p> <p>igiene e sicurezza</p> <p>psicologia ed etica professionale</p> <p>normativa sanitaria e deontologia</p> <p>conoscenze cliniche e di management</p> <p>legame con la ricerca</p>	<p>saper attuare processi assistenziali infermieristici</p> <p>educazione sanitaria (prevenzione, autovalutazione stato di salute)</p> <p>gestione della terapia</p> <p>gestione emergenze sanitarie</p> <p>compilazione e aggiornamento cartella clinica</p>	<p>letto/trasporto dei pazienti/organizzazione lavoro/integrazione con altre business unit)</p> <p>monitor multiparametrici</p> <p>defibrillatori</p> <p>pompe infusionali</p> <p>strumentazioni di telemedicina (televisita, teleconsulto)</p> <p>sensoristica ambientale indossabile</p> <p>gestione cartella informatizzata</p> <p>gestione terapia informatizzata</p>	<p>comunicazione efficace (andrebbe incentivata nella formazione continua)</p> <p>comunicazione dell'evento avverso (paziente e familiari)</p> <p>gestione della crisi</p> <p>capacità di instaurare una relazione terapeutica</p> <p>lavoro in team</p> <p>negoziiazione, gestione del conflitto</p> <p>autoconsapevolezza/auto valutazione</p>
---	---	---	--

**Difficoltà di reperimento:** *il profilo presenta una difficoltà di reperimento moderata, riconducibile alla scarsa attrattività della professione, determinata da retribuzioni poco competitive rispetto al costo della vita regionale e da limitate prospettive di sviluppo di carriera.*

**Tipologia percorsi formativi:** *laurea triennale in infermieristica, master I livello, laurea magistrale, formazione continua ECM, dottorato di ricerca, specializzazione post lauream*

**Esempi di percorsi disponibili in Emilia-Romagna:** L/SNT1 e LM/SNT1 - Professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria ostetrica: Infermieristica, Ostetricia, **dottorato** Scienze Mediche Generali e Scienze dei Servizi (Unibo), **master**

**OSS, OSS SPECIALIZZATO**(cod. ESCO 5321.1 - operatore socio-sanitario/operatrice socio-sanitaria)  
(OSS SPECIALIZZATI non è riconducibile a una univoca professione classificata dalla tassonomia ESCO, associabile a cod ESCO 5321.1.1 - assistente infermiere/assistente infermiera)

**Tipologia profilo professionale:** professionista altamente qualificato

**Breve descrizione del profilo:** figura professionale che fornisce assistenza alla persona in contesti sanitari e

sociali, supportando le attività quotidiane e collaborando con il personale sanitario. L'OSSS (Operatore Socio-Sanitario Specializzato) rappresenta un'evoluzione dell'OSS, con competenze avanzate per supportare terapie semplici, gestire apparecchiature sanitarie di base e coordinare piccoli gruppi di operatori.

<b>Conoscenze</b> <i>Intese come cose da "sapere"</i>	<b>Abilità</b> <i>Intese come cose da "saper fare"</i>	<b>Strumenti</b> <i>Software, tecnologie o simili</i>	<b>Soft skills</b> <i>Competenze trasversali</i>
<p>elementi di anatomia, fisiologia, patologia, farmacologia</p> <p>principi di igiene e sicurezza sul lavoro</p> <p>nozioni di psicologia relazionale</p> <p>manovre di mobilizzazione</p> <p>normativa delle reti dei servizi</p> <p>etica professionale e dignità della persona</p> <p>criticità relative alla geriatria (es demenze)</p> <p>conoscenza ausili prescrivere</p>	<p>rilevazione segni e sintomi (capacità osservazionale)</p> <p>assistenza diretta alla persona (soprattutto non autosufficienti)</p> <p>supporto nella somministrazione dei pasti</p> <p>collaborazione con équipe sanitaria</p>	<p>ausili per la mobilizzazione</p> <p>dispositivi per la sanificazione ambientale</p> <p>software gestionali (turni/posti letto/trasporto dei pazienti/organizzazione lavoro/integrazione con altre business unit)</p> <p>strumentazioni di telemedicina (televisita, teleconsulto, monitoraggio da remoto)</p>	<p>capacità di instaurare una relazione terapeutica</p> <p>empatia</p> <p>resilienza</p> <p>adattabilità a lavorare in contesti diversi (RSA, ospedali, domicilio)</p> <p>comunicazione efficace con pazienti, familiari e operatori</p> <p>lavoro in team</p> <p>organizzazione del lavoro in autonomia</p>

**Difficoltà di reperimento:** esiste una **difficoltà significativa** nel reperire OSS e OSSS, dovuta principalmente alla limitata attrattività della professione: il livello retributivo risulta spesso poco adeguato rispetto al costo della vita in Emilia-Romagna e le opportunità di crescita professionale sono percepite come ridotte.

**Tipologia percorsi formativi:** corso di formazione professionale OSS, (1000 ore formazione iniziale; 300 ore percorso di formazione sul lavoro) percorso OSS IFTS, ITS

**Esempi di percorsi disponibili in Emilia-Romagna:** [Corso qualificante OSS UNCI Formazione](#)

## **FISIOTERAPISTI**

(cod. ESCO 2264 - Fisioterapisti)

**Tipologia profilo professionale:** professionista altamente qualificato (es. laureato, professionisti) o tecnici specializzati

**Breve descrizione del profilo** :figura specializzata nella prevenzione, riabilitazione e trattamento di disturbi motori e funzionali.

<b>Conoscenze</b> <i>Intese come cose da "sapere"</i>	<b>Abilità</b> <i>Intese come cose da "saper fare"</i>	<b>Strumenti</b> <i>Software, tecnologie o simili</i>	<b>Soft skills</b> <i>Competenze trasversali</i>
<p>Anatomia, fisiologia, patologia con focus sul movimento</p> <p>conoscenze muscolo-scheletriche, neurologiche e respiratorie</p> <p>biomeccanica</p> <p>tecniche riabilitative e terapeutiche (chinesi terapia, terapia manuale, idroterapia)</p> <p>farmacologia e integrazione con la fisioterapia</p> <p>normativa sanitaria e deontologia professionale</p> <p>psicologia del paziente e approccio biopsicosociale</p> <p>cultura della decontenzione</p> <p>ausili e ortesi</p>	<p>Ragionamento clinico e capacità di riflessione</p> <p>applicazione di tecniche fisioterapiche</p> <p>valutazione funzionale del paziente</p> <p>progettazione e attuazione di piani riabilitativi personalizzati</p> <p>utilizzo di tecniche manuali e strumentali</p> <p>educazione del paziente su prevenzione e autonomia</p> <p>collaborazione con medici, infermieri e altri professionisti sanitari</p> <p>monitoraggio e documentazione dei progressi terapeutici</p>	<p>Strumenti digitali, sensoristica e robotica</p> <p>ausili e ortesi</p> <p>elettromedicali (ultrasuoni, laserterapia, TENS, car therapy)</p> <p>software clinici per gestione dati e protocolli riabilitativi</p> <p>strumenti di valutazione funzionale (goniometri, dinamometri, pedane stabilometriche e dinamometriche)</p> <p>tecnologie di realtà virtuale e robotica per riabilitazione avanzata</p> <p>app e piattaforme digitali per esercizi domiciliari e tele-riabilitazione.</p>	<p>Capacità relazionali per sostenere la motivazione e l'aderenza al trattamento</p> <p>capacità di redigere progetti</p> <p>lavoro in team e collaborazione interdisciplinare</p> <p>orientamento al raggiungimento degli obiettivi</p> <p>empatia e comunicazione efficace</p> <p>ascolto attivo; problem solving clinico</p> <p>adattabilità a diversi tipi di pazienti e contesti</p> <p>gestione dello stress</p> <p>pensiero critico e capacità decisionale.</p>
<p><b>Difficoltà di reperimento:</b> non indicata esplicitamente, ma il tavolo di lavoro ha discusso unicamente i profili con maggiore difficoltà di reperimento</p>			
<p><b>Tipologia percorsi formativi:</b> corsi di laurea per il settore di riferimento, Master o corsi di specializzazione.</p>			
<p><b>Esempi di percorsi disponibili in Emilia-Romagna:</b> non indicati.</p>			

## COMMUNITY MANAGER

(non riconducibile a una univoca professione classificata dalla tassonomia ESCO, eventualmente associabile a cod. ESCO 2432.9- responsabile relazioni pubbliche oppure 2422.2 Funzionario addetto allo sviluppo comunitario/funzionaria addetta allo sviluppo comunitario oppure 2635 - Specialisti nell'assistenza sociale e nell'orientamento)

**Tipologia profilo professionale:** professionista altamente qualificato **Breve descrizione del profilo:** figura che progetta, gestisce e facilita le relazioni e le interazioni all'interno di comunità con l'obiettivo di favorire la partecipazione, la coesione sociale e la comunicazione tra i membri.

<b>Conoscenze</b> <i>Intese come cose da "sapere"</i>	<b>Abilità</b> <i>Intese come cose da "saper fare"</i>	<b>Strumenti</b> <i>Software, tecnologie o simili</i>	<b>Soft skills</b> <i>Competenze trasversali</i>
conoscenze sociologiche e assistenziali  conoscenze umanistiche, pedagogiche, antropologiche	competenze comunicative  competenze relazionali  competenze linguistiche (etniche)	tecnologie digitali di base	empatia
<b>Difficoltà di reperimento:</b> media, perché esistono molti laureati in discipline affini, ma non tutti hanno competenze pratiche di gestione di comunità o facilitazione			
<b>Tipologia percorsi formativi:</b> laurea triennale e/o magistrale in antropologia, sociologia.			
<b>Esempi di percorsi disponibili in Emilia-Romagna:</b> non indicati.			

## FRONTLINE WORKER

(tipologia di profilo molto ampia, molti profili corrispondono a questa descrizione, quindi non riconducibile a una univoca professione classificata dalla tassonomia ESCO)

**Tipologia profilo professionale:** professionista altamente qualificato

**Breve descrizione del profilo:** figura che opera a diretto contatto con persone e comunità in condizioni di fragilità o vulnerabilità, nei settori sanitario, socio-assistenziale, educativo o riabilitativo.

<b>Conoscenze</b> <i>Intese come cose da "sapere"</i>	<b>Abilità</b> <i>Intese come cose da "saper fare"</i>	<b>Strumenti</b> <i>Software, tecnologie o simili</i>	<b>Soft skills</b> <i>Competenze trasversali</i>
modelli teorici evidence based insieme a	praticare attività eb	strumenti informatici e tecnologie assistive per la riabilitazione	competenze relazionali

conoscenze specifiche delle utenze macrocategorie degli ausili prescrivibili (tecnologie assistive) oppure sensoristica ecc soprattutto categorie fragili (es anziani)	prevenzione e gestione abusi prevenzione e gestione comportamenti reattivi		ascolto, elaborazione e osservazione problematiche saper lavorare in un contesto multiprofessionale competenze comunicative autoregolazione emotiva autogestione dello stress
<p><b>Difficoltà di reperimento:</b> non indicata esplicitamente, ma il tavolo di lavoro ha discusso unicamente i profili con maggiore difficoltà di reperimento.</p>			
<p><b>Tipologia percorsi formativi:</b> laurea professionalizzante in professioni socio sanitarie, psicologia, pedagogia, servizi sociali...</p>			
<p><b>Esempi di percorsi disponibili in Emilia-Romagna:</b> non indicati</p>			

Si evidenzia una crescente necessità di **formazione sulle tecnologie assistive** e sulle **tecnologie di base** non solo per le figure sanitarie, ma anche per i professionisti socio assistenziali e i medici di medicina generale.

Inoltre, emergono **criticità nella formazione e nel reclutamento degli OSS**: nonostante i bandi attivi, **mancano candidati disponibili** e, spesso, anche **soluzioni abitative per chi proviene da altre regioni**. Per rispondere a questa esigenza, si suggerisce la creazione di **percorsi professionalizzanti strutturati**, come le **Academy OSS** (es. modello GVMNet), che combinano **affiancamento multidisciplinare e contratto di inserimento**. Sarebbe auspicabile, in prospettiva, lo sviluppo di figure di **OSS specializzate**.

## Le proposte

Sulla base dei fabbisogni e delle criticità precedentemente individuati, sono stati proposti alcuni interventi ritenuti prioritari nel campo dei servizi assistenziali secondo le seguenti categorie: orientamento, formazione, matching domanda-offerta di lavoro, retention aziendale.

## ***ORIENTAMENTO***

1. Career Orienteering Service: servizio *lifelong* basato su algoritmo AI per supportare la formazione continua e la riqualificazione professionale.
2. Percorsi di conoscenza dei contesti socio-sanitari (PCTO, stage, tirocini finanziati) anche in periodo estivo per studenti della scuola secondaria.
3. Portale dell'Agenzia Regionale per il Lavoro: area dedicata dove ogni lavoratore può inserire la formazione certificata per facilitare selezione e placement basati su competenze validate.
4. Maggiore diffusione e aggiornamento delle informazioni sui percorsi formativi e sugli sbocchi professionali.
5. Ampliamento delle opportunità di PCTO nei servizi socio-sanitari ed educativi.
6. Chiarezza su curricula e prospettive professionali nei percorsi formativi.
7. Finanziamento di esperienze di mobilità internazionale per studenti e giovani professionisti.
8. Sensibilizzazione sui valori della cura, considerando che la nuova platea di studenti è più individualista e meno orientata alle professioni di aiuto.

## ***FORMAZIONE***

1. Aumento delle ore di tirocinio (fino a 1.500 ore per OSS e percorsi affini).
2. Inserimento di moduli di etica, deontologia e decontenzione nei corsi base universitari e professionalizzanti.
3. Potenziamento del tirocinio per infermieri in strutture per persone non autosufficienti.
4. Sviluppo di lauree magistrali a indirizzo clinico (es. infermiere pediatrico, neurologico, ortopedico, riabilitativo) oltre agli indirizzi dirigenziali.

5. Creazione di Academy OSS in collaborazione tra *talent company* e imprese sanitarie (es. Adecco, GVM, Carrier Research).
6. Rafforzamento del collegamento tra università e aziende, con utilizzo di formatori provenienti dal mondo professionale.
7. Corsi di formazione su innovazione e digitalizzazione dei contesti socio-educativi.
8. Percorsi su tecnologie assistive, realtà virtuale e intelligenza artificiale applicate all'ambito socio-sanitario.
9. Corso base di Community Engagement per figure educative e sociali.
10. Percorsi di formazione continua *evidence-based* su cura, prevenzione abusi, contenzione, gestione informatizzata delle cartelle cliniche.
11. Formazione interdisciplinare interna (ATS, OSS, infermieri, coordinatori) su competenze trasversali e digitali.

## **MATCHING DOMANDA-OFFERTA DI LAVORO**

1. Analisi dei bisogni formativi e professionali nei contesti socio-educativi e sanitari per orientare l'offerta.
2. Facilitare la connessione tra imprese e università (co-progettazione di percorsi, *service design*, laboratori territoriali).
3. Creazione di reti di confronto e dialogo tra settore sanitario e socio-educativo.
4. Unificazione e riconoscimento reciproco dei titoli di laurea e percorsi professionali affini.
5. Riorganizzazione dei servizi e delle competenze in base ai nuovi bisogni della popolazione e alle innovazioni tecnologiche.

## RETENTION AZIENDALE

1. Supervisioni e formazioni ad hoc per mantenere alta la qualità dei servizi e ridurre il turnover.
2. Corsi specialistici in telemedicina, bioetica, intelligenza artificiale per sanitari, gestione dello stress e benessere lavorativo.
3. Dotazioni tecnologiche in comodato d'uso (sensoristica, robotica, strumenti digitali).
4. Tirocini formativi retribuiti e percorsi di crescita interna strutturati.
5. Benefit e welfare aziendale: polizze, supporto psicologico, counseling, *work-life balance*, gestione sostenibile dei turni.
6. Prevenzione del burnout e valorizzazione del benessere organizzativo.
7. Programmi di mentorship, tutoraggio e affiancamento iniziale (almeno 100 ore dedicate all'accoglienza e all'addestramento).
8. Incentivi economici e premi di risultato legati alla qualità e alla responsabilità.
9. Maggiore autonomia organizzativa e ottimizzazione dei carichi di lavoro (*task shifting*).
10. Riconoscimento dei talenti e delle competenze interne, con percorsi di carriera trasparenti.

## ALTRO

- Istituzione di un ente (es. Tecnopolo) dedicato ai servizi socio-sanitari e all'innovazione digitale assistiva.
- Investimenti in sensoristica e robotica applicata ai contesti di cura e riabilitazione.
- Promozione del volontariato d'impresa come leva di responsabilità sociale e benessere organizzativo.
- Azioni di benessere organizzativo integrate con la formazione continua e la sostenibilità dei tempi di vita e lavoro.

[WWW.ART-ER.IT](http://WWW.ART-ER.IT)

[INFO@ART-ER.IT](mailto:INFO@ART-ER.IT)

