

INDAGINE SUI LAVORATORI E SULLE LAVORATRICI DIPENDENTI 2008

Autore
Karl Gudauner

Data
23.10.2008



Rapporto 04/2008

Formazione continua ed occupabilità dal punto di vista di lavoratori e lavoro- atrici dipendenti

SOMMARIO

1. In sintesi	2
2. Fattori esplicativi per il grado di partecipazione alla formazione continua	3
2.1 Dai 55 anni di età i lavoratori sono meno coinvolti dalla formazione	3
2.2 Basso livello d'istruzione e basso inquadramento professionale, fattori decisivi per una limitata partecipazione alla formazione	3
2.3 Minor partecipazione alla formazione tra i lavoratori dei settori del turismo, dell'agricoltura, del commercio e dell'artigianato	4
2.4 Formazione professionale: soprattutto in orario di lavoro e finanziata dall'azienda	5
3. Elevata corrispondenza tra attività lavorativa e grado d'istruzione o qualifica	6
4. Percezione della stabilità del posto di lavoro più alta di 3-5 anni fa	7
5. Rischio di dequalificazione professionale in caso di perdita del posto di lavoro	7
6. Poco richiesta la disponibilità alla mobilità	9
7. La partecipazione a iniziative di formazione continua in Italia	9
8. Interpretazione e conclusioni	10

1. In sintesi

Nel 2007 il 45% dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti altoatesini/e ha preso parte ad iniziative di formazione continua organizzate a livello aziendale oppure ricercate di propria iniziativa in funzione della loro utilità per l'attività lavorativa. Il 19% di lavoratori e lavoratrici propensi/e alla formazione ha dedicato alla formazione continua al massimo una settimana di lavoro, il 6% tra 6 e 9 giorni, il 10% tra 10 e 19 giorni e il 6% più di 20 giorni. Dall'inchiesta del 2005 relativa alla formazione continua in azienda nel 2004 era emersa un'intensità di partecipazione del 56,7%. Dato che però la formazione continua a livello aziendale ha un andamento ciclico, ovvero è orientata al fabbisogno specifico connesso in un dato momento alle trasformazioni del processo produttivo o della struttura organizzativa, queste differenze non dovrebbero essere sopravvalutate, tanto più che i quesiti posti ai soggetti coinvolti nell'indagine possono essere solo limitatamente paragonati.

Il 68% delle giornate di formazione si è tenuto in orario di lavoro, il 13% è stato almeno parzialmente fatto rientrare nell'orario lavorativo. L'83% dei lavoratori intervistati ha dichiarato che l'iniziativa formativa è stata interamente finanziata dall'azienda, l'8% ha affermato che l'azienda si è assunta una parte dei costi. Queste cifre testimoniano dell'impegno dedicato dalle nostre aziende alla formazione continua. Va anche detto che sono infatti disponibili risorse incentivanti per promuovere azioni mirate di qualificazione.

Un'atmosfera di grande ottimismo è stata rilevata nei mesi di giugno e luglio di quest'anno: più di 4/5 dei lavoratori dipendenti altoatesini (83%) ritiene che l'attività svolta corrisponda grossomodo alla qualifica posseduta e al grado di formazione acquisito, il 12% ritiene di essere sottoutilizzato, il 4% reputa invece che gli venga richiesto troppo in relazione alla formazione posseduta. La medesima percentuale giudica nullo il rischio di perdere il posto di lavoro, il 12% lo ritiene abbastanza limitato, il 4% lo reputa invece elevato. Il rischio di un trasferimento è considerato elevato o molto elevato dall'8% degli intervistati, che per il 90% lo ritengono invece limitato o addirittura assente.

Fintantoché si dispone del proprio posto di lavoro, prevale la fiducia. Le stime sull'occupabilità indicano che tra i lavoratori dipendenti la possibilità di perdere il lavoro è associata al rischio di ridimensionamento dal punto di vista qualitativo dell'eventuale nuova posizione lavorativa: il 46% degli intervistati ritiene che avrebbe difficoltà a trovare un posto di lavoro equivalente (il 19% reputa quest'"impresa" molto difficile, il 27% "solo" difficile). Sfida che per il 16% dei lavoratori intervistati non rappresenta affatto un problema e per il 35% presenta solo qualche difficoltà. Nel 2005 i lavoratori dipendenti, alla domanda se in caso di perdita del posto di lavoro avrebbero avuto problemi a trovarne un altro, avevano dato risposte ancora più positive: il 65% di loro riteneva che avrebbe trovato con facilità un'altra occupazione, il 30,6% si mostrava fiducioso nonostante le prevedibili difficoltà, solo il 4,2% non intravedeva alcuna possibilità di rioccuparsi. Quindi, ad analizzare con maggiore attenzione i risultati dell'indagine del 2008, si osserva che, nonostante la ridotta entità

La formazione accresce le chances occupazionali

A livello europeo (EU 25), la maggior parte dei cittadini (87%) ritiene che una sistematica attività di formazione continua accresca le chance occupazionali. Tuttavia sono sempre di meno gli occupati che vi partecipano effettivamente. Stando ai dati dell'indagine Special Eurobarometer/Wave 65.3, nel 2005 appena un quarto dei cittadini europei ha preso parte a iniziative formative. In Svezia la quota di partecipazione registrata è superiore al 50%, in Austria e Germania è rispettivamente pari al 26% e al 23%, mentre l'Italia è uno dei fanalini di coda, con un dato pari al 14%.

La partecipazione alla formazione continua incide sul grado di fiducia nell'occupabilità. Il 62% degli occupati europei che hanno partecipato a iniziative di formazione continua è fiducioso e ritiene di riuscire a trovare un'altra occupazione adeguata entro 6 mesi da un eventuale licenziamento. Il 38% degli occupati ha preso parte, tra maggio 2005 e giugno 2006, a un'iniziativa di formazione continua.

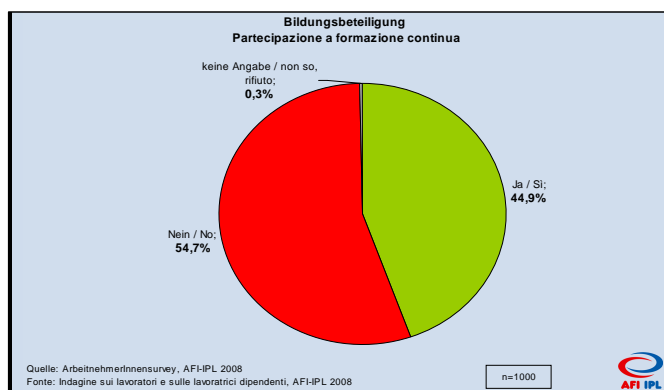
Il 36% degli occupati in Europa reputa necessario partecipare ad iniziative di formazione per essere certo di conservare il proprio posto di lavoro. Gli ungheresi sono i più convinti di questo: il 30% degli occupati di quel paese vorrebbe partecipare a un'iniziativa di formazione specifica, ma talvolta non riesce a realizzare tale desiderio, mentre il 26% programma concretamente tale partecipazione. Ecco a titolo comparativo le percentuali di alcuni paesi: Italia (13% e 18%), Germania (14% e 30%), Austria (13% e 32%), Gran Bretagna (8% e 29%). I maggiori ostacoli alla partecipazione ad iniziative di formazione continua sono rappresentati dai costi, dagli impegni familiari, dall'assenza di appoggio da parte del datore di lavoro, dall'inconciliabilità con l'orario di lavoro e dalla mancanza di offerte adeguate. Il 57% ha dichiarato, nell'indagine del 2006, che il datore di lavoro ha sostenuto i costi della formazione. Il 23% degli intervistati ha invece partecipato a un'iniziativa formativa a proprie spese. Il 19% ha dichiarato che i costi sono stati sostenuti dal Governo o da altri uffici pubblici.

delle turbolenze finora verificatesi sul mercato locale del lavoro e le buone opportunità di rioccupazione in caso di crisi aziendali, oggi i lavoratori e le lavoratrici dipendenti sono maggiormente preoccupati in relazione alla futura evoluzione del mercato del lavoro. Ne è la dimostrazione l'ottimismo lievemente più contenuto che i lavoratori esprimono rispetto all'attuale livello di benessere individuale. È probabile che nella situazione attuale, dopo l'annuncio di grandi aziende locali di un ridimensionamento del proprio personale, una indagine sulla percezione della sicurezza del proprio posto di lavoro dia esiti molto più pessimistici.

2. Fattori esplicativi per il grado di partecipazione alla formazione continua

Il tasso di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti alla formazione continua ha raggiunto nel 2007 un livello di tutto rispetto, pari al 45%. La metà dei lavoratori dipendenti che hanno svolto attività formative nel 2007 ha dedicato fino a una settimana a tali attività, quasi un terzo 10 giorni o più. Tuttavia le cifre relative all'incidenza della partecipazione non sembrano più voler raggiungere i valori fatti registrare negli anni 2004 e 2005, quando alla domanda relativa al numero di giornate formative svolte "nel quadro dell'attività lavorativa" era emersa un'intensità media di partecipazione dei lavoratori pari rispettivamente al 55% e al 56,7%. Nel 2005 e nel 2008 la percentuale di iniziative di formazione della durata compresa nella fascia 1-5 giorni è rimasta pressoché uguale (22% nel 2008, 23,7% nel 2005), quella relativa alla fascia 6-9 giorni è stata nel 2007 al 6%, mentre il valore registrato nel 2005 (riferito alla fascia 6-10 giorni) era pari al 16,7%. Secondo i dati raccolti nell'ultima indagine, i lavoratori che hanno dedicato alla formazione continua 10 giorni e oltre sono stati il 16%, un dato che si discosta solo lievemente da quello registrato nel 2005, quando nella fascia di 10 giornate di formazione e oltre si collocava il 16,3% degli intervistati.

Grafico 1: Partecipazione alla formazione continua nell'anno 2007



Sulla base dei dati dell'Indagine 2008 sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti, fa piacere constatare che non ci sono differenze tra uomini e donne nel dato relativo alla partecipazione alla formazione continua. Invece trovano conferma i già noti dati sulla selettività della formazione continua in funzione dell'età, del grado di istruzione e della qualifica posseduta. Le dimensioni dell'azienda e la sua appartenenza a determinati settori dell'economia sono a loro volta importanti variabili ai fini della partecipazione alla formazione continua.

2.1 Dopo i 55 anni lavoratori e lavoratrici sono meno coinvolti/e in attività formative

Il livello di partecipazione alla formazione continua nelle classi di età comprese tra 20 e 50 anni, sempre superiore al 40% (49% nelle fasce tra 25 e 29 anni e tra 35 e 39 anni), fa registrare una crescita nella fascia d'età compresa tra 50 e 54 anni, mentre è in calo al 38% il dato relativo ai lavoratori over 55 e al 37% quello degli intervistati over 60. L'accresciuta intensità di attività formative tra i lavoratori over 50 è indice della loro volontà di adeguarsi ai cambiamenti in atto a livello professionale e allo stesso tempo della necessità di dover fare qualcosa per conservare la propria occupabilità nel corso della carriera professionale, sempre più caratterizzata da elementi di discontinuità. La capacità di convincere i lavoratori e le lavoratrici meno giovani dell'importanza dell'apprendimento lungo tutto l'arco della propria vita¹ rappresenta una sfida per la quale è necessario attuare a livello locale adeguati programmi, affinché le quote di partecipazione relativamente alte possano essere tradotte a livello qualitativo in mirati adeguamenti di qualificazione che tengano conto sia dell'ampliamento e del consolidamento delle competenze professionali sia dell'incremento della competitività di settori economici promettenti, nell'ottica di una strategia concordata sullo sviluppo locale.

2.2 Basso livello d'istruzione e basso inquadramento come fattori decisivi per una limitata partecipazione alla formazione continua

Particolarmente evidenti sono le differenze nella partecipazione alla formazione continua in funzione del livello di istruzione posseduto dai lavoratori e della posizione professionale ricoperta in base al contratto di lavoro. Solo il 27% dei lavoratori che hanno assolto l'obbligo scolastico ha frequentato nel 2007 un

¹ Cfr. tra l'altro il programma di lavoro decennale licenziato dalla Commissione Europea (http://eur-lex.europa.eu/pri/it/oj/dat/2002/c_142/c_14220020614it00010022.pdf)

corso di formazione continua. La percentuale sale invece al 40% per coloro che sono in possesso di diploma di scuola professionale o che hanno concluso una scuola superiore triennale, al 50% per i lavoratori in possesso di diploma di maturità, al 56% per coloro che possiedono una laurea breve, al 74% per chi ha conseguito la laurea specialistica e all'87% per quanti sono in possesso di titolo di studio post-laurea. Anche la posizione ricoperta in ambito professionale, strettamente connessa con il grado di istruzione, conferma lo sbilanciamento a scapito di coloro che hanno un basso livello d'istruzione: solo il 25% di operai semplici ha frequentato nel 2007 un corso di formazione continua, la percentuale sale al 46% tra gli operai specializzati, al 43% tra gli impiegati, al 71% tra i quadri e al 67% tra i dirigenti.

Tabella 1: Partecipazione alla formazione continua per titolo di studio e posizione lavorativa

	Partecipazione	Non-Partecipazione	Non risposta	Totale
Titolo di studio				
Scuola dell'obbligo	27%	73%	0%	100%
Qualifica professionale o di scuola superiore triennale	40%	59%	1%	100%
Maturità	50%	50%	0%	100%
Laurea breve (3 anni)	56%	44%	0%	100%
Laurea (4-6 anni)	74%	26%	0%	100%
Post laurea*	87%	13%	0%	100%
Posizione lavorativa (autovalutazione)				
Dirigente *	67%	33%	0%	100%
Quadro	71%	29%	0%	100%
Impiegato/a	43%	57%	0%	100%
Operaio/a specializzato/a	46%	53%	1%	100%
Operaio/a semplice	25%	75%	0%	100%

Fonte: Indagine lavoratori/lavoratrici dipendenti 2008, N=1000. *Ridotto numero di casi.




2.3 Lavoratori e lavoratrici nei settori del turismo, dell'agricoltura, del commercio e dell'artigianato meno propensi alla formazione continua

Nel confronto tra economia privata (meno del 40%) e pubblico impiego (oltre il 60%), il dato relativo alla partecipazione alla formazione continua sulla base dei dati raccolti nell'ambito dell'indagine dell'IPL-AFI pende decisamente a favore del pubblico impiego. Solamente il settore bancario-assicurativo presenta la medesima percentuale di lavoratori partecipanti alla formazione continua rispetto al settore pubblico, pari al 66%. Nel turismo si registra la minor partecipazione alla formazione, con un dato pari al 21%, seguito dal dato relativo all'agricoltura (28%), dal commercio (30%), dall'artigianato (32%), dai servizi alla persona (42%) e dall'industria (46%). Le dimensioni dell'azienda rappresentano nel settore privato un ulteriore contributo alla differenziazione: nelle aziende con un numero di dipendenti pari a 4-5 o 10-15 la partecipazione alla formazione continua fa registrare il dato più basso (21%), seguito immediatamente dalle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 3 (24%). Un po' più elevato (28%) il dato relativo alla partecipazione alla formazione nelle aziende con 6-10 dipendenti, mentre in quelle con 15-49 dipendenti si registra una percentuale del 31%. Solo nelle aziende di maggiori dimensioni ci si avvicina alla soglia del 50%: nelle aziende con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 100 il 47% dei lavoratori ha preso parte nel 2007 a un corso di formazione, dato che sale al 61% per le aziende con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 250, e che ridiscende al 48% per quelle con più di 250 dipendenti (v. tabella 2).

Tabella 2: Attività formativa per settore e dimensione dell'azienda

	Si	No	Nessuna risposta	Totale
Settore dell'azienda				
Privato	37%	63%	0%	100%
Pubblico	66%	34%	0%	100%
Misto	40%	60%	0%	100%

Settore privato (n=691)				
Agricoltura*	28%	72%	0%	100%
Artigianato	32%	67%	1%	100%
Industria	46%	54%	0%	100%
Commercio	30%	70%	0%	100%
Turismo*	21%	79%	0%	100%
Servizi alla persona	42%	56%	2%	100%
Attività finanziarie, assicurazioni, banche *	66%	34%	0%	100%
Trasporti*	26%	74%	0%	100%
Altro	43%	57%	0%	100%

Fonte: Indagine 2008 IPL-AFI sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti, n=1000; * ridotto numero di casi. 

Se, ai fini di una valutazione differenziata della partecipazione alla formazione, si associano al numero di giornate di formazione alcuni criteri socio-demografici, ne risulta che quasi tutte le fasce d'età hanno dedicato in prevalenza tra 10 e 19 giornate alla formazione continua. Ad eccezione dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno assolto l'obbligo scolastico, che hanno per la maggior parte dedicato 3 giornate alla formazione, e di quanti sono in possesso di titolo di studio post-laurea, che rappresentano la maggioranza di quanti hanno dichiarato di dedicare in media 5 giornate alla formazione, anche lo scorporo dei dati per titolo di studio indica come la categoria maggiormente rappresentata sia quella compresa tra 10 e 19 giornate di formazione.

Lo stesso quadro si delinea in relazione alla posizione professionale ricoperta, con la categoria dei dirigenti che dimostra di essere particolarmente interessata alla formazione (6-9 e 10-19 giornate di formazione), mentre gli operai semplici fanno registrare una preponderanza nella fascia compresa tra 1 e 3 giornate di formazione. La categoria 10-19 giornate di formazione è la più rappresentata anche nell'analisi per settori economici, quindi sia nel settore privato che in quello pubblico.

Un elevato numero medio di giornate di formazione frequentate dai lavoratori e dalle lavoratrici fa supporre che la formazione continua vada oltre la semplice impartizione di tecniche di base e persegua invece obiettivi formativi specifici per la professione svolta e per l'azienda interessata, che consentano di incrementare durevolmente il grado di qualificazione dei lavoratori coinvolti.

2.4 Formazione continua: soprattutto in orario di lavoro e finanziata dall'azienda

Nell'81% dei casi, la formazione continua frequentata dai/dalle dipendenti è stata del tutto (68%) o in parte (13%) computata nell'orario di lavoro, quindi si è svolta in orario di lavoro. Nel 18% dei casi, invece, non è stato così. Gli uomini che hanno preso parte ad iniziative formative hanno goduto di questo privilegio nell'88% dei casi, contro il 73% delle donne. Sussiste quindi una tendenza a favorire gli uomini nella formazione. Se si approfondisce l'analisi, emergono indicazioni che vanno valutate con prudenza. A causa del ridotto numero di risposte che le suffragano, tali risultati non devono essere considerati rappresentativi, per cui si può dire che rispecchiano delle tendenze che però dovrebbero essere approfondite dettagliatamente. Ad esempio gli operai semplici fanno registrare una percentuale relativamente alta di formazione continua che non viene fatta rientrare nell'orario di lavoro. Nelle piccole aziende (4-5 dipendenti) sembra minore la disponibilità a far rientrare l'attività formativa dei dipendenti nell'orario di lavoro.

Tabella 3: Formazione continua rientrante nell'orario di lavoro e finanziamento della formazione

	Si	In parte	No	Nessuna risposta	Totale
L'attività formativa è stata fatta rientrare nell'orario di lavoro?	68%	13%	18%	1%	100%
Uomini	76%	12%	12%	1%	100%
Donne	58%	15%	26%	1%	100%
L'attività formativa è stata finanziata dall'azienda?	83%	8%	9%	1%	100%
Uomini	85%	9%	5%	1%	100%
Donne	81%	6%	12%	0%	100%
Età in classi di 5 anni					
20 - 24	74%	4%	16%	6%	100%
25 - 29	71%	17%	12%	0%	100%
30 - 34	87%	8%	5%	0%	100%

35 - 39	86%	8%	6%	0%	100%
40 - 44	82%	4%	14%	0%	100%
45 - 49	88%	7%	5%	0%	100%
50 - 54	86%	6%	7%	0%	100%
55 - 59	87%	9%	4%	0%	100%
60 - 64	100%	0%	0%	0%	100%

Fonte: Indagine 2008 IPL-AFI sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti, n=449

L'83% degli intervistati ha dichiarato che la formazione continua frequentata nel 2007 è stata finanziata per intero dall'azienda. L'8% dichiara che l'azienda ha sostenuto parte delle spese. Le risposte di uomini e donne a tale riguardo hanno fatto registrare dati pressoché identici. Da sottolineare come la disponibilità delle aziende a finanziare la formazione continua sia minore – stando alle dichiarazioni degli intervistati – in relazione ai dipendenti appartenenti alle fasce d'età più giovani (20-30). Per il 16% degli appartenenti alla fascia d'età 20-24 anni, addirittura il 16% delle giornate di formazione non è stato finanziato. Questo dato potrebbe però dipendere anche dai particolari desideri dei giovani in ordine alla formazione continua.

3. Elevata corrispondenza tra attività lavorativa e grado d'istruzione o qualifica

Un'elevata percentuale di intervistati (83%) si dichiara (a grandi linee) soddisfatta della corrispondenza tra attività lavorativa svolta e grado di istruzione o qualifica posseduta. Un buon 12% si ritiene sottoutilizzato, il 4% - al contrario – pensa di svolgere un'attività per cui servirebbe una maggiore preparazione. A tale proposito, le valutazioni espresse da uomini e donne sono molto simili. Differenze emergono solo osservando ulteriori dettagli. Gli operai semplici, quelli specializzati e gli impiegati esprimono valutazioni più critiche, con le rispettive percentuali del 71%, 79% e 64% di intervistati che concordano su quanto affermato all'inizio, il 20%, 15% e 12% di loro si ritiene invece sottoutilizzata. I relativi dati sono però numericamente poco rilevanti e perciò sono solo indicativi di una tendenza in atto. Sotto il profilo delle dimensioni dell'azienda, solo il 77% e rispettivamente il 78% dei lavoratori impiegati in aziende con un numero di dipendenti pari a 4-5 e 10-15 ritiene l'attività lavorativa svolta adeguata alla propria formazione o qualifica, mentre nelle aziende di altre categorie dimensionali questa percentuale è molto più elevata, compresa tra l'83% e il 92%. Si sentono sottoutilizzati prevalentemente i lavoratori appartenenti ad aziende con 4-5 o 10-15 dipendenti (pari al 18% e al 15%), ma anche nelle aziende con 6-10 e 15-250 dipendenti tale percentuale è superiore al 10%.

Tabella 4: Corrispondenza tra attività lavorativa e livello d'istruzione e qualifica

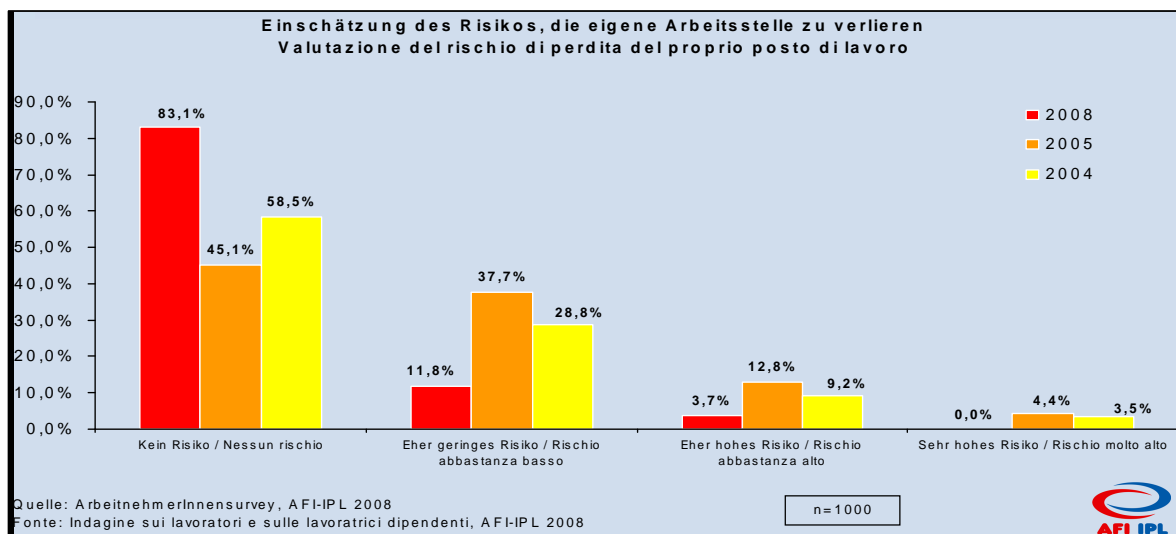
	Corrispondenza a grandi linee	Sott'utilizzo	Attività necessiterebbe formazione superiore	Nessuna risposta	Totale
Media	83%	12%	4%	1%	100%
Posizione lavorativa (autocollocamento)					
Dirigente*	100%	0%	0%	0%	100%
Quadro	91%	3%	6%	0%	100%
Impiegato/a	84%	12%	3%	1%	100%
Operaio/a qualificato/a	79%	15%	3%	2%	100%
Operaio/a semplice	71%	20%	4%	3%	100%
Dimensione dell'azienda (solo privato; n=691)					
Fino a tre occupati	92%	4%	2%	2%	100%
4 - 5	77%	18%	4%	1%	100%
6 - 10	83%	12%	3%	2%	100%
10 - 15	78%	15%	5%	3%	100%
15 - 49	84%	13%	3%	0%	100%
50 - 100	81%	13%	5%	1%	100%
100 - 250	84%	11%	2%	2%	100%
Più di 250 occupati	84%	8%	5%	2%	100%

Fonte: Indagine 2008 IPL-AFI sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti, n=1000. * ridotto numero di casi.

4. Percezione della stabilità dei posti di lavoro più alta di 3-5 anni fa

La grande maggioranza dei lavoratori dipendenti (83%) stima praticamente nullo il rischio di perdere il posto di lavoro, per cui la già ottimistica valutazione della sicurezza del proprio posto di lavoro espressa nel 2005 viene ulteriormente migliorata. In occasione della precedente indagine, solo il 45,1% si era espresso con toni altrettanto ottimistici. Nel 2004 erano il 58,5% (cfr. grafico 1). Nel 2008 le donne si dimostrano un po' più fiduciose degli uomini rispetto a questo quesito. Il 12% degli intervistati reputa piuttosto limitato il rischio di perdere il posto di lavoro. A tale proposito i/le dipendenti di lingua italiana esprimono valutazioni un po' più prudenti: il 77% di loro non intravede alcun rischio, il 13% reputa che vi sia un rischio limitato e l'8% ritiene invece elevato il rischio di perdere il posto di lavoro. In riferimento al livello di istruzione, salta all'occhio come coloro che sono in possesso di laurea breve (78%) sono quelli che esprimono le valutazioni più prudenti. In funzione della posizione professionale ricoperta, invece, solo il 71% degli operai semplici e il 79% di quelli specializzati è convinto che il proprio posto di lavoro non sia in alcun modo a rischio, mentre il 20% e rispettivamente il 15% di loro ritiene che il rischio potenziale sia limitato. Sia i lavoratori a tempo pieno che quelli a tempo parziale si esprimono in maniera assolutamente ottimistica.

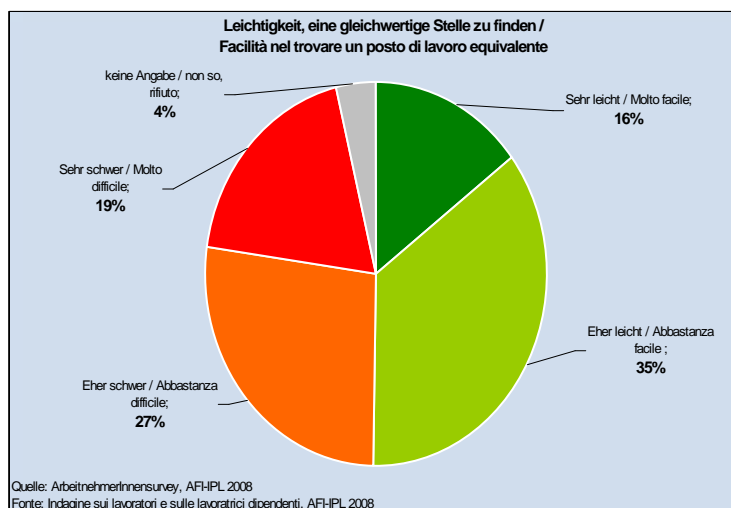
Grafico 2: Confronto stime del rischio di perdita del posto di lavoro 2004, 2005, 2008



Analogamente a quanto dichiarato dai lavoratori dipendenti altoatesini, l'84% degli occupati di tutta Europa (indagine Eurobarometro 2006) non ritiene che il proprio posto di lavoro sia a rischio. La fiducia in tal senso è addirittura lievemente cresciuta rispetto al 2004. L'ottimismo cresce mano a mano che cala il tasso di disoccupazione; sussiste pertanto un rapporto inversamente proporzionale tra tasso di disoccupazione e fiducia in relazione alla conservazione del proprio posto di lavoro.

5. Rischio di dequalificazione professionale in caso di perdita del posto di lavoro

Grafico 3: Chances di trovare un lavoro equivalente – confronto 2005 2008



Per circa la metà dei lavoratori dipendenti intervistati, è abbastanza facile trovare un'occupazione alternativa equivalente in caso di perdita del posto di lavoro: per il 16% l'impresa è "molto facile", per il 35% "abbastanza facile". Per il 46%, invece, si tratta di una sfida "abbastanza difficile" (27%) o "molto difficile" (19%). Le donne la ritengono più difficile degli uomini. La differenza emerge con chiarezza in relazione alle valutazioni "molto facile" (donne 11%, uomini 20%) e "molto difficile" (donne 23%, uomini 15%) (cfr. ta-

bella 6). Ad eccezione della fascia d'età compresa tra 45 e 49 anni, è possibile affermare che all'aumentare dell'età aumentano anche le difficoltà di trovare un posto di lavoro equivalente. Per quanto riguarda la posizione professionale ricoperta, sono operai ed operaie semplici a denunciare le maggiori difficoltà. Il tipo di contratto di lavoro incide sul tipo di risposte fornite, così come gli impegni familiari. Evidentemente questi lavoratori tengono molto alla conservazione del loro attuale posto di lavoro. Il ridotto numero di risposte "molto facile" da parte dei possessori di laurea specialistica è sintomo del crescente "prosciugamento" del mercato del lavoro altoatesino per questa categoria di persone. La posizione nettamente migliore di coloro che sono in possesso di laurea triennale sembra invece indicare che le aziende privilegino questa categoria nelle assunzioni di personale. Le valutazioni si differenziano molto in funzione delle dimensioni delle aziende di appartenenza: quelli occupati in aziende con 4-5 dipendenti sono i più ottimisti (71% "molto facile" e "abbastanza facile"); ben messe anche le aziende con un numero di dipendenti non superiore a tre e quelle con 6-10 e 50-100 dipendenti, dove la media di risposte di questo tipo è pari al 60% circa. Invece, i lavoratori di aziende con più di 250 dipendenti sono molto più pessimisti, con una media del 30% di risposte "molto facile" e "abbastanza facile". In riferimento ai comprensori nei quali i lavoratori sono occupati, salta all'occhio l'elevata percentuale di risposte "molto difficile" di Silandro e Egna, a dimostrazione della difficile situazione del mercato del lavoro e della minore disponibilità alla mobilità in queste aree.

Tabella 5: chances di trovare un lavoro equivalente in relazione a determinate caratteristiche

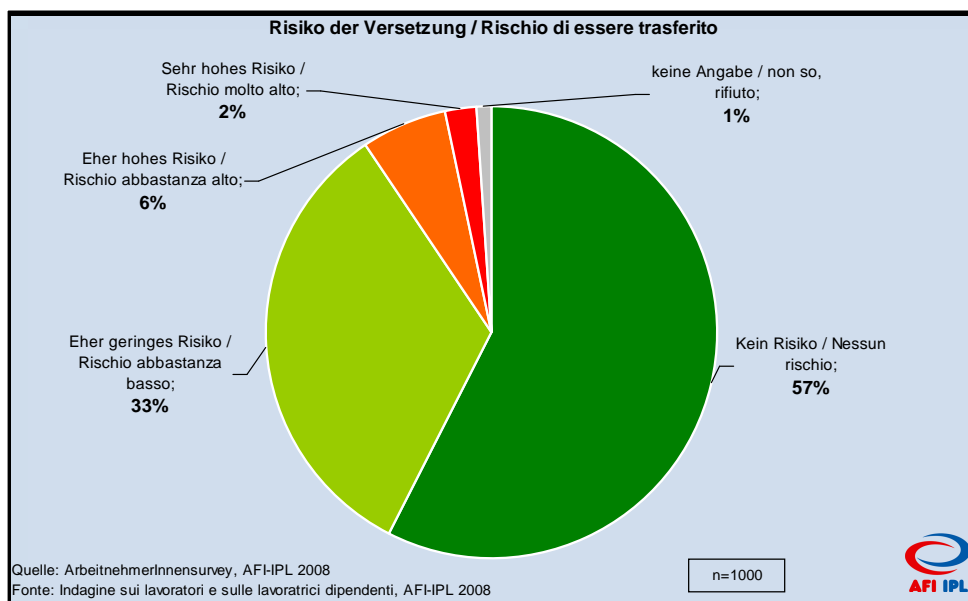
	Molto facile	Abbastanza facile	Abbastanza difficile	Molto difficile	Nessuna risposta	Totale
Media	16%	35%	27%	19%	4%	100%
Sesso						
Uomini	20%	34%	27%	15%	4%	100%
Donne	11%	35%	26%	23%	4%	100%
Tipo di contratto						
A tempo indeterminato	15%	34%	28%	20%	4%	100%
A tempo determinato	18%	42%	20%	14%	5%	100%
Titolo di studio						
Scuola dell'obbligo	18%	30%	28%	20%	4%	100%
Qualifica professionale o di scuola superiore triennale	19%	34%	25%	17%	6%	100%
Maturità	12%	36%	28%	20%	3%	100%
Laurea breve (3 anni)	19%	34%	28%	17%	2%	100%
Laurea (4-6 anni)	8%	41%	28%	19%	3%	100%
Post laurea *	12%	42%	23%	20%	3%	100%
Dimensione dell'azienda (solo privato; n=691)						
Fino a 3 occupati	32%	33%	24%	11%	0%	100%
4 - 5	22%	49%	18%	9%	2%	100%
6 - 10	22%	40%	19%	14%	5%	100%
10 - 15	18%	32%	18%	26%	5%	100%
15 - 49	15%	42%	29%	10%	4%	100%
50 - 100	19%	39%	20%	18%	4%	100%
100 - 250	12%	43%	25%	16%	3%	100%
Più di 250 occupati	11%	20%	40%	24%	5%	100%

Fonte: Indagine 2008 IPL-AFI sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti, n=1000. * ridotto numero di casi.

6. Poco richiesta la disponibilità alla mobilità

Rispetto al rischio di perdere il posto di lavoro i lavoratori e le lavoratrici dipendenti percepiscono invece molto di più il rischio di essere trasferiti, cosa che potrebbe essere loro imposta contro la loro volontà. Solo per il 57% degli intervistati questo rischio è pari a zero. Comunque, la somma delle valutazioni ottimistiche "nessun rischio" e "rischio abbastanza limitato" dà come risultato un tranquillizzante 90%. La mobilità non sembra attualmente essere un argomento scottante per i lavoratori dipendenti altoatesini. Probabilmente, grazie alla mancanza di forza lavoro, essi dispongono anche di un certo potere negoziale che consente loro di affrontare agevolmente questo tipo di rischio. Le fasce d'età che più si confrontano con questa problematica, sono quelle tra 25 e 29 anni e tra 35 e 39 anni. I dipendenti di lingua italiana, i laureati, i lavoratori con orario di lavoro settimanale compreso tra 31 e 38 ore, i pubblici dipendenti e i dipendenti di aziende con più di 250 occupati si sentono più esposti a questo rischio.

Grafico 4: *Rischio di subire un trasferimento*



7. La partecipazione a iniziative di formazione continua in Italia

Informazioni in relazione alle opportunità di formazione continua in Italia vengono fornite dall'ISTAT attraverso l'indagine CVTS3 delle aziende con più di 10 addetti operanti nei settori dell'industria e dei servizi.² La partecipazione degli occupati ad iniziative di formazione continua è stata analizzata dall'ISFOL. Il rapporto per il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale³, presentato al Parlamento, riporta i risultati dell'indagine ISFOL INDACO-Lavoratori⁴ una fonte ufficiale di dati sulla formazione continua in Italia⁵. Secondo questo studio ISFOL la partecipazione degli occupati ad iniziative di formazione continua ha raggiunto nel 2004 un valore medio del 32,7%. Di questa percentuale il 53,1% si riferisce al pubblico impiego, il 26,7% al settore privato ed il 27,6% al lavoro autonomo. Nel pubblico impiego la percentuale di partecipazione quindi è elevata, mentre quella del settore privato e dei lavoratori autonomi è insufficiente. La possibilità di partecipare ad iniziative di formazione continua è fortemente influenzata da fattori quali l'età, il sesso, il grado d'istruzione, il livello di integrazione sociale della famiglia e soprattutto dall'inquadramento professionale, dal settore lavorativo e dalle dimensioni dell'azienda.

Dati attuali sulla partecipazione alla formazione da parte degli occupati a livello europeo si ricavano dai

² La ricerca evidenzia che circa un terzo delle imprese dei settori analizzati offrono formazione ai propri dipendenti. Il progetto è stato coordinato da Eurostat e svolto da ISTAT e ISFOL. La denominazione breve CVTS è un'abbreviazione di Continuing Vocational Training Survey.

³ Rapporto 2007 sulla formazione continua (www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/E0E83113-9F36-44EF-B393-E14D38C7F7BF/O/RAPPORTO2007FCdef11marzo20081.pdf)

⁴ Indagine ISFOL sugli atteggiamenti e i comportamenti formativi dei lavoratori, INDACO-Lavoratori (www.isfol.it)

⁵ La rilevazione campionaria dell'ISTAT sulle forze di lavoro, secondo cui nel 2006 il 14,7% della forza lavoro e il 6,6% degli occupati hanno frequentato corsi di formazione continua, è considerata fonte ufficiale di informazioni sul mercato del lavoro italiano, ma sottovaluta probabilmente a causa della peculiare metodologia (influenzata da fattori di stagionalità) la partecipazione alla formazione continua, come afferma il citato rapporto del Ministero (nota 28, pag. 60).

dall'indagine Eurobarometro 2006.⁶

Il potenziamento della formazione scolastica e l'attuazione di specifici programmi di formazione per fasce di popolazione svantaggiate potrebbero, secondo l'ISFOL, indurre una dinamica di cui beneficerebbero lavoratori e lavoratrici, offrirebbe migliori condizioni di vita alle famiglie e migliorerebbe considerevolmente il grado di qualificazione a livello locale⁷.

8. Interpretazione e conclusioni

Come emerge anche dagli specifici quesiti relativi al grado di soddisfazione per il proprio lavoro, l'indagine condotta quest'anno delinea un quadro tutto sommato abbastanza positivo di come i lavoratori considerano l'attività lavorativa. Ad eccezione della netta insoddisfazione espressa in relazione alla retribuzione percepita, la situazione è valutata positivamente. La partecipazione alla formazione continua è elevata, secondo i lavoratori e le lavoratrici il posto di lavoro non è praticamente esposto a rischi, il rischio mobilità è considerato limitato, l'attività svolta è ampiamente adeguata al proprio livello di formazione e alla qualifica posseduta. Ma i lavoratori vedono nuvole all'orizzonte: cresce la consapevolezza del valore del proprio posto di lavoro e contestualmente la preoccupazione di non riuscire a trovare un'occupazione equivalente in caso di perdita del proprio posto di lavoro. Molti sono consapevoli di rischiare di dover accettare posizioni professionali meno qualificate, qualora la situazione del mercato del lavoro dovesse peggiorare sensibilmente. Il rischio di un consistente aumento della disoccupazione - al momento dell'indagine - sembra però ancora lontano.

Da quando è stata effettuata l'indagine, negli scorsi mesi di giugno e luglio, si sono moltiplicati a livello internazionale i segnali di un'imminente e profonda crisi economica, che a cascata potrebbe colpire anche il mercato del lavoro locale. Oltre al rallentamento dell'economia in molti paesi europei, la crisi dei mercati finanziari internazionali, che rispecchia la crisi del controllo da parte dello stato e la mancanza di efficaci meccanismi di regolazione del mercato, ha raggiunto livelli preoccupanti e non è ancora possibile prevedere se si riuscirà a smorzarne gli effetti tanto da far sì che non si abbatta come uno tsunami anche sui paesi europei, dando inizio a un periodo di recessione con drastiche conseguenze sulle banche, sui bilanci statali, sui sistemi sociali e sui mercati del lavoro. Anche il sistema Alto Adige, con la sua struttura economica solida ed equilibrata e il suo ricco bilancio, potrebbe non riuscire a reggere l'impatto di un urto così devastante.

Potrebbe avere effetti negativi sulla situazione occupazionale anche il fatto che la situazione finanziaria dello stato italiano è tutt'altro che solida. Se infatti l'Italia non dovesse, come sembra, riuscire a venire a capo della situazione del bilancio statale prima del termine dell'attuale legislatura, il blocco delle assunzioni nel pubblico impiego, deciso principalmente per motivi di bilancio, sarebbe probabilmente prorogato almeno fino al 2013: ciò significherebbe che nei prossimi cinque anni questo importante bacino di occupazione offrirebbe in Alto Adige scarse opportunità.

Tanto più importante appare, dunque, fare le scelte giuste a livello provinciale relativamente alla salvaguardia del territorio locale come sede produttiva. Importanti informazioni in merito sono fornite da diversi studi effettuati negli ultimi anni da svariati enti⁸.

In prima linea vanno intensificati gli sforzi nel campo della formazione, dove deve essere fatto un salto di qualità. Le consistenti risorse per la qualificazione professionale della forza lavoro disponibili in Alto Adige e l'elevato tasso di partecipazione dei lavoratori alle iniziative di formazione professionale non si sono finora trasformate, come indicano i dati sulla ricerca e l'innovazione in Alto Adige⁹, nella misura attesa in un aumento di produttività delle aziende, quindi nello sviluppo di prodotti e servizi innovativi. Si riscontra pertanto la necessità di intervenire a tale proposito. I fondi destinati alla formazione devono essere impiegati in maniera più mirata ed efficace. Invece di distribuire a pioggia gli incentivi, è necessario

⁶ Dall'indagine del 2006 Special Eurobarometro/Wave 65.3 è emersa una media pari al 38% relativamente alla partecipazione dei lavoratori alle iniziative di formazione professionale.

⁷ Analoghe riflessioni ha svolto nel 2007 l'Istituto per l'economia tedesca nell'ambito di uno studio sulla "rendita della formazione - investimenti nell'ambito della prima infanzia" (www.iwkoeln.de/data/pdf/content/dokumente_2007_studie.pdf)

⁸ Cfr. al riguardo, tra l'altro, le indagini dell'ASTAT (<http://www.provincia.bz.it/astat/it/industria-servizi/ricerca-innovazione.asp>), lo studio sulle prospettive dell'occupazione nei mercati locali del lavoro altoatesini, elaborato nel quadro del progetto Monitor 2007 (http://www.monitorprofessioni.it/monitor/upload/studi_e_ricerche/italiano.pdf), che tra l'altro si riferisce al documento strategico regionale della Provincia Autonoma di Bolzano del 2005 per la politica di coesione (www.provinz.bz.it/europa/esf/download/Consider_strat_PAB2007_2013_v_dett.pdf), lo studio dell'IPL-AFI sul ruolo dell'industria in Alto Adige (http://www.afi-ipl.org/download/Materiali_Organizzazione_del_lavoro_e_pari_opportunit_rapporto_industria_finale.pdf)

⁹ La quota di spese sostenute per la ricerca e lo sviluppo nelle aziende altoatesine è inferiore allo 0,5% del PIL, a fronte di una media dell'1,9% nei paesi UE e di un benchmark europeo pari al 3%; ogni anno in Alto Adige vengono registrati 60 brevetti (fonte: IRE e ASTAT-Info agosto 2007)

individuare – di concerto con le parti sociali – degli ambiti precisi di intervento che possano garantire l'efficacia degli investimenti effettuati, anche grazie ai fondi stanziati dall'amministrazione provinciale. Nel concreto, gli effetti delle scelte effettuate nel corso di questa legislatura nel campo della formazione si potranno constatare solo tra 10-15 anni.

In relazione a taluni importanti obiettivi formativi sono già state effettuate alcune scelte di natura legislativa. Le riforme già avviate dovrebbero trovare un rapido riscontro reale. In generale, nel campo della formazione è necessario accelerare la realizzazione delle riforme che possono contribuire al sensibile miglioramento del livello di qualificazione della forza lavoro attuale e di quella futura. L'Alto Adige non può riposare sugli allori dei positivi esiti dell'indagine PISA, tanto più che tali risultati sono specificamente riferiti all'ambito scolastico. Inoltre si registra un fabbisogno di innovazione in altri campi della formazione. Il Bildungsleitbild¹⁰ (Carta dei principi del sistema educativo e formativo) altoatesino e il Piano Pluriennale degli interventi di politica del lavoro hanno portato alla formulazione di linee guida in materia che riprendono un'interpretazione di ampio respiro della formazione e della sua importanza strategica ai fini dello sviluppo della nostra provincia.

Per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, la prospettiva, introdotta dalla politica dietro la spinta delle forze neoliberali, della doppia precarietà¹¹, ossia quella di una insufficiente garanzia del reddito e delle misure sociali di sostegno sia nel corso della vita lavorativa che dopo il pensionamento, rappresenta una spada di Damocle di eccezionale dirompenza sociale. La Giunta provinciale ha recentemente approvato un pacchetto di misure che contempla alcune agevolazioni e sgravi volti a contrastare la perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni e il considerevole aumento del costo della vita. La Giunta provinciale dovrebbe quanto prima affrontare l'argomento delle politiche sociali anche da un punto di vista più sostanziale. Tale intervento si renderà necessario in particolare se le decisioni assunte a Roma dovessero portare ben pochi miglioramenti alla situazione del lavoratore dipendente e delle fasce socialmente deboli, facendo sì che il compito di creare condizioni di maggiore giustizia e di pari opportunità ricada principalmente sulle spalle delle regioni e degli enti locali.

Uno degli obiettivi primari da perseguire è la creazione di condizioni affinché i lavoratori possano conservare il proprio posto di lavoro e la creazione di nuovi posti. I protagonisti altoatesini del mondo politico, economico e sociale non devono mai perdere di vista questo obiettivo, soprattutto in considerazione della probabilità che la nostra società stia andando incontro a tempi meno propizi. Il posto di lavoro rappresenta la fonte di sostentamento delle famiglie. La rapida trasformazione delle competenze professionali richieste nel nostro mondo produttivo e lavorativo, caratterizzato da fitti intrecci a livello internazionale e estese innovazioni tecnologiche sempre più ravvicinate nel tempo, richiede sforzi mirati per il costante adeguamento dell'occupabilità dei lavoratori dipendenti. In Alto Adige, dove prevalgono settori economici tradizionali che necessitano di minore qualificazione dei lavoratori, per un'ampia fascia di lavoratori sussiste il rischio che le competenze professionali diventino obsolete se non vengono costantemente aggiornate, integrate e re-indirizzate. La crescente preoccupazione, emersa dall'indagine di quest'anno sui lavoratori dipendenti, di non riuscire a trovare un'occupazione equivalente in caso di perdita del posto di lavoro, sottolinea l'importanza della prospettiva di lungo termine del problema della qualificazione. Deve pertanto essere considerata urgente l'attuazione di ulteriori iniziative in materia¹².

¹⁰ Cfr. al riguardo l'esauriente testo sugli obiettivi della Carta dei principi del sistema educativo e formativo "Bildungsleitbild" (www.bildung-zukunft-suedtirol.it/download/bildungsleitbild.pdf)

¹¹ Informazioni sulla precarietà in Italia si possono desumere dagli studi dell'Istituto di ricerca IRES (www.ires.it), cfr. al riguardo anche la homepage del Ministero italiano del Lavoro (www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/AE35AAA7-0F65-466B-B403-1D89E16691E6/0/OCCUPAZIONE13112007.pdf); una guida sui lavori precari è offerta in Germania dalla Confederazione sindacale DGB (www.ratgeber-ungesicherte-jobs.dgb.de/index.html?C)

¹² Cfr. al riguardo il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro della Giunta Provinciale altoatesina (<http://www.provincia.bz.it/lavoro/download/Piano2007-2013.pdf>)

10. Appendice ed colophon

Tabella 6: Percezione del rischio di perdita del posto di lavoro (2003 - 2005)

	No	Si, facilmente	Si, ma con difficoltà
Media 2005	4,2	65,2	30,6
Media 2004	4,9	67,2	27,9
Media 2003*	4,1	74,2	21,7
Genere 2005			
Maschi	3,7	69,4	26,9
Femmine	4,9	59,6	35,4
Classi d'età 2005			
20-29 anni	0,7	76,6	22,6
30-39 anni	2,6	68,3	29,1
40-49 anni	3,8	57,5	38,8
50 anni e oltre	17,1	47,3	35,7
Lingua 2005			
Italiano	7,0	58,0	35,0
Tedesco	3,1	68,1	28,7
Titolo di studio 2005			
Elementari / media inf.	6,4	62,4	31,2
Qualifica professionale	2,1	68,7	29,2
Diploma/laurea	5,0	63,7	31,3
Settore 2005			
Privato	3,1	68,8	28,1
Pubblico	7,4	55,6	37,0
Tipo di contratto 2005			
Indeterminato	4,6	65,5	29,9
Determinato	2,9	62,1	35,0
Fonte: Indagine sui lavoratori e lavoratrici dipendenti, AFI-IPL 2005			
*La domanda nel 2003 era formulata in un altro modo.			

Impressum e informazioni sull'indagine

Edito da: Istituto per la promozione dei lavoratori AFI-IPL

Via del Ronco 5/b/7 - 39100 Bolzano, Tel. 0471-061950

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org

Responsabile ai sensi della legge: Fabio Degaudenz, Presidente della Giunta di Istituto

La ricerca è un progetto proprio dell'Istituto per la Promozione dei Lavoratori.

Coordinamento del progetto: Werner Pramstrahler

Questionario: Isabel Teuffenbach e Werner Pramstrahler

Elaborazione dati: Matthias Beggiato e Isabel Teuffenbach

Sondaggio telefonico svolto tra il 19.06.2008 fino al 30.07.2008 dal centro di ricerca sociale e demoscopia apollis con sistema CATI, i cui dati sono stati elaborati in forma anonima. Il campione intervistato è di 1.042 unità, ed è rappresentativo della popolazione di riferimento (lavoratori dipendenti residenti in Alto Adige) entro l'errore di campionamento. È stata confrontata rispetto a genere, età, residenza, settore pubblico-privato e lingua e in seguito stata ponderata in base al sesso per settore pubblico-privato, classe d'età e residenza per n=1.000 con riferimento ai dati ufficiali della Ripartizione Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano. L'entità di tale ponderazione oscilla tra il 0,41 e il 2,74. L'intervallo di confidenza viene elencato nella tabella sottostante.

Il documento completo è disponibile su www.afi-ipl.org e www.agcom.it.

Layout: Luca Frigo, AFI-IPL

Citazione: AFI-IPL 2008 (ed): Formazione professionale e occupabilità dal punto di vista degli occupati dipendenti, Paper elaborato da Karl Gudauner, disponibile solo in versione PDF: Bolzano.

È consentita la riproduzione di informazioni, grafici e tabelle, previa indicazione editore (AFI-IPL) e della fonte (Indagine lavoratori dipendenti 2008)

Intervallo di confidenza

L'intervallo di confidenza dipende dal numero dei casi e dei valori percentuali. Esso è (con una sicurezza del 95%)

per numero dei casi	% 3	% 5	% 10	% 15	% 20	% 25	% 30	% 40	% 50
	97	95	90	85	80	75	70	60	50
100	3,4	4,4	6,0	7,1	8,0	8,7	9,2	9,8	10,0
200	2,4	3,1	4,2	5,0	5,7	6,1	6,5	6,9	7,1
300	2,0	2,5	3,5	4,1	4,6	5,0	5,3	5,7	5,8
400	1,7	2,2	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	4,9	5,0
500	1,5	1,9	2,7	3,2	3,6	3,9	4,1	4,4	4,5
750	1,2	1,6	2,2	2,6	2,9	3,2	3,3	3,6	3,7
1000	1,1	1,4	1,9	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1	3,2

Esempio di lettura:

Se in un sottogruppo di 500 casi viene indicato un valore di 25%, allora il dato vero varia da più/meno 3,9%.