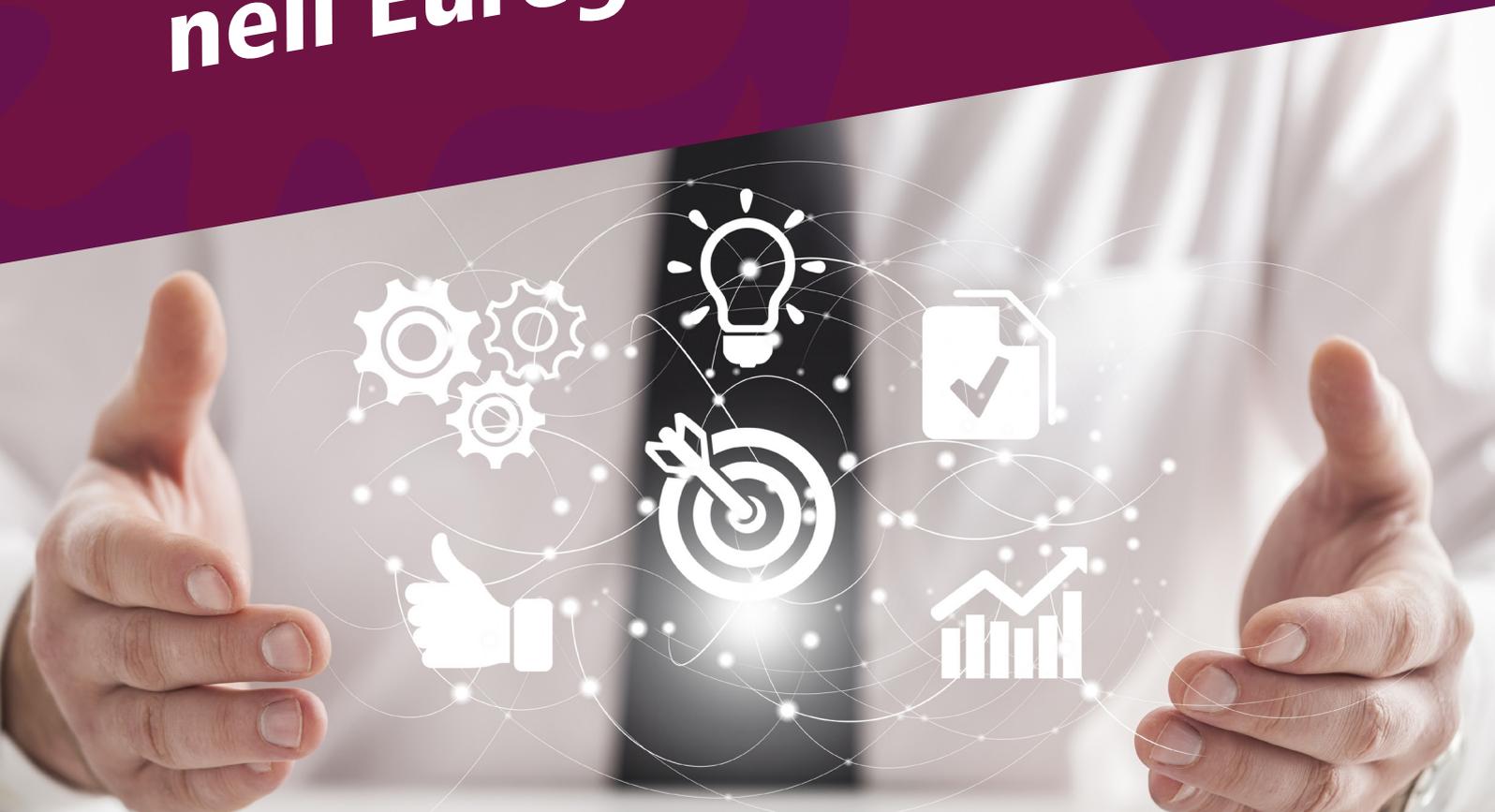


Studio EWCS dell'Euregio Formazione e carriera nell'Euregio



Prefazione della Giunta dell'Euregio

L'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino si caratterizza per il fatto di essere promossa e costantemente ampliata da rappresentanti politici, parti sociali, associazioni e dagli stessi cittadini. Avviata nell'ambito della presidenza tirolese dell'Euregio 2019-2021, è stata realizzata una nuova piattaforma di cooperazione euroregionale in collaborazione con l'Euregio, la Camera del Lavoro del Tirolo (Arbeiterkammer Tirol), l'Istituto Promozione Lavoratori dell'Alto Adige (IPL) e l'Agenzia del Lavoro del Trentino per la realizzazione dell'EWCS, l'indagine europea sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey), la quale rappresenta un importante progetto nel campo della politica del lavoro. Con questa indagine siamo pionieri in Europa:

mai prima d'ora un'euroregione ha condotto un'indagine di questo tipo che abbia coinvolto tutti i propri territori.

Le condizioni di lavoro, così come il mercato del lavoro sono in continua evoluzione. È quindi ancora più importante scoprire fino a che punto i lavoratori percepiscono questi cambiamenti, quali sono le loro esigenze e dove si celano le difficoltà: questo studio fornisce le risposte a queste domande.

Un ringraziamento particolare va ai partner che in questa edizione dello studio hanno analizzato il tema della formazione e della carriera.

Prefazione dei Presidenti degli Istituti

Dopo la temporanea caduta per effetto del coronavirus, il tasso di occupazione nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino è tornato a livelli confortanti. Significa che tante persone hanno un lavoro. Ma possiamo anche dire che le persone hanno un buon lavoro? Proprio su questo aspetto, ossia la qualità delle condizioni di lavoro, la presente ricerca punta i suoi riflettori. Per poter contestualizzare i risultati in scala europea, si è scelto di utilizzare il questionario che Eurofound, la fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro, usa per la sua indagine EWCS (European Working Conditions Survey).

Sono già stati pubblicati cinque studi della serie EWCS Euregio; questo sesto e ultimo rapporto conclude la serie di

ricerca. Il presente studio affronta due temi particolarmente importanti per l'attrattività dei posti di lavoro nell'odierna economia della conoscenza: le opportunità di carriera e la formazione continua. Sono finiti i tempi in cui la carriera risultava avviata già dopo la fine della formazione o degli studi e in cui non era necessario ampliare e approfondire le proprie conoscenze professionali. Vale quindi la pena gettare uno sguardo ravvicinato al modo in cui i 4.500 intervistati (1.500 per ognuno dei tre territori) valutano le opportunità di carriera e di formazione continua nel loro ambiente professionale.



La Giunta del GECT Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino (da sx): **Arno Kompatscher** (Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige e Presidente dell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino), **Maurizio Fugatti** (Presidente della Provincia Autonoma di Trento), **Anton Mattle** (Capitano del Tirolo).



Erwin Zangerl
Presidente Camera del
lavoro del Tirolo



Andreas Dorigoni
Presidente IPL | Istituto
Promozione Lavoratori



Riccardo Salomone
Presidente Agenzia
del lavoro

INDICE

1. Premessa	5
2. Competenze e coerenza lavorativa	6
2.1 Utilizzare le conoscenze e le competenze sul lavoro	7
2.2 Apprendimento di cose nuove	12
3. L'utilizzo della formazione continua	19
3.1 La formazione continua nell'Euregio	19
4. Prospettive di carriera e sviluppo professionale	28
5. Formazione e carriera	38
Conclusioni	40
Bibliografia	42
Appendice	44
Tabelle di contingenza (chi quadrato)	47



1. Premessa

Gli argomenti trattati in questo report completano un quadro articolato di tematiche inerenti alle condizioni di lavoro rilevate nel territorio dell'Euregio Tirolo, Alto Adige e Trentino nel 2021. Alcuni importanti contenuti sono già stati analizzati e presentati attraverso pubblicazioni monografiche curate dall'Euregio. Questa iniziativa, successiva a un'esperienza pilota in Alto Adige, ha coinvolto i tre territori dell'Euregio con l'obiettivo di riproporre a livello locale l'analisi che Eurofound, l'Agenzia dell'UE per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, conduce da più di vent'anni attraverso una specifica indagine comparativa sulle condizioni di lavoro in Europa (European Working Conditions Survey - EWCS), che confronta le reali condizioni di lavoro nei vari Paesi europei grazie a un sistema armonizzato che prevede la somministrazione di un identico questionario a tutti i lavoratori europei, dipendenti e autonomi.

L'idea di applicare il modello EWCS al territorio dell'Euregio nasce con l'intento di confrontare i profili lavorativi di chi vive in Tirolo, Alto Adige e Trentino, per far emergere fragilità e punti di forza dei tre territori e incoraggiare azioni di miglioramento delle condizioni di lavoro. Questa iniziativa si ispira al "nuovo" paradigma delle politiche del lavoro degli Stati europei, orientato alla valorizzazione della componente qualitativa del lavoro. Già la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), divenuta strumento ufficiale di governo delle politiche del lavoro nell'UE con il Trattato di Lisbona del 1997, proponeva di affiancare alla dimensione quantitativa (obiettivo della piena occupazione), quella qualitativa: la creazione di "nuovi e migliori" posti di lavoro. I tempi per raggiungere questo obiettivo si sono poi dilatati a causa della lunga crisi economica iniziata nel 2008, quando era tornato prioritario sostenere l'economia e combattere la disoccupazione, ma ha ripreso centralità con il progressivo ritorno degli indicatori di mercato ai livelli pre-crisi. La stessa indagine EWCS di Eurofound ha subito un'evoluzione nel corso degli anni, ampliando lo spettro di analisi dal puro concetto di

"condizioni di lavoro" a quello più articolato di "qualità del lavoro".

Riconoscendo che l'investimento in formazione continua¹ svolge un ruolo rilevante nell'innalzamento della qualità del lavoro, nell'ampliamento delle opportunità di crescita personale e nel miglioramento del clima aziendale, le pagine seguenti prenderanno in considerazione i quesiti che l'indagine EWCS riserva a specifiche tematiche, quali: l'utilizzo delle competenze sul lavoro, l'apprendimento grazie al lavoro, la partecipazione a occasioni di formazione, le prospettive di carriera percepite. Attorno a queste tematiche, si intende verificare il posizionamento dell'Euregio Tirolo, Alto Adige, Trentino rispetto ad alcuni Paesi europei di riferimento e valutare i margini di allineamento dei tre territori. Si analizzeranno quindi i risultati dell'indagine per cercare di rispondere ad alcuni quesiti:

- I lavoratori dell'Euregio riescono a trasferire e utilizzare sul lavoro il bagaglio di esperienze già in loro possesso?
- Esiste l'opportunità di acquisire nuove conoscenze o competenze svolgendo le proprie mansioni? E in che misura viene percepita questa possibilità?
- Quanti lavoratori – dipendenti o indipendenti – hanno partecipato nel recente passato a iniziative formative utili ad aumentare la preparazione lavorativa?
- Esistono contesti lavorativi che richiedono o favoriscono livelli elevati di investimento formativo?
- Come si posiziona il mercato del lavoro dell'Euregio, in merito all'utilizzo della formazione continua, rispetto ad alcuni Stati europei di riferimento?
- La macroregione offre minori o maggiori opportunità di carriera rispetto agli altri mercati del lavoro europei?

¹ Il concetto di formazione continua viene utilizzato, spesso, in contesti più ampi di quello puramente lavorativo. Qui la nozione si riferisce a quell'insieme di attività finalizzate ad accrescere le competenze e le conoscenze dei lavoratori.

Prima di entrare nel merito dell'analisi, si sottolinea che, a seguito delle restrizioni introdotte nel periodo della crisi sanitaria, il questionario EWCS 2021 è stato somministrato telefonicamente (per la prima volta) e ha subito un ridimensionamento nel numero dei quesiti,

con una inevitabile perdita di dettaglio anche riguardo agli argomenti qui presentati. Come riferimento, la Tabella 1 elenca le domande utilizzate per approfondire le tematiche afferenti l'apprendimento e le competenze sul lavoro, la formazione e la carriera.

Tabella 1

domande presenti nel questionario EWCS 2021 sulle tematiche analizzate	
Argomento	Domande
Apprendimento e uso delle competenze	Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze e competenze nel mio lavoro attuale. Quanto è d'accordo?
	La Sua principale attività lavorativa comporta l'apprendimento di nuove cose?
Partecipazione alla formazione negli ultimi 12 mesi	Negli ultimi 12 mesi, Lei ha seguito formazione pagata o fornita dal Suo datore di lavoro al fine di accrescere le Sue competenze?
	Negli ultimi 12 mesi, Lei ha seguito formazione sul lavoro (affiancamento, supervisor) al fine di accrescere le Sue competenze?
Prospettive di carriera	Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera. Quanto è d'accordo?

Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

2. Competenze e coerenza lavorativa

Questo capitolo esplora due aspetti fondamentali del rapporto tra competenze dei lavoratori e contesto lavorativo: la coerenza tra le conoscenze possedute e quelle richieste per le loro mansioni, nonché l'acquisizione di nuove competenze sul lavoro. L'analisi si basa sulle percezioni espresse dai lavoratori dell'Euregio, confrontate con quelle dei Paesi dell'Unione Europea, e considera variabili socio-demografiche come età e genere, accanto al livello di istruzione e alla tipologia di impiego. Inoltre, vengono esaminate le differenze tra i vari settori lavorativi e le posizioni professionali,

evidenziando come questi fattori influenzino la coerenza lavorativa.

Il capitolo affronta anche l'importanza dello sviluppo delle competenze nel tempo attraverso lo svolgimento dei compiti lavorativi, osservando come i fattori personali e professionali influenzino questo percorso.

Comprendere le dinamiche idonee ad incrementare coerenza e apprendimento continuo contribuisce a definire politiche del lavoro efficaci nel rafforzare la qualità complessiva del lavoro e a creare contesti di lavoro più attrattivi. Elemento non trascurabile in un mercato del lavoro europeo caratterizzato da scarsità di figure specializzate e da una concorrenza territoriale particolarmente accesa.

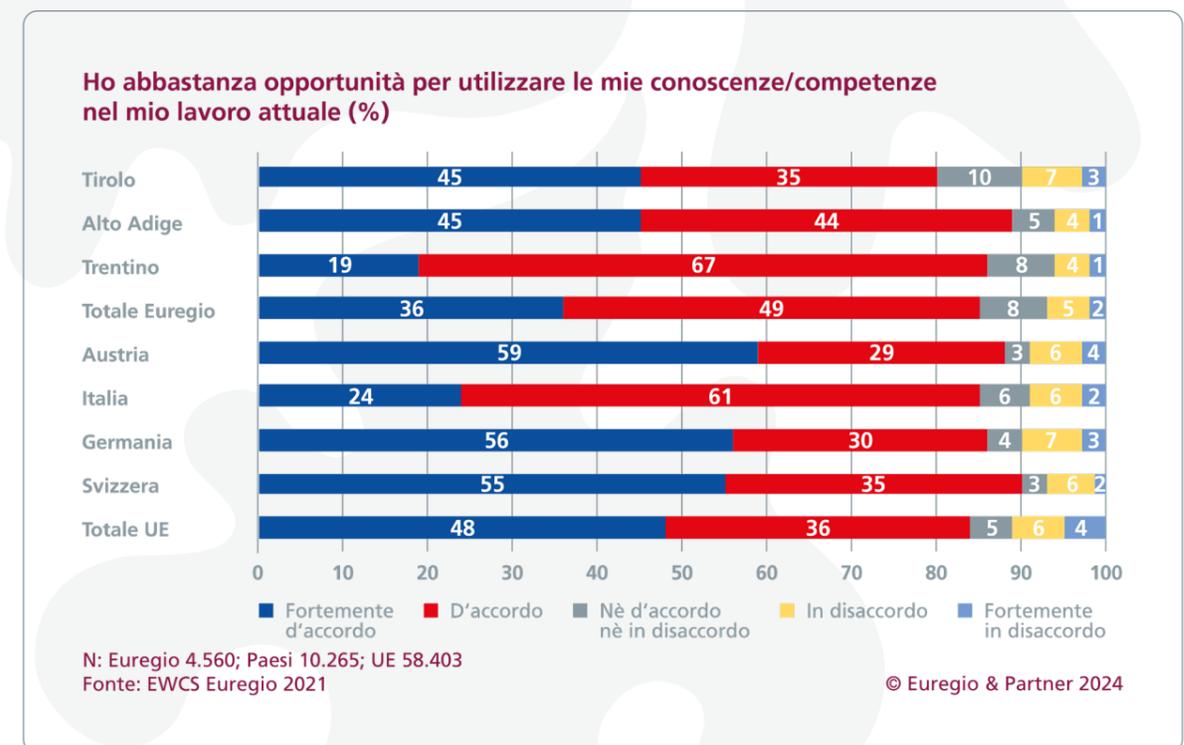
2.1 Utilizzare le conoscenze e le competenze sul lavoro

Quello della coerenza tra le conoscenze/competenze possedute dal lavoratore e quelle necessarie per svolgere le specifiche mansioni che gli sono assegnate, è un tema di assoluta attualità. Dall'indagine emerge che l'85% dei lavoratori dell'Euregio dichiara di riuscire ad impiegare le conoscenze e le competenze possedute nello svolgimento del proprio lavoro. Si tratta della medesima percentuale rilevata in

media tra i 27 Paesi UE e si associa ad un peso estremamente contenuto di risposte negative² (pari al 7%). Alto Adige e Trentino esprimono una quota simile di giudizi concordi, pari all'89% e all'86% delle risposte totali, mentre in Tirolo i lavoratori appaiono leggermente più cauti (80% di valutazioni positive e 10% negative). Si discostano poco dal dato medio anche le risposte provenienti dai Paesi europei di riferimento (Austria, Italia, Germania e Svizzera), con il massimo di consensi registrato in Svizzera (89%).

² Si valutano positive le risposte degli intervistati che si dichiarano "d'accordo" o "fortemente d'accordo" con il quesito, negative quelle di chi è in "disaccordo" o "fortemente in disaccordo" con esso.

Figura 1



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Si distinguono tuttavia differenze di rilievo nella quota dei soggetti Fortemente d'accordo, che appare molto più marcata negli Stati di lingua tedesca che in Italia. Analogamente, in ambito Euregio, i territori del Tirolo e dell'Alto Adige manifestano un ampio consenso in termini di piena coerenza lavorativa, contrariamente

al Trentino, dove solo un quinto degli intervistati assume questa posizione. Si tratta di un risultato oggettivamente squilibrato, soprattutto nell'accostamento tra le due province italiane, ma va considerato che l'Alto Adige, anche per motivi storici, condivide con i Paesi germanofoni una cultura della formazione

duale, cioè dell'alternanza tra scuola e lavoro, che in Trentino non è ancora così sviluppata³. I lavoratori trentini appaiono più allineati ad un "paradigma italiano", più cauto nell'esprimere completa soddisfazione, mentre in Alto Adige si osserva una ferma consapevolezza nella possibilità di svolgere mansioni coerenti con le proprie competenze, così come in Tirolo.

I giudizi risentono anche di fattori legati al profilo socio-demografico e all'inquadramento lavorativo degli intervistati. Fra tutti, emerge una correlazione tra età dell'intervistato e giudizio di coerenza, con i lavoratori giovani che si mostrano più scettici, o quantomeno incerti, sulla possibilità di trasferire sul lavoro le proprie conoscenze. Blanchflower & Freeman (2000) suggeriscono che i lavoratori più giovani tendono a essere più prudenti nelle loro valutazioni di coerenza lavorativa, probabilmente a causa della fase iniziale della loro carriera, durante la quale stanno ancora sviluppando e affinando le loro competenze.

I soggetti adulti e anche quelli più maturi manifestano maggiore convinzione, in relazione al fatto che il patrimonio di competenze, soprattutto di natura pratica, tende ad ampliarsi col tempo e a plasmarsi attorno alle esigenze lavorative.

Risposte più omogenee sono associate al genere, con una percentuale di giudizi positivi appena superiore tra gli uomini. Per entrambi i sessi il livello di risposte negative appare più contenuto rispetto al dato medio UE, che si attesta al 9% tra i maschi e all'11% tra le femmine.

Il percorso di studi frequentato incide poco sulle risposte: si registra un modesto divario solo tra chi possiede un livello di istruzione primaria (o secondaria inferiore) e gli altri. I primi si mostrano tendenzialmente più misurati nel giudizio, malgrado una quota rilevante di Fortemente d'accordo (Tabella 2). Diplomatici e laureati, con un profilo di risposta quasi identico, manifestano una valutazione favorevole circa l'opportunità di utilizzare le conoscenze e competenze nel lavoro attuale, con nove risposte affermative su dieci. Questa

omogeneità di giudizio appare in contraddizione con i dati sulla sottoccupazione che indicano come una parte dei laureati tenda ad accettare lavori meno qualificati a causa della scarsità di opportunità. Le ragioni potrebbero peraltro essere attribuite a vari fattori. In primo luogo, la domanda indaga specificamente l'utilizzo delle competenze nel lavoro attuale e non se un altro lavoro potrebbe consentire di utilizzarle meglio. È possibile che anche in ruoli meno qualificati, molti laureati riescano comunque a impiegare una parte significativa delle loro competenze e a trarne soddisfazione a causa della motivazione personale che li sostiene (Ryan & Deci, 2000). Inoltre, le risposte potrebbero riflettere margini di adattabilità e flessibilità delle competenze acquisite, che permettono ai laureati di sentirsi comunque valorizzati nel loro ruolo, anche se questo non è esattamente in linea con il livello di istruzione. La letteratura supporta l'idea che le competenze trasferibili, come la capacità di risolvere problemi e le abilità comunicative, siano utilizzabili in una vasta gamma di contesti lavorativi, migliorando così la soddisfazione lavorativa anche in posizioni meno qualificate (Cedefop, 2010).

Infine, è importante considerare che i laureati potrebbero avere una maggiore consapevolezza e fiducia nelle loro capacità di risolvere problemi complessi e di contribuire in maniera significativa al loro ambiente di lavoro, indipendentemente dalla qualifica formale del loro lavoro. Questa consapevolezza può influenzare positivamente la loro percezione dell'utilizzo delle competenze.

Tabella 2

Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze e competenze nel mio lavoro attuale (%)	Fortemente d'accordo	D'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	In disaccordo	Fortemente in disaccordo
Età					
Fino a 34 anni	32	49	10	7	2
Da 35 a 54 anni	38	49	8	4	1
55 anni e oltre	40	51	5	3	1
Sesso					
Maschi	37	50	7	5	1
Femmine	35	48	9	5	2
Livello di istruzione					
Istruzione primaria e secondaria inferiore	39	42	9	6	3
Istruzione secondaria superiore	35	52	8	4	1
Istruzione terziaria	35	52	6	6	1
Totale Euregio	36	49	8	5	2

N: età 4.486; sesso 4.560; istruzione 4.533
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

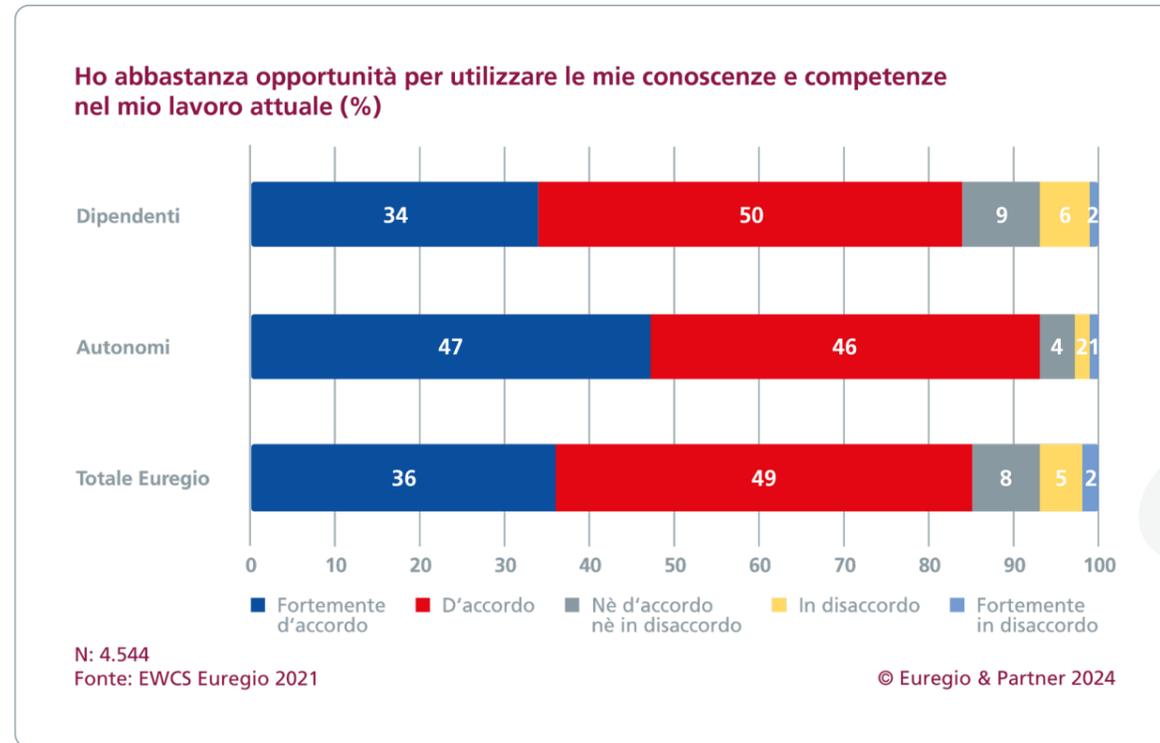
Scostamenti significativi si osservano in relazione alle caratteristiche lavorative, in particolare sotto il profilo della posizione professionale. I lavoratori autonomi sono più propensi a esprimere una valutazione positiva (93% dei casi) rispetto agli occupati alle dipendenze (84%) e manifestano anche maggiore sicurezza di giudizio, misurata da una quota di soggetti Fortemente d'accordo prossima alla metà del totale e da un numero trascurabile di risposte negative. Questa alta percentuale di percezione positiva può essere attribuita al maggiore controllo che gli autonomi hanno sulla loro attività, che permette loro di scegliere lavori

che rispecchiano meglio le loro competenze e aspirazioni.

Tra i dipendenti, gli assunti a tempo determinato mostrano una valutazione più prudente rispetto alla dimensione della coerenza lavorativa (79% di risposte positive) e anche meno convinta (26% di Fortemente d'accordo). Questi dati suggeriscono che i lavoratori a tempo determinato siano meno sicuri e meno soddisfatti della coerenza lavorativa, spesso a causa della precarietà legata alla natura temporanea del proprio impiego (Standing, 2011).

³ Malgrado anche la provincia di Trento si distingua, a livello italiano, per l'ampio spazio dedicato ai percorsi professionalizzanti nell'ambito del sistema di Istruzione e Formazione professionale, l'esperienza altoatesina in tema di alternanza scuola-lavoro anticipa di molto gli interventi legislativi introdotti a livello nazionale, soprattutto dall'anno 2014 ad oggi (v. Legge 183/2014 e D. Lgs. 81/2015, di riforma del mercato del lavoro e L. 107/2015 di riforma della scuola).

Figura 2



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

In merito al settore lavorativo, si distinguono due livelli di dettaglio. Il primo riguarda la circostanza di lavorare in ambito pubblico o privato, fattore che non incide sulla distribuzione delle risposte, che risultano allineate attorno al dato medio per entrambi i gruppi. L'analisi settoriale evidenzia invece una variabilità significativa nelle valutazioni sulla coerenza tra le competenze degli intervistati e il lavoro svolto (Figura 3). Questa varietà di posizioni può essere spiegata dalle caratteristiche intrinseche ai settori stessi e dalla demografia dei lavoratori in ciascun settore. Il massimo livello di apprezzamento emerge nel comparto dell'istruzione⁴, dove più di nove intervistati su dieci condividono l'opinione di utilizzare le conoscenze e competenze nel lavoro attuale svolgendo un lavoro coerente. Questo risultato può essere interpretato alla luce della natura altamente specializzata delle mansioni svolte in questo settore, dove insegnanti, professori

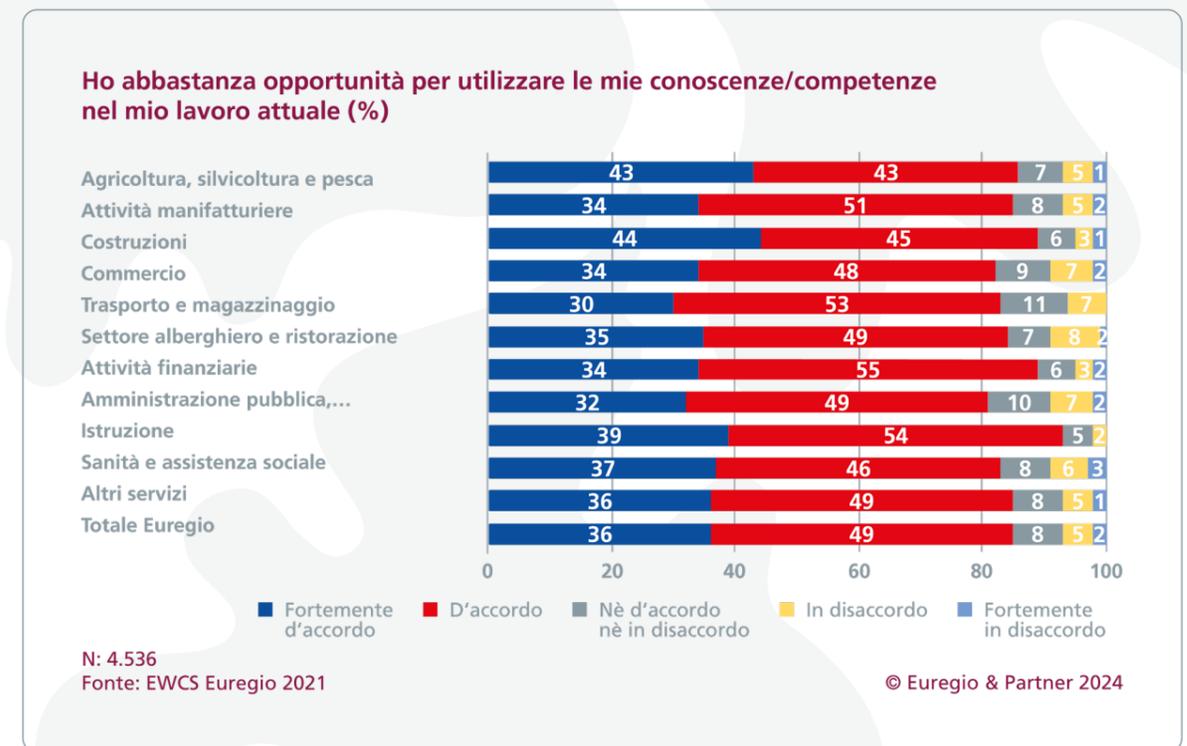
e formatori tendono a rivestire ruoli legati alle proprie qualifiche accademiche. Infatti, l'elevata specializzazione e la formazione specifica sono correlati a una maggiore percezione di coerenza lavorativa (Jones, et al., 2008). I lavoratori dell'amministrazione pubblica, difesa e assicurazione sociale manifestano un livello di apprezzamento inferiore, sebbene significativo, con l'81% di essi che ritiene di utilizzare le proprie competenze nel lavoro attuale. Questo può dipendere dalla natura delle mansioni, a volte generiche e spesso gravate da vincoli burocratici e gerarchici, che possono essere percepite come non pienamente adeguate alle conoscenze maturate durante il percorso di studi o formazione. Infatti, la percezione di inefficienza e rigidità burocratica, discussa in letteratura, può contribuire a una valutazione meno positiva della coerenza lavorativa (Boyne, 2002).

⁴ Vengono considerati sia i lavoratori che operano per aziende o organizzazioni private che quelli dipendenti da Enti pubblici.

I lavoratori del commercio, del settore alberghiero e della ristorazione, ma anche quelli della sanità presentano elevate percentuali di risposte negative, dimostrando scetticismo riguardo alla coerenza tra competenze e lavoro. Una delle ragioni può essere legata a una presenza di giovani lavoratori superiore alla media e alla loro influenza nel moderare la percezione generale di coerenza lavorativa (Tabella 2). Inoltre, il settore alberghiero e della ristorazione offre posizioni lavorative prevalentemente temporanee e a bassa qualificazione, fattore che a sua volta

può deprimere il giudizio complessivo degli intervistati. Va anche detto che molte persone si avvicinano a queste professioni senza una preparazione specifica, scegliendole come soluzione temporanea per mancanza di altre opportunità o per motivi strumentali. Anche osservando il contesto dalla parte della domanda, è chiaro che la progressiva carenza di alcune figure professionali spinge i datori di lavoro ad assumere personale che può essere privo di formazione o competenze specifiche.

Figura 3



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

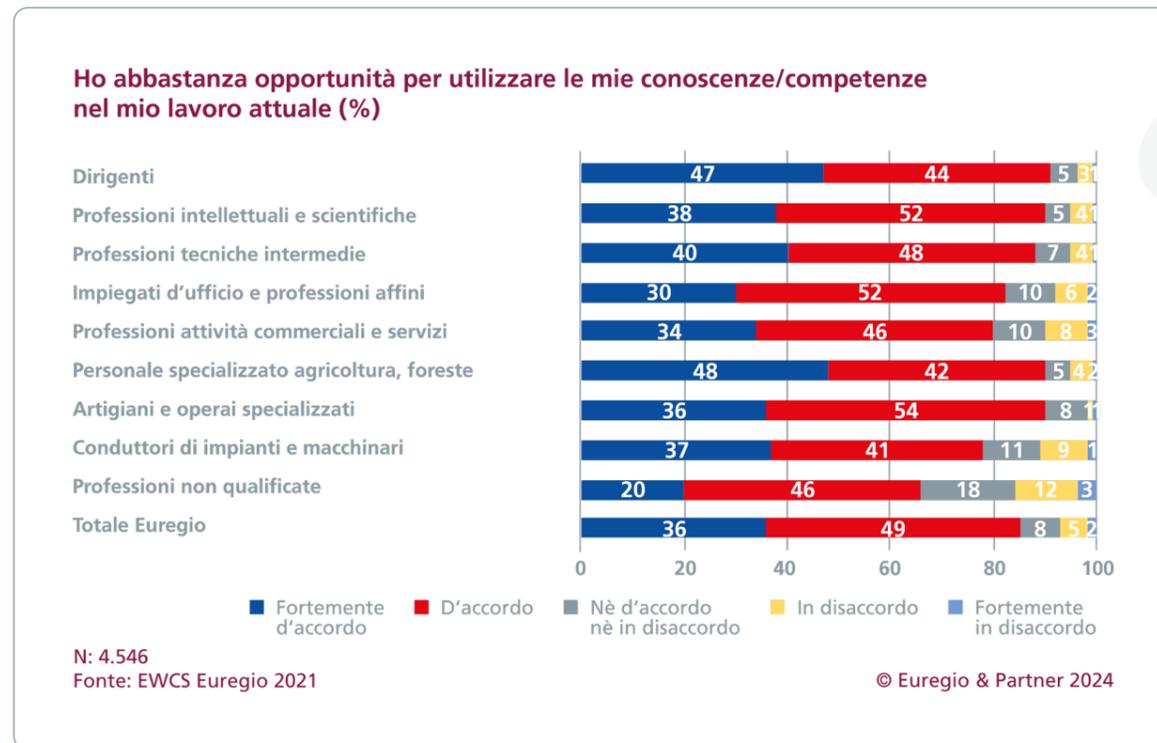
Le analisi mostrano, inoltre, che le figure più specializzate, come i dirigenti, il personale specializzato nell'agricoltura, foreste e pesca, le professioni intellettuali e gli artigiani, assieme agli operai specializzati, sono i gruppi professionali più propensi a valutare coerente il proprio lavoro in relazione alle conoscenze possedute, con nove intervistati su dieci che esprimono un giudizio positivo e quasi la metà che si dichiara Fortemente d'accordo. Al

contrario, chi svolge professioni non qualificate tende a riportare giudizi meno favorevoli, con il 15% dei rispondenti che ammette di non poter applicare le proprie conoscenze sul lavoro. Le motivazioni per questi risultati possono essere attribuite a vari fattori. Il personale specializzato in settori come l'agricoltura, le foreste e la pesca opera in contesti particolarmente idonei ad impiegare direttamente le conoscenze acquisite attraverso la formazione e l'esperienza pratica,

mentre i dirigenti, come generalmente tutti i lavoratori inseriti in ruoli specializzati, tendono a riconoscere un'alta coerenza tra le proprie competenze e il lavoro svolto (Allen & van der Velden, 2001). Va considerato anche che queste figure godono di maggiore autonomia e controllo sulle proprie attività, fattori che permettono di modellare il lavoro in modo che rifletta meglio le proprie competenze e

aspirazioni, con conseguenze positive sulla soddisfazione lavorativa (Hackman & Oldham, 1976). D'altra parte, le professioni non qualificate richiedono generalmente competenze meno specializzate e i lavoratori in queste posizioni possono sentirsi meno valorizzati rispetto alle proprie capacità effettive e quindi esprimere un giudizio più pessimistico.

Figura 4



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

2.2 Apprendimento di cose nuove

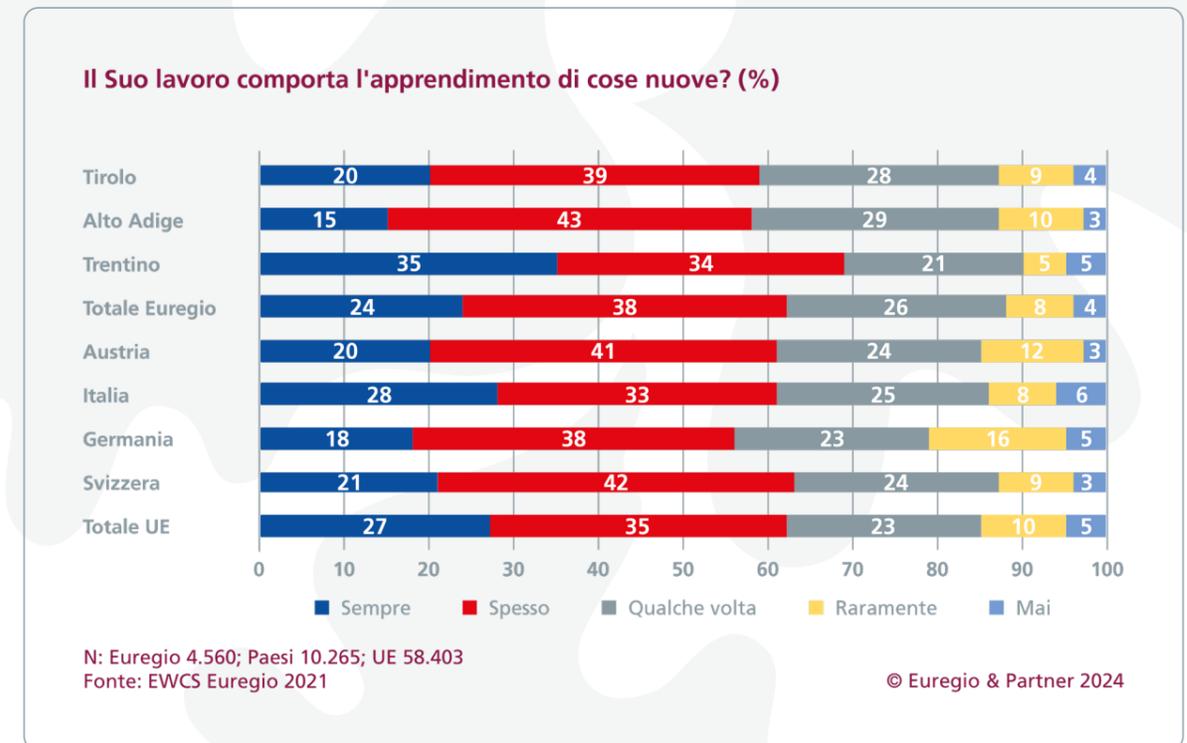
Sul tema dell'intreccio tra conoscenze e lavoro, il questionario EWCS contiene anche un quesito volto a verificare se e quanto i lavoratori ritengono di apprendere nuove cose attraverso le mansioni svolte. Anche sotto questo aspetto prevalgono le risposte positive (sempre o spesso), espresse da quasi due terzi dei lavoratori dell'Euregio: il 38% riconosce di acquisire spesso nuove conoscenze grazie al lavoro, mentre il 24% dichiara di imparare sempre nuove cose. Con

minime variazioni tra i due gruppi di risposta, si tratta della medesima percentuale di valutazioni positive che Eurofound ha rilevato a livello europeo. Gli intervistati trentini sono più propensi a riconoscere di imparare cose nuove dal proprio lavoro, rispetto a quanto accade in Tirolo, in Alto Adige e nei Paesi europei di riferimento. Alla domanda rispondono affermativamente quasi sette lavoratori su dieci e, tra questi, è molto elevata la quota di chi dichiara un apprendimento costante di cose nuove (35%). Appena un lavoratore su dieci afferma di

apprendere poco o nulla di nuovo. In Tirolo e in Alto Adige appare più contenuta la quota di quanti imparano nuove cose lavorando: in entrambi i territori la percentuale di risposte positive si mantiene inferiore al 60% e si accompagna ad un 13% di valutazioni contrarie (Raramente o Mai).

Tra gli Stati osservati, Austria e in Svizzera sono allineate al Tirolo e all'Alto Adige, mentre la Germania si distingue per una quota elevata di valutazioni contrarie, espressa da un quinto degli intervistati.

Figura 5



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Per quanto riguarda il genere, i giudizi espressi mostrano solo lievi differenze, con una quota di risposte positive leggermente più alta tra gli uomini rispetto alle donne. Le differenze per classi di età, invece, non risultano significative e non giustificano una discussione approfondita, come indicato dall'analisi del Chi-quadro. Le differenze riscontrate in base al livello di istruzione risultano particolarmente interessanti, rivelando che all'aumentare del titolo di studio aumenta la probabilità di apprendere nuove competenze sul lavoro. Questo fenomeno è principalmente dovuto al fatto che coloro che entrano nel mercato del lavoro con un bagaglio educativo più completo tendono a occupare

ruoli professionali più complessi e articolati. Tali ruoli richiedono un elevato grado di autonomia organizzativa, rendendo necessario un aggiornamento continuo o molto frequente (Studio Euregio EWCS, 2024). Tant'è che sette laureati su dieci svolgono professioni dirigenziali o di elevata specializzazione.

Tabella 3

Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	Sempre	Spesso	Qualche volta	Raramente	Mai
Sesso					
Maschi	25	39	26	7	4
Femmine	22	38	26	10	4
Livello di istruzione					
Istruzione primaria e secondaria inferiore	16	33	30	13	8
Istruzione secondaria superiore	22	39	27	8	3
Istruzione terziaria	34	42	20	3	1
Totale Euregio	24	38	26	8	4

N: sesso 4.560; istruzione 4.533
Fonte: EWCS Euregio 2021

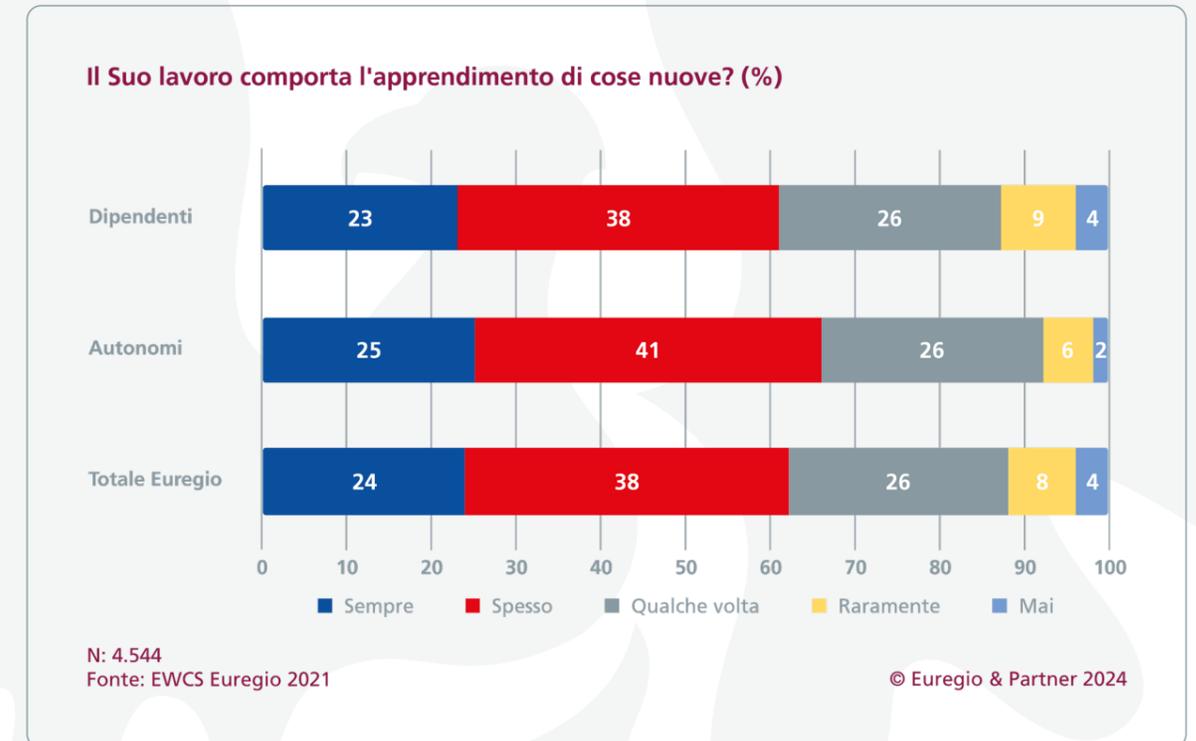
© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Sul versante della posizione professionale, tra i lavoratori autonomi appare leggermente più ampia la quota di quanti dichiarano di apprendere cose nuove sul lavoro. Ciò può dipendere dalla natura stessa del lavoro indipendente, che richiede maggiore spirito di adattamento, flessibilità e specializzazione, anche solo per il fatto di operare direttamente a contatto con un cliente o un committente. Questa condizione può rendere più frequente la necessità di un aggiornamento continuo, in particolare tra le figure dei professionisti dove la competizione riveste un ruolo fondamentale.

Nel lavoro dipendente, la varietà di ruoli include anche posizioni a bassa qualificazione, spesso caratterizzate da compiti più ripetitivi, che possono richiedere un aggiornamento più sporadico. Le risposte affermative nel gruppo degli autonomi superano di cinque punti percentuali quelle dei dipendenti. A livello territoriale la posizione del Trentino si distingue per una percentuale più elevata di valutazioni positive: 67% tra i dipendenti e 78% tra gli autonomi. Appena tre lavoratori autonomi su 100 affermano di apprendere Raramente o Mai cose nuove.

Figura 6

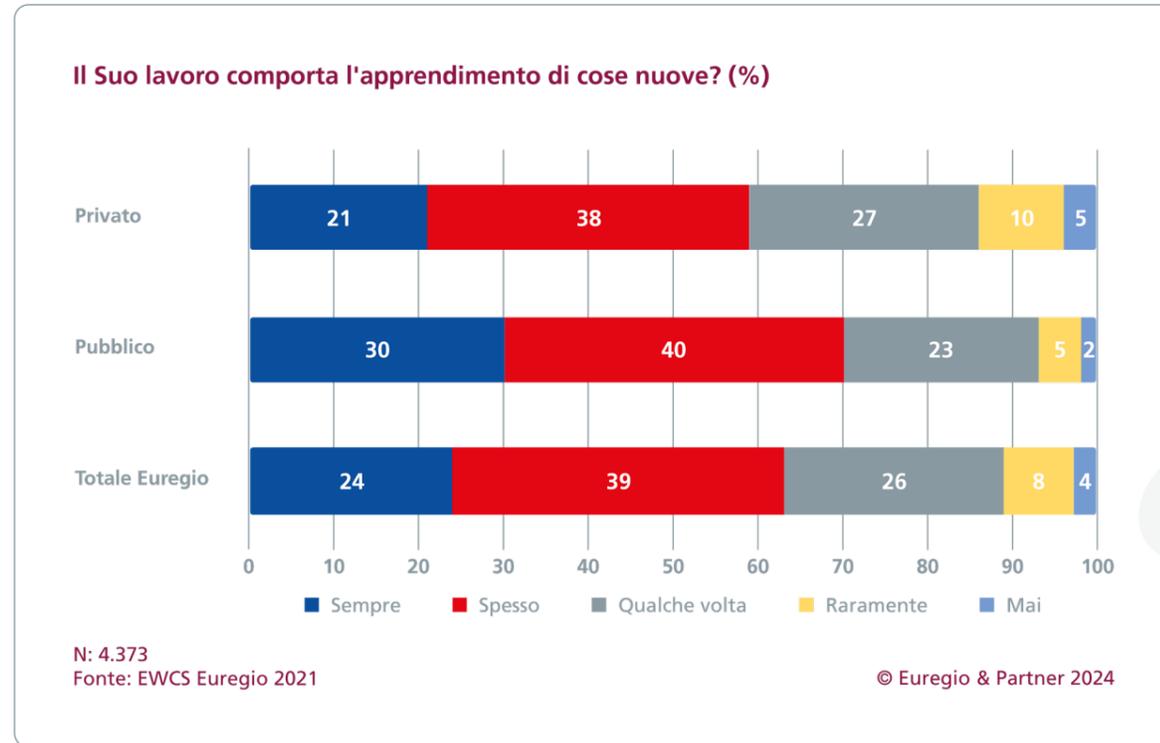


*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Differenze più marcate si associano alla circostanza di lavorare in ambito pubblico o privato. Chi opera nel pubblico dichiara con maggiore frequenza di aggiornarsi - spesso o sempre - per poter svolgere le proprie mansioni: ammontano al 70% del totale le risposte in tal senso, rispetto al 59% dell'altro gruppo. Nel contempo, la quota di chi raramente o mai afferma una tale circostanza risulta molto più modesta nel comparto pubblico (7%) rispetto a quello privato (15%). Un differenziale così evidente è riconducibile al maggior investimento formativo garantito al personale degli enti pubblici, a volte anche a seguito di specifiche previsioni normative. Di converso, la struttura del settore privato nell'Euregio, caratterizzata dalla presenza di moltissime realtà di piccole dimensioni, impedisce un coinvolgimento altrettanto esteso della forza lavoro in attività di aggiornamento professionale. Le piccole imprese spesso non dispongono delle risorse necessarie per implementare programmi di formazione sistematica per i propri dipendenti, come dimostrano i dati sulla formazione

ricevuta (vedi paragrafo successivo). Questa situazione è comune nei mercati del lavoro di molti Paesi dell'Unione Europea, dove le piccole e medie imprese (PMI) dominano il panorama economico (European Commission, 2023). Per affrontare queste disparità, l'Unione Europea ha adottato politiche comunitarie mirate a promuovere il reskilling e l'upskilling del personale nel settore privato, come il programma COSME che include misure per migliorare l'accesso delle PMI alla formazione, oppure il Digital Europe Programme, diretto specificamente a migliorare le competenze digitali.

Figura 7



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

L'osservazione dei tre territori presi singolarmente conferma la prevalenza di valutazioni positive (sempre/spesso) tra i lavoratori del settore pubblico. I territori del Tirolo e dell'Alto Adige manifestano un profilo di risposta sovrapponibile, contraddistinto da una quota di risposte positive rispettivamente del 68% e del 69% nel pubblico, del 56% e del 54% nel privato. I lavoratori trentini, come già osservato nel caso della posizione professionale, manifestano un livello di accordo più elevato, sia nel pubblico (74%) che nel privato (67%), e al tempo stesso una distribuzione più equilibrata tra i due ambiti. Va sottolineato che tutti i territori sono accomunati da una bassissima percentuale di lavoratori pubblici (7%) che negano l'apprendimento di nuove cose (raramente/mai).

Anche la disamina per singolo settore di attività mette in evidenza un'articolata gamma di risposte rispetto al quesito in esame. Su undici settori selezionati per importanza, si distinguono due raggruppamenti con caratteristiche omogenee: il primo (agricoltura,

manifatturiero, commercio, trasporto e magazzino, alberghiero e ristorazione) si caratterizza per una quota superiore alla media di lavoratori che ammettono di apprendere raramente o mai nuove cose sul lavoro; il secondo gruppo di attività, tutte del Terziario (istruzione, attività finanziarie, amministrazione pubblica, sanità, altri servizi), si qualificano per un livello elevato di giudizi positivi (sempre o spesso). Nell'istruzione e nelle attività finanziarie si osserva la quota più elevata (circa l'80%) di lavoratori che dichiarano di apprendere sempre o spesso nuove cose, cui si contrappongono i comparti del commercio e del trasporto e magazzino, dove la quota si ferma al 50%. Il settore alberghiero e della ristorazione fa registrare il minore riscontro positivo (44%) e il più elevato grado di dissenso (23%). Una dimensione di risposta così specifica può essere attribuita alle caratteristiche del lavoro in un comparto che si caratterizza per la forte difficoltà di reperimento di personale. Ciò determina un aumento dei ritmi di lavoro e rende più difficoltosa la possibilità di apprendere, anche

in affiancamento a colleghi. Anche l'ampio utilizzo di mansioni standardizzate e ripetitive può limitare le opportunità di apprendimento e di sviluppare competenze ulteriori. Incide anche il fatto che i lavori nel settore alberghiero e della ristorazione sono spesso di breve durata: sei lavoratori su dieci dichiarano un contratto inferiore ai sei mesi. Questa condizione di

temporaneità, insita nella stagionalità delle attività turistiche, influisce negativamente sulle opportunità di aggiornamento, formazione e sviluppo professionale, in quanto molti datori di lavoro fanno affidamento soprattutto sulle competenze già possedute dai lavoratori (Heimerl et al., 2020).

Tabella 4

Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	Sempre	Spesso	Qualche volta	Raramente	Mai
Agricoltura silvicoltura e pesca	16	39	29	12	4
Attività manifatturiere	20	37	29	8	6
Costruzioni	22	41	25	9	3
Commercio	18	32	33	13	4
Trasporto e magazzino	19	33	31	11	6
Settore alberghiero e ristorazione	10	34	33	16	7
Attività finanziarie	25	53	16	4	1
Amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale	23	45	26	4	2
Istruzione	37	43	16	3	1
Sanità e assistenza sociale	25	40	28	5	2
Altri servizi	30	38	21	7	4
Totale Euregio	24	39	26	8	4

N: 4.536
Fonte: EWCS Euregio 2021

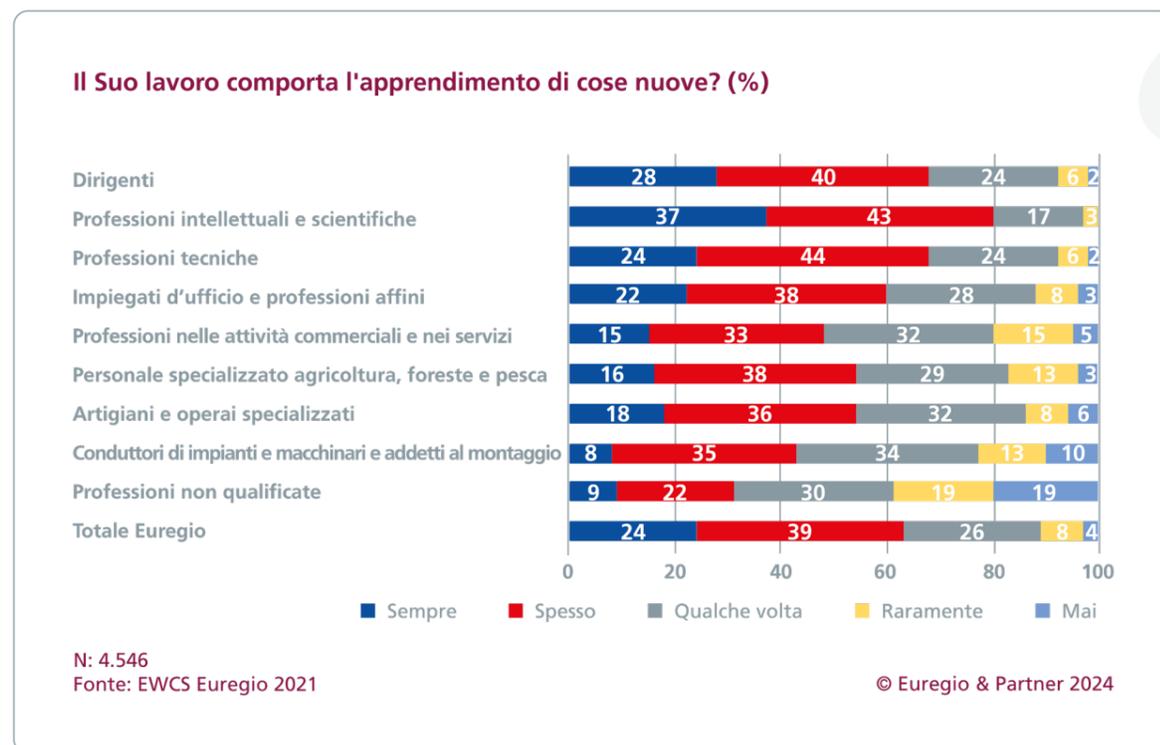
© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Differenziando i giudizi degli intervistati per gruppo professionale, una maggiore frequenza di apprendimento si accompagna allo svolgimento di mansioni di concetto. Risponde positivamente soprattutto chi esercita professioni intellettuali e scientifiche (79%), ma anche professioni tecniche intermedie (69%) o attività rientranti nell'area dirigenziale (68%). Viceversa, la necessità/opportunità di aumentare l'esperienza in ambito lavorativo si riduce notevolmente o si annulla in presenza

di mansioni codificate o ripetitive, come si deduce dalle risposte dei conduttori di impianti e macchinari o di chi esercita professioni non qualificate, che esprimono il più elevato livello di risposte negative (raramente o mai): rispettivamente il 23% e il 39%. La differente modulazione appare abbastanza intuitiva e fa riferimento al grado di complessità del lavoro nel suo insieme e al livello di autonomia organizzativa del lavoratore. Un approfondimento a livello territoriale indica che il livello di percezione sulle

Figura 8



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

possibilità di apprendimento è mediamente più elevato in Trentino (col 69% di risposte sempre/spesso) rispetto al Tirolo (59%) e all'Alto Adige (58%). Le professioni intellettuali e scientifiche garantiscono ovunque ottime opportunità di apprendimento, mentre tra le figure dirigenziali si registrano percentuali di risposte positive non omogenee: 71% in Tirolo, 63% in Alto Adige e 69% in Trentino. In quest'ultima regione sono le professioni tecniche a guidare la "classifica", con una quota di risposte positive

dell'88%. Un dato che accomuna tutti i territori è quello che riguarda le minori opportunità di apprendimento assicurate dalle professioni non qualificate.

3. L'utilizzo della formazione continua

Negli ultimi decenni, i mercati del lavoro nazionali hanno subito una notevole accelerazione nel cambiamento, riflettendo nuovi modelli socio-economici che hanno reso obsoleto il concetto del "lavoro per tutta la vita" ancor prima dell'arrivo della crisi sanitaria. Questo cambiamento di approccio ha radicalmente trasformato molti contesti lavorativi, rendendo centrale il processo di adeguamento continuo dei canoni lavorativi e delle competenze del personale. Fattori quali la globalizzazione dei mercati, la crescente importanza della sostenibilità come driver di competitività, l'accentuata attenzione alla sicurezza sul posto di lavoro, l'introduzione di tecnologie produttive avanzate e l'adozione diffusa dell'informatica e della digitalizzazione nella fornitura di prodotti e servizi hanno giocato un ruolo determinante in questa trasformazione.

La crisi sanitaria dovuta al Covid ha accelerato ulteriormente questo processo di transizione, consolidando una rottura definitiva con il vecchio paradigma del lavoro. Ha evidenziato che il lavoro non è più l'unico elemento fondamentale nell'organizzazione della vita delle persone, facendo emergere nuove prospettive che integrano lavoro e altre attività significative per il benessere individuale. Inoltre, la necessità di gestire le conseguenze legate ai fenomeni del calo demografico e dell'invecchiamento della popolazione attiva rende indispensabile un investimento continuo in formazione e adeguamento delle competenze del personale. Anche alla luce del fatto che lo sviluppo del mercato comporta la creazione di nuove figure professionali e la ridefinizione di quelle esistenti (Plata & Addimando, 2023).

La formazione continua, intesa come strumento per l'aggiornamento delle competenze nel contesto lavorativo, si è consolidata come strumento necessario del nuovo mercato del lavoro. È ampiamente dimostrato che l'investimento nella formazione sul lavoro comporta vantaggi sia per i lavoratori che per le aziende. Per i lavoratori, questo investimento si traduce in una migliore adattabilità al cambiamento e quindi in una maggiore employability sul mercato del lavoro

(Ricci, 2018). Le aziende e le organizzazioni beneficiano della maggiore motivazione e soddisfazione dei dipendenti, fattori che nel tempo favoriscono la produttività.

3.1 La formazione continua nell'Euregio

Malgrado, nel questionario EWCS 2021, il numero di domande attinenti alla formazione continua sia stato ridotto rispetto alle edizioni precedenti, si ritiene di poter presentare un quadro di confronto sul livello di formazione fornita ai lavoratori dell'Euregio e sul posizionamento della macroregione nei confronti dei Paesi limitrofi e del dato medio UE.

Attraverso due quesiti, il questionario EWCS affronta il tema della formazione sul lavoro in un'ottica di ampliamento delle competenze, per verificare le dinamiche di accrescimento delle conoscenze e della capacità di applicazione delle stesse da parte dei lavoratori:

- "Negli ultimi 12 mesi, Lei ha seguito Formazione pagata o fornita dal Suo datore di lavoro al fine di accrescere le Sue competenze?" [solo per lavoratori alle dipendenze]
- "Negli ultimi 12 mesi, Lei ha seguito Formazione sul lavoro (affiancamento, supervisor) al fine di accrescere le Sue competenze?"

Per integrare in modo coerente i due quesiti del questionario EWCS relativi alla formazione, è stata adottata una strategia di accorpamento delle risposte in un'unica variabile sintetica denominata "Formazione". Questa scelta metodologica è motivata dall'esigenza di evitare ridondanze analitiche e di offrire una rappresentazione organica e completa delle dinamiche di sviluppo delle competenze lavorative.

L'indice tipologico⁵ è uno strumento utilizzato per sintetizzare più variabili categoriali in una sola, al fine di semplificare l'analisi e rendere i dati più interpretabili. In questo caso, l'indice tipologico "Formazione" combina le risposte dei due quesiti relativi alla formazione in un'unica variabile, che rappresenta le diverse modalità attraverso cui i lavoratori possono aver acquisito competenze negli ultimi 12 mesi. Le categorie dell'indice tipologico sono:

- nessuna formazione seguita negli ultimi 12 mesi,
- solo formazione pagata/fornita dal datore di lavoro,
- solo formazione sul lavoro,
- entrambe le fattispecie di formazione.

La costruzione di un indice tipologico risponde a diverse esigenze statistiche. Accorpando le variabili, si riduce il numero di dimensioni da analizzare, semplificando l'interpretazione dei risultati e facilitando la comunicazione dei dati. L'indice permette di considerare simultaneamente le diverse modalità di formazione, fornendo una visione più completa del panorama formativo. La sintesi in un'unica variabile consente di trattare in maniera uniforme i dati, evitando potenziali incongruenze o disomogeneità derivanti dall'analisi separata delle due tipologie di formazione. L'utilizzo di un indice consente di migliorare l'efficienza delle analisi statistiche, facilitando l'implementazione di modelli e test statistici che richiedono variabili meno numerose e più significative.

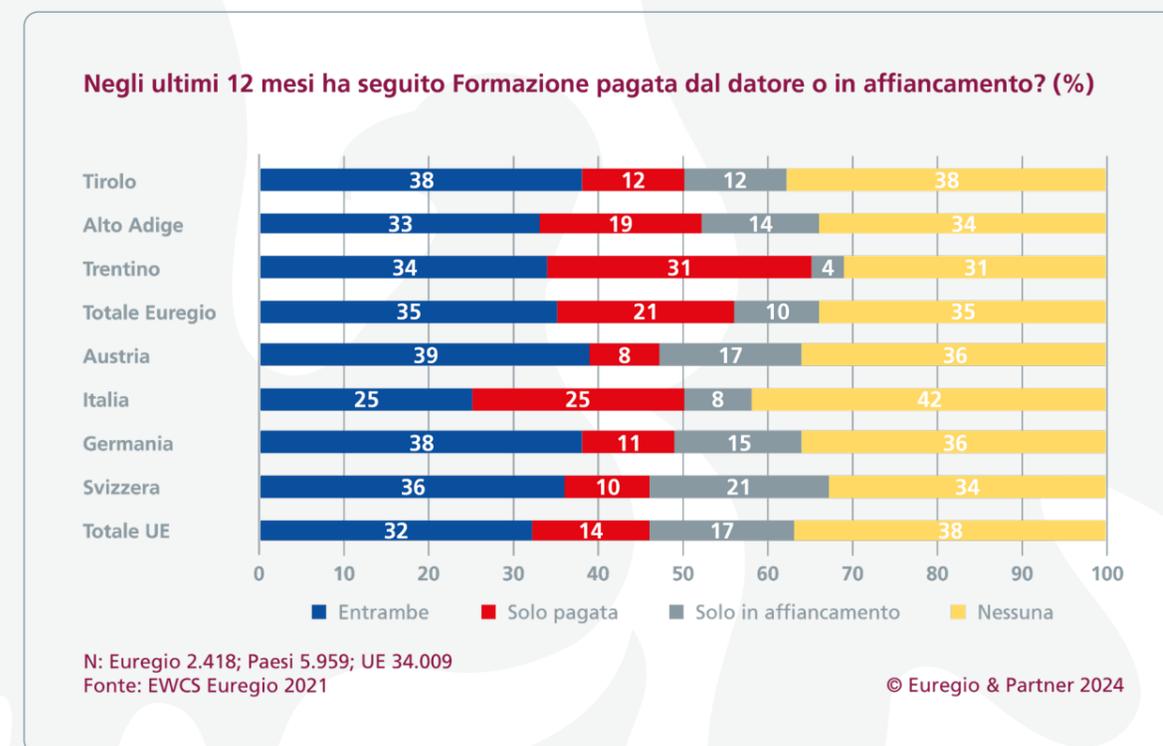
Dall'analisi delle risposte emerge un sostenuto utilizzo di interventi formativi per i lavoratori dell'Euregio, con appena il 35% degli intervistati che non ha mai svolto attività di questo tipo nell'ultimo anno, una percentuale di poco inferiore alla media UE, che si attesta al 38%. Il grado di coinvolgimento in attività formative non è del tutto omogeneo nei tre territori della

macroregione. La percentuale più elevata si registra in Trentino, dove le esperienze formative (interventi forniti/pagati dal datore di lavoro e attività di formazione in affiancamento) hanno interessato il 69% dei rispondenti; segue l'Alto Adige col 66% e il Tirolo col 62%. Almeno un terzo degli intervistati di ogni territorio ha fruito di entrambe le opportunità, mentre un ulteriore terzo ha sperimentato l'una o l'altra. Restringendo l'osservazione a questi ultimi, in Trentino si registra la quota la più elevata di lavoratori formati direttamente dal datore (31%) accompagnata da un utilizzo estremamente contenuto della formazione sul lavoro, che coinvolge appena il 4% dei rispondenti. La propensione a puntare sull'intervento aziendale è riconducibile alla dinamica dell'intero territorio italiano, dove però si associa a un livello molto elevato di lavoratori che non hanno beneficiato di alcuna formazione nell'arco dei 12 mesi precedenti l'intervista.

Il profilo dell'Alto Adige appare più aderente al modello adottato nei Paesi di lingua tedesca, dove l'utilizzo dei due strumenti risulta ben distribuito. In questi mercati, il ruolo della formazione sul lavoro non è mai sottovalutato ed esprime quella specifica attenzione all'apprendimento diretto di cui si è già accennato nel paragrafo precedente. In Svizzera, Austria e Germania la quota di lavoratori che hanno fruito (esclusivamente) di formazione in affiancamento supera quella di coloro che hanno frequentato corsi o altre attività.

In generale, va considerato che gli intervistati dovevano rispondere facendo riferimento a un periodo (buona parte del 2020 e del 2021) che è stato interessato dalle restrizioni sugli spostamenti e dalle distanze interpersonali imposte durante la pandemia da Covid, fatto che può aver limitato il ricorso alla formazione in affiancamento a favore di quella fornita a distanza dal datore di lavoro. Peraltro è evidenza comune che ancora oggi gran parte della formazione seguita dai lavoratori viene erogata evitando la compresenza dei partecipanti.

Figura 9



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

In merito alle caratteristiche personali degli intervistati, si osservano differenti profili di risposta per genere, età e livello di istruzione. Il dato più interessante riguarda il coinvolgimento di genere. Tra quanti hanno sperimentato entrambe le tipologie formative, la percentuale di risposte affermative degli uomini supera di quasi dieci punti percentuali quella delle lavoratrici (39% contro 30%), mentre appare diametralmente opposta la condizione di esclusione dagli interventi, denunciata dal 39% delle donne e dal 30% degli uomini. Per la parte rimanente, due terzi dei rispondenti – maschi e femmine – hanno seguito solo attività organizzate dal datore di lavoro e un terzo ha sperimentato solo l'affiancamento sul lavoro. Si tratta di differenze importanti che, secondo i dati dell'indagine, sono associate a condizioni lavorative non omogenee, soprattutto in termini di utilizzo del contratto a tempo parziale, che a sua volta continua a dipendere dal peso sproporzionato dei carichi di cura delle donne in generale e delle madri in particolare (si veda oltre, in questo stesso paragrafo).

La disamina per classi di età denota profili di risposta sostanzialmente affini, caratterizzati però da un maggiore coinvolgimento dei giovani rispetto ai lavoratori senior. Tra i minori di 35 anni, hanno partecipato ad attività formative due intervistati su tre, spesso in modalità mista, cioè utilizzando entrambe le fattispecie. La classe dei lavoratori con almeno 55 anni, che dovrebbero già vantare un ampio bagaglio di competenze lavorative, si caratterizza per la quota maggioritaria di soggetti non coinvolti in attività di formazione recenti: quasi quattro su dieci. E' plausibile che la differenza derivi dal tipo di investimento formativo: solitamente quello rivolto ai lavoratori senior si focalizza sull'aggiornamento delle competenze a seguito dell'introduzione di novità normative o cambiamenti organizzativi, mentre i lavoratori più giovani necessitano di un intervento più ampio e articolato, in un'ottica di crescita professionale complessiva. Oltre che dagli aspetti anagrafici, emerge chiaramente dalle risposte che la fruizione della formazione è correlata al titolo di studio del

⁵ La procedura di costruzione dell'indice tipologico inizia con la raccolta delle risposte ai due quesiti, inizialmente codificate separatamente. Successivamente, si definiscono le categorie dell'indice sulla base delle combinazioni possibili delle risposte ai due quesiti, riclassificando ogni lavoratore in una delle quattro categorie dell'indice tipologico, in base alle risposte fornite. Infine, si verifica la coerenza interna dell'indice, controllando che le categorie siano mutuamente esclusive e collettivamente esaustive.

lavoratore. Accorpando i livelli di istruzione⁶ in tre macro-gruppi (Tabella 5), si osserva un minore grado di coinvolgimento tra chi dispone di un'istruzione primaria e secondaria inferiore, che nella metà dei casi ha dichiarato di non aver seguito nessuna attività formativa nell'ultimo anno. Meno di un terzo ha fruito di entrambe le modalità e circa un quinto del totale ha sperimentato una sola delle due tipologie. La percentuale di chi non ha fatto formazione cala a un terzo tra chi possiede un'istruzione secondaria superiore e scende ulteriormente, a meno di un quarto, tra chi ha concluso un percorso di istruzione terziaria. Parallelamente aumenta la percentuale di quanti hanno

beneficiario sia di entrambi gli interventi, con un valore massimo del 43% tra i laureati o post-laureati.

Nei tre territori i lavoratori in possesso di un titolo di istruzione primaria sono maggiormente penalizzati in tema di formazione continua, specialmente in Trentino, dove il 58% non ha svolto alcun tipo di formazione negli ultimi 12 mesi, contro una media Euregio del 50%. Sempre per il Trentino, i dati confermano un utilizzo particolarmente moderato della formazione sul lavoro per ogni livello di istruzione: in nessun caso supera il 5% della platea degli intervistati.

6 Per i livelli di istruzione si utilizza la codifica ISCED 2011

Tabella 5

Negli ultimi 12 mesi ha seguito Formazione pagata dal datore o in affiancamento? (%)	Entrambe	Solo pagata	Solo sul lavoro (affiancamento)	Nessuna
Sesso				
Maschi	39	20	10	30
Femmine	30	21	9	39
Età				
Fino a 34 anni	37	18	12	33
da 35 a 54 anni	34	22	10	34
55 anni e oltre	33	21	7	39
Livello di istruzione				
Istruzione primaria e secondaria inferiore	28	10	12	50
Istruzione secondaria superiore	34	24	9	33
Istruzione terziaria	43	25	9	23
Totale Euregio	35	21	10	35

N: sesso 2.418; età 2.387; istruzione 2.391
Fonte: EWCS Euregio 2021

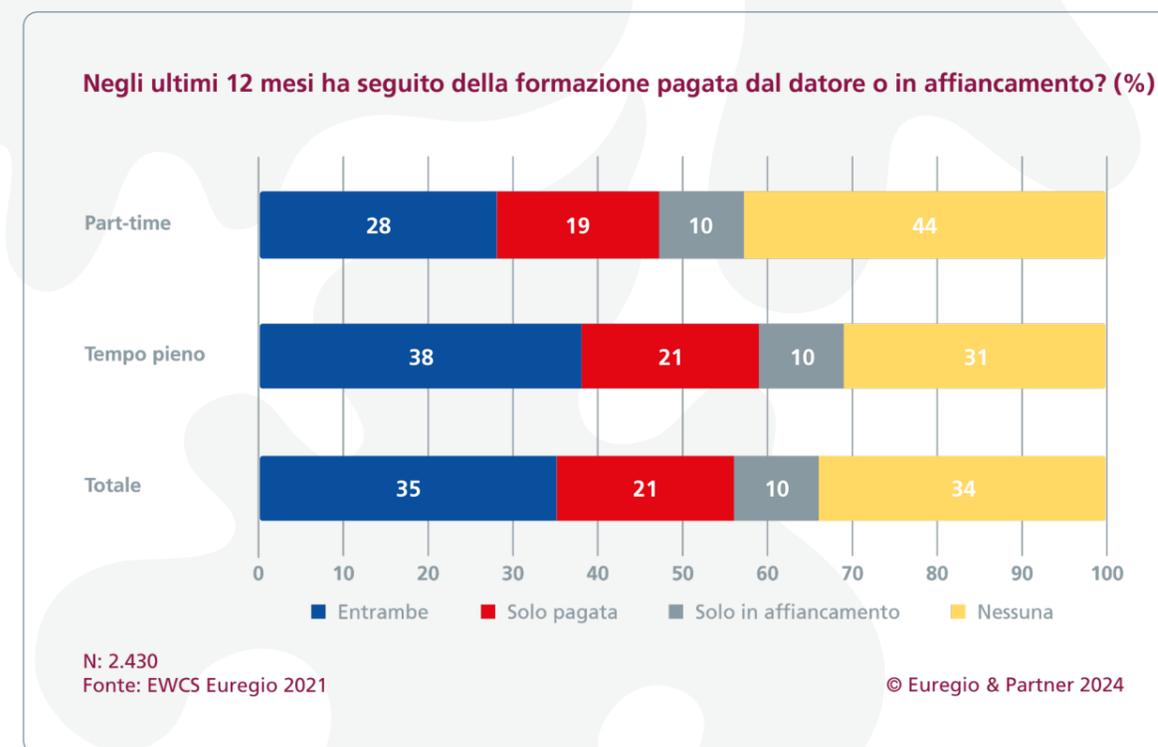
© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

L'inquadramento contrattuale - a tempo parziale o a tempo pieno - influenza il grado di partecipazione alla formazione continua. Le differenze non sono marginali e indicano un vantaggio a favore dei lavoratori con contratto a tempo pieno, legato evidentemente ad una presenza sul lavoro più estesa e continua nel tempo. In questo gruppo si distingue una quota maggioritaria di soggetti che hanno sperimentato entrambe le tipologie formative (38%), accompagnata da una modesta presenza di persone senza recenti esperienze di aggiornamento professionale (31%). Nel gruppo dei lavoratori a tempo parziale prevale quest'ultima componente, che rappresenta

il 44% del totale. Questo stato di cose implica conseguenze negative per chi sceglie (volontariamente o per necessità) un rapporto di lavoro a tempo parziale. Il target più interessato è rappresentato dalla componente femminile degli intervistati, che dichiara un contratto part-time nel 42% dei casi, contro appena il 9% degli uomini. Questa differenza, legata quasi sempre alla necessità di conciliare i carichi privati di cura e assistenza con gli impegni di un lavoro retribuito, contribuisce a spiegare il minor grado di coinvolgimento femminile in interventi formativi e, come si vedrà in seguito, anche il giudizio più cauto espresso dalle lavoratrici in tema di opportunità di carriera.

Figura 10



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Anche il confronto per territorio evidenzia ampie differenze, tra i due gruppi di lavoratori, nella partecipazione agli interventi di formazione continua. I lavoratori a tempo pieno sono favoriti ovunque, soprattutto in Alto Adige, dove la quota di chi non ha fruito di formazione nel recente passato si attesta al 30% tra i lavoratori a tempo pieno e al 45% per la componente a tempo parziale. Negli altri territori il divario si mantiene attorno ai 10 punti percentuali. In merito alle due specifiche modalità di fruizione della formazione (pagata o in affiancamento), non si osservano differenze tali da correlare una delle due tipologie con uno dei due gruppi. Anche la specificità del Trentino, cioè la propensione a puntare quasi esclusivamente sulla formazione pagata dal datore, coinvolge entrambe le componenti: lavoratori part-time e a tempo pieno.

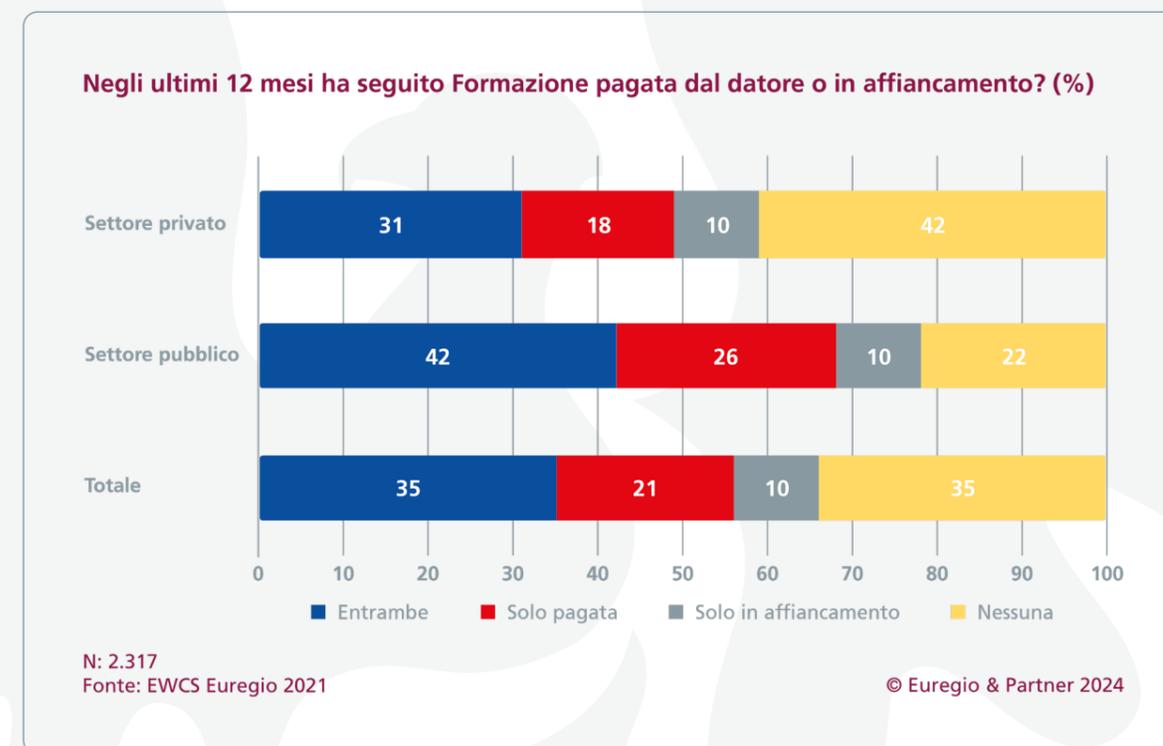
Ulteriori considerazioni emergono dall'analisi delle risposte per area di attività economica, in considerazione delle apprezzabili differenze registrate nei settori presi in considerazione (vengono presentati gli 11 settori più incidenti sull'economia dell'Euregio).

Va premesso che la sola circostanza di lavorare nel comparto pubblico piuttosto che in quello privato determina di per sé valutazioni differenti, in termini di frequenza e di tipologia di formazione ricevuta. Infatti, malgrado il ruolo svolto dalla cultura aziendale nel coinvolgimento

formativo e di sviluppo professionale sia ormai condiviso in letteratura (Billett, 2010), è innegabile che politiche di aggiornamento del personale sono ancora appannaggio di realtà con una struttura organizzativa più articolata e che ne possono sostenere i costi. Nel settore pubblico dell'Euregio, metà delle realtà conta almeno 50 addetti, mentre le microimprese, quelle con meno di 5 dipendenti, costituiscono quasi un quarto del totale nel settore privato e hanno spesso un campo d'azione molto più limitato per fare formazione. D'altro canto i maggiori investimenti nella formazione del personale pubblico rivestono anche una necessità, in relazione all'ampia gamma di servizi da fornire e ai livelli minimi di prestazioni che spesso devono essere garantiti per legge. Dalle risposte si osserva chiaramente che i lavoratori pubblici sono più coinvolti in attività formative dei colleghi del privato, con una quota di risposte affermativa che si attesta – rispettivamente – al 78% e al 59%.

In merito alle modalità, entrambe le tipologie formative sono ampiamente utilizzate, ma nel pubblico gli interventi pagati o forniti dal datore di lavoro, che si prestano ad essere appaltati a soggetti esterni, appaiono più utilizzati che nel privato. Risulta molto differente anche la quota di quanti dichiarano entrambe le esperienze formative: il 42% nel pubblico e il 31% nel privato.

Figura 11



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Ulteriori dettagli sulla condizione dichiarata emergono dalla scomposizione per settore di attività, che indica livelli partecipativi mediamente più elevati tra le attività dei servizi rispetto a quelle dell'agricoltura e del secondario, che si mantengono sotto la media. Il terziario comprende la maggior parte delle attività esaminate e presenta quindi un'elevata variabilità di risposta, tanto che qui si trovano le due attività caratterizzate dal maggiore e dal minore grado di formazione svolta: le attività finanziarie e il settore alberghiero e ristorazione, rispettivamente. Tra chi lavora nel primo comparto, nove intervistati su dieci hanno dichiarato almeno un'attività di formazione finalizzata ad accrescere le competenze, principalmente attraverso interventi pagati o forniti dal datore di lavoro. Nell'alberghiero e ristorazione, meno della metà dei lavoratori ha seguito qualche tipo di formazione negli ultimi 12 mesi, di conseguenza è in questo ambito che si registrano i valori più modesti per ognuna delle opzioni indagate, cioè formazione pagata dal datore, formazione sul lavoro, entrambe.

Una distanza così importante tra i due settori può dipendere dal tipo di mansioni svolte, che evidentemente richiedono una frequenza di aggiornamento delle conoscenze assai differente. Si tratta di un fattore che si rileva anche in altri comparti dove, al crescere della complessità dei compiti richiesti, aumenta l'utilizzo della formazione continua. Non sembra influente, invece, la notevole presenza di personale con contratto a tempo determinato (40% del totale), sia perché il profilo di risposta dei lavoratori temporanei non si differenzia in modo sostanziale da quello degli assunti a tempo indeterminato – se non per un maggior utilizzo dell'affiancamento sul lavoro - sia per il fatto che altri settori caratterizzati da diffuso utilizzo di contratti a termine (agricoltura: 32%) presentano un profilo di fruizione della formazione continua molto diverso.

Un confronto territoriale indica che lo scarso utilizzo di interventi formativi che qualifica l'alberghiero e ristorazione è comune ai tre territori dell'Euregio; sul fronte opposto, le attività finanziarie esprimono l'utilizzo più



intensivo solo in Tirolo e Alto Adige, mentre in Trentino il primo posto spetta al comparto dell'Istruzione, dove l'aggiornamento delle

competenze dei lavoratori è garantito soprattutto attraverso corsi di formazione forniti o pagati dal datore di lavoro.

Tabella 6

Negli ultimi 12 mesi Lei ha seguito Formazione pagata dal datore o sul lavoro (affiancamento)? (%)	Entrambe	Solo pagata	Solo sul lavoro (affiancamento)	Nessuna
Agricoltura silvicoltura e pesca	30	22	9	39
Attività manifatturiere	28	19	12	41
Costruzioni	28	22	12	37
Commercio	29	17	10	44
Trasporto e magazzinaggio	34	19	4	42
Settore alberghiero e ristorazione	23	15	7	56
Attività finanziarie	57	27	8	9
Amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale	39	33	10	18
Istruzione	46	30	6	18
Sanità e assistenza sociale	35	18	16	32
Altri settori	39	16	10	35
Totale Euregio	35	21	10	35

N: 2.425
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Strettamente collegati all'area di attività, i profili di risposta per figura professionale confermano una distribuzione molto differenziata delle possibilità di fruire di interventi formativi. Se da un lato risulta evidente che la necessità di aggiornamento professionale espressa dal mercato interessa ogni profilo professionale, l'opportunità di fruirne non è omogenea ma dipende prevalentemente dalle mansioni svolte. Tra i soggetti che hanno dichiarato

almeno un intervento formativo negli ultimi 12 mesi, si osserva una concentrazione di risposte positive tra le professioni a contenuto intellettuale, mentre il peso si riduce molto tra quelle a carattere prevalentemente manuale. Il livello di partecipazione mostra una articolata gamma di valori che va dall'84% dei dirigenti al 34% delle professioni non qualificate. Nel mezzo, si nota una quota piuttosto modesta, pari al 50% degli intervistati, tra coloro che

esercitano professioni in attività commerciali e dei servizi, fattore che sembra giustificare quanto osservato nei comparti del commercio e dell'alberghiero e ristorazione (per inciso, i due aggregati condividono due terzi dei lavoratori intervistati).

Le differenze possono essere attribuite, almeno in parte, al fatto che chi esercita professioni intellettuali, in forma autonoma o dipendente, spesso è obbligato ad aggiornarsi per la natura stessa del proprio lavoro e, se dipendente, opera in organizzazioni che investono maggiormente nella formazione continua, come accade ad esempio nel campo dell'istruzione, della sanità o delle tecnologie digitali. Secondo un rapporto di Eurofound (2020), le aziende nei settori ad alta intensità di conoscenza dedicano una quota significativa del loro budget alla formazione dei dipendenti, rispetto ai settori che richiedono figure meno qualificate e ciò si riflette sui

livelli di partecipazione. Al contrario, le figure a contenuto prevalentemente operativo spesso trovano sbocco in contesti che non incoraggiano l'aggiornamento professionale. Soprattutto in contesti caratterizzati da turni lunghi e condizioni di lavoro fisicamente impegnative, è verosimile che i lavoratori abbiano minori opportunità di partecipare a corsi di formazione. Sul fronte delle modalità formative, ad esclusione degli addetti all'agricoltura, prevale sempre il ricorso alla formazione pagata dal datore rispetto alla formazione in affiancamento. Risulta abituale anche l'utilizzo di entrambe le modalità, soprattutto per le figure dirigenziali e le professioni intellettuali.

Il profilo relativo alla segmentazione professionale nell'utilizzo della formazione appare comune ai tre territori dell'Euregio, senza elementi distintivi rilevanti.

Tabella 7

Negli ultimi 12 mesi Lei ha seguito della Formazione pagata dal datore o sul lavoro (affiancamento)? (%)	Entrambe	Solo pagata	Solo sul lavoro (affiancamento)	Nessuna
Dirigenti	52	25	7	16
Professioni intellettuali	47	24	8	22
Professioni tecniche intermedie	34	20	14	32
Impiegati d'ufficio e professioni affini	32	26	10	32
Professioni in attività commerciali e servizi	26	13	11	50
Personale specializzato nell'agricoltura, foreste e pesca	20	20	23	37
Artigiani e operai specializzati	33	16	11	40
Conduttori impianti e macchinari, addetti al montaggio	23	23	9	44
Professioni non qualificate	14	14	6	66
Totale Euregio	35	21	10	35

N: 2.405
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

4. Prospettive di carriera e sviluppo professionale

In linea con l'obiettivo principale dell'indagine Ewcs Euregio - cioè la valorizzazione della dimensione regionale rispetto alle tematiche approfondite da Eurofound nella sua indagine sulle condizioni di lavoro - in questo paragrafo si analizzeranno le valutazioni espresse dai lavoratori della macroregione Euregio Tirolo, Alto Adige, Trentino in merito alle opportunità di crescita professionale offerte dal loro lavoro. Si tratta di un argomento di estrema attualità, che potenzialmente si presta ad analisi multidisciplinari. Nel presente report, anche in considerazione del modesto spazio dedicato all'argomento dal questionario EWCS 2021, che prevede un unico quesito diretto, si propone un confronto territoriale sulle opportunità di carriera offerte nell'Euregio e nei Paesi più vicini, con l'obiettivo di individuare elementi di debolezza da correggere. E' importante farlo perché, in un periodo storico contraddistinto dall'inasprimento della competizione sul fronte del reperimento di manodopera, la promozione della carriera dei lavoratori diventa un fattore che accresce l'attrattiva di un territorio rispetto agli altri mercati, regionali e nazionali. Tra l'altro, non si tratta di una questione che interessa solo i settori economici innovativi o emergenti (ambiente, fonti energetiche, digitalizzazione), ma ormai anche quelli più tradizionali (sanità pubblica e privata, in riferimento alle figure infermieristiche e mediche; agricoltura e attività turistiche, alla ricerca di personale anche non specializzato, per fare esempi noti a tutti). Prima di tutto è fondamentale evidenziare che, in questo contesto, il profilo caratteriale dell'intervistato può influire in misura maggiore rispetto ad altre tematiche precedentemente analizzate, come la spendibilità delle conoscenze e il livello di partecipazione alla formazione continua. Alcuni studi hanno dimostrato che una personalità proattiva può significativamente migliorare l'adattabilità professionale e la percezione delle opportunità di carriera (Green et al., 2020; Ma et al., 2024). Ad esempio, un individuo con carattere intraprendente potrebbe essere più incline a cercare e sfruttare opportunità di sviluppo, rispetto a chi non ha la stessa disposizione, anche se entrambi hanno

lo stesso livello di conoscenze e fruiscono delle medesime opportunità di utilizzo della formazione continua.

Fatta questa premessa, si può affermare che nell'Euregio Tirolo, Alto Adige, Trentino, le aspettative degli intervistati in merito a potenziali avanzamenti di carriera appaiono più contenute rispetto alla media dei Paesi UE. Le risposte affermative (Fortemente d'accordo e d'accordo) si fermano al 45%, contro una media UE del 51%, ma prevalgono comunque sui giudizi contrari (In disaccordo e fortemente in disaccordo) attestati al 38%. A questo risultato concorre principalmente la componente trentina degli intervistati, che nella maggioranza dei casi (45%) si dimostra molto perplessa su questo punto, rivelando un profilo che si avvicina a quello del campione italiano. Questa posizione è rafforzata da una presenza particolarmente modesta (4%) di soggetti che si dichiarano Fortemente d'accordo con l'ipotesi proposta, un dato anomalo rispetto ad ogni altro territorio, che non si riscontra nemmeno nel vicino Alto Adige.

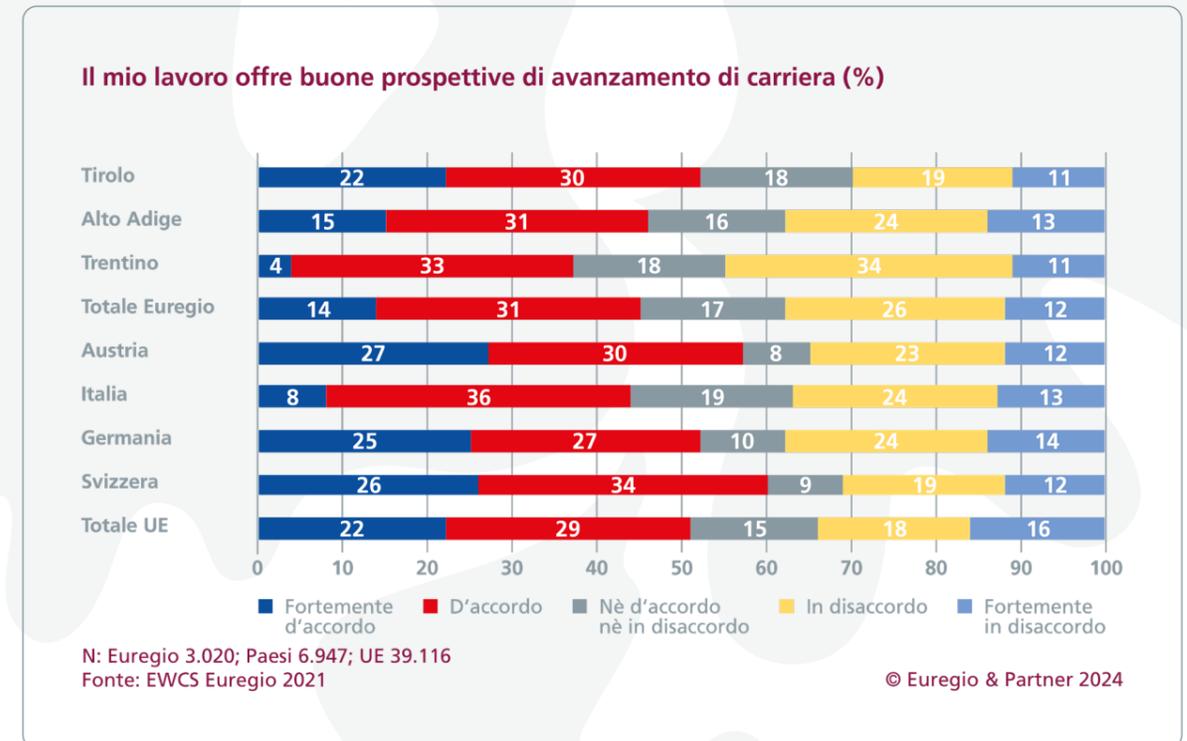
Nell'Euregio i più ottimisti sono i lavoratori del Tirolo, che rispondono affermativamente nella metà dei casi, confermando un atteggiamento comune a tutto il mercato del lavoro austriaco, se non per una quota più ampia di soggetti incerti. Tra i Paesi a confronto spicca la posizione della Svizzera, dove sei intervistati su dieci condividono la consapevolezza di poter migliorare la propria condizione lavorativa.

L'anomalia trentina può essere attribuita al tipo di tessuto economico o a un orientamento caratteriale degli intervistati differente da quello presente nelle altre due regioni. Il tessuto economico trentino si caratterizza per una forte presenza di piccole imprese, che generalmente offrono meno opportunità di avanzamento professionale. In Alto Adige, il settore industriale è più sviluppato e ha mostrato una crescita negli ultimi anni. Il Tirolo ha un'economia simile, caratterizzata da un forte comparto manifatturiero e tecnologico. L'organizzazione più articolata tipica delle imprese industriali, rispetto a quelle artigianali, può contribuire sostenere la percezione di migliori opportunità di carriera, in quanto le aziende più grandi possono investire in programmi di formazione per migliorare le competenze dei dipendenti, creando un ciclo virtuoso di miglioramento

continuo (Smith 2020). D'altro canto l'incidenza del profilo culturale/caratteriale non può essere esclusa, anche per il fatto che l'impostazione rilevata in provincia di Trento richiama da vicino

il profilo di risposta dell'intera nazione italiana, in relazione alla minima quota di soggetti Fortemente d'accordo.

Figura 12



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

I dati per sesso mettono in luce maggiori opportunità di carriera per gli uomini, che rispondono affermativamente nella maggioranza dei casi (52%), contro il 36% delle donne. I maschi appaiono anche più convinti della risposta, con un peso più elevato di soggetti Fortemente d'accordo (16% contro 11%) e una più contenuta quota di indecisi (16% contro 19%). Sul versante femminile si osserva una quota rilevante di risposte contrarie, che coinvolge quasi la metà delle intervistate. Nel dettaglio, il 30% delle lavoratrici manifesta scetticismo sulla possibilità di migliorare la propria condizione professionale e un ulteriore 15% tende ad escludere potenziali progressioni

di carriera. Un divario così evidente si giustifica per il fatto che (anche) nell'Euregio le donne manifestano una condizione lavorativa più precaria e un percorso più irregolare rispetto agli uomini, a causa del maggior carico di cura nei confronti della famiglia (Studio EWCS Euregio, 2023) e delle sospensioni/interruzioni legate alla maternità. Ciò è misurato soprattutto dall'asimmetria nell'applicazione del contratto a tempo parziale, utilizzato come già detto nel 42% dei rapporti di lavoro femminili e nel 9% di quelli maschili⁷. Malgrado, in tutto il territorio dell'Euregio, la normativa vieti ogni discriminazione tra lavoratori con contratto part-time e full-time, i risultati della presente

7 Anche il lavoro a termine coinvolge maggiormente le donne, in una percentuale del 15% rispetto al 12% degli uomini.

indagine indicano differenze marcate tra i due tipi di regime orario in relazione ad alcune caratteristiche socio-demografiche, come genere ed età, nella percezione di opportunità di avanzamento di carriera.

La classe di età risulta inversamente correlata alle prospettive di carriera, come era facile intuire. I lavoratori più giovani, con meno di 35 anni, generalmente presentano un inquadramento in livelli più bassi, ma vantano un lungo percorso lavorativo davanti a loro, fattori che li spingono a manifestare un ampio giudizio positivo (53%) riguardo alle opportunità di fare carriera partendo dalla condizione attuale. Poco più di

un quinto di loro mostra scetticismo e appena il 7% si dice Fortemente in disaccordo. Tra gli intervistati over 54 il quadro è praticamente opposto: quasi la metà indica un atteggiamento di perplessità riguardo a ulteriori avanzamenti di carriera (47%), poco più di un quarto appare possibilista (D'accordo) e appena l'11% azzarda una risposta completamente fiduciosa (Fortemente d'accordo) col quesito posto. La fascia dei lavoratori 35-54enni media le due posizioni estreme, malgrado si noti un giudizio complessivamente più affine a quello espresso dai lavoratori senior.

Tabella 8

Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera	Fortemente d'accordo/ D'accordo	Né d'accordo/ Né in disaccordo	In disaccordo/ Fortemente in disaccordo
Sesso			
Maschi	52	16	32
Femmine	36	19	45
Età			
Fino a 34 anni	53	18	29
da 35 a 54 anni	42	18	40
55 anni e oltre	38	15	47
Totale Euregio	45	17	38

N: sesso 3.020, età 2.971
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

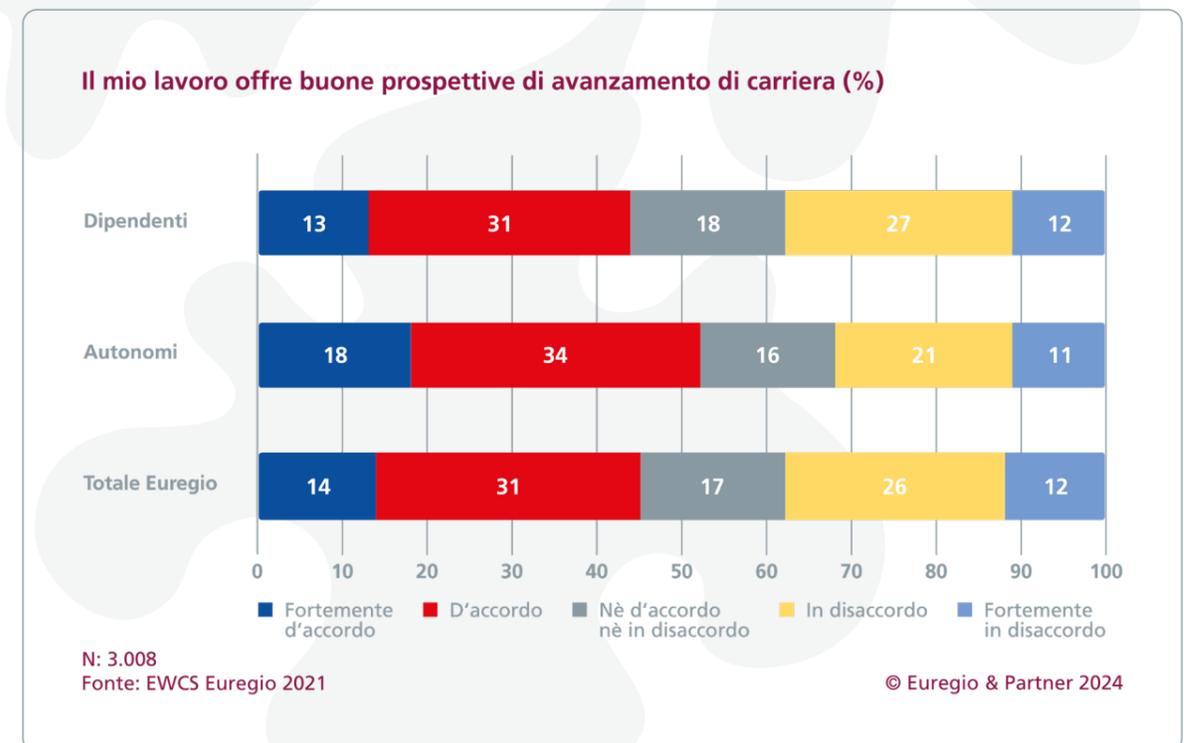
*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Tra i fattori che influenzano maggiormente il giudizio degli intervistati sul tema dell'avanzamento di carriera, prevalgono le caratteristiche legate alla condizione lavorativa, all'area di attività e al profilo professionale.

In merito al primo punto, assume rilevanza sia la dimensione di subordinazione o indipendenza del lavoro, che la modalità oraria di svolgimento della prestazione (part-time o tempo pieno). Tra tutti i rispondenti, il 34% dei lavoratori autonomi si dice d'accordo sul fatto di avere buone prospettive di carriera, rispetto al 31% di chi è soggetto ad un vincolo di subordinazione; ma la differenza si misura soprattutto tra i soggetti più convinti (Fortemente d'accordo) che rappresentano, rispettivamente, il 18% e il 13% del totale. Il differente atteggiamento dipende da più fattori, soggettivi e oggettivi, ma indubbiamente assume rilevanza il maggiore

controllo che il lavoratore indipendente può esprimere sulle dimensioni del proprio lavoro, potendo gestire in piena autonomia la crescita professionale, grazie all'approfondimento di conoscenze e competenze (come osservato nel paragrafo 2.2), ma anche sperimentando differenti ruoli e responsabilità. Questi fattori, che comportano anche una gestione più agile della progressione economica, influenzano il giudizio degli intervistati in tutti i territori dell'Euregio. Si sottolinea nuovamente la particolarità del Trentino che, anche in questa prospettiva, presenta valutazioni meno ottimistiche di quelle espresse negli altri due territori, sia tra i lavoratori dipendenti che autonomi, pur confermando la maggiore sicurezza di questi ultimi sulle opportunità di carriera.

Figura 13

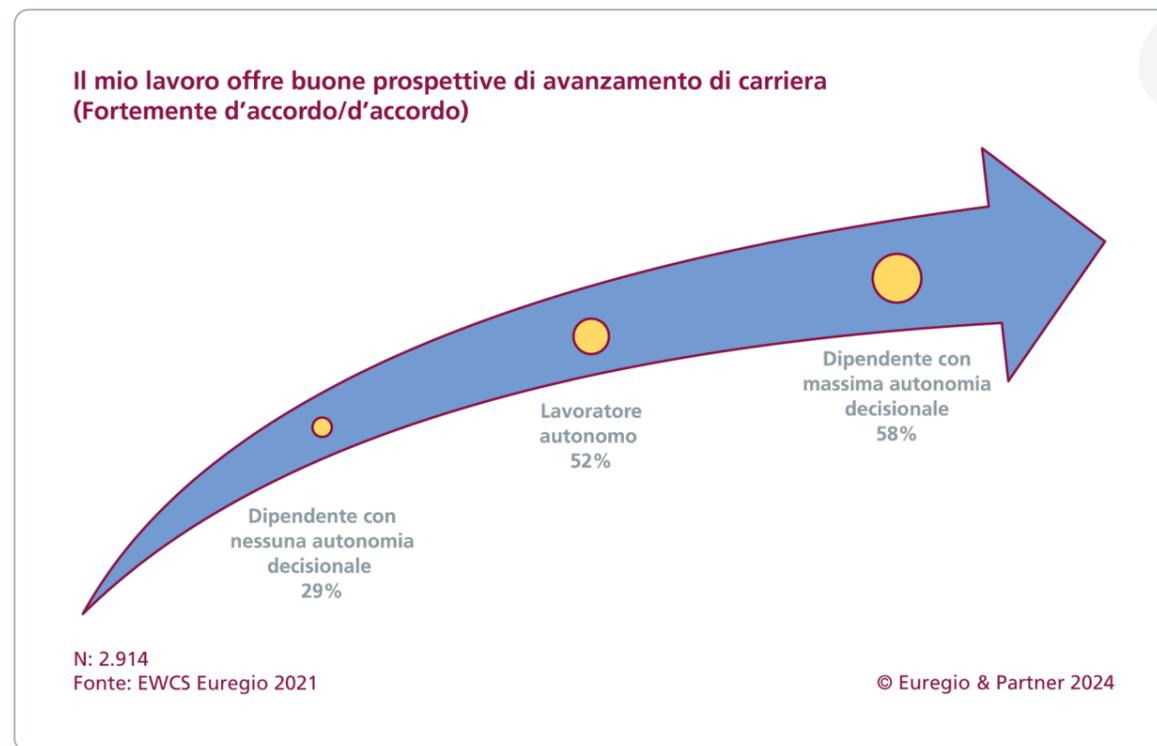


*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Anche tra i lavoratori dipendenti è possibile delineare una „graduatoria“ basata sulla frequenza con cui possono influenzare le decisioni cruciali nel loro ambito lavorativo. In risposta alla domanda „Con che frequenza Lei può influenzare le decisioni importanti per il Suo lavoro?“, si osserva una chiara correlazione tra autonomia decisionale e percezione delle opportunità di carriera. In particolare, gli intervistati che dichiarano di non avere alcun controllo decisionale (Mai) esprimono una valutazione positiva sulla

possibilità di avanzamento di carriera solo nel 29% dei casi (Tabella 12, in Appendice). Questo dato riflette le ricerche di Hackman e Oldham (1976) che evidenziano come la mancanza di autonomia decisionale sia associata a una ridotta percezione di sviluppo professionale. Al contrario, tra coloro che godono di ampia discrezionalità nella gestione delle scelte, la percentuale di valutazioni positive sale al 58%, confermando le conclusioni di Deci e Ryan (2000) sull'importanza della partecipazione decisionale per la crescita professionale.

Figura 14



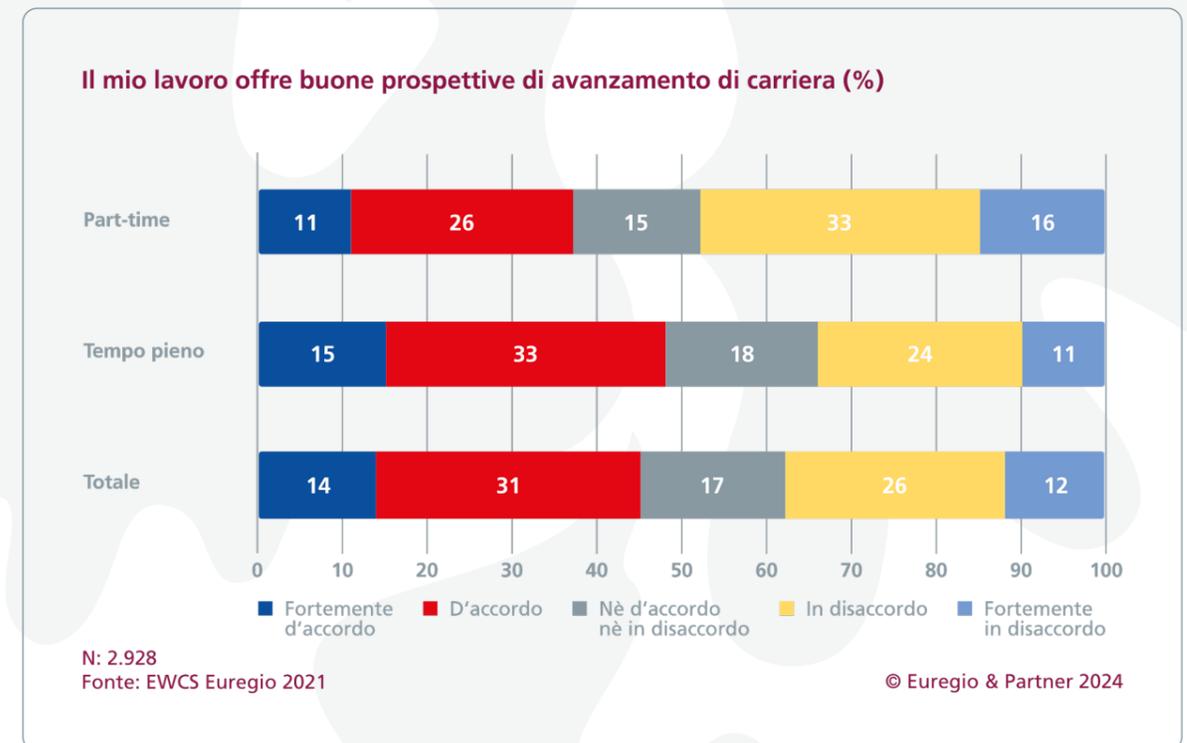
La discrepanza è maggiormente evidente nelle fasce delle risposte più convincenti: solo il 2% dei lavoratori con minima autonomia decisionale si dichiara Fortemente d'accordo sul fatto che il proprio lavoro offra buone prospettive di avanzamento di carriera, rispetto al 28% dei lavoratori con maggiore indipendenza. Si può affermare, quindi, che l'autonomia decisionale è un predittore della soddisfazione lavorativa e delle prospettive di carriera.

Sul versante della distribuzione oraria della prestazione lavorativa, le differenze tra lavoratori part-time e a tempo pieno appaiono ancora più marcate: solo un terzo di chi lavora a orario ridotto ritiene di avere buone prospettive di carriera, contro la metà degli occupati a tempo pieno. Viceversa, la quota degli scettici appare manifestamente superiore nel primo gruppo, dove raggiunge addirittura il 49% degli intervistati (contro il 35% dei lavoratori a tempo pieno). Questi dati confermano

un'evidenza comune: le opportunità di crescita professionale richiedono di dedicare al lavoro una quota non secondaria del proprio tempo complessivo. Di conseguenza, la mancanza di

questo presupposto - per scelta o per necessità - comporta una riduzione delle prospettive di carriera, fattore confermato dal giudizio degli intervistati.

Figura 15

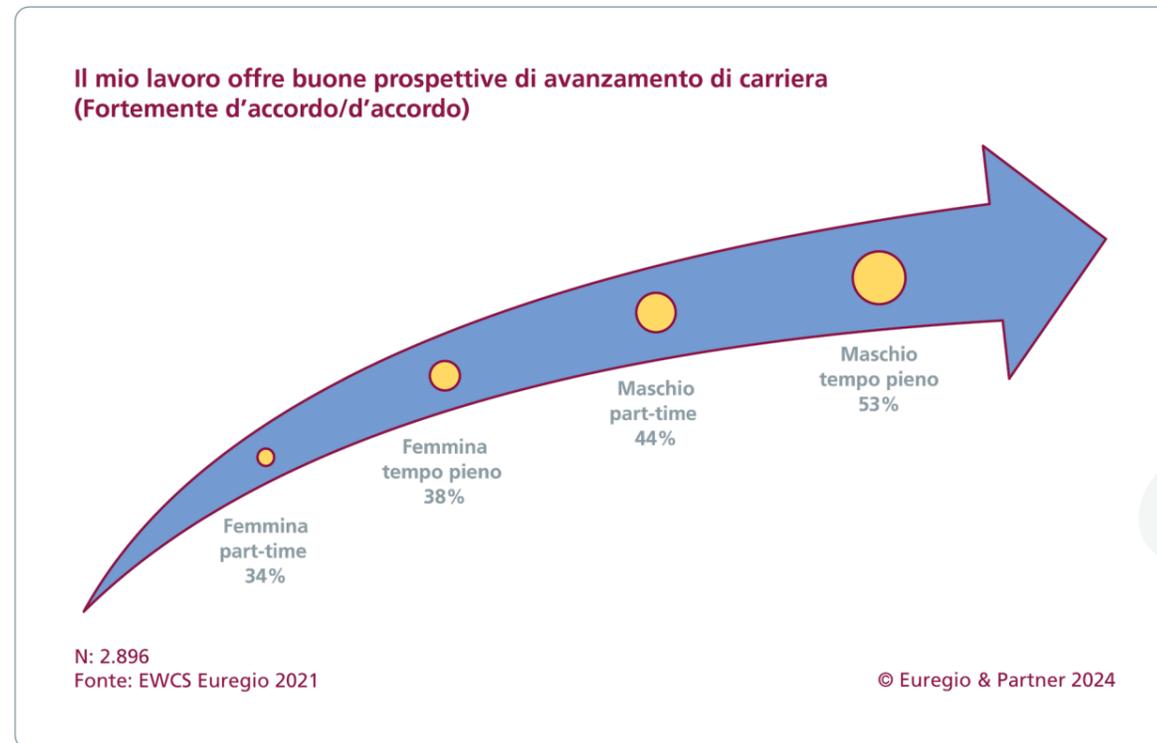


*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Analizzando il genere e il regime orario, emerge quanto rappresentato nella Figura 16: il 34% delle donne che lavorano part-time ritiene che il proprio lavoro offra buone prospettive di carriera, percentuale che sale al 38% tra le donne a tempo pieno. Per gli uomini, la percezione è più elevata: il 44% di quelli che lavorano part-time vede buone prospettive di avanzamento di carriera, con un incremento al 53% tra gli uomini a tempo pieno. Questo conferma che gli uomini percepiscono maggiori opportunità di carriera rispetto alle donne. La differenza più marcata si riscontra tra uomini e donne a tempo pieno, con un divario di 15 punti percentuali (53% degli uomini contro il 38% delle donne). Questo significativo divario evidenzia la necessità di ulteriori indagini sulle cause di tali percezioni divergenti e di possibili

interventi per promuovere l'uguaglianza di genere nelle opportunità di avanzamento di carriera.

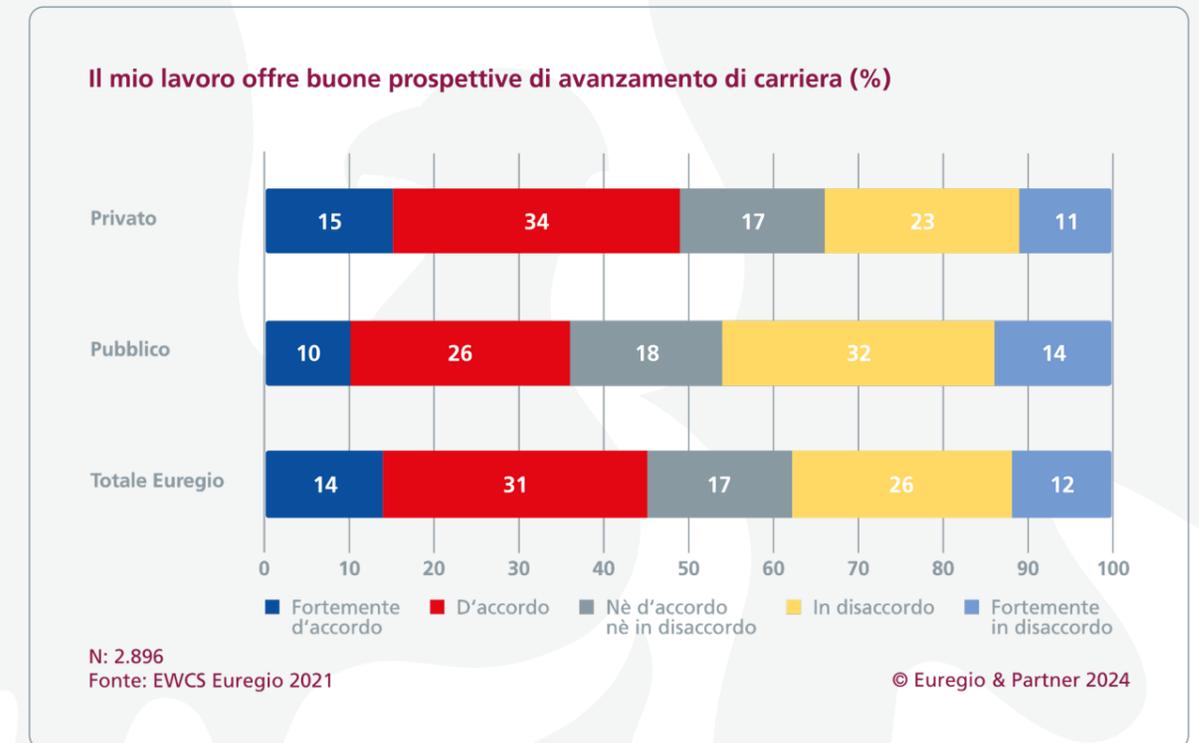
Figura 16



La macro distinzione tra occupati nel pubblico e nel privato mette in luce valutazioni differenti in tema di prospettive di carriera che, nel complesso, appaiono più favorevoli tra i lavoratori privati. Questi ultimi manifestano maggiore ottimismo e rispondono favorevolmente (Fortemente d'accordo e d'accordo) nel 49% dei casi, contro il 36% dei lavoratori pubblici, dove solo un intervistato su dieci si dice Fortemente d'accordo. Su queste differenze pesano vari fattori, tra i quali una maggiore presenza nel pubblico del lavoro dipendente (che rappresenta il 98% dei casi) e dei contratti part-time, casistiche che – come detto – si associano a livelli più moderati di opportunità di carriera. D'altro canto è risaputo che la scelta del settore pubblico come sede di lavoro risponde anche ad esigenze di flessibilità degli orari e garantisce maggiori tutele contrattuali, fattori che mal si conciliano con le responsabilità richieste ai livelli più evoluti di inquadramento. Il fatto che garanzie e carriera rappresentino due facce della stessa medaglia è confermato anche dalle risposte ai quesiti sui possibili peggioramenti del lavoro attesi dagli intervistati (probabilità di

un cambiamento in negativo della situazione lavorativa o addirittura di perdere il posto nel breve periodo), che evidenziano maggiori preoccupazioni nel settore privato.

Figura 17



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Il profilo più cauto dei lavoratori pubblici in tema di carriera è confermato dall'osservazione dettagliata per aree di attività, che indica il comparto dell'amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale come quello con il livello più basso di risposte positive (31%). Sveltano invece, le attività finanziarie e assicurative, dove quasi sette lavoratori su dieci si dicono convinti di poter beneficiare di avanzamenti di carriera rispetto alla condizione attuale. Al secondo e terzo posto si collocano, rispettivamente, le costruzioni e il settore alberghiero e ristorazione, entrambi con un tasso di approvazione del quesito che supera il 50%.

Nell'ambito delle attività agricole, il concetto di avanzamento di carriera appare generalmente più sfumato. Infatti qui l'elevata presenza di lavoro autonomo non supporta una percezione positiva di avanzamento professionale. Prevale invece un profilo di sfiducia sull'argomento, con quasi la metà dei lavoratori (47%) che si dichiara scettica sulla possibilità di un miglioramento della condizione lavorativa.

Questo atteggiamento può essere attribuito alle caratteristiche intrinseche del lavoro agricolo. La natura stagionale della prestazione, la dipendenza dalle condizioni climatiche e di mercato, e la limitata dimensione aziendale, accompagnata dalla minore possibilità di innovazione tecnologica rispetto ad altri settori, creano un contesto lavorativo dove le prospettive di crescita e avanzamento risultano meno evidenti. Inoltre, la percezione del lavoro agricolo come meno remunerativo e meno prestigioso rispetto ad altri settori può influire negativamente sul giudizio di miglioramento professionale degli intervistati.

Tabella 9

Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	Fortemente d'accordo	D'accordo	Né d'accordo Né in disaccordo	In disaccordo	Fortemente in disaccordo
Agricoltura silvicoltura e pesca	12	27	14	28	19
Attività manifatturiere	15	33	18	27	7
Costruzioni	19	38	16	19	8
Commercio	13	33	20	23	11
Trasporto e magazzinaggio	12	33	14	18	24
Settore alberghiero e ristorazione	16	36	14	24	10
Attività finanziarie e assicurative	25	44	14	13	3
Amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale	8	23	24	31	15
Istruzione	8	24	15	36	17
Sanità e assistenza sociale	13	29	17	30	11
Altri settori	14	31	19	23	13
Totale Euregio	14	31	17	26	12

N: 3.003
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Si riscontra un range di valutazioni altrettanto ampio quando si esaminano le risposte in base al gruppo professionale dichiarato dall'intervistato. I lavoratori convinti di possedere maggiori opportunità di carriera sono soprattutto quelli che svolgono professioni particolarmente qualificate o specializzate. Al primo posto si collocano i dirigenti, con sei intervistati su dieci che riconoscono buone opportunità di avanzamento rispetto alla

collocazione attuale. Seguono gli artigiani e operai specializzati, dove la percentuale di "ottimisti" si attesta al 51%. Nella parte bassa di questa ipotetica classifica si individuano due gruppi di professioni dove prevale un giudizio di "cautela": si dicono In disaccordo o Fortemente in disaccordo il 52% dei conduttori di impianti e macchinari e addetti al montaggio e il 51% del personale specializzato addetto all'agricoltura, alle foreste e alla pesca. E' verosimile ritenere

che il comune atteggiamento sia da ricondurre alla tipologia di mansioni svolte, spesso ripetitive e caratterizzate da modesti livelli di evoluzione tecnica. All'ultimo posto si posizionano i lavoratori che svolgono Professioni non qualificate, che manifestano estraneità ad un'idea di avanzamento di carriera nel 61%

dei casi. A questo riguardo va precisato che il risultato media importanti differenze di giudizio per territorio, con il Tirolo e l'Alto Adige che mostrano percentuali rispettivamente del 44% e del 49%, mentre in Trentino la quota raggiunge il 71% dei rispondenti.

Tabella 10

Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	Fortemente d'accordo	D'accordo	Né d'accordo Né in disaccordo	In disaccordo	Fortemente in disaccordo
Dirigenti	29	32	15	18	6
Professioni intellettuali e scientifiche	12	32	19	27	10
Professioni tecniche intermedie	18	32	17	22	10
Impiegati d'ufficio e professioni affini	11	33	17	25	14
Professioni in attività commerciali e nei servizi	11	29	19	29	13
Personale specializzato addetto all'agricoltura, alle foreste e alla pesca	8	27	14	27	24
Artigiani e operai specializzati	16	36	19	23	7
Conduttori di impianti e macchinari e addetti al montaggio	5	28	15	35	16
Professioni non qualificate	7	17	15	38	23
Totale Euregio	14	31	17	26	12

N: 3.009
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

5. Formazione e carriera

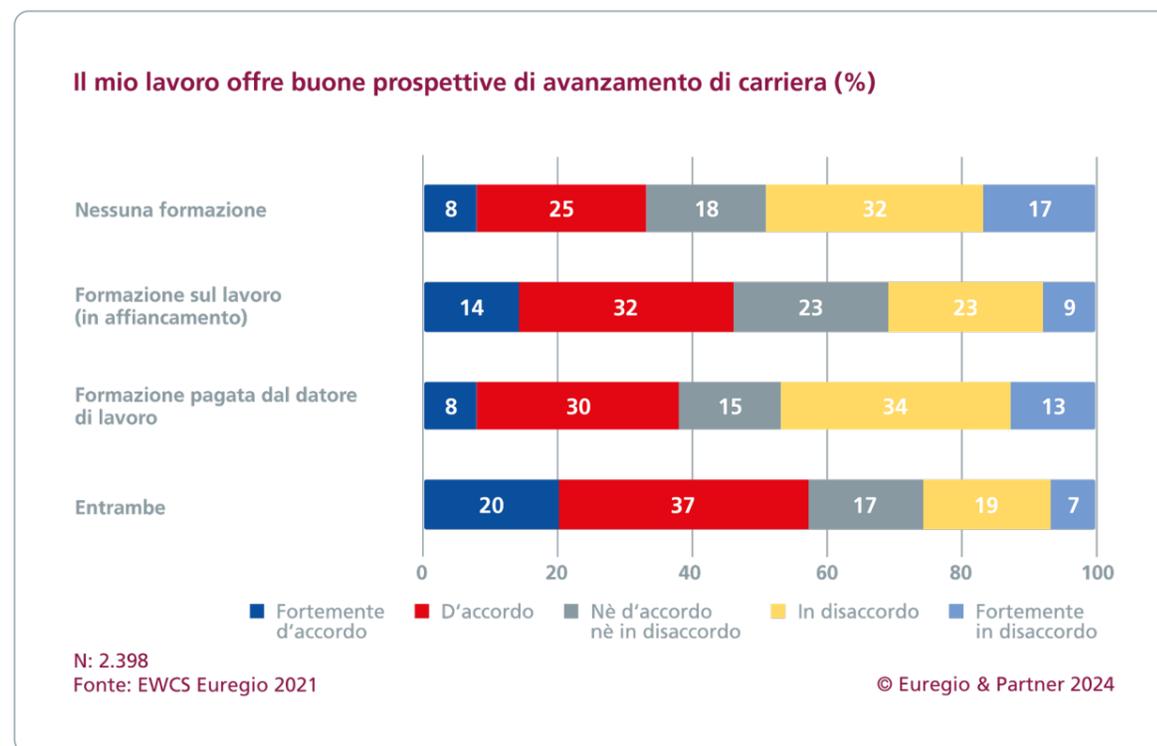
A conclusione dell'analisi, è lecito chiedersi se vi sia un legame tra le due principali dimensioni trattate nel presente report: utilizzo della formazione e opportunità di carriera. La domanda può essere posta in questi termini: detto che l'accesso alla formazione continua non è uniforme e non esiste un'unica tipologia di intervento, livelli differenti di aggiornamento professionale condizionano la percezione dei lavoratori riguardo alle opportunità di carriera? La risposta è affermativa: in un quadro complessivo, che prescinde dalle caratteristiche demografiche o dall'inquadramento degli intervistati, i lavoratori destinatari di interventi di formazione continua ritengono di avere più chance di carriera rispetto a chi ne è escluso. In dettaglio, si osserva che le migliori prospettive di carriera sono associate al

gruppo di intervistati che hanno ricevuto sia formazione in affiancamento che formazione pagata dal datore di lavoro, con un giudizio positivo (Fortemente d'accordo/d'accordo) espresso nel 57% dei casi. Sul fronte opposto si trovano coloro che non hanno fruito di alcun tipo di aggiornamento, che nella metà dei casi si dichiarano in disaccordo o fortemente in disaccordo con l'idea di un possibile miglioramento professionale. Nella zona intermedia, popolata da chi ha sperimentato un'unica tipologia formativa, i giudizi positivi riguardano soprattutto la fattispecie della formazione sul lavoro, conseguita grazie all'affiancamento di colleghi o superiori (46%) rispetto a quella pagata o fornita dal datore di lavoro (38%).

Nei tre territori, sono i lavoratori tirolesi a manifestare il più alto grado di fiducia verso possibili avanzamenti di carriera. Soprattutto coloro che hanno fruito di entrambi i tipi di formazione, i quali sono Fortemente d'accordo o d'accordo nel 70% dei casi. Segue l'Alto Adige, con una quota del 54% e poi il Trentino che si ferma al 43%. La formazione in affiancamento è uno strumento valutato molto positivamente, specialmente in Tirolo e in Alto Adige, dove si

osservano quote importanti di risposte positive, circa le prospettive di carriera, tra i soggetti che l'hanno sperimentata come unica esperienza di aggiornamento (Tab. 13, in Appendice). In tutti i territori, chi ha fruito di formazione pagata o fornita dal datore di lavoro esprime un giudizio particolarmente critico (In disaccordo o fortemente in disaccordo); in Trentino accade nel 50% dei casi, sebbene si tratti di una modalità formativa molto utilizzata.

Figura 18



*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%



Conclusioni

Questo rapporto conclude un'analisi territoriale su alcune delle tematiche più attuali che caratterizzano la condizione lavorativa degli occupati nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino. L'obiettivo era quello di fornire un quadro di confronto sulla coerenza delle competenze dei lavoratori in relazione alle mansioni svolte, nonché sull'adeguatezza dei livelli di formazione percepiti, accanto e in relazione alle potenzialità di carriera garantite da ciascun territorio.

L'utilizzo delle conoscenze

Secondo i risultati, l'85% dei lavoratori dell'Euregio impiega le conoscenze e le competenze possedute per svolgere il proprio lavoro, in linea con la media europea. Esistono però differenze tra i territori: i lavoratori dell'Alto Adige e del Trentino dichiarano percentuali di coerenza leggermente più elevate rispetto al Tirolo ma – soprattutto - in Trentino il giudizio positivo sulla spendibilità delle conoscenze si manifesta più moderato (d'accordo, piuttosto che fortemente d'accordo) rispetto alle altre due regioni. Uomini e donne percepiscono in modo simile la capacità di utilizzare le proprie competenze sul lavoro, malgrado siano molti i fattori che ne diversificano il posizionamento nel mercato del lavoro. I lavoratori giovani, ancora agli inizi della loro carriera, tendono a essere più cauti nelle loro valutazioni, mentre i soggetti adulti e più maturi manifestano maggiore convinzione, grazie al patrimonio esperienziale già conseguito.

Le competenze si acquisiscono lavorando

Dalle risposte emerge chiaramente anche l'importanza dell'apprendimento sul lavoro. In Euregio, il 62% dei lavoratori dichiara di imparare frequentemente nuove cose attraverso le mansioni svolte, con il Trentino che fa registrare la percentuale più alta. In ogni caso, si tratta di un fattore positivo, che testimonia un contesto lavorativo perlopiù dinamico e adatto alla crescita professionale dei lavoratori. Le differenze territoriali nella percezione dell'apprendimento possono essere attribuite a vari fattori, tra cui le opportunità di formazione disponibili. Le figure professionali più qualificate e autonome, come i dirigenti e

le professioni intellettuali, tendono a riportare una maggiore frequenza di apprendimento, mentre i lavoratori in posizioni meno qualificate o più ripetitive ritengono di imparare meno dal lavoro.

La formazione continua incide sulla qualità del lavoro

La formazione continua è considerata un elemento chiave per migliorare la qualità del lavoro e le opportunità di carriera. Sebbene l'indagine EWCS 2021 preveda un ridotto numero di domande relative alla formazione, è stato comunque possibile fornire un quadro comparativo. Solo il 35% dei lavoratori dell'Euregio non ha partecipato ad alcuna attività formativa nei 12 mesi precedenti l'intervista, a fronte del 38% che rappresenta la media europea. Questo indica una diffusa cultura della formazione continua, essenziale per mantenere un alto livello di competenze in un mercato del lavoro mutevolissimo. Il coinvolgimento in interventi formativi varia, anche molto, in base all'età, al genere, al livello di istruzione e al tipo di contratto. I lavoratori più giovani e quelli con livelli di istruzione più elevati sono più coinvolti in programmi di formazione, mentre i lavoratori senior e quelli che svolgono professioni meno qualificate dichiarano minori spazi di apprendimento assistito. I lavoratori a tempo pieno hanno maggiori probabilità di ricevere formazione rispetto a quelli a tempo parziale, il che può contribuire a perpetuare disuguali livelli di competenze e di opportunità di carriera.

Le prospettive di carriera come sintesi di opportunità

La valutazione delle prospettive di carriera può essere utilizzata come indicatore della capacità di applicazione dei precedenti fattori, in particolare della formazione continua. Nel complesso, il 45% dei lavoratori dell'Euregio ritiene di avere buone opportunità di avanzamento di carriera, con il Tirolo che mostra maggiore fiducia (52%) e il Trentino meno (37%). Le differenze di genere sono marcate: solo il 36% delle donne vede buone prospettive di carriera, contro il 52% degli uomini. Questo divario è in parte attribuibile alla maggiore prevalenza del lavoro part-time tra le donne, che limita le opportunità di avanzamento professionale. La

percezione di chance di carriera varia anche in base all'età, con i lavoratori più giovani che esprimono maggiore fiducia rispetto ai colleghi più anziani, che possono aver già raggiunto il livello desiderabile di inquadramento. Anche l'autonomia decisionale e il tipo di impiego (autonomo/dipendente) influenzano molto la percezione delle opportunità di carriera, con giudizi più positivi manifestati dai lavoratori autonomi o dai dipendenti che dispongono di ampio controllo sulle decisioni lavorative.

Cosa si può migliorare

Nell'ottica di colmare alcune carenze evidenziate dai risultati di questa ricerca e allineare maggiormente i mercati del lavoro dei tre territori dell'Euregio, si propongono alcuni suggerimenti per gli interventi futuri:

- in primo luogo, considerata l'esperienza del Tirolo e dell'Alto Adige, sarebbe utile rafforzare la cultura della formazione duale in Trentino, per migliorare la coerenza tra le competenze possedute e quelle richieste. Questo potrebbe favorire la preparazione dei lavoratori già nella fase iniziale della loro vita lavorativa e aumentare la fiducia riguardo alle opportunità di carriera;
- inoltre, per ridurre il divario di genere nelle opportunità di carriera, andrebbe sostenuta la partecipazione delle donne alla formazione continua, in particolare di quelle occupate a tempo parziale. In concreto, si tratta di rafforzare strumenti già esistenti, anche nel campo della conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, magari rendendo più flessibili e accessibili corsi di formazione esistenti, attraverso una programmazione oraria più estesa, compatibile con le esigenze di specifiche categorie di lavoratori;
- nell'attuale contesto di invecchiamento della popolazione attiva, un'attenzione particolare andrebbe rivolta ai lavoratori senior, per i quali sono molto efficaci i programmi di aggiornamento basati sul rafforzamento delle competenze trasversali (per esempio problem-solving), ma anche quelli focalizzati sulle tecnologie emergenti. Ciò favorirebbe la loro permanenza sul mercato del lavoro,

soprattutto dove è necessario mantenere un alto livello di competenze e produttività;

- considerando che per le piccole e medie imprese - molto diffuse nell'Euregio - l'ostacolo principale nel programmare iniziative di aggiornamento professionale è rappresentato dai costi, si potrebbero favorire le realtà interessate attraverso nuovi strumenti di formazione agevolata da affiancare a quelli già esistenti, anche a livello comunitario (come il Fondo Nuove Competenze). Inoltre sarebbe possibile ampliare la platea dei beneficiari anche favorendo la fruizione della formazione in territori geograficamente svantaggiati oppure semplicemente pubblicizzando meglio l'esistenza e il funzionamento di strumenti già attivi;
- Infine, avendo osservato che l'autonomia decisionale è correlata a una percezione positiva delle opportunità di carriera, nei contesti organizzativi dove ciò sia possibile, andrebbe incoraggiata una maggiore partecipazione dei lavoratori nelle decisioni che possono impattare sul loro futuro lavorativo. Offrire ai dipendenti maggiore controllo sulle proprie mansioni può migliorare la soddisfazione lavorativa, oltre al senso di appartenenza all'azienda.

L'obiettivo più attuale, in termini di politiche, rimane quello di rendere ogni territorio, e l'Euregio nel suo complesso, maggiormente attrattivo soprattutto nei confronti di quelle professionalità che appaiono sempre più rare e sempre più necessarie. Questo aiuterebbe ad affrontare con più tranquillità le sfide future e garantirebbe un mercato con meno disuguaglianze. La promozione della formazione duale, il sostegno alla formazione continua per le donne e per i lavoratori senior, l'incentivazione dell'autonomia decisionale e il supporto alle piccole e medie imprese sono tutte azioni che possono contribuire a raggiungere questo obiettivo.

Bibliografia

- Allen, J., & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452.
- Billett, S. (2010). *Learning Through Practice: Models, Traditions, Orientations and Approaches*. Dordrecht: Springer.
- Blanchflower, D. G., & Freeman, R. B. (2000). The declining economic status of young workers in OECD countries. *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, University of Chicago Press, 19-55.
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference?. *Journal of Management Studies*, 39(1), 97-122.
- Cedefop (2010). *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponibile su: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3052> questo dice esattamente la frase delle competenze trasferibili. Meglio di Brown, P., Hesketh, A., & Williams
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). „The ‚What‘ and ‚Why‘ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior.“ *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- European Commission. (2023). *Annual Report on European SMEs 2022/2023*. Publications Office of the European Union. Disponibile su: <https://op.europa.eu/>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2020. *Working Conditions in Sectors*. LU: Publications Office.
- Ferri, V., Ricci, A., & Tesauro, G. (2024). Fondo nuove competenze e imprese: evidenze empiriche. *Sinappsi*, XIV(1), 119-133.
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Heimerl, P., Haid, M., Perkmann, U., & Rabensteiner, M. (2020). Job satisfaction as a driver for sustainable development in the hospitality industry? Evidence from the Alpine region. *Sustainability*, 12(17), 6754.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2008). Training, Job Satisfaction, and Workplace Performance in Britain. Evidence from WERS 2004. IZA Discussion Paper No. 3677. Disponibile su: <https://www.iza.org/en>.
- Ma, G., Zhu, X., Ma, B., & Lassleben, H. (2024). Employee Proactive Personality and Career Growth: The Role of Proactive Behavior and Leader Proactive Personality. *Behavioral Sciences*, 14(3), 256.
- Plata, A., & Addimando, L. (2023). La formazione professionale e i nuovi bisogni di competenza del mercato del lavoro: Centro competenze innovazione e ricerca sui sistemi educativi. Disponibile su <https://edudoc.ch/record/231687>
- Ricci, A. (2018). *Imprese, produttività e salari: evidenze per un'analisi delle politiche per il lavoro*. Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche. Disponibile su: <https://oa.inapp.org>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). „Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being.“ *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic
- Studio Euregio EWCS (2023). *La conciliazione vita-lavoro nell'Euregio*. Camera di Lavoro del Tirolo, Istituto Promozione Lavoratori di Bolzano, Agenzia del Lavoro del Trentino. Disponibile su: <https://www.europaregion.info/it>.
- Studio Euregio EWCS (2024). *Autonomia sul posto di lavoro, la situazione nell'Euregio.*, Camera di Lavoro del Tirolo, Istituto Promozione Lavoratori di Bolzano, Agenzia del Lavoro del Trentino. Disponibile su: <https://www.europaregion.info/it>.

Appendice

Tabella 11

Negli ultimi 12 mesi ha seguito della formazione pagata dal datore o in affiancamento? (%)		Nessuna	Solo sul lavoro (affiancamento)	Solo pagata	Entrambe
Tirolo	Istruzione primaria e secondaria inferiore	49	12	8	31
	Istruzione secondaria superiore	26	10	13	51
	Istruzione terziaria	27	14	19	40
	Totale	38	12	12	38
Alto Adige	Istruzione primaria e secondaria inferiore	47	17	16	20
	Istruzione secondaria superiore	37	14	18	31
	Istruzione terziaria	20	13	22	45
	Totale	34	14	19	33
Trentino	Istruzione primaria e secondaria inferiore	58	5	13	23
	Istruzione secondaria superiore	31	4	35	30
	Istruzione terziaria	23	3	32	42
	Totale	31	4	31	34

N: Tirolo 849, Alto Adige 787, Trentino 785
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Tabella 12

Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)		Fortemente d'accordo	D'accordo	Né d'accordo Né in disaccordo	In disaccordo	Fortemente in disaccordo
Lei può influenzare decisioni che sono importanti per il Suo lavoro (solo dipendenti)	Mai	2	27	10	40	22
	Raramente	6	21	23	31	18
	Qualche volta	7	29	22	29	13
	Spesso	12	36	17	27	9
	Sempre	28	30	15	18	8

N: 2.914

Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Tabella 13

Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)		Fortemente d'accordo	D'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	In disaccordo	Fortemente in disaccordo
Tirolo	Nessuna formazione	11	24	23	25	17
	Formazione sul lavoro (in affiancamento)	18	30	22	22	8
	Formazione pagata dal datore di lavoro	15	27	13	30	14
	Entrambe	33	38	12	11	6
	Totale	21	30	18	20	11
Alto Adige	Nessuna formazione	11	27	16	28	18
	Formazione sul lavoro (in affiancamento)	14	34	22	22	9
	Formazione pagata dal datore di lavoro	9	25	22	28	16
	Entrambe	18	36	13	22	10
	Totale	13	30	17	25	14
Trentino	Nessuna formazione	0	23	15	44	18
	Formazione sul lavoro (in affiancamento)	0	29	36	25	11
	Formazione pagata dal datore di lavoro	4	34	12	40	10
	Entrambe	6	37	25	25	7
	Totale	3	31	18	36	11

N: Tirolo 834, Alto Adige 782, Trentino 783
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Tablelle di contingenza (chi quadrato)

Figure: segno caratteristico analizzato	Somma quadrato	Gradi di libertà df	Significatività p<
Figura 1: Opportunità di utilizzare le conoscenze sul lavoro per territorio: Euregio (%)	414,01	8	0,00
Figura 1: Opportunità di utilizzare le conoscenze sul lavoro per territorio: Austria, Italia, Germania, Svizzera (%)	7502559,78	12	0,00
Figura 1: Opportunità di utilizzare le conoscenze sul lavoro per territorio: media UE (%)	615614,16	4	0,00
Figura 2: Opportunità di utilizzare le conoscenze sul lavoro, per "Dipendente/autonomo" (%)	63,59	4	0,00
Figura 3: Opportunità di utilizzare le conoscenze sul lavoro, per settore (%)	73,45	40	0,00
Figura 4: Opportunità di utilizzare le conoscenze sul lavoro, per gruppi di professioni (%)	182,72	32	0,00
Figura 5: Apprendimento di cose nuove per territorio: Euregio (%)	221,96	8	0,00
Figura 5: Apprendimento di cose nuove per territorio: Austria, Italia, Germania, Svizzera (%)	1639354,96	12	0,00
Figura 5: Apprendimento di cose nuove per territorio: media UE (%)	615614,16	4	0,00
Figura 6: Apprendimento di cose nuove per "Dipendente/autonomo" (%)	16,81	4	0,00
Figura 7: Apprendimento di cose nuove per "Privato/pubblico" (%)	79,74	4	0,00
Figura 8: Apprendimento di cose nuove per gruppi di professioni (%)	581,79	32	0,00

Figura 9: Formazione pagata dal datore o in affiancamento, per territorio: Euregio (%)	132,06	6	0,00
Figura 9: Formazione pagata dal datore o in affiancamento, per territorio: Austria, Italia, Germania, Svizzera (%)	2111204,28	9	0,00
Figura 9: Formazione pagata dal datore o in affiancamento, per territorio: media UE (%)	1060236,80	3	0,00
Figura 10: Formazione pagata dal datore o in affiancamento, per "Part-time/tempo pieno" (%)	36,31	3	0,00
Figura 11: Formazione pagata dal datore o in affiancamento, per "Settore privato/settore pubblico" (%)	97,61	3	0,00
Figura 12: Prospettive di avanzamento di carriera, per territori: Euregio (%)	164,05	8	0,00
Figura 13: Prospettive di avanzamento di carriera, per "Dipendenti/autonomi" (%)	18,73	4	0,00
Figura 14: Prospettive di avanzamento di carriera, per "Dipendenti/autonomi" e autonomia decisionale (%)	236,58	16	0,00
Figura 15: Prospettive di avanzamento di carriera, per "Part-time/tempo pieno" (%)	51,46	4	0,00
Figura 16: Prospettive di avanzamento di carriera, per sesso e part-time (%)	10,32	4	0,03
Figura 16: Prospettive di avanzamento di carriera, per sesso e tempo pieno (%)	46,14	4	0,00
Figura 17: Prospettive di avanzamento di carriera, per "Privato/pubblico" (%)	40,02	4	0,00
Figura 18: Prospettive di avanzamento di carriera, per tipologia di formazione (%)	165,24	12	0,00

Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*A causa degli arrotondamenti, la somma delle percentuali non coincide sempre con il 100%

Tabelle: segno caratteristico analizzato	Somma quadrato	Gradi di libertà df	Significatività p<
Tabella 2: Opportunità di utilizzare le conoscenze sul lavoro per sesso (%)	54,36	8	0,00
Tabella 2: Opportunità di utilizzare le conoscenze sul lavoro per età (%)	16,22	4	0,00
Tabella 2: Opportunità di utilizzare le conoscenze sul lavoro per livello di istruzione (%)	63,69	8	0,00
Tabella 3: Apprendimento di cose nuove per sesso (%)	22,64	4	0,00
Tabella 3: Apprendimento di cose nuove per livello di istruzione (%)	283,49	8	0,00
Tabella 4: Apprendimento di cose nuove per settore (%)	300,52	40	0,00
Tabella 5: Formazione pagata dal datore di lavoro o in affiancamento per sesso (%)	30,69	3	0,00
Tabella 5: Formazione pagata dal datore di lavoro o in affiancamento per età (%)	17,72	6	0,01
Tabella 5: Formazione pagata dal datore di lavoro o in affiancamento per livello di istruzione (%)	142,04	6	0,00
Tabella 6: Formazione pagata dal datore di lavoro o in affiancamento per settore (%)	203,71	30	0,00
Tabella 7: Formazione pagata dal datore di lavoro o in affiancamento per gruppi di professioni (%)	232,10	24	0,00
Tabella 8: Prospettive di avanzamento di carriera per sesso (%)	73,46	4	0,00
Tabella 8: Prospettive di avanzamento di carriera per età (%)	61,54	8	0,00
Tabella 9: Prospettive di avanzamento di carriera per settore (%)	137,55	40	0,00

Tabella 10: Prospettive di avanzamento di carriera per gruppi di professioni (%)	155,66	32	0,00
Tabella 11: Formazione pagata dal datore o in affiancamento, per territorio: Tirolo (%)	59,49	6	0,00
Tabella 11: Formazione pagata dal datore o in affiancamento, per territorio: Alto Adige (%)	39,65	6	0,00
Tabella 11: Formazione pagata dal datore o in affiancamento, per territorio: Trentino (%)	52,38	6	0,00
Tabella 12: Prospettive di avanzamento di carriera per livello di autonomia decisionale – dipendenti (%)	236,58	16	0,00
Tabella 13: Prospettive di avanzamento di carriera per territorio e tipologia di formazione: Tirolo (%)	103,74	12	0,00
Tabella 13: Prospettive di avanzamento di carriera per territorio e tipologia di formazione: Alto Adige (%)	29,32	12	0,00
Tabella 13: Prospettive di avanzamento di carriera per territorio e tipologia di formazione: Trentino (%)	68,70	12	0,00

Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024



