

EWCS Alto Adige

Competenze e partecipazione alla formazione continua

In breve

Il **55%** degli occupati altoatesini dichiara di essere impiegato in modo rispondente alle proprie capacità e abilità; il **15%** sarebbe in grado anche di svolgere mansioni più complesse; il **30%** ritiene di aver bisogno di formazione per svolgere efficientemente le proprie mansioni.

Poco **più della metà dei lavoratori dipendenti** ha usufruito, nei 12 mesi antecedenti l'indagine, di una proposta formativa pagata e organizzata dal datore di lavoro: un dato che spicca a livello europeo. Un terzo di questi occupati ha usufruito di sei o più giornate formative – questo corrisponde alla media dell'UE.

Il **30%** dei partecipanti concorda “del tutto” con l'affermazione secondo cui l'aggiornamento è stato utile per migliorare il proprio metodo di lavoro – ma il benchmark UE è in questo caso pari al 42%.

Effetto Matteo: i lavoratori che occupano posizioni professionali rilevanti e che già dispongono di titoli di studio elevati usufruiscono di più giorni di formazione.

La sfida per l'Alto Adige: rendere concretamente accessibile la formazione professionale continua a **tutti gli occupati** – i **fattori di successo** di natura organizzativa devono essere tenuti in maggiore considerazione.

1. Situazione di partenza

In un mondo del lavoro moderno e in continua trasformazione, la garanzia di qualifiche professionali adeguate acquista un'importanza fondamentale. Il progresso tecnologico, le trasformazioni demografiche, i mutamenti nella struttura professionale, la perdurante domanda di forza lavoro qualificata – scarsa in certi settori professionali – e la conseguente necessità di rendere sostenibili questi cambiamenti anche sotto l'aspetto sociale, sono le sfide che si possono affrontare facendo maggiore e più mirato ricorso alla formazione professionale continua.

La formazione professionale continua deve svolgere almeno tre funzioni (a titolo rappresentativo della ricca bibliografia in materia vedasi Becker, 2018, pag. 312):

- dal punto di vista delle politiche del mercato del lavoro, la crescente importanza del capitale umano rileva in quanto fattore logistico;
- sotto il profilo delle politiche economiche, particolare evidenza è attribuita all'attivazione delle potenzialità presenti in termini di capitale umano, alla sua capacità di adattarsi ai mutamenti tecnologici e dell'organizzazione del lavoro e all'aumento della produttività;
- dal punto di vista delle politiche sociali, l'offerta e il ricorso alla formazione professionale continua rappresentano opportunità per rendere meno traumatiche o addirittura evitare del tutto le interruzioni delle biografie professionali e lavorative. Ancor di più in tempi di crisi economica e di vigorosi processi di trasformazione economica, il grado d'istruzione raggiunto e l'accesso alla formazione professionale continua divengono elementi determinanti ai fini dell'acquisizione e del miglioramento della capacità lavorativa¹.

Capire quali lavoratori prendono parte alle iniziative formative professionali e quali conseguenze ciò abbia sugli sviluppi di carriera e retributivi non è, stante la rilevanza della formazione professionale, una questione astratta meramente accademica, ma eminentemente pratica. Gli attuali dati sulla situazione altoatesina² consentono solo analisi generiche. Il questionario EWCS contiene una batteria di domande che permettono di trarre qualche deduzione circa il comportamento della popolazione attiva in tema di formazione continua. Vi rientrano domande sulla congruenza percepita tra competenze e mansioni lavorative, sulla partecipazione a diverse forme di formazione continua rilevante per la professione e alcuni selezionati aspetti vantaggiosi (Tabella 1.)

¹ Istruzione e formazione continua generano proventi in termini non solo monetari (“rendimento dell'istruzione”), ma anche non monetari. I proventi non monetari, come la salute, il capitale sociale e il capitale identitario, sono posti in primo piano nel dibattito attuale, in quanto incidono in misura molto marcata sulla capacità della persona di gestire la spinta al cambiamento. Maggiori dettagli e riferimenti in Carstensen, 2018.

² Manca un monitoraggio accessibile del numero dei partecipanti alle diverse forme di formazione professionale continua. Una ragione di ciò risiede nel panorama frammentato di enti patrocinanti, finanziatori e utenti. Non esistono o, ove esistano, non sono accessibili indagini in materia o analisi di dati esistenti, come il rilevamento della forza lavoro.

Tabella 1: Domande sulla congruità e la formazione nella rilevazione EWCS

Tematica	Domande della rilevazione	Popolazione intervistata
Congruità competenze / compiti	Competenze in relazione ai compiti	Tutti gli occupati
	Formazione pagata/ fornita dal datore di lavoro	Lavoratori dipendenti
	Formazione pagata dall'intervistato stesso	Tutti gli occupati
Partecipazione a formazione nei 12 mesi pre-intervista	Chiesto al datore di lavoro che venga fatta formazione professionale	Lavoratori dipendenti
	Formazione sul lavoro attraverso affiancamento / superiori	Tutti gli occupati
	Altro tipo di formazione	Tutti gli occupati
Durata	Durata delle formazione nei 12 mesi pre-intervista	Occupati che hanno partecipato ad attività formative
Utilità percepita della formazione continua	Miglioramento del modo di lavorare	Lavoratori dipendenti che hanno partecipato ad attività formative
	Aumentato la sicurezza del posto di lavoro	
	Migliorato le prospettive per un futuro impiego	

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Lo studio EWCS Alto Adige 2016 non è un'indagine monotematica, quanto piuttosto una sorta di “coltellino svizzero”. Il guadagno in termini di conoscenze deriva dalla possibilità di confrontare la situazione altoatesina con quella dell'Italia, dell'Austria e di altri Paesi selezionati. Con riferimento alle politiche del mercato del lavoro e formative, l'indagine fornisce da un canto risultati a se stanti; d'altro canto questi risultati sollevano a loro volta altre questioni che andrebbero approfondite mediante l'analisi di dati esistenti (ad esempio quelli della rilevazione sulle forze di lavoro), ma anche con rilevazioni specifiche rappresentative a livello provinciale (come ad esempio dell'indagine AES³ o del PIAAC⁴).

La congruità tra competenze e attività svolta nei lavoratori altoatesini, la loro partecipazione alle proposte formative professionali e l'utilità percepita delle stesse sono importanti pilastri del mondo del lavoro moderno. Perciò i risultati dello studio EWCS per l'Alto Adige devono essere considerati uno spunto per mettere sul tavolo di discussione aspetti della formazione professionale continua finora solo sfiorati. L'Alto Adige dispone di un autonomo sistema di formazione professionale continua, particolare se messo a confronto sul piano interregionale, nazionale e probabilmente anche internazionale. Mentre quello italiano è in primo luogo un sistema sollecitato e gestito dalle associazioni datoriali e sindacali (parole chiave: fondi interprofessionali per la formazione ed enti bilaterali), il sistema altoatesino è sostanzialmente strutturato dalla presenza di attori pubblici. Qui si è affermato un sistema differenziato di promozione che

³ Indagine sull'istruzione degli adulti (Adult Education Survey – AES), Eurostat

⁴ *Programme for the International Assessment of Adult Competencies*, OCSE

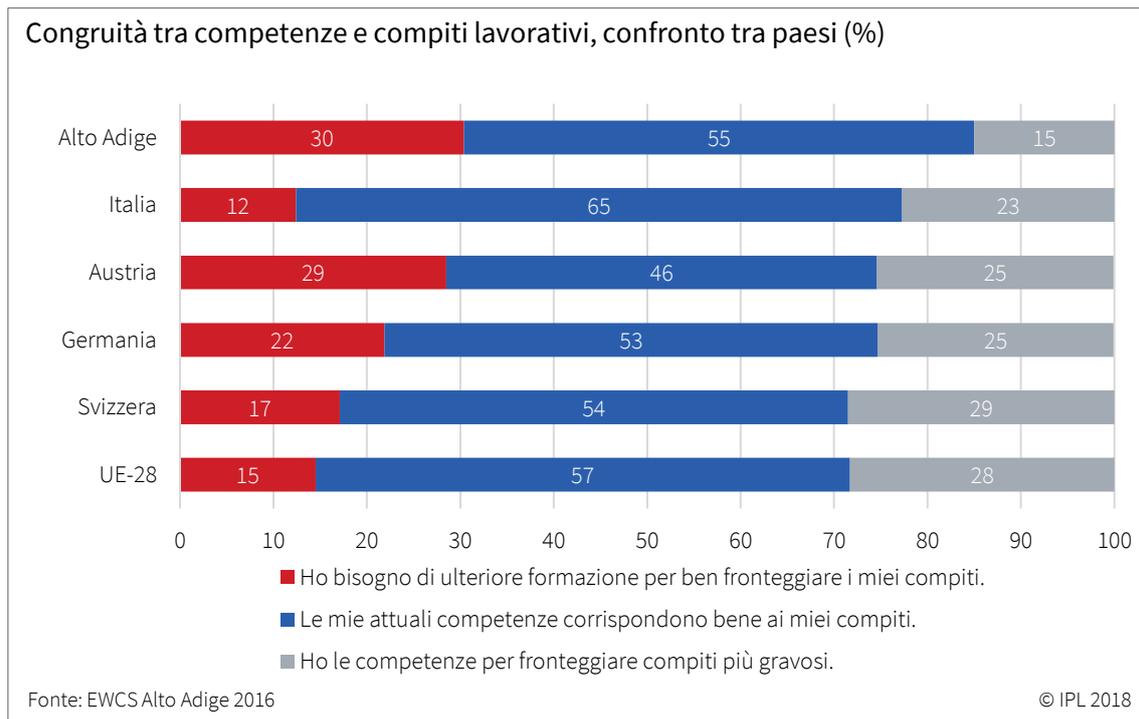
include una vasta gamma di strumenti incentivanti sul fronte dell'offerta e della domanda: con risorse finanziarie (pubbliche) si sovvenzionano enti e progetti formativi, con strumenti individuali o aziendali di promozione della domanda (p.es. voucher) si incrementa la domanda di formazione continua e si rendono disponibili risorse attraverso sistemi incentivanti disciplinati e gestiti a livello di contrattazione collettiva (con i fondi interprofessionali per la formazione).

I dati acquisiti attraverso l'EWCS Alto Adige 2016 permettono di mettere la situazione altoatesina, nel contesto di queste particolari condizioni quadro, sommariamente a confronto con i Paesi di riferimento (Italia, Austria e altri Paesi UE-28 selezionati).

2. Congruit  tra competenze e compiti lavorativi

In Alto Adige il 55% degli occupati dichiara di svolgere compiti conformi alle proprie capacit  e abilit ; il 15% ritiene che le capacit  e abilit  possedute permettano loro di svolgere anche compiti pi  complessi di quelli svolti al momento della rilevazione. La percentuale di persone interpellate che ritengono di aver bisogno di frequentare ulteriori corsi e aggiornamenti per svolgere efficientemente il proprio lavoro,   pari al 30%.⁵

Figura 1



In relazione al gruppo dei Paesi di riferimento, salta all’occhio il fatto che in Alto Adige il dato concernente i lavoratori impiegati in modo adeguato alle proprie competenze rientra nella media dei Paesi tedescofoni (Germania, Austria e Svizzera); con un dato inferiore al 50% l’Austria fa registrare un valore decisamente pi  basso. La percentuale di coloro che si ritengono sottoimpiegati in Alto Adige   invece la pi  bassa nel gruppo di riferimento; la percentuale di occupati che ritengono di aver bisogno di formazione   del 30%, la pi  alta. Il fatto che i lavoratori siano o meno impiegati in modo adeguato alle conoscenze e competenze possedute, riveste un’importanza fondamentale sotto diversi punti di vista: i lavoratori dispongono delle competenze necessarie per lo svolgimento delle loro mansioni? Oppure i lavoratori sono sottoimpiegati⁶, per cui c’  una

⁵ L’autovalutazione   una procedura soggettiva riconosciuta per rilevare la congruit  tra competenze e mansioni. In effetti esistono procedure oggettive, ma in Alto Adige sono praticamente inutilizzabili a causa della scarsit  di dati al riguardo. Per una sintetica panoramica delle diverse procedure disponibili per rilevare la congruit , consultare Kracke, 2018.

⁶ Il sottoimpiego viene inteso dal punto di vista qualitativo. Il concetto qui usato non fa leva sugli aspetti giuslavoristici, noti come sottoinquadramento. Si tratta semplicemente della traduzione del termine tedesco “*unterwertige Besch ftigung*” (nota dell’autore).

parte del capitale umano disponibile che non viene sfruttato?⁷ Il fatto che la percentuale di lavoratori sottoimpiegati in Alto Adige sia così bassa, può essere considerato una caratteristica positiva del mercato del lavoro altoatesino.

Uno sguardo più approfondito è possibile osservando la suddivisione per categorie professionali principali, età e settore economico (Tabella 2). Se sono soprattutto coloro che svolgono professioni a elevato grado di complessità e responsabilità a dichiarare di aver bisogno di più formazione, sono prevalentemente le persone con professioni di minore complessità a ritenere di disporre delle capacità per svolgere anche mansioni più complesse. La percentuale degli interpellati che hanno dichiarato di ritenere di disporre di competenze adeguate raggiunge il valore massimo (oltre il 60%) tra i dirigenti, le professioni non qualificate e il personale specializzato addetto all'agricoltura e alle foreste, mentre il dato più basso (44%) è quello di tecnici e professioni non tecniche equivalenti. In riferimento all'età, sono soprattutto i lavoratori più giovani a ritenere di aver bisogno di formazione e aggiornamento (il 39% degli under 35 contro il 23% degli over 50).

Ravvisano un bisogno particolare di formazione continua per riuscire a svolgere bene le proprie mansioni i lavoratori della pubblica amministrazione (43%), dei servizi sociali e sanitari (41%), del settore dell'educazione e istruzione (39%) e delle attività manifatturiere (37%). I dati più bassi si registrano tra gli occupati del settore logistico e dei trasporti (10%), dei servizi finanziari (15%) e del turismo (18%). Soprattutto nelle attività logistiche (23%), nel commercio (22%) e nel turismo (19%), una percentualmente relativamente alta di interpellati ritiene di riuscire a svolgere anche mansioni più complesse.

Nel complesso in Alto Adige una percentuale di occupati inferiore rispetto al resto d'Europa si ritiene sottoimpiegata (15%); un'alta percentuale di intervistati pensa di aver bisogno di maggiore formazione (30%) per svolgere adeguatamente le proprie mansioni. La percentuale è quasi doppia rispetto alla media dei Paesi UE-28 (15%). È interessante notare che l'Italia (come il Portogallo, la Finlandia e la Bulgaria) presenta ottimi valori di congruità; l'Austria appartiene, come la Slovenia, l'Estonia e la Romania, ai Paesi nei quali meno del 50% degli intervistati dichiara di essere impiegato in modo adeguato alle proprie competenze. Solo i lavoratori estoni e austriaci raggiungono il dato altoatesino del 30% di occupati che sentono il bisogno di formazione per svolgere adeguatamente le mansioni affidate.

⁷ La congruità tra "istruzione formale, competenze e attività svolta" è oggi un tema centrale tra quelli di cui si occupa l'OCSE (OCSE, 2016), dato che una situazione occupazionale adeguata alla formazione e alle competenze possedute da un canto contribuisce a determinare aspetti di natura personale come l'occupabilità individuale, mentre dall'altro rileva in termini di economia politica: dove si investe probabilmente inutilmente in formazione? In quali settori il capitale umano disponibile non viene utilizzato?

Tabella 2: Congruità tra competenze e compiti lavorativi per categoria professionale, classe d'età e settore (%)

	Ho bisogno di ulteriore formazione per ben fronteggiare i miei compiti.	Le mie attuali competenze corrispondono bene ai miei compiti.	Ho le competenze per fronteggiare compiti più gravosi.
Categoria professionale			
Dirigenza	34	63	3
Professioni intellettuali	36	52	12
Professioni tecniche	34	44	22
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	29	55	16
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	27	57	16
Agricoltori e operai specializzati delle foreste, pesca e caccia	32	62	6
Artigiani e operai specializzati	38	51	11
Conduttori di impianti, operai di macchinari	29	49	22
Professioni non qualificate	11	65	24
Classe d'età			
Meno di 35 anni	39	46	15
35 – 49 anni	31	56	14
50 e più anni	23	61	17
Settore economico			
Agricoltura	35	61	5
Attività manifatturiere	37	51	12
Edilizia	33	55	13
Commercio	21	56	22
Trasporti e logistica	10	67	23
Alberghiero e ristorazione	18	63	19
Attività finanziarie*	15	75	10
Settore pubblico ed altri	43	41	16
Educazione ed istruzione	39	55	6
Sanità/assistenza sociale	41	42	17
Altri servizi	29	56	15
Totale Alto Adige	30	55	15

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

* Numero ridotto di casi.

3. Partecipazione a corsi di formazione

3.1 Chi partecipa a corsi di formazione per accrescere le competenze?

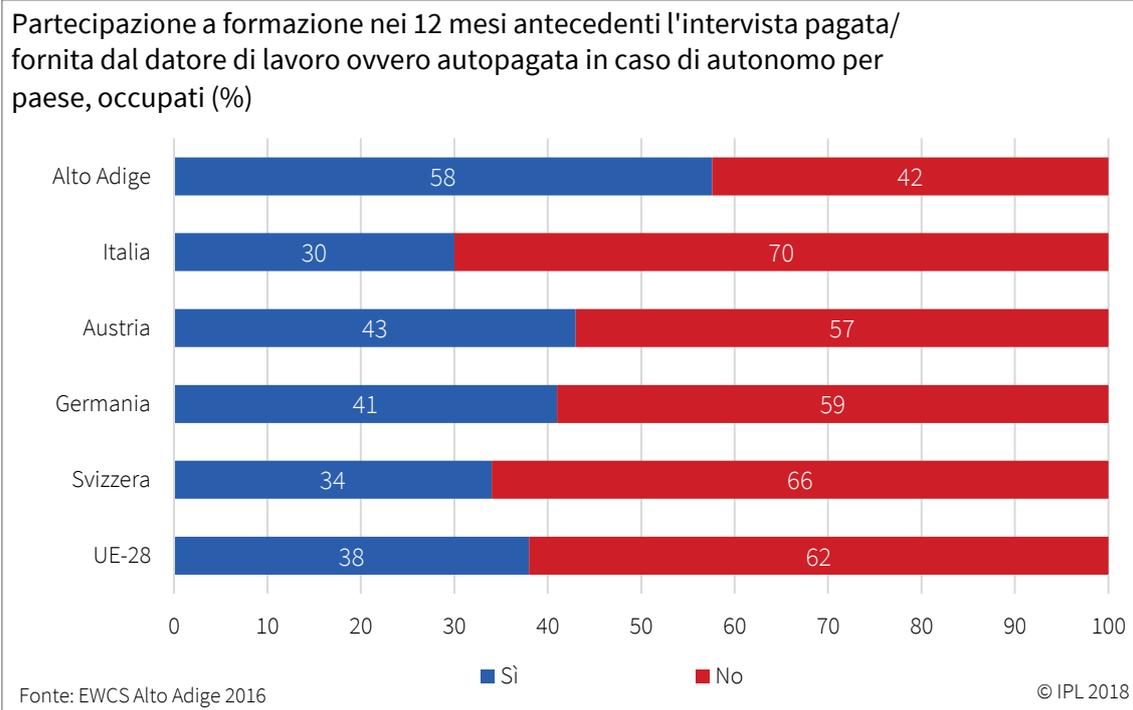
Non esiste una risposta semplice a questo quesito rilevante sotto il profilo delle politiche del lavoro. Il comportamento degli occupati (ma anche delle aziende) in tema di formazione è un fenomeno complesso che si sottrae a spiegazioni monocausali. Piuttosto la partecipazione alla formazione continua è influenzata da diversi fattori, che la ricerca sulla formazione continua suddivide in motivazionali, socio-demografici e contestuali (da Hippel, Tippelt, & Gebrande, 2018). A livello *micro* incidono i fattori soggettivi e socio-demografici, al livello *medio* le caratteristiche finanziarie e contenutistiche delle offerte didattiche e a livello *macro* condizioni strutturali generali. Queste considerazioni valgono per la partecipazione alla formazione professionale formale, non formale e anche informale. Il fatto che i lavoratori prendano parte o meno alla formazione professionale continua discende da una complessa interazione tra condizioni strutturali generali e caratteristiche individuali (panoramica in Kaufmann & Widany, 2013)⁸.

Nell'indagine EWCS 2016 Alto Adige è stato chiesto ai lavoratori interpellati se nei 12 mesi antecedenti la data dell'indagine (o, in caso di occupazione intrapresa da poco, dal momento del suo inizio) hanno preso parte a un corso di formazione o aggiornamento per migliorare le proprie capacità lavorative.

Se si cumulano i corsi di formazione e aggiornamento pagati dal datore di lavoro e da lavoratori autonomi, in Alto Adige il 58% degli intervistati dichiara di aver usufruito nei 12 mesi antecedenti la data dell'indagine di una proposta tra quelle in esame (Figura 2). Si tratta di un dato di spicco rispetto al resto d'Italia, ai singoli Paesi tedescofoni e anche all'intera UE-28. A livello europeo solo la Finlandia (54%) e la Repubblica Ceca (52%) fanno registrare dati superiori alla soglia del 50%. L'Italia, con un dato del 70% di persone "escluse" dalla formazione continua, si colloca nella parte bassa della fascia media d'Europa.

⁸ Le ipotesi che possono spiegare la partecipazione alla formazione professionale continua e le sue conseguenze sono descritte da Becker, 2018, pagg. 313 e segg. L'autore distingue tra l'ipotesi della teoria del capitale umano, quella delle teorie dei segnali e dei filtri nonché la teoria dei mercati del lavoro segmentati. Per un inquadramento teorico del comportamento delle aziende in tema di formazione continua consultare Käßplinger, 2016.

Figura 2



Ulteriori conclusioni si possono trarre osservando la distribuzione dei partecipanti rispetto ad altre variabili (Tabella 3). Con un dato dell'85%, i titolari di professioni accademiche fanno registrare la percentuale maggiore di partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, mentre coloro che svolgono professioni non qualificate fanno registrare il dato più basso (16%). Anche le professioni qualificate-attività commerciali e nei servizi (42%) e gli agricoltori e operai specializzati-foreste, pesca e caccia (49%) fanno registrare percentuali di partecipazione inferiori alla media in Alto Adige. Sono soprattutto i lavoratori più giovani a partecipare a corsi di formazione e aggiornamento (60%), mentre per gli over 50 la percentuale scende al 50%. Le percentuali si differenziano per settore economico: con dati del 60 per cento e oltre sono particolarmente coinvolti nella formazione il settore dell'istruzione ed educazione, quello dei servizi sanitari e sociali e l'edilizia; il fanalino di coda è il turismo con un dato del 38%.

Tabella 3: Persone che hanno usufruito di formazione pagata/fornita dal datore di lavoro (ovvero autopagata in caso di autonomo) nei 12 mesi antecedenti l'intervista per categoria professionale, classe d'età e settore economico (%)

	Autonomi e dipendenti	Persone che hanno usufruito di formazione pagata/fornita dal datore di lavoro
Categoria professionale		
Dirigenza	63	64
Professioni intellettuali	85	78
Professioni tecniche	61	56
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	66	63
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	42	39
Agricoltori e operai specializzati delle foreste, pesca e caccia	49	42
Artigiani e operai specializzati	63	59
Conduttori di impianti, operai di macchinari	69	71
Professioni non qualificate	16	18
Classe d'età		
Meno di 35 anni	60	59
35 – 49 anni	61	55
50 e più anni	50	51
Settore economico		
Agricoltura	49	36
Attività manifatturiere	55	55
Edilizia	65	63
Commercio	43	41
Trasporti e logistica	73	73
Alberghiero e ristorazione	38	22
Attività finanziarie*	60	65
Settore pubblico ed altri	78	71
Educazione ed istruzione	90	80
Sanità/assistenza sociale	77	73
Altri servizi	41	39
Totale Alto Adige	58	55

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

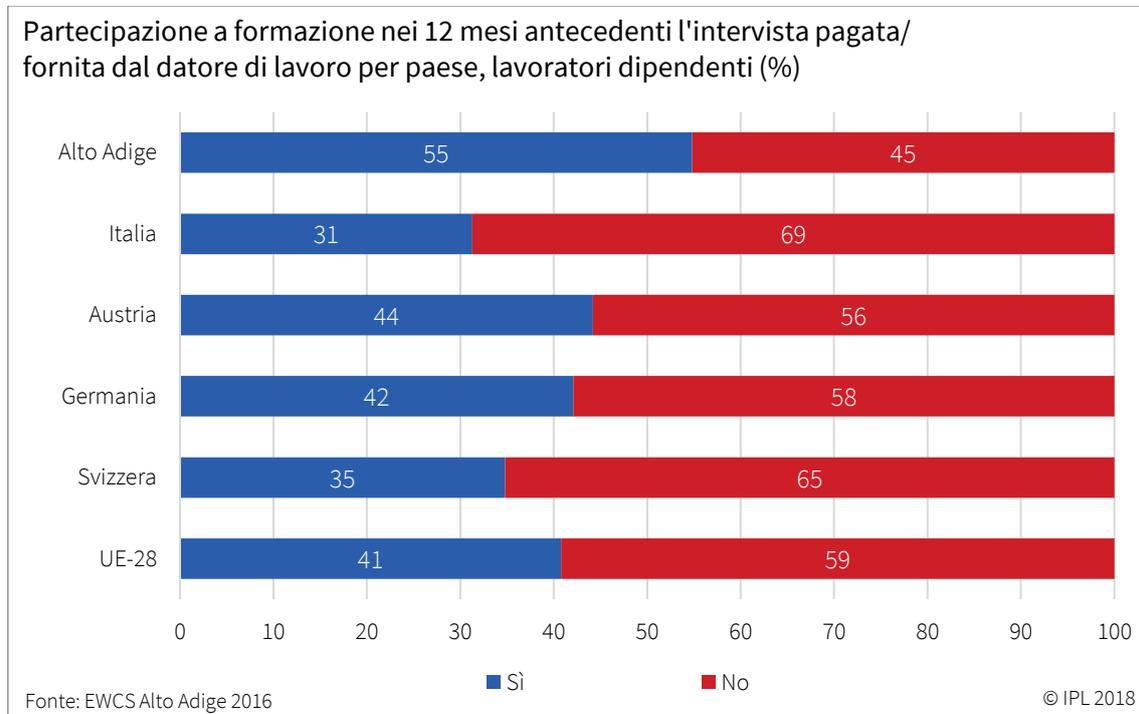
* Numero ridotto di casi.

Se si considera esclusivamente la formazione pagata e organizzata dal datore di lavoro⁹, si osserva che in Alto Adige anche in questo caso partecipano a tale tipo di formazione in proporzione più lavoratori che nel resto del gruppo dei Paesi di riferimento (Figura 3). Qui da noi il fenomeno riguarda il 55% dei lavoratori, in Italia solo il 31%; anche in Austria (44%), in Germania (42%) e in Svizzera (35%) il pertinente dato è inferiore. Per

⁹ Il numero qui considerato di autonomi (e dei pochi lavoratori dipendenti paganti in proprio) è troppo ridotto per permettere affermazioni statisticamente accettabili per piano di analisi. Perciò per questo gruppo si indica il solo dato complessivo.

quanto concerne gli autonomi altoatesini, il 52% di loro dichiara di aver partecipato nel periodo in esame a corsi di formazione pagati di tasca propria; tra i lavoratori dipendenti altoatesini, la percentuale di coloro che hanno frequentato un corso pagato in proprio è pari solamente al 12%.

Figura 3



Permettono invece di trarre conclusioni circa il consapevole e manifesto bisogno di formazione dei lavoratori dipendenti le risposte alla domanda se questi abbiano chiesto al loro datore di lavoro di partecipare a un corso (Tabella 4). Anche a questo proposito l'Alto Adige spicca tra i Paesi di riferimento: il 13% dei lavoratori dipendenti dichiara di averlo fatto; la media italiana è al 7%, quella europea al 10%. Sono soprattutto i dipendenti con grado di istruzione formale elevato e con contratti a tempo indeterminato a dichiarare di aver chiesto al proprio datore di lavoro di partecipare a un corso.

Tabella 4: Lavoratori dipendenti che hanno chiesto al proprio datore di lavoro che venga fatta della formazione professionale per paese, durata del contratto di lavoro e grado d'istruzione formale (%)

	Tasso
Paese	
Alto Adige	13
Italia	7
Austria	5
Germania	5
Svizzera	8
UE-28	10
Durata del contratto di lavoro	
A tempo indeterminato	17
A tempo determinato	8
Grado d'istruzione formale	
Istruzione primaria o istruzione secondaria inferiore	5
Istruzione secondaria superiore	14
Istruzione terziaria	22
Totale Alto Adige	13

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

3.2 Quanti giorni vengono investiti in formazione?

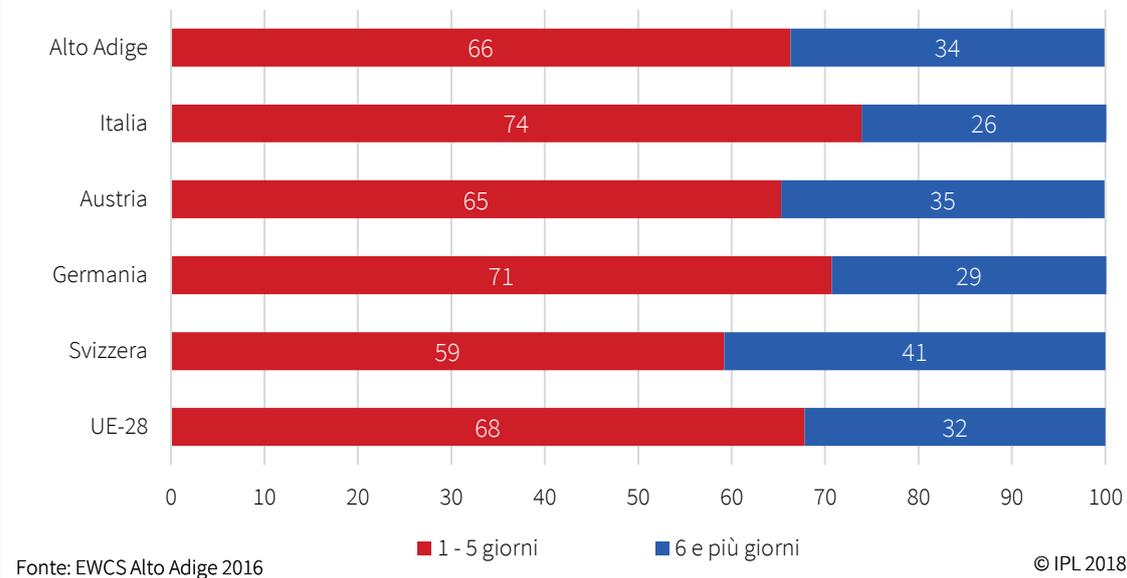
Un importante criterio d'analisi sono le giornate investite informazione. A questo proposito notevoli sono le differenze per Paese, categoria professionale principale, età e grado di istruzione formale.

Se si suddivide la numerosità delle giornate formative in una categoria da 1 a 5 giorni ed una categoria da 6 e più giornate, si evince come in Alto Adige due terzi (66%) dei lavoratori con esperienze formative usufruiscono da uno a cinque giornate, pagate e organizzate dal datore di lavoro. Ad eccezione della Svizzera, nella quale il 41% dei lavoratori dipendenti dichiara di aver frequentato offerte formative per una durata di 6 o più giorni, lo stesso dato relativo al gruppo di Paesi a confronto e della media dell'UE-28 si attesta attorno al 30%. Per gli autonomi il risultato in Alto Adige varia di poco: il 70% dei partecipanti dichiara di aver usufruito di formazione pagata in proprio dalla durata di massimo cinque giorni, mentre il restante 30% dichiara di avere usufruito di più di sei giorni di formazione.¹⁰

¹⁰ Non è possibile trarre deduzioni più precise per il gruppo degli autonomi a causa del numero di casi disponibili.

Figura 4

Numero di giornate formative nei 12 mesi antecedenti l'intervista pagate/fornite dal datore di lavoro per paese, lavoratori dipendenti (%)



Il fatto che in Alto Adige si offra relativamente più formazione che nei Paesi del gruppo a confronto scelto, non significa dunque automaticamente che l'accesso sia più "egualitario". I modelli noti in termini di partecipazione e intensità si delineano anche nella nostra provincia, come si può evincere osservando la distribuzione degli utenti con sei e più giornate formative (Tabella 5). I partecipanti ai corsi che svolgono lavoro dipendente in posizioni professionali elevate e che dispongono di un grado d'istruzione formale elevato usufruiscono di più giornate di formazione pagate e organizzate dal datore di lavoro rispetto ai lavoratori che non hanno queste caratteristiche.

Tabella 5: Lavoratori dipendenti con esperienza formativa di corsi pagati/forniti nei 12 mesi antecedenti l'intervista dal datore di lavoro per categoria professionale e grado d'istruzione formale per durata del corso (%)

	1 - 5 giorni	6 e più giorni
Categoria professionale		
Dirigenza*	30	70
Professioni intellettuali	55	45
Professioni tecniche	67	33
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	77	23
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	70	30
Agricoltori e operai specializzati delle foreste, pesca e caccia*	88	13
Artigiani e operai specializzati	76	24
Conduttori di impianti, operai di macchinari	77	23
Professioni non qualificate*	90	10
Grado d'istruzione formale		
Istruzione primaria o istruzione secondaria inferiore	90	11
Istruzione secondaria superiore	71	29
Istruzione terziaria	45	55
Totale Alto Adige	66	34

Quelle: EWCS Alto Adige 2016

© AFI 2018

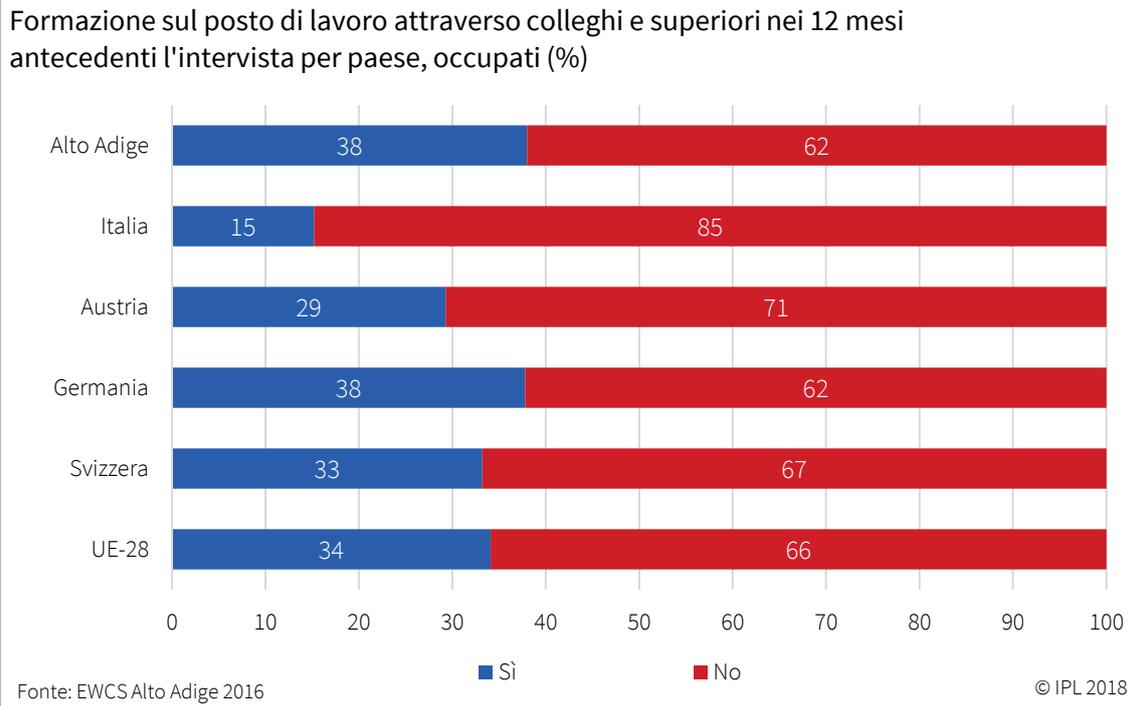
* Numero ridotto di casi.

3.3 Formazione sul posto di lavoro attraverso colleghi e superiori

Le iniziative formative e di aggiornamento organizzate in forma di corso sono solo una delle possibili varianti di formazione professionale continua. Anche affiancamento al lavoro, briefing e altre forme di trasmissione di conoscenze attraverso colleghi e superiori sul luogo di lavoro sono misure che in senso lato offrono un'occasione di apprendimento e possono essere considerate formazione¹¹. In Alto Adige il 38% dei lavoratori intervistati dichiara di poter usufruire di questo tipo di formazione (Figura 5). Questo risultato è prossimo ai dati degli stati tedescofoni e dell'UE-28 (34%), mentre in Italia solo il 15% sostiene di usufruire di formazione da parte di colleghi e superiori.

¹¹ Occorre qui distinguere lo sviluppo delle competenze attraverso lo svolgimento dell'attività lavorativa ("organizzazione del lavoro che favorisce l'apprendimento"). Se la realtà lavorativa non fornisce stimoli sufficienti, si possono innescare processi di dequalificazione.

Figura 5



L'ulteriore scomposizione dei risultati indica come i lavoratori dipendenti usufruiscano in misura maggiore (44%) degli autonomi (20%) di questa tipologia di formazione continua sul luogo di lavoro. Valori di picco si registrano soprattutto nelle professioni accademiche (61%), tra gli occupati della pubblica amministrazione (67%) e tra gli addetti dei servizi sociali e sanitari (57%) (Tabella 6).

Tabella 6: Occupati con formazione sul posto di lavoro attraverso colleghi e superiori nei 12 mesi antecedenti l'indagine per categoria professionale, status giuslavoristico, grado d'istruzione formale e settore (%)

	Tasso
Categoria professionale	
Dirigenza	38
Professioni intellettuali	61
Professioni tecniche	33
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	40
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	32
Agricoltori e operai specializzati delle foreste, pesca e caccia	26
Artigiani e operai specializzati	40
Conduttori di impianti, operai di macchinari	41
Professioni non qualificate	24
Status giuslavoristico	
Dipendente	44
autonomo	20
Grado d'istruzione	
Istruzione primaria o istruzione secondaria inferiore	29
Istruzione secondaria superiore	37
Istruzione terziaria	49
Settore economico	
Agricoltura	23
Attività manifatturiere	45
Edilizia	42
Commercio	33
Trasporti e logistica	30
Alberghiero e ristorazione	19
Attività finanziarie*	67
Settore pubblico ed altri	47
Educazione ed istruzione	57
Sanità/assistenza sociale	52
Altri servizi	28
Totale Alto Adige	38

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

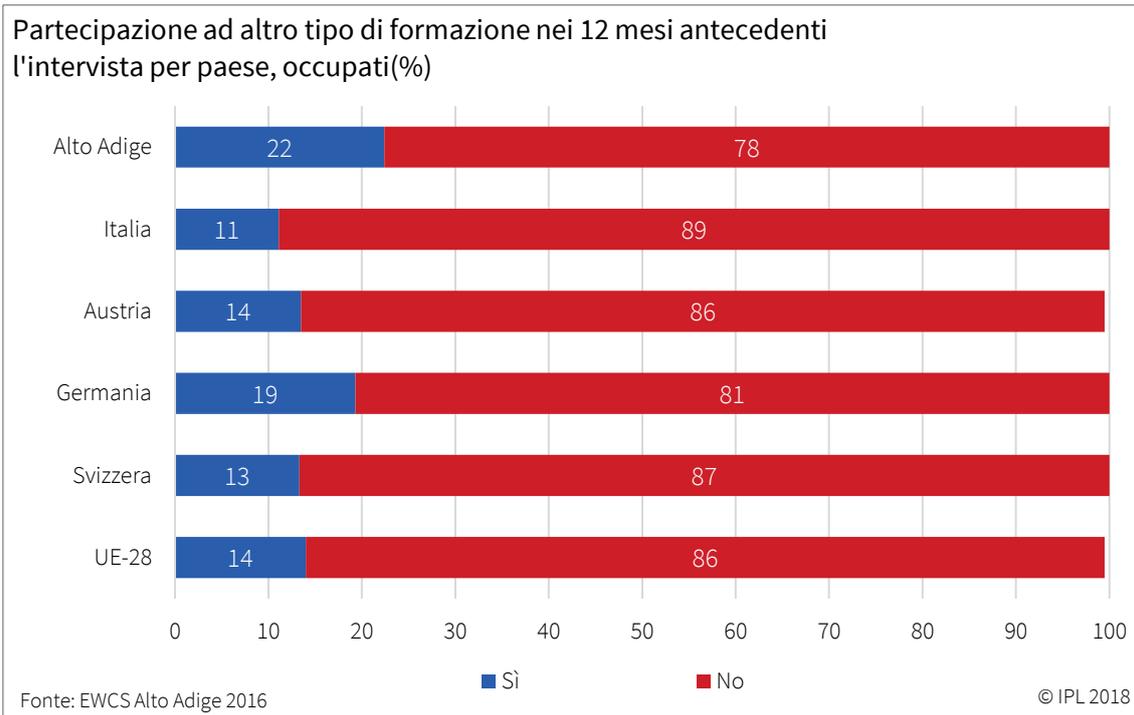
© IPL 2018

* Numero ridotto di casi.

3.4 Partecipazione ad altre iniziative di formazione e aggiornamento

La percentuale di lavoratori che dichiarano di partecipare ad altri corsi di formazione e aggiornamento si attesta in Alto Adige intorno al 22%, anche qui un valore che spicca nel confronto con gli altri Paesi. La percentuale degli occupati in Italia che dichiarano lo stesso è pari all'11%, in Austria al 14%, in Germania al 19% e in Svizzera al 13% (Figura 5). Anche rispetto alla media UE del 14% il dato altoatesino è quindi degno di nota.

Figura 6



La scomposizione evidenzia anche in questo caso un copione ormai noto (Tabella 7). Si dimostrano particolarmente coinvolti nelle iniziative formative i possessori di titoli di studio formale elevati (il 33% dei possessori di titoli di studio terziari), gli addetti ai servizi sanitari e sociali (39%), del settore dell'istruzione ed educazione (31%) e dei servizi diversi (30%).

Sebbene permettano, a causa del metodo di rilevamento (indagine omnibus), di trarre solo poche conclusioni circa le percentuali di partecipazione e la durata dei corsi di formazione professionale continua frequentati, questi dati forniscono comunque alcune serie indicazioni circa i fattori che incidono sulla partecipazione alla formazione. I risultati per l'Alto Adige ben si spiegano con le conoscenze fornite dalle scienze sociali e della formazione circa il comportamento dei lavoratori in tema di partecipazione alla formazione: linee di demarcazione già presenti sul mercato del lavoro, comunemente descritte con l'aiuto dell'effetto Matteo¹², sembrano essere valide anche per l'Alto Adige: i possessori di titoli di studio e posizioni professionali più elevate sembrano avere migliori chance, rispetto ai lavoratori meno qualificati e in posizioni peggiori, di accedere di fatto alla formazione continua. Una conclusione degna di nota nella misura in cui in Alto Adige partecipano alle varie forme di formazione professionale continua più lavoratori rispetto al gruppo dei Paesi di riferimento.

¹² Col termine "effetto San Matteo" viene indicato in sociologia il processo per cui, in certe situazioni, le nuove risorse che si rendono disponibili vengono ripartite fra i partecipanti in proporzione a quanto hanno già. Il nome deriva dal versetto 25, 29 del Vangelo di Matteo che recita: "Perché a chiunque ha sarà dato e sarà nell'abbondanza; ma a chi non ha sarà tolto anche quello che ha." Vedasi https://it.wikipedia.org/wiki/Effetto_San_Matteo

Tabella 7: Occupati con “altro tipo di formazione” nei 12 mesi antecedenti l’indagine per categoria professionale, status giuslavoristico, grado d’istruzione formale e settore (%)

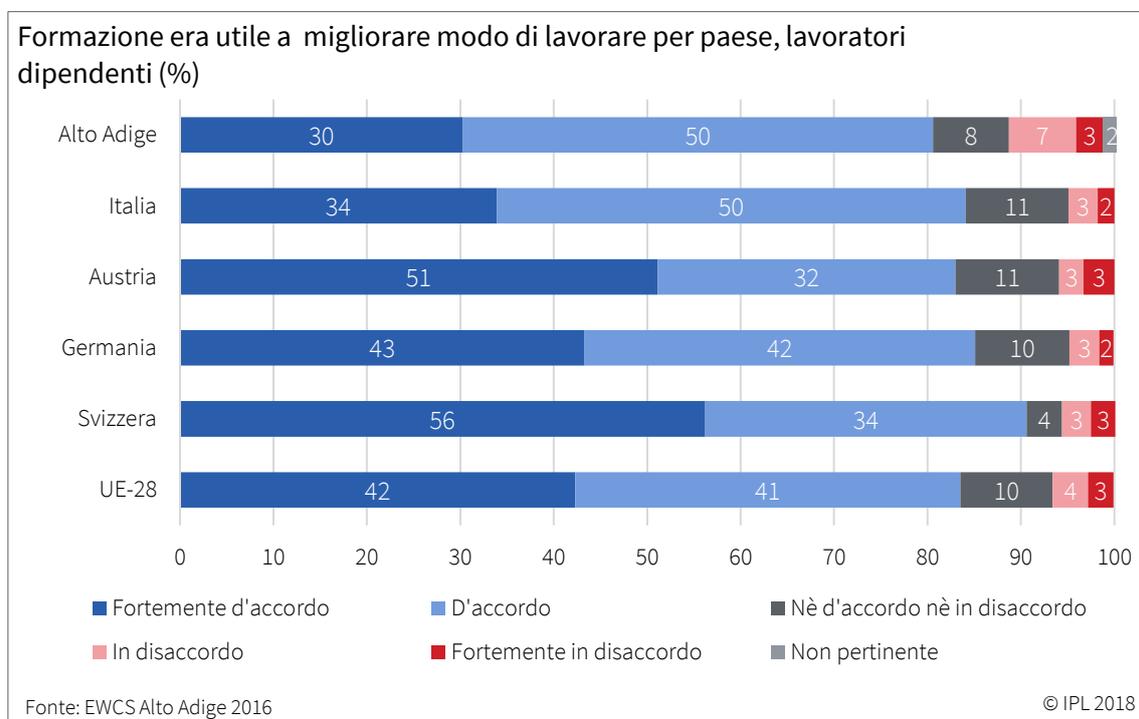
	Tasso
Categoria professionale	
Dirigenza	16
Professioni intellettuali	37
Professioni tecniche	34
Professioni esecutive nel lavoro d’ufficio	24
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	18
Agricoltori e operai specializzati delle foreste, pesca e caccia	22
Artigiani e operai specializzati	14
Conduttori di impianti, operai di macchinari	26
Professioni non qualificate	7
Status giuslavoristico	
Dipendente	21
autonomo	30
Grado d’istruzione	
Istruzione primaria o istruzione secondaria inferiore	19
Istruzione secondaria superiore	20
Istruzione terziaria	33
Settore economico	
Agricoltura	20
Attività manifatturiere	19
Edilizia	16
Commercio	16
Trasporti e logistica	10
Alberghiero e ristorazione	14
Attività finanziarie*	30
Settore pubblico ed altri	31
Educazione ed istruzione	39
Sanità/assistenza sociale	30
Altri servizi	24
Totale Alto Adige	22
Fonte: EWCS Alto Adige 2016 © IPL 2018	

* Numero ridotto di casi.

4. Benefici della formazione continua secondo i lavoratori dipendenti

Analizzare i benefici della formazione continua per i lavoratori è un altro punto di riferimento costante della ricerca concomitante nell'ambito della sociologia educativa (panoramica in Becker, 2018, pag. 332 e segg.). Le valutazioni soggettive dei partecipanti sono una delle possibilità per rilevare quantomeno aspetti parziali di questi benefici. Nel quadro dell'indagine EWCS sono stati rilevati tre possibili benefici: a) miglioramento del metodo di lavoro, b) sensazione che il posto di lavoro sia più sicuro e c) sensazione che le prospettive di futuro impiego siano migliori.

Figura 7

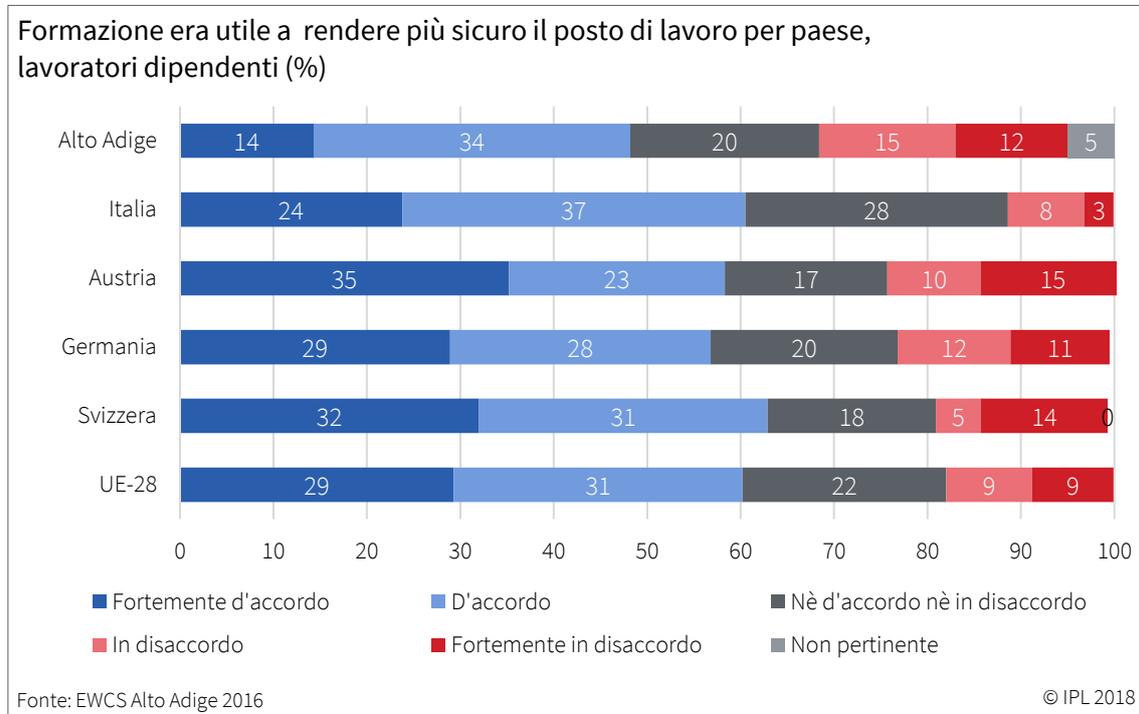


L'80% dei lavoratori dipendenti altoatesini che hanno partecipato a proposte di formazione professionale continua condividono il parere secondo cui il corso ha contribuito a migliorare il proprio metodo di lavoro (Figura 7). È interessante notare come a questo proposito l'Alto Adige non si collochi ai vertici della classifica: in Italia (84%), in Austria (83%) e anche in Germania (85%) i consensi rispetto a quest'affermazione sono un po' più numerosi, in Svizzera (91%) sono molti di più. Spicca anche il fatto che in Alto Adige una certa percentuale di intervistati ritenga il quesito non pertinente. La percentuale di chi non condivide in Alto Adige è, nel confronto, alta (10%).

Le risposte al quesito circa la sensazione che la formazione continua abbia reso il posto di lavoro più sicuro delineano un quadro più misurato (Figura 8): la percentuale di lavoratori altoatesini che approvano (48%) è decisamente inferiore a quella del gruppo di Paesi di riferimento; l'Italia fa registrare con il 61% un dato di valore; la Svizzera con il 63% si aggiudica il risultato migliore. Anche nelle risposte a questo quesito è degna di

nota, per quanto concerne l'Alto Adige, l'elevata percentuale di coloro che non sono d'accordo (27%) e che ritengono che la domanda non sia pertinente¹³.

Figura 8

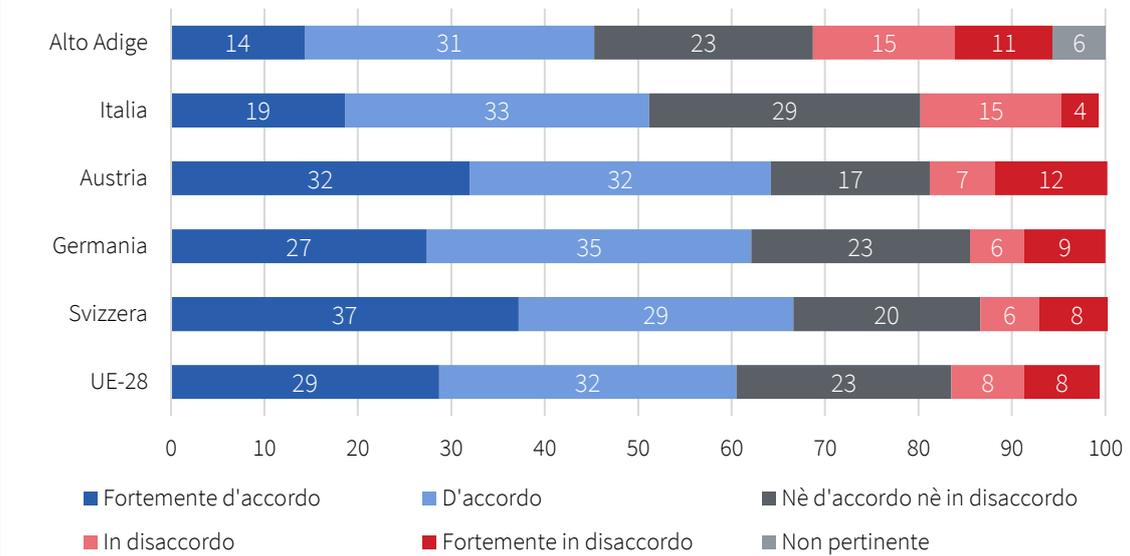


Concorda con l'affermazione secondo cui la formazione continua ha contribuito a migliorare la prospettiva circa futuri impieghi il 45% dei lavoratori dipendenti che hanno usufruito di proposte di formazione professionale continua (Figura 9). Come per gli altri due benefici, il dato altoatesino è il più basso nel gruppo di riferimento: l'Italia registra un dato del 51%, i Paesi tedescofoni e UE presentano valori superiori al 60%.

¹³ Una possibile interpretazione positiva di queste opinioni può basarsi sull'assunzione che in Alto Adige la sicurezza del posto di lavoro non rappresenti una motivazione particolarmente sentita alla formazione continua. Contro tale assunto depone il fatto che anche in Paesi a basso livello di disoccupazione come l'Austria o la Svizzera, la formazione continua sia considerata in misura decisamente maggiore d'aiuto per la ricerca di un posto di lavoro sicuro.

Figura 9

Formazione era utile a migliorare le prospettive per futuro impiego per paese, lavoratori dipendenti (%)



Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Per quanto questi dati vadano interpretati con cautela a causa del ridotto numero di casi, scomponendoli in base ad altre caratteristiche si delineano tendenze interessanti (Tabella 8). Il beneficio del “miglioramento del metodo di lavoro” interessa soprattutto i lavoratori giovani (83%) e quelli con grado di istruzione formale medio-alto (83% e 81%). La sensazione che la sicurezza del posto di lavoro sia aumentata riguarda invece soprattutto i possessori di titoli di studio formali di più basso livello (74%) e i lavoratori del settore del commercio (70%) e professioni affini. Questi gruppi dichiarano sostanzialmente anche che la formazione continua ha incrementato le loro chance di occupazione futura.

Tabella 8: Tasso di lavoratori dipendenti con elevati* valori di approvazione per gli aspetti di utilità della formazione rilevati per categoria professionale, classe d'età, grado d'istruzione formale e settore economico (%)

	D'accordo con miglioramento modo di lavorare*	D'accordo con posto di lavoro è più sicuro*	D'accordo con migliori prospettive circa futuri impieghi*
Categoria professionale			
Dirigenza**	73	30	46
Professioni intellettuali	86	26	28
Professioni tecniche	80	44	44
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	80	34	49
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	93	70	60
Agricoltori e operai specializzati delle foreste, pesca e caccia**	80	33	17
Artigiani e operai specializzati	82	71	51
Conduttori di impianti, operai di macchinari**	52	72	59
Professioni non qualificate**	67	70	56
Classe d'età			
Meno di 35 anni	83	46	53
35 – 49 anni	82	51	46
50 e più anni	77	46	36
Grado d'istruzione formale			
Istruzione primaria o istruzione secondaria inferiore	69	74	59
Istruzione secondaria superiore	83	51	46
Istruzione terziaria	81	33	39
Settore economico			
Agricoltura**	100	0	0
Attività manifatturiere	85	63	41
Edilizia	73	62	67
Commercio	79	72	72
Trasporti e logistica**	40	32	20
Alberghiero e ristorazione	94	53	71
Attività finanziarie**	100	50	80
Settore pubblico ed altri	79	42	33
Educazione ed istruzione	76	22	20
Sanità/assistenza sociale	85	59	45
Alti servizi	93	34	59
Totale Alto Adige	80	48	45

* Somma „fortemente d'accordo“ e „d'accordo“.

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

** Numero ridotto di casi.

5. Conclusioni

5.1 Riepilogo dei risultati

Nel confronto internazionale l'Alto Adige presenta percentuali elevate di partecipazione alla formazione continua. Nella nostra provincia la mancata partecipazione considerata a sé non sembra costituire un problema urgente. Tuttavia si osserva una selezione nella partecipazione basata su linee di segmentazione presenti nel mercato del lavoro. I risultati altoatesini si possono spiegare con l'aiuto di ipotesi sul comportamento partecipativo individuale, comunemente definite "effetto Matteo": i possessori di titoli di studio e posizioni professionali più elevate hanno concretamente più chance di accedere alla formazione professionale continua di lavoratori meno qualificati e in posizioni inferiori. Perciò la formazione continua contribuisce all'accumulo formativo – anche in un sistema di formazione continua differenziato e sostanzialmente ben funzionante come quello altoatesino.

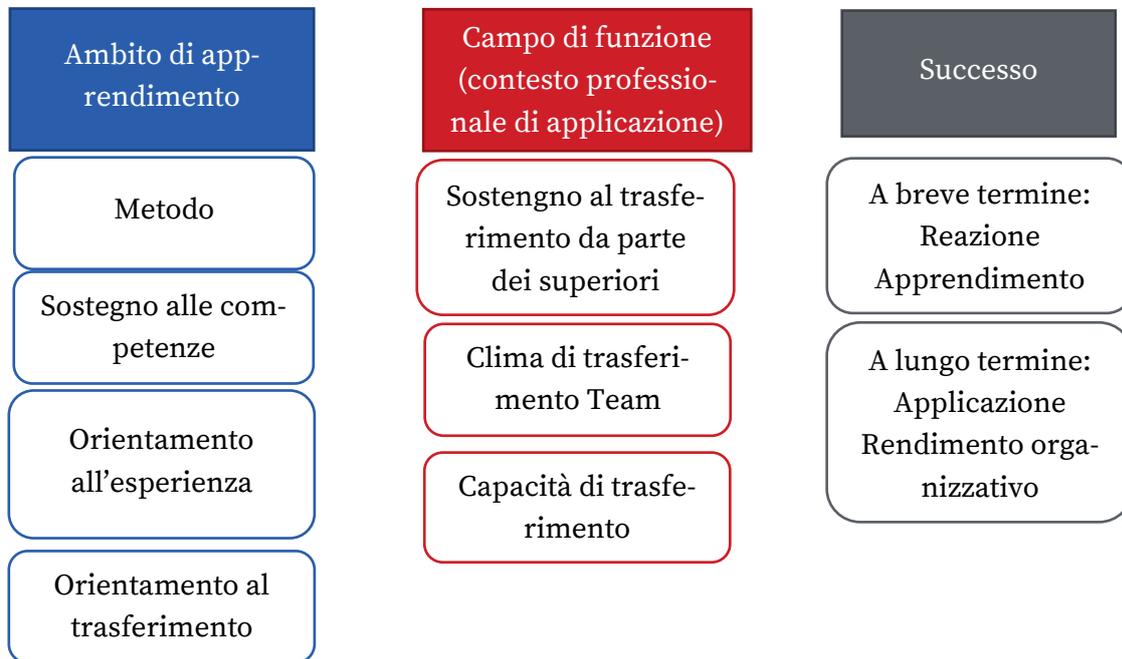
5.2 Interventi consigliati

L'illustrazione dei risultati dell'indagine dev'essere considerata un'occasione per portare in primo piano due aspetti della formazione professionale continua in pratica molto rilevanti:

1. Come si può incrementare la partecipazione alla formazione professionale continua anche da parte di coloro che finora vi hanno preso parte solo in misura insufficiente? Un eccezionale strumento incentivante è costituito dai fondi interprofessionali per la formazione con i piani di formazione concordati tra le parti della contrattazione collettiva, che possono essere utilizzati per predisporre, finanziare e attuare piani formativi per soggetti a bassa qualificazione formale (e altre categorie di lavoratori tendenzialmente escluse dalla formazione continua). In particolare la formazione continua a livello aziendale presenta il vantaggio di includere, almeno teoricamente, tutti i dipendenti.
2. La valutazione delle condizioni per la riuscita della formazione continua dev'essere posta maggiormente in evidenza in Alto Adige. La riuscita della formazione continua, soprattutto aziendale o comunque in base alle esigenze dell'azienda, dipende da due fattori: la strutturazione dell'ambito di apprendimento e la strutturazione dell'ambito funzionale (Sandmeier et al., 2018). Per quanto concerne l'ambito di apprendimento si può ritenere con certezza che la progettazione della proposta formativa influisca sul grado di soddisfazione dei partecipanti e sull'acquisizione di conoscenze. La riuscita a medio termine di un'iniziativa formativa si decide nel campo di applicazione professionale. Il superiore, lo spirito di squadra, il clima organizzativo e la "capacità di trasferimento"¹⁴ di una situazione rappresentano fattori essenziali ai fini del buon esito delle proposte formative.

¹⁴ Se in un'organizzazione non è presente un contesto che permette agli occupati di usare le nuove competenze ne discende che le novità apprese non possano essere applicate.

Figura 10



Fonte: Sandmeier, Hanke, & Gubler, 2018, p. 45

Poiché la rilevanza di una formazione professionale continua adeguata è difficilmente sopravvalutabile nel mondo del lavoro moderno, in Alto Adige la nascita di una rete regionale forte, basata sulla cooperazione tra le diverse istituzioni pubbliche e private, che si occupi delle questioni della qualità e della selettività della formazione professionale continua, riveste particolare importanza in termini di mercato del lavoro, economici e socio-politici. L'analisi periodica di dati esistenti e il rilevamento di dati finora mai raccolti, che possano confermare, integrare o confutare i dati dell'EWCS Alto Adige 2016 presentati in questo numero di Zoom, contribuirebbero significativamente allo sviluppo del territorio altoatesino. A fronte dell'importanza dell'accesso alla formazione professionale continua, già oggi elevata e ulteriormente in crescita in futuro, è indispensabile un impegno ancora più forte delle parti della contrattazione collettiva in quest'ambito.

Autore: Werner Pramstrahler (werner.pramstrahler@afi-ipl.org)

Dati: Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

6. Bibliografia

- Becker, R. (2018). Berufliche Weiterbildung im Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (a cura di), *Arbeitsmarktsoziologie* (pagg. 311–353). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02256-3_9
- Carstensen, J. (2018). Nicht-monetäre Bildungserträge und soziale Ungleichheit. *Sozialer Fortschritt*, 20.
- Käpplinger, B. (2016). *Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien*. Bielefeld: wbv.
- Kaufmann, K., & Widany, S. (2013). Berufliche Weiterbildung – Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16(1), 29–54. <https://doi.org/10.1007/s11618-013-0338-8>
- Kracke, N. (2018). Ausbildungs(in)adäquanz als Mediator von Bildungserträgen – Unterwertige Beschäftigung und soziale Ungleichheit: Ein Forschungsüberblick. *Sozialer Fortschritt*, 19.
- OCSE. (2016). *Skills Matter*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264258051-en>
- Sandmeier, A., Hanke, U., & Gubler, M. (2018). Die Bedeutung der Gestaltung des Lernfelds und des Funktionsfelds für den subjektiven Erfolg betrieblicher Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 41(1), 41–55. <https://doi.org/10.1007/s40955-018-0105-9>
- Hippel, A., Tippelt, R., & Gebrande, J. (2018). Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung in der Erwachsenenbildung. In R. Tippelt & A. von Hippel (a cura di), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (pagg. 1131–1147). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19979-5_55