

## EWCS Euregio

# Focus settoriale: Formazione e carriera in Alto Adige

## In breve

**L'85%** dei dipendenti del settore dell'**istruzione** ha partecipato nei dodici mesi precedenti all'indagine a corsi di aggiornamento o svolto una formazione sul posto di lavoro.

Nello stesso arco di tempo, il **54%** degli occupati nel **settore alberghiero e della ristorazione** non ha svolto **nessuna** formazione.

Le **opportunità di fare carriera** si trovano soprattutto nel **settore privato**: lo indicano il **68%** degli occupati nell'edilizia, il **58%** nel settore alberghiero e della ristorazione e il **52%** nel settore manifatturiero.

La **formazione continua** accresce la **qualità** dei prodotti e servizi, promuove lo **sviluppo** personale dei dipendenti ed è un investimento nel **futuro**.

Le **opportunità di carriera attraggono** giovani collaboratori ambiziosi.

## Premessa

In questa edizione dello Zoom IPL vengono approfondite le tematiche sollevate dallo studio Euregio “Formazione e carriera nell’Euregio” (2024), analizzando la rispettiva situazione nei settori economici altoatesini. Tra i singoli comparti si notano ovviamente delle differenze sia nella formazione che nelle opportunità di carriera. Questo dato non sorprende; l’importante, però, è capire le differenze tra i singoli territori per poter eventualmente migliorare le condizioni di lavoro laddove necessario.

La formazione è importante sia per gli individui che per le imprese e le organizzazioni per tre semplici motivi:

Figura 1  
Quali sono gli effetti della formazione continua?



Fonte: Studio Euregio sulla formazione: 5

© IPL 2024

1. **Aumento della qualità dei prodotti e dei servizi:** chi apprende nuove competenze e abilità può produrre merci e servizi di maggiore qualità e in modo più rapido, accurato e meno oneroso.
2. **Investimento nel futuro:** attraverso la formazione continua l’impresa o l’organizzazione fa in modo che i suoi dipendenti restino sempre al passo con i

tempi, riconoscano le opportunità (di mercato) e si confrontino con nuove idee e procedure che possono contribuire al successo dell'azienda o all'adempimento dei compiti di un'organizzazione.

3. **Sviluppo personale:** la formazione non contribuisce solo all'approfondimento di competenze specifiche, ma può comportare anche dei miglioramenti nella vita privata. Si pensi per esempio a seminari per migliorare la capacità di comunicazione, utile anche nel privato.

La mancanza di una formazione e di aggiornamenti efficaci e mirati può comportare che, soprattutto nelle piccole imprese, “a causa di una bassa differenziazione delle mansioni” si giunga “a una complessità elevata che può diventare un peso eccessivo, soprattutto quando si presta troppa poca attenzione alla necessaria qualificazione formativa” (cfr. Ulich 2005: 547).

Imprese e organizzazioni fanno quindi bene a puntare sulla formazione.

Per la sostenibilità futura di un'azienda è importante anche chiedersi, vista la carenza di forza lavoro sul mercato, che cosa la renda attrattiva per i giovani lavoratori. Soprattutto le imprese attente a offrire possibilità di carriera e di apprendimento, che quindi permettono di ampliare il proprio orizzonte tecnico e personale, potranno attirare e trattenere personale motivato e ambizioso. Da un lato la formazione individuale e specifica, dall'altro le opportunità di carriera e di apprendimento: sono queste le caratteristiche principali di un'impresa ben posizionata e pronta per il futuro. Il presente studio tratta proprio di questo.

## Sintesi

Nota bene: tutti i dati si riferiscono al periodo 2021-2022 in cui vigevano ancora molte disposizioni anti-Covid. Ciò ha probabilmente reso più difficile organizzare e svolgere iniziative di formazione rispetto ad altri periodi.

Tutti i dati statistici sono riportati nell'allegato A.1 al rispettivo numero della figura o tabella.
---

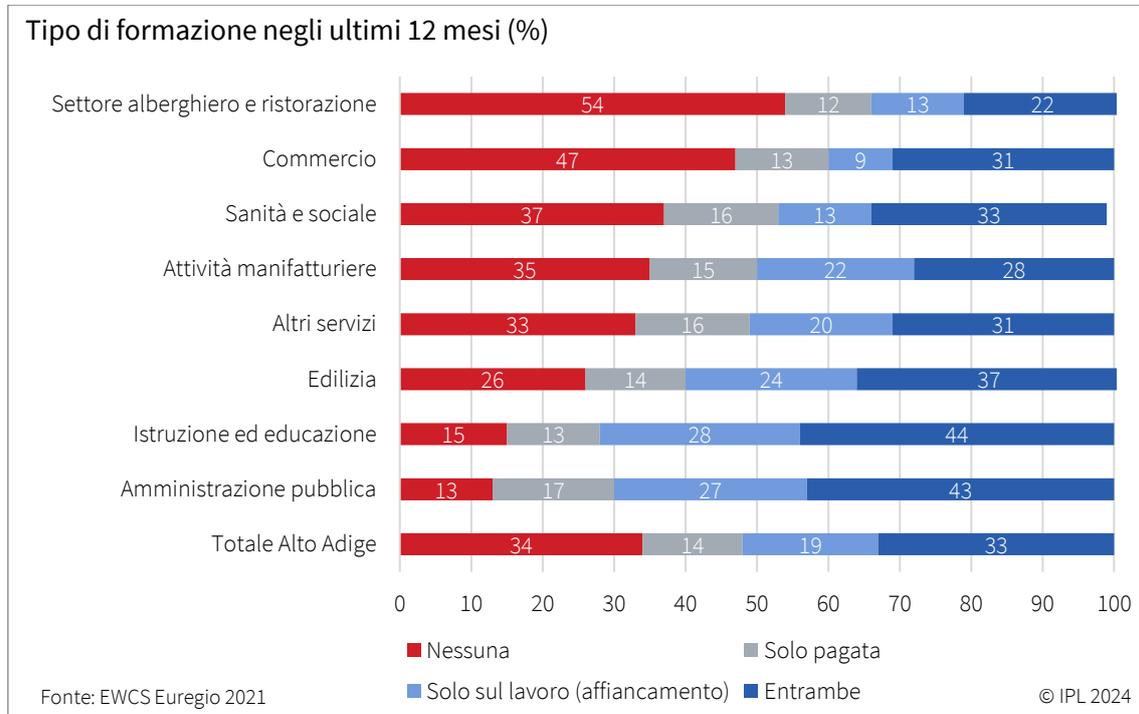
Infobox 1

### Settori non riportati per casistica insufficiente

Per i settori agricoltura, trasporti e magazzinaggio, nonché servizi finanziari e assicurativi, il numero di casi altoatesini è troppo ridotto per permetterne una valutazione statistica. Pertanto, questi settori saranno omessi. Anche il ramo “Amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale” registra una casistica

carente, ma si avvicina maggiormente alla soglia necessaria per poter parlare di risultati certi e non casuali. È quindi possibile valutare anche questo settore, seppure sottolineando che i risultati possono dare solo un quadro molto generico della realtà.

Figura 2



Esistono quattro tipologie di formazione per i dipendenti. Ovviamente, “nessuna” formazione è l’opzione peggiore. Circa un terzo di tutti i dipendenti (34%) indica di non aver partecipato ad alcuna offerta formativa nei dodici mesi precedenti all’indagine. Questo potrebbe comunque essere dovuto anche al fatto che l’arco di tempo analizzato comprende il periodo di lockdown, durante il quale molte imprese erano a tratti chiuse.

Un’altra possibilità riguarda la formazione sul posto di lavoro: il 14% dei dipendenti altoatesini ha risposto di essere stato formato da esperti esterni incaricati. Una quota maggiore (19%) è stata invece formata da colleghi e preposti. Un altro terzo (33%) ha usufruito di entrambe le tipologie formative, quindi sia da parte di colleghi sul posto di lavoro che di incaricati esterni.

Osservando i singoli settori, si notano in generale importanti differenze nello svolgimento o meno di una formazione nelle aziende e organizzazioni e nelle eventuali modalità della stessa.

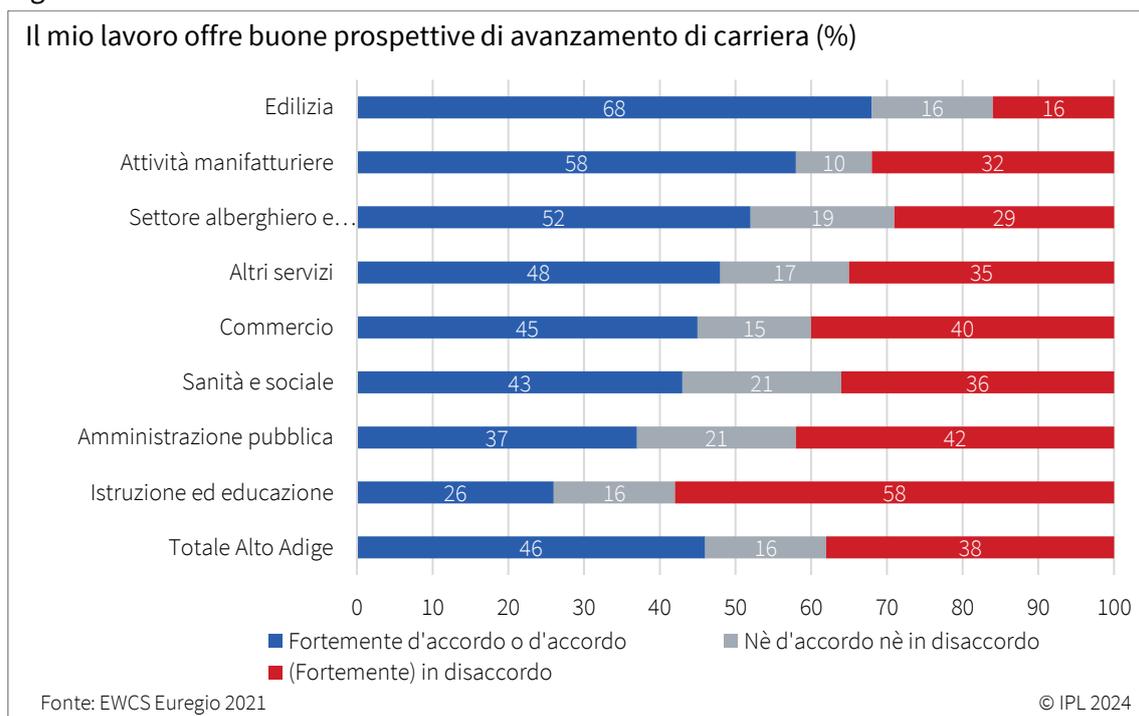
Spicca negativamente il settore alberghiero e della ristorazione: ben il 54% degli occupati non ha potuto godere di alcuna formazione. Anche qui occorre comunque rimarcare che il periodo analizzato ricadeva in parte nei mesi di chiusura di molte aziende per pandemia. D’altra parte, però, indagini precedenti mostrano come questo

settore regolarmente, anche in tempi “normali”, registri i tassi più bassi di formazione (nel 2015, solo il 38% del personale aveva partecipato a corsi di aggiornamento professionale pagati dal datore di lavoro o, se autonomo, da sé stesso, cfr. Hölbling/Pramstrahler 2018). Del restante 46% dei dipendenti, quasi la metà (ossia il 22%) è stata formata sia sul posto di lavoro che attraverso incaricati esterni. Nel settore dell’istruzione riscontriamo la situazione opposta: il 44% dei lavoratori di questo comparto ha usufruito di entrambe le tipologie di formazione, e solo il 15% non ha sfruttato, o potuto sfruttare, alcuna offerta formativa.

In generale, la formazione continua è diffusa soprattutto nel settore pubblico: l’istruzione e (seppure con qualche taglio dovuto alla casistica carente) i mestieri nell’amministrazione pubblica vantano un’alta percentuale di occupati che hanno partecipato a una tipologia di formazione, in molti casi anche a entrambe. Questo è dovuto anche al fatto che la formazione nel settore pubblico è obbligatoria.

Un caso particolare è quello della sanità e assistenza sociale. Nonostante la maggior parte degli occupati lavori nella sanità pubblica, ben il 37% indica di non aver partecipato ad alcuna formazione nei dodici mesi prima dell’indagine. È un dato sorprendentemente alto, considerato che in molti casi nel pubblico la formazione è obbligatoria. Ma anche in questo caso è probabile l’incidenza della pandemia. Infatti, durante il Covid negli ospedali le attività ordinarie erano ridotte al minimo. Forse questo spiega il dato inaspettatamente basso di questo settore, in prevalenza pubblico. Comunque, il 33% degli occupati ha usufruito di formazione sia interna che esterna.

Figura 3



Un segnale importante per l'attrattività esercitata da un settore sui lavoratori ambiziosi è la possibilità per i nuovi arrivati di fare carriera, purché si impegnino e diano il meglio di sé. Spesso il settore pubblico viene biasimato per le scarse opportunità di avanzamento professionale che offre e si dice che venga scelto da molti candidati per ben altri motivi (un posto di lavoro sicuro, orari di lavoro flessibili, soluzioni generose per i genitori...).

L'ordine dei settori conferma la tesi che, sia nel settore dell'istruzione che tendenzialmente in altri settori dell'amministrazione pubblica, le opportunità di fare carriera siano effettivamente scarse. Poco più di una persona intervistata su quattro (26%) ritiene che le maestre d'asilo, gli operatori sociali e gli insegnanti abbiano ottime o buone possibilità di avanzamento, mentre il 58% dei lavoratori occupati in questo settore non è molto di questo avviso o non lo è per niente. Questa opinione viene difesa con molta decisione; infatti, solo il 16% è incerto su cosa rispondere.

Le risposte negative sulle possibilità di avanzamento professionale sono tendenzialmente meno drammatiche nell'amministrazione pubblica. Tuttavia, anche qui il 42% indica di non averne molte.

Nel settore privato, invece, si presenta una situazione ben diversa. Nell'edilizia lavorano molti artigiani e libere professioni. Qui due occupati su tre dichiarano di avere buone opportunità di carriera. Inoltre, il 58% dei lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione ritiene di poter avanzare ancora di grado. Anche nel settore manifatturiero circa la metà degli occupati (52%) è dell'avviso di avere buone opportunità di carriera.

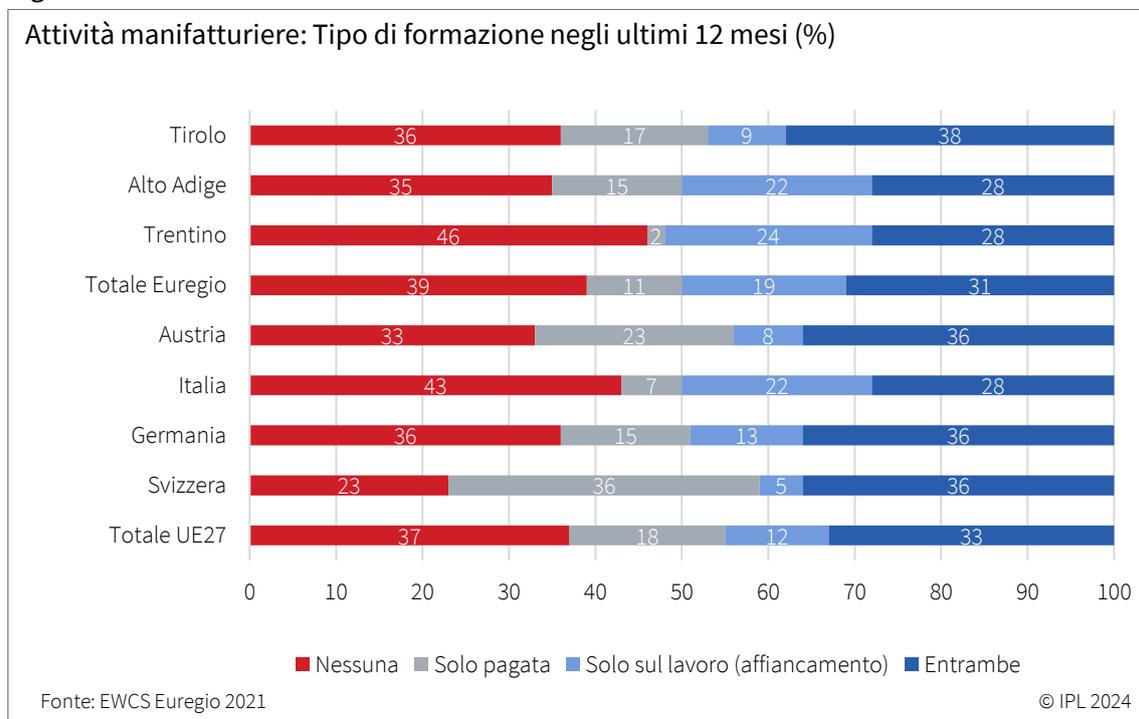
Qui emerge chiaramente che sulla valutazione della possibilità di avanzamento professionale non incide solo il settore di appartenenza, bensì anche l'età: nei tre settori appena citati i lavoratori sono mediamente più giovani e hanno ancora degli obiettivi e piani da realizzare. Nel settore pubblico, invece, a causa dell'età media più alta, molti hanno già raggiunto l'apice del proprio percorso lavorativo e rimangono nella propria posizione fino al pensionamento.

## Analisi per settore

In questa sezione i singoli comparti altoatesini saranno confrontati con i settori analoghi dell'intera Euregio e di alcuni Paesi europei selezionati. Si tratta di capire se i valori di un determinato settore altoatesino sono uguali, migliori o peggiori di quelli dello stesso settore del gruppo a confronto. Se poi i risultati si distinguono statisticamente in modo significativo dai valori dello stesso settore in altre aree geografiche, è opportuno fare ulteriori approfondimenti.

## Attività manifatturiere

Figura 4



Per quanto concerne gli occupati che non hanno svolto “nessuna” formazione, l’Alto Adige si posiziona insieme al Tirolo (rispettivamente 35% e 36%) nella media europea (37%). Nella categoria di coloro che hanno usufruito di “entrambi” i tipi di formazione, l’Alto Adige (28%) registra un valore inferiore sia a quello del Tirolo (38%) che alla media UE (33%). Interessanti sono anche i valori negativi trentini e italiani, praticamente allo stesso livello (“nessuna formazione”: 46% e 43%). Più si va verso sud, più cala la formazione nel comparto manifatturiero. Il dato non stupisce se si considera la sofferenza, e la conseguente necessità di tagliare i costi, di molte industrie italiane (cfr. Centro Studi Confindustria 2024).

Tabella 1

**Attività manifatturiere: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirol	86	8	6
Alto Adige	86	6	8
Trentino	85	11	4
Totale Euregio	86	8	6
Austria	85	6	9
Italia	84	6	10
Germania	86	4	10
Svizzera	86	3	11
UE27	85	5	10

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Nell'Euregio, le risposte dei dipendenti del settore manifatturiero sono simili: l'85-86% afferma di poter impiegare le proprie abilità e competenze nell'attuale lavoro.

Tabella 2

**Attività manifatturiere: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirol	59	18	23
Alto Adige	52	19	29
Trentino	36	20	44
Totale Euregio	48	19	33
Austria	59	9	32
Italia	46	19	35
Germania	57	11	32
Svizzera	61	6	33
UE27	54	16	30

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Nella domanda relativa alle opportunità di carriera spicca negativamente il Trentino, sia a livello Euregio che nel confronto con i Paesi presi in considerazione dallo studio: il 44% afferma infatti di avere poche o nessuna opportunità di fare carriera. I valori altoatesini sono invece fondamentalmente paragonabili a quelli dei Paesi germanofoni,

con poco più della metà degli intervistati (52%) fiduciosa di poter conseguire un avanzamento professionale.

Tabella 3

<b>Attività manifatturiere: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)</b>			
	Sempre o spesso	Qualche volta	Di rado o mai
Tirolo	66	22	12
Alto Adige	45	40	15
Trentino	61	26	13
Totale Euregio	58	29	13
Austria	61	25	14
Italia	59	27	14
Germania	55	23	22
Svizzera	66	23	11
UE27	60	24	16

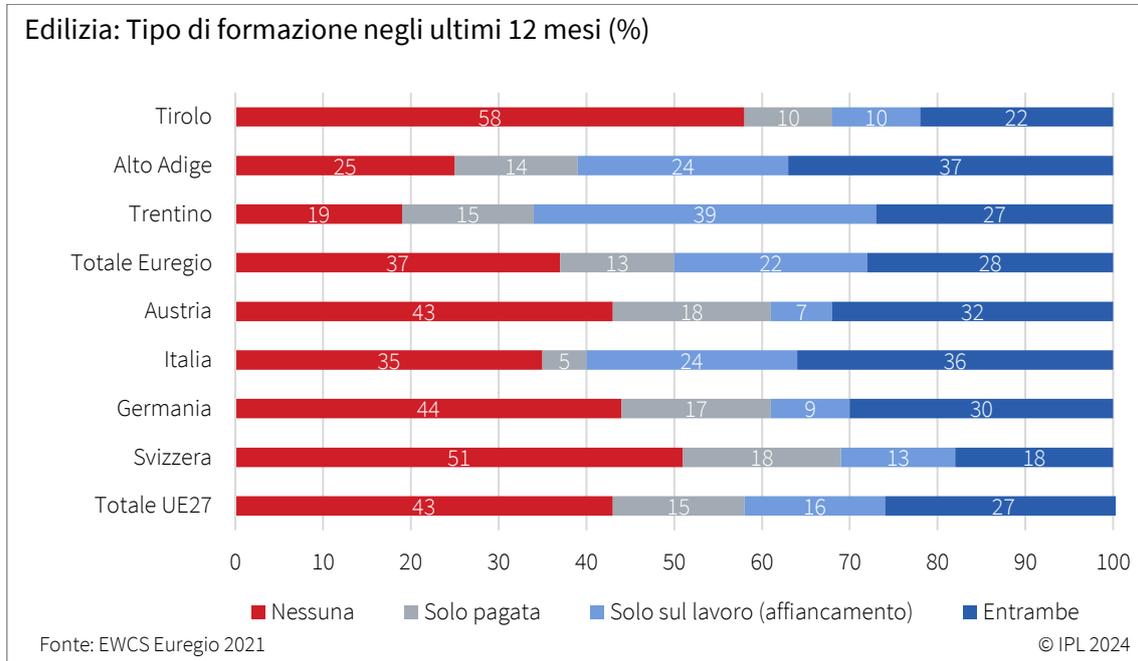
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

In poche parole, l'industria manifatturiera altoatesina sembra affidarsi al già sperimentato, dato che solo il 45% dei dipendenti dichiara di imparare sempre o spesso qualcosa di nuovo sul lavoro, il valore più basso di tutti i Paesi confrontati. Tuttavia, si potrebbe però anche affermare che lo stesso settore in altre regioni e paesi richieda una maggiore disponibilità alla formazione continua da parte dei dipendenti, utilizzi processi e procedure più innovative o che i dipendenti siano più convinti della formazione.

## Edilizia

Figura 5



Nell'edilizia altoatesina si dà molta importanza alla formazione: complessivamente, il 61% degli intervistati di questo settore riferisce di essere stato formato sul posto di lavoro (24%), di avere frequentato formazioni esterne (14%), oppure di aver usufruito di entrambe le offerte (37%). Nel confronto con gli altri territori dell'Euregio, ma anche con i Paesi esteri, l'edilizia altoatesina si posiziona bene sul lato della formazione. Ciò potrebbe comunque anche essere ricondotto al fatto che in provincia di Bolzano i corsi di sicurezza sul lavoro sono obbligatori. Il Tirolo, l'Austria, la Germania e la Svizzera registrano in confronto valori peggiori, in quanto una buona parte dei lavoratori del settore non ha frequentato nessun corso di formazione (con il valore maggiore in Tirolo, pari al 58%).

Tabella 4

**Edilizia: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	80	11	9
Alto Adige	97	0	3
Trentino	92	7	1
Totale Euregio	89	7	4
Austria	89	4	7
Italia	87	5	8
Germania	93	1	6
Svizzera	100	0	0
UE27	89	4	7

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

In Alto Adige quasi tutti i dipendenti dichiarano di poter impiegare le proprie competenze al lavoro. È interessante osservare che è così anche in Trentino, ma non in Tirolo, dove complessivamente quasi un lavoratore su dieci (9%) ritiene di non poter utilizzare le proprie competenze in modo sufficiente; inoltre, più di un lavoratore su dieci non sa come rispondere (11%). Ma è poi tanto auspicabile che le competenze dei lavoratori corrispondano esattamente a quanto viene loro richiesto? Il risultato in Tirolo è infatti interpretabile anche in modo diverso: i dipendenti potrebbero avere competenze maggiori e sarebbero quindi più qualificati del necessario, ma non avrebbero la possibilità di applicarle nel lavoro quotidiano. In tal caso, ci sarebbero ancora potenzialità da esprimere.

Tabella 5

**Edilizia: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	49	14	37
Alto Adige	68	16	16
Trentino	55	19	26
Totale Euregio	57	16	27
Austria	62	3	35
Italia	54	16	30
Germania	53	10	37
Svizzera	83	8	9
UE27	58	14	28

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Se si osservano i risultati eccellenti dell'Alto Adige (dove il 68% dei lavoratori ritiene di avere buone opportunità di carriera) alla luce dei dati del Tirolo (dove neanche la metà,

il 49%, è di questo avviso) è difficile trovare la giusta interpretazione. Solo in Svizzera si registra un valore più alto (83%). Per poter fornire una risposta seria a questa domanda, occorre fare ulteriori ricerche.

Tabella 6

<b>Edilizia: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)</b>			
	Sempre o spesso	Qualche volta	Di rado o mai
Tirolo	18	28	54
Alto Adige	14	25	61
Trentino	7	22	71
Totale Euregio	13	25	62
Austria	22	22	56
Italia	12	25	63
Germania	23	24	53
Svizzera	14	27	59
UE27	14	23	63

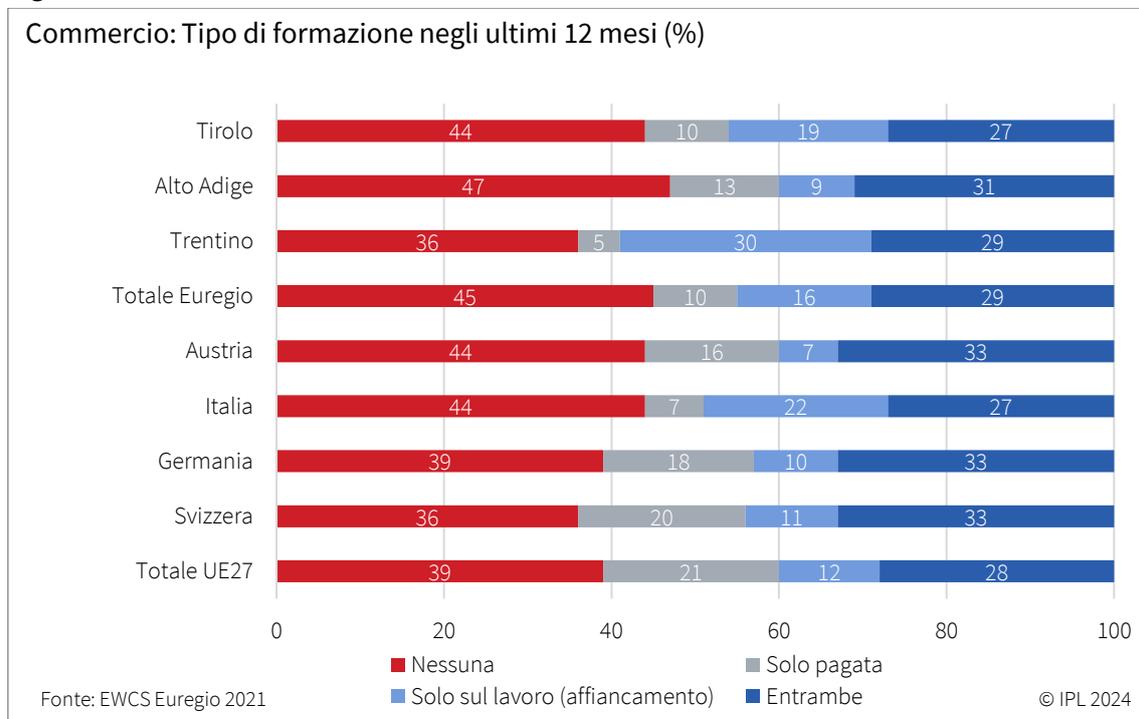
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Tutti i lavoratori dell'Euregio attivi in questo settore dichiarano di apprendere molto spesso cose nuove al lavoro (in media il 62% lo fa “sempre o spesso”), con poche differenze tra i vari territori. Per principio è positivo apprendere cose nuove, in quanto ciò accresce tanto l'autonomia quanto le abilità cognitive.

## Commercio

Figura 6



I dipendenti altoatesini del commercio evidenziano i valori peggiori in relazione alla formazione, sia a livello di Euregio che nel confronto con gli altri Paesi: ben il 47% dichiara di non aver svolto alcuna formazione nell'anno precedente all'intervista, rispetto al 36% in Trentino. Quasi un lavoratore altoatesino su tre (31%) ha usufruito di entrambe le tipologie di formazione (esternamente e sul posto di lavoro da parte di colleghi e preposti). Questo valore corrisponde invece alla media.

Tabella 7

**Commercio: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	67	15	18
Alto Adige	91	5	4
Trentino	94	5	1
Totale Euregio	82	9	9
Austria	89	2	9
Italia	86	6	8
Germania	84	4	12
Svizzera	86	3	11
UE27	82	6	12

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Nel commercio emergono anche nette differenze tra i territori dell'Euregio per quanto concerne la possibilità di applicare le proprie competenze. In Alto Adige quasi tutti i lavoratori (91%) sono convinti di poterlo fare. In Tirolo, invece, si presenta un quadro completamente diverso: solo due terzi (67%) ritengono di avere questa opportunità. Anche in questo caso si pone nuovamente la domanda su come interpretare i risultati. Volendo trovare un'interpretazione positiva si potrebbe dire che i lavoratori tirolesi sappiano fare più di quanto richiesto al lavoro e che quindi siano troppo qualificati: anche se le esigenze lavorative aumentassero, ci sarebbe dunque sufficiente margine per soddisfarle. In una prospettiva negativa si potrebbe dire, invece, che molti lavoratori abbiano bisogno di ulteriore formazione perché sostengono di non poter far fronte al proprio lavoro.

Tabella 8

**Commercio: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	46	22	32
Alto Adige	43	21	36
Trentino	53	11	36
Totale Euregio	46	19	35
Austria	62	5	33
Italia	48	20	32
Germania	54	6	40
Svizzera	55	14	31
UE27	52	15	33

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Mediamente nell'Euregio il 46% dei lavoratori del commercio ritiene di avere buone opportunità di carriera; i singoli valori non si differenziano molto tra di loro. Le maggiori opportunità vengono segnalate dai lavoratori austriaci: il 62% di loro afferma di avere abbastanza o molte opportunità. Il valore più basso si registra invece in Germania, dove il 40% nega di avere, in parte o del tutto, questa possibilità.

Tabella 9

<b>Commercio: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)</b>			
	Sempre o spesso	Qualche volta	Di rado o mai
Tirolo	24	32	44
Alto Adige	13	36	51
Trentino	12	28	60
Totale Euregio	17	33	50
Austria	19	25	56
Italia	16	31	53
Germania	28	25	47
Svizzera	11	31	58
UE27	18	26	56

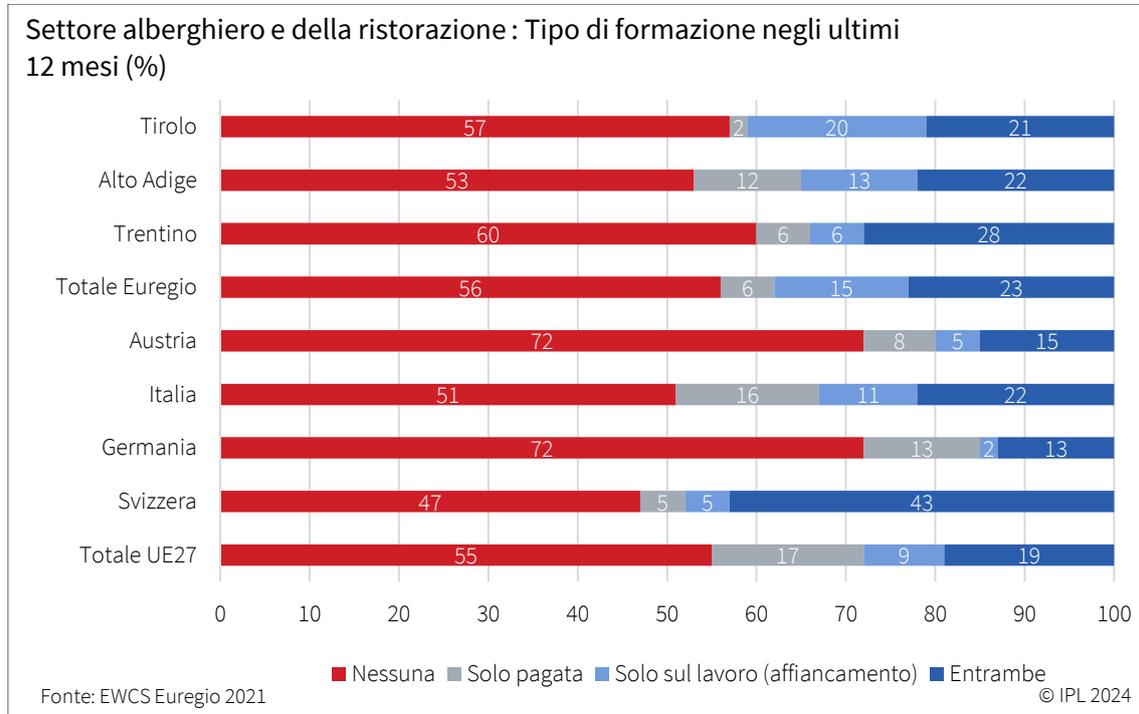
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Anche in questa domanda emerge un chiaro divario tra nord e sud: in Trentino il 60% degli intervistati ritiene di imparare spesso o sempre cose nuove al lavoro, rispetto al 51% in Alto Adige. La quota più alta di coloro che non sono per niente dell'avviso di aver imparato qualcosa di nuovo si riscontra in Tirolo, dove ammonta a quasi un quarto degli intervistati (24%). Quali possono essere i motivi? Considerando anche i risultati emersi dalla precedente domanda (sufficienti possibilità di applicare le proprie competenze sul posto di lavoro), per la quale il Tirolo ha evidenziato la maggiore quota di risposte negative (18%), si potrebbe pensare che nel commercio lavorino molte persone troppo qualificate, per le quali i requisiti richiesti al lavoro non sarebbero, in fondo, niente di nuovo.

## Settore alberghiero e della ristorazione

Figura 7



I dipendenti del settore alberghiero e della ristorazione frequentano più raramente corsi di formazione rispetto ai lavoratori di altri settori: questo dato si riscontra in tutti i territori dell'Euregio. In media, il 56% dei lavoratori di questo settore dichiara di non aver mai partecipato a una formazione nell'anno precedente all'intervista; in Austria e in Germania è il 72%, quindi una quota ancora nettamente superiore. I motivi potrebbero essere sostanzialmente due: innanzitutto, quasi tutti i lavoratori sono stagionali e svolgono quindi più ore possibili in un arco di tempo ristretto. Inoltre, in questo comparto molti lavoratori svolgono mansioni che non richiedono una formazione specifica, oppure che ne richiedono poca. Comunque, quasi un lavoratore su due ha usufruito in Alto Adige di qualche tipo di formazione.

Tabella 10

<b>Settore alberghiero e della ristorazione: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)</b>			
	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	84	5	11
Alto Adige	87	5	8
Trentino	77	14	9
Totale Euregio	83	7	10
Austria	80	5	15
Italia	77	5	18
Germania	71	10	19
Svizzera	92	1	7
UE27	79	7	14

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Alla domanda se al lavoro ci siano sufficienti opportunità per applicare le proprie competenze emergono differenze poco significative tra i vari territori dell'Euregio. Il valore trentino (77% di pieno o parziale consenso) è tendenzialmente inferiore a quelli del Tirolo e dell'Alto Adige (84% e 87% di consensi) e in linea con quello italiano.

Tabella 11

<b>Settore alberghiero e della ristorazione: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)</b>			
	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	54	17	29
Alto Adige	58	10	32
Trentino	37	18	45
Totale Euregio	52	14	34
Austria	50	5	45
Italia	39	13	48
Germania	46	5	49
Svizzera	69	4	27
UE27	46	12	42

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Anche qui si presenta lo stesso quadro: il Tirolo e l'Alto Adige vantano valori simili (54% e 58% di consenso alla domanda se le opportunità di carriera siano buone), mentre il Trentino registra meno consensi. Contrariamente a quanto potrebbe sembrare, questi valori non sono però significativi e non si può pertanto generalizzare il valore tendenzialmente più basso (37%) nella parte meridionale dell'Euregio. In ogni caso, è

degno di nota che il valore trentino corrisponda esattamente a quello italiano. Sarebbe interessante approfondire se si tratta di una corrispondenza legata più alla natura strutturale del settore (quindi alla dimensione delle aziende e all'elevata quota di lavoratori autonomi) oppure se queste stime si basano su un modello culturale comune. Questo potrebbe essere oggetto di uno studio di approfondimento che analizzi caratteristiche sia quantitative che qualitative.

Per quanto concerne gli altri settori, il turismo e quello alberghiero e della ristorazione si contraddistinguono per un elevato orientamento alla carriera. Oltre la metà degli intervistati ritiene di avere buone prospettive di avanzamento professionale (in Svizzera è di questo avviso addirittura il 69%). Sapendo che le buone prospettive lavorative attirano giovani motivati, si può dire che questo settore è, almeno per quanto concerne questo aspetto, pronto per il futuro.

Tabella 12

<b>Settore alberghiero e della ristorazione: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)</b>			
	Sempre o spesso	Qualche volta	Di rado o mai
Tirolo	27	33	40
Alto Adige	24	33	43
Trentino	12	35	53
Totale Euregio	23	33	44
Austria	31	18	51
Italia	17	22	61
Germania	35	20	45
Svizzera	17	30	53
UE27	21	25	54

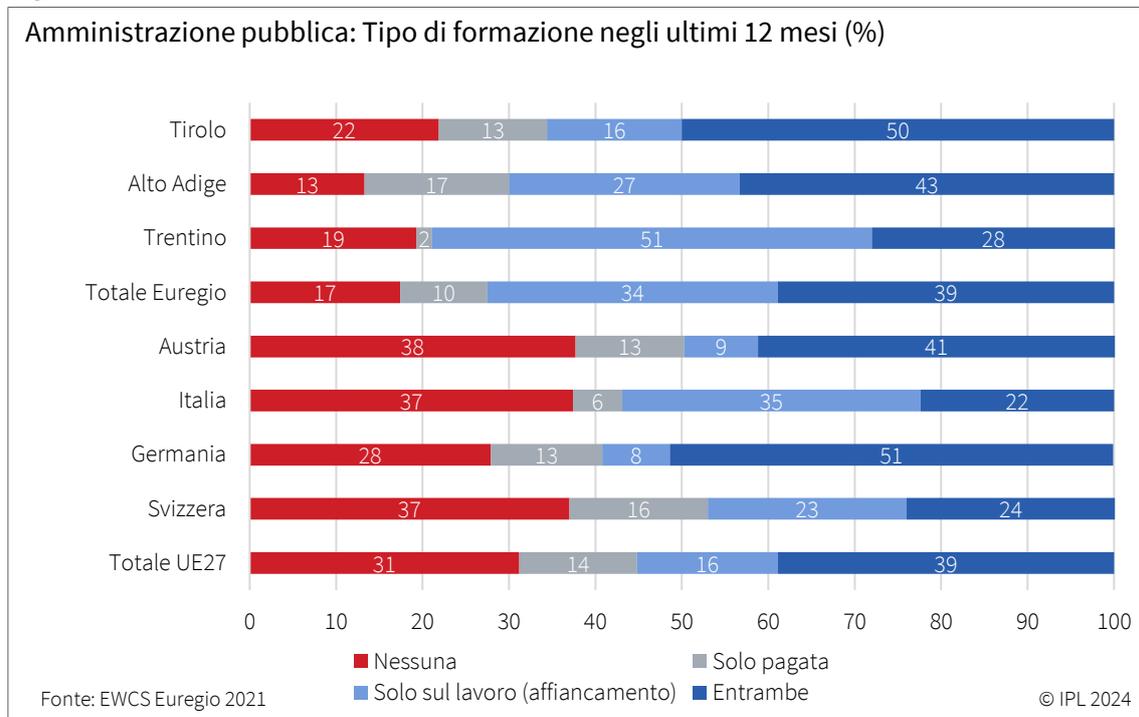
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Anche qui l'apparenza inganna: seppure i lavoratori convinti di apprendere cose nuove sul lavoro sembrano concentrarsi più in Trentino che negli altri due territori (53% contro il 40% e il 43%), queste apparenti differenze non sono statisticamente fondate. Il confronto tra Paesi evidenzia che l'Italia registra la maggiore quota di coloro che dichiarano di apprendere cose nuove (61%); i Paesi di lingua tedesca sono invece più contenuti su questo punto (con valori inferiori all'Italia di oltre dieci punti percentuali). Imparare cose nuove è sempre positivo per la propria crescita personale e professionale, ma indica anche che non si dispone ancora delle competenze necessarie e che bisogna acquisirle.

## Amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale

Figura 8



A questo punto è importante sottolineare che la casistica altoatesina di dipendenti dell'amministrazione pubblica è appena sotto la soglia necessaria per poter ottenere risultati sicuri e validi. Tali valori non sono pertanto completamente riportabili alla situazione esistente nel servizio pubblico altoatesino. Tuttavia, questo settore è troppo importante per essere completamente tralasciato. Il lettore tenga dunque sempre presente che questi risultati indicano sì una tendenza generica, ma non la situazione dettagliata.

Tutte le amministrazioni pubbliche dei Paesi e delle regioni analizzate presentano buone quote di lavoratori che hanno usufruito di qualche tipologia di formazione nell'anno precedente all'intervista, superando quasi tutti gli altri settori. In genere, tutti gli uffici pubblici in Europa e nel mondo hanno anche in comune il fatto che i dipendenti pubblici sono costretti a imparare in continuazione cose nuove per poter svolgere il loro lavoro, fosse anche solo a causa delle normative e leggi che cambiano in continuazione.

Tabella 13

**Amministrazione pubblica: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	81	10	9
Alto Adige	81	12	7
Trentino	82	7	11
Totale Euregio	81	10	9
Austria	87	6	7
Italia	85	5	10
Germania	89	4	7
Svizzera	92	2	6
UE27	84	5	11

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

In tutti i territori a confronto la maggior parte dei dipendenti (oltre l'80%) indica di poter applicare le proprie competenze sul lavoro. Sorprende di nuovo la corrispondenza del dato del Trentino con quello nazionale: circa il 10% dissente in parte o del tutto (il che, s'intende, non ha alcuna rilevanza statistica).

Tabella 14

**Amministrazione pubblica: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	31	35	34
Alto Adige	37	21	42
Trentino	23	22	55
Totale Euregio	30	24	46
Austria	55	9	36
Italia	37	24	39
Germania	58	13	29
Svizzera	54	15	31
UE27	31	35	34

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Se si prendessero per certi questi risultati (invece poco sicuri e solo in parte attendibili) si arriverebbe alla conclusione che l'amministrazione pubblica nell'Euregio offre meno opportunità di carriera che nel resto dell'area di lingua tedesca e che è addirittura inferiore al valore italiano. Quali potrebbero essere i motivi? In Germania, il Paese più grande e con un forte apparato amministrativo, ben il 58% ritiene che il lavoro offra

buone opportunità di carriera. Se si considera che le buone possibilità di avanzamento lavorativo contribuiscono ad attirare i lavoratori qualificati più ambiziosi e se si suppone allo stesso tempo che l'amministrazione di un Paese dovrebbe essere un'esigenza di massima priorità, bisognerebbe trarre le dovute conclusioni e si dovrebbe interpellare l'amministrazione federale tedesca per capire cosa faccia particolarmente bene e quali misure si potrebbero applicare anche alla nostra realtà.

Tabella 15

<b>Amministrazione pubblica: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)</b>			
	Sempre o spesso	Qualche volta	Di rado o mai
Tirolo	8	32	60
Alto Adige	7	25	68
Trentino	5	24	71
Totale Euregio	6	26	68
Austria	10	24	66
Italia	5	22	73
Germania	15	24	61
Svizzera	14	28	58
UE27	11	23	66

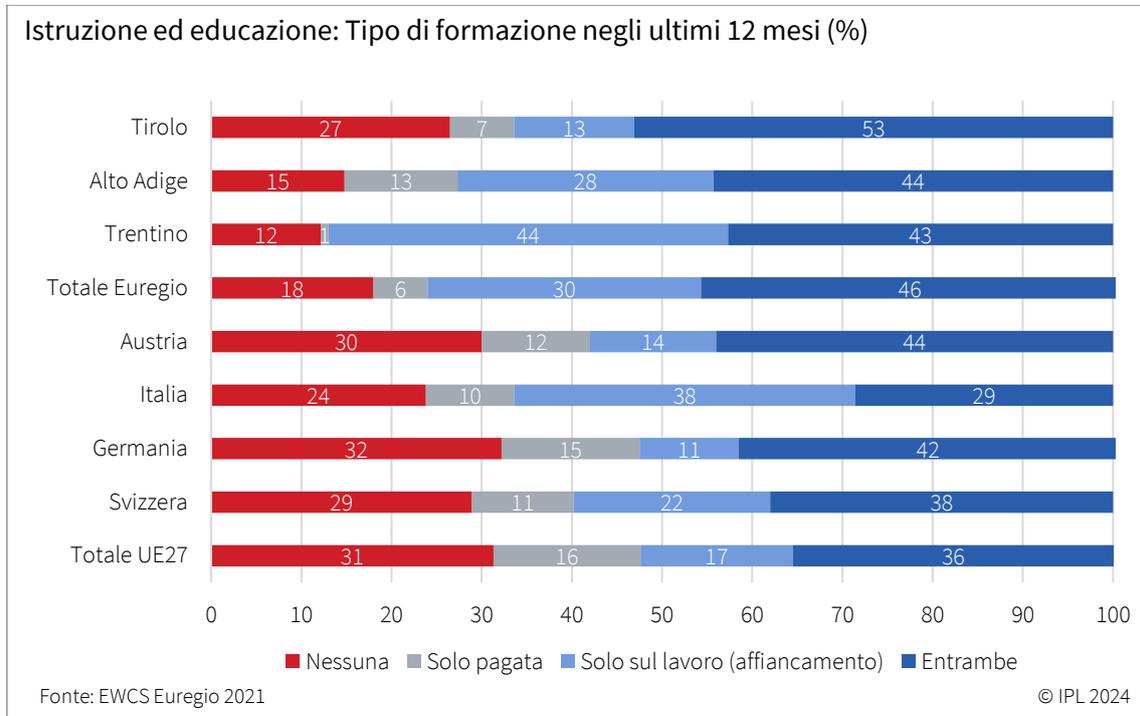
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

In questa domanda non si riscontrano differenze significative: sia nell'Euregio che negli altri territori a confronto oltre la metà (a volte anche due terzi) dei lavoratori indica di apprendere sempre o spesso cose nuove al lavoro. Questo valore si giustifica con l'elevato fabbisogno di aggiornamento legato alla tipologia di lavoro, il quale prevede molte nuove leggi e normative.

## Istruzione ed educazione

Figura 9



Il settore dell'istruzione rientra tra quelli che danno maggiore importanza alla formazione. Da un lato, ciò dipende dalle prescrizioni che prevedono che la maggior parte dei dipendenti pubblici debba svolgere un determinato numero di ore di formazione all'anno; dall'altro, anche dal fatto che un lavoro di responsabilità, svolto con bambini e ragazzi, richiede di restare sempre aggiornati. Soprattutto in questo settore, infatti, non si finisce mai di imparare.

Non sorprende quindi che in tutti i territori analizzati i lavoratori di questo settore partecipino spesso a corsi di aggiornamento. All'interno dell'Euregio si notano significative differenze: in Tirolo il 27% dei dipendenti dichiara di non aver svolto nessuna formazione, e oltre la metà (53%) di aver usufruito invece di entrambe le tipologie. In Alto Adige e in Trentino la quota di coloro che non hanno frequentato alcuna formazione è molto più bassa (12% e 15%). La corrispondenza con i risultati italiani (il 18% non ha partecipato ad alcuna formazione) evidenzia che le prescrizioni funzionano.

Tabella 16

**Istruzione ed educazione: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	91	6	3
Alto Adige	92	6	2
Trentino	93	5	2
Totale Euregio	93	5	2
Austria	89	4	7
Italia	87	7	6
Germania	88	5	7
Svizzera	86	5	9
UE27	85	6	9

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

In tutta l'Euregio i dipendenti di questo settore ritengono di poter applicare le loro competenze sul lavoro. Non vi sono differenze tra i territori e lo stesso vale anche per il confronto con i grandi Paesi.

Tabella 17

**Istruzione ed educazione: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	50	8	42
Alto Adige	26	16	58
Trentino	21	19	60
Totale Euregio	32	15	53
Austria	32	10	58
Italia	31	25	44
Germania	34	18	48
Svizzera	29	8	63
UE27	39	18	43

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

In Tirolo i dipendenti del settore dell'istruzione sono molto più fiduciosi di poter fare carriera: il 50% ritiene di avere buone possibilità in questo senso. In Alto Adige solo il 26% è della stessa opinione, mentre in Trentino solo un lavoratore su cinque (21%). Differenze così significative meritano un maggiore approfondimento. Se è vero che le

opportunità di avanzamento professionale attraggono giovani lavoratori motivati, gli ordini professionali e il mondo politico dovrebbero studiare attentamente le possibilità di progressione a nord del Brennero, in modo da offrire nuove prospettive a queste persone.

Tabella 18

**Istruzione ed educazione: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)**

	Sempre o spesso	Qualche volta	Di rado o mai
Tirolo	2	19	79
Alto Adige	2	15	83
Trentino	6	14	80
Totale Euregio	4	15	81
Austria	9	16	75
Italia	10	14	76
Germania	11	23	66
Svizzera	11	15	74
UE27	8	17	75

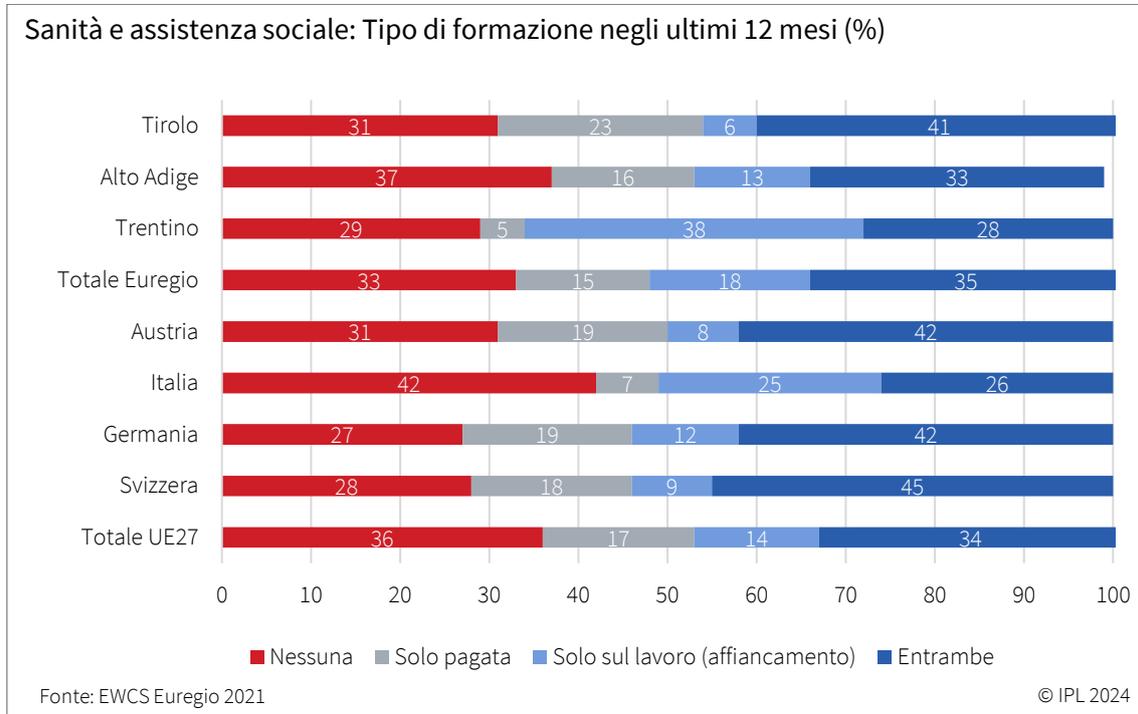
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

In tutta l'Euregio la misura in cui si apprendono cose nuove al lavoro è la stessa: l'80% dei lavoratori dichiara di farlo spesso o sempre. Esistono invece delle differenze rispetto alla Germania, dove solo due terzi dei lavoratori ritiene di imparare spesso o sempre qualcosa di nuovo.

## Sanità e assistenza sociale

Figura 10



Per quanto concerne la formazione in questo settore, vi sono nette differenze tra i territori dell'Euregio: fanalino di coda è l'Alto Adige, dove il 37% dei lavoratori ha dichiarato di non aver goduto di alcuna formazione nell'anno precedente all'intervista. Nel confronto tra Paesi questa alta percentuale viene superata solamente dall'Italia, dove il 42% degli intervistati dichiara di non aver svolto alcuna formazione. Anche qui sarebbe opportuno analizzare i motivi.

Tabella 19

### Sanità e assistenza sociale: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	80	9	11
Alto Adige	82	7	11
Trentino	85	9	6
Totale Euregio	82	9	9
Austria	85	2	13
Italia	89	4	7
Germania	87	4	9

Svizzera	92	1	7
UE27	86	4	10

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

In tutta l'Euregio l'82% dei lavoratori ritiene di poter applicare le proprie competenze al lavoro. L'Euregio si posiziona così al livello degli stati presi a confronto.

Tabella 20

**Sanità e assistenza sociale: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	47	23	30
Alto Adige	45	15	40
Trentino	31	11	58
Totale Euregio	42	17	41
Austria	51	6	43
Italia	34	15	51
Germania	51	8	41
Svizzera	64	7	29
UE27	47	13	40

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

L'Alto Adige e il Tirolo sono a pari livello per quanto concerne le possibilità di carriera nel settore della sanità e dell'assistenza sociale: quasi la metà dei lavoratori di questo settore risponde infatti di avere buone opportunità di carriera (47% e 45%). In Trentino non lo afferma nemmeno un lavoratore su tre (31%), mentre oltre la metà (58%) non è soddisfatta delle proprie possibilità di avanzamento professionale. I risultati trentini corrispondono a quelli italiani (34% di consensi e 51% di risposte negative). Qui entra probabilmente in gioco anche una percezione culturale, dato che il quadro normativo vigente per le professioni socio-sanitarie è lo stesso in tutto il territorio nazionale (e quindi anche in Alto Adige).

Tabella 21

**Sanità e assistenza sociale: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)**

	Sempre o spesso	Qualche volta	Di rado o mai
Tirolo	5	33	62
Alto Adige	8	30	62
Trentino	9	19	72
Totale Euregio	7	28	65
Austria	13	28	59
Italia	9	22	69
Germania	17	24	59
Svizzera	10	16	74
UE27	12	22	66

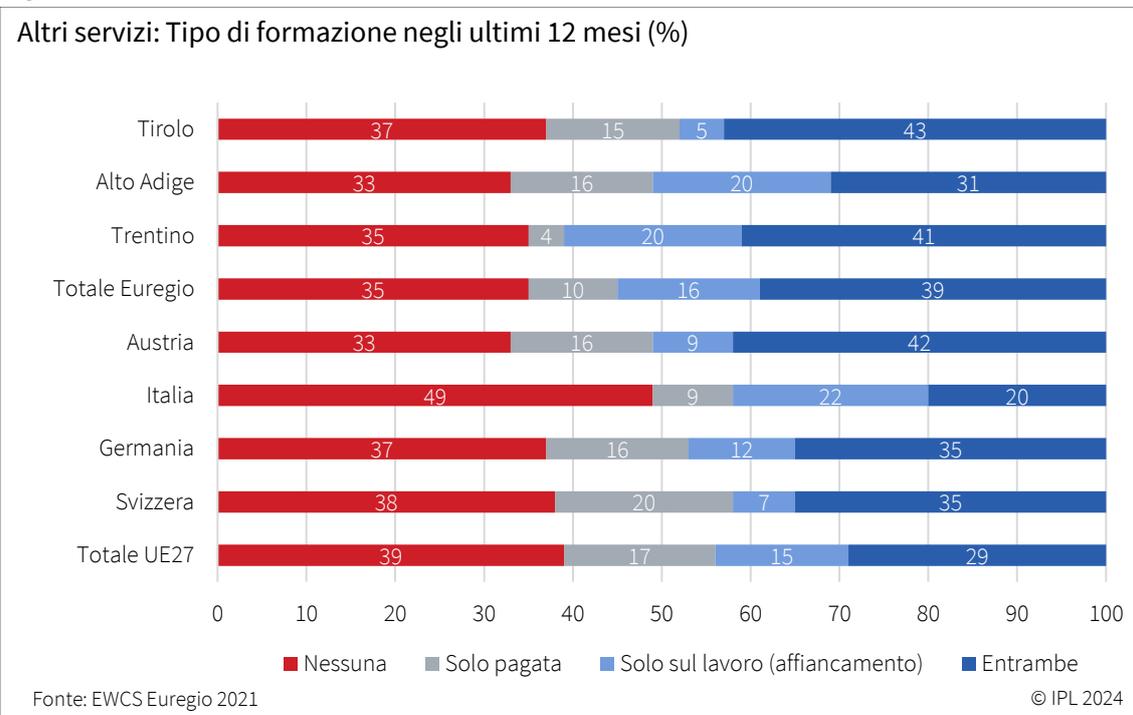
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

In tutta l'Euregio i lavoratori di questo settore apprendono spesso o sempre nozioni nuove al lavoro (lo dichiara il 65%), il che corrisponde praticamente alla media UE (66%).

## Altri servizi

Figura 11



All'interno dell'Euregio ci sono differenze significative nell'entità e nella modalità di formazione. Mentre la quota di coloro che non hanno svolto alcuna formazione è più o meno la stessa in tutti i tre territori, l'Alto Adige scende di ben dieci punti percentuali rispetto agli altri quando si tratta della forma migliore di formazione, ossia della "formazione sul posto di lavoro e retribuita". Non è drammatico, perché la formazione viene comunque assicurata attraverso un elevato numero di corsi esterni retribuiti. In Trentino i valori sono nettamente migliori: il 41% ha accesso alla formazione di qualità e un ulteriore quarto a un altro tipo di formazione.

Nel confronto con gli altri Paesi, l'Italia si posiziona molto male: quasi la metà di tutti gli occupati in questi numerosi comparti di servizi e altre libere professioni non ha usufruito di alcuna formazione nell'anno precedente all'intervista. Non è un buon segnale per la preparazione al futuro di un settore in cui le numerose professioni vivono soprattutto della capacità di adattarsi alle nuove richieste dei clienti.

Tabella 22

**Altri servizi: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	79	9	12
Alto Adige	91	5	4
Trentino	84	9	7
Totale Euregio	85	8	7
Austria	88	3	9
Italia	85	7	8
Germania	85	6	9
Svizzera	89	4	7
UE27	86	5	9

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Il maggior numero di lavoratori del settore convinti di non avere sufficienti occasioni di applicare le proprie competenze al lavoro si trova in Tirolo (12%). In Alto Adige quasi nessuno è di questo avviso (4%), in Trentino solo pochi (7%). Cosa significa quindi il risultato tirolese? Probabilmente molti lavoratori ritengono di essere troppo qualificati. Questa può essere un'esperienza frustrante per il singolo, ma per l'economia nel suo insieme si tratta di una grande risorsa, poiché è proprio qui che risiede la potenziale capacità di rapidi adattamenti: sono già presenti competenze che serviranno forse in

futuro, dovranno semplicemente essere impiegate. In Alto Adige, invece, la maggior parte (91%) ritiene di poter applicare le proprie competenze nell'attuale lavoro.

Tabella 23

**Altri servizi: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)**

	(Fortemente) d'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	(Fortemente) in disaccordo
Tirolo	53	16	31
Alto Adige	48	17	35
Trentino	36	21	43
Totale Euregio	46	18	36
Austria	65	11	24
Italia	45	18	37
Germania	52	9	39
Svizzera	65	7	28
UE27	54	13	33

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

All'interno dell'Euregio non si registrano differenze significative. Ben il 46% dichiara di avere opportunità di carriera nel proprio posto di lavoro, mentre il 35% è di avviso opposto. Si tratta di valori leggermente inferiori alla media UE (54%).

Tabella 24

**Altri servizi: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)**

	Sempre o spesso	Qualche volta	Di rado o mai
Tirolo	9	27	64
Alto Adige	11	20	69
Trentino	12	17	71
Totale Euregio	11	20	69
Austria	13	23	64
Italia	19	21	60
Germania	16	23	61
Svizzera	11	23	66
UE27	14	21	65

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Nell'Euregio il 69% dei lavoratori concorda sul fatto di imparare sempre o spesso qualcosa di nuovo al lavoro e le singole differenze non sono significative. Questi valori rientrano nella media UE; solo in Italia quasi un lavoratore di questo settore su cinque è di altra opinione (19%).

## Conclusioni

Nei singoli settori economici altoatesini il tema della formazione è gestito in maniera molto diversa. Ciò è dovuto al fatto che l'entità e le modalità della formazione sono sempre legate alle attività lavorative, al grado di istruzione dei lavoratori nel settore, alla tipologia di contratto di lavoro e, non per ultimo, alle normative.

In settori che, come l'istruzione, vengono gestiti soprattutto dalla mano pubblica, determinati corsi sono prescritti dalla legge e interessano per lo più laureati che nel loro lavoro quotidiano, spesso poco strutturato, devono saper gestire numerose e varie sfide in continua evoluzione. Di conseguenza, il 44% dei lavoratori di questo settore ha frequentato nell'anno prima dell'intervista sia corsi esterni che formazioni sul posto di lavoro. Invece cuochi, camerieri, addetti alla reception e personale di servizio altoatesini, ossia i lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione, non vengono formati così estesamente: oltre la metà degli addetti di questo comparto (54%) non ha usufruito di alcuna formazione nell'anno precedente all'intervista. Ciò avviene anche perché in questo settore sono impiegati molti lavoratori che svolgono attività semplici e che, in parte per loro richiesta, vengono assunti su base stagionale.

Una buona politica della formazione è invece importante e decisiva per il futuro di un'impresa o di un'organizzazione: oltre alla trasmissione di nozioni tecniche e di competenze, una gestione della formazione previdente offre ai lavoratori anche importanti input e nuove idee, aprendo quindi nuovi orizzonti che possono incidere positivamente sulla capacità d'innovazione dell'azienda. Dalla formazione i lavoratori possono inoltre trarre vantaggio anche a livello personale: i corsi sulla competenza sociale e sulla comunicazione, per esempio, possono essere applicati anche alla vita privata, permettendo anche la crescita personale, un fattore sempre più importante per attrarre e fidelizzare forza lavoro giovane.

Infine, la capacità di un settore di attrarre giovani lavoratori ambiziosi dipende anche dalla possibilità per un nuovo assunto di fare carriera, purché ovviamente si impegni e dia il meglio di sé.

Su questo punto il settore privato è in vantaggio rispetto a quello pubblico: in edilizia, dove lavorano molti artigiani e libere professioni, due lavoratori su tre dichiarano di avere buone possibilità di fare carriera, il 58% dei lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione ritiene di poter ancora avanzare professionalmente e nel settore manifatturiero circa la metà degli occupati (52%) pensa di avere buone possibilità a riguardo.

Servono quindi entrambe le cose: sia una gestione previdente della formazione, utile a preparare imprese e organizzazioni al futuro attraverso un'abilitazione sistematica dei

loro dipendenti, che opportunità di carriera in azienda, necessarie per attrarre e trattenere lavoratori giovani e ambiziosi.

*Tobias Hölbling* ([tobias.hoelbling@afi-ipl.org](mailto:tobias.hoelbling@afi-ipl.org))

## Bibliografia

Centro Studi Confindustria (2024). Congiuntura Flash novembre 2024. URL: <https://www.confindustria.it/home/centro-studi/prodotti/congiuntura>, ultimo accesso il 12.12.2024.

Hölbling, T. / Pramstrahler, W. (2018) Competenze e partecipazione alla formazione continua. Zoom N° 38. Bolzano: IPL.

Rattin, C. (2024) Studio EWCS dell' Euregio. Formazione e carriera nell' Euregio. Trento: Agenzia del lavoro.

Ulich, E. (2005). Arbeitspsychologie (6°, ed. rivista e ampliata). Zurigo: vdf, Hochschulverlag dell' ETH.

## Appendice

### A.1

#### Tablelle di contingenza

<b>Segno caratteristico analizzato</b>	<b>Somma quadrato <math>\chi^2</math></b>	<b>Gradi di libertà df</b>	<b>Significatività p&lt;,...</b>
Figura 2: Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)	75,750	30	0,000
Figura 3: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	61,783	20	0,000
Figura 4: Attività manifatturiere: Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)	32,930	6	0,000
Figura 5: Edilizia: Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)	25,293	6	0,000
Figura 6: Commercio: Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)	15,889	6	0,014
Figura 7: Settore alberghiero e della ristorazione: Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)	9,145	6	0,166
Figura 8: Amministrazione pubblica: Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)	19,794	6	0,003
Figura 9: Istruzione ed educazione: Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)	38,839	6	0,000
Figura 10: Sanità e sociale: Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)	38,906	6	0,000
Figura 11: Altri servizi: Tipo di formazione negli ultimi 12 mesi (%)	18,964	6	0,004
Tabella 1: Attività manifatturiere: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)	7,715	4	0,103
Tabella 2: Attività manifatturiere: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	21,256	4	0,000
Tabella 3: Attività manifatturiere: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	24,963	4	0,000
Tabella 4: Edilizia: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)	24,621	4	0,000
Tabella 5: Edilizia: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	8,840	4	0,065

Tabella 6: Edilizia: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	10,074	4	0,039
Tabella 7: Commercio: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)	70,017	4	0,000
Tabella 8: Commercio: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	4,915	4	0,296
Tabella 9: Commercio: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	16,440	4	0,002
Tabella 10: Settore alberghiero e della ristorazione: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)	9,072	4	0,059
Tabella 11: Settore alberghiero e della ristorazione: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	7,104	4	0,130
Tabella 12: Settore alberghiero e della ristorazione: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	7,124	4	0,129
Tabella 13: Amministrazione pubblica: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)	1,964	4	0,742
Tabella 14: Amministrazione pubblica: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	5,942	4	0,203
Tabella 15: Amministrazione pubblica: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	1,937	4	0,747
Tabella 16: Istruzione ed educazione: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)	,170	4	0,997
Tabella 17: Istruzione ed educazione: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	26,472	4	0,000
Tabella 18: Istruzione ed educazione: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	7,841	4	0,098
Tabella 19: Sanità e sociale: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)	3,329	4	0,504
Tabella 20: Sanità e sociale: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	17,046	4	0,002

Tabella 21: Sanità e sociale: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	8,770	4	0,067
Tabella 22: Altri servizi: Ho abbastanza opportunità per utilizzare le mie conoscenze/competenze nel mio lavoro attuale (%)	11,867	4	0,018
Tabella 23: Altri servizi: Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera (%)	8,619	4	0,071
Tabella 24: Altri servizi: Il Suo lavoro comporta l'apprendimento di cose nuove? (%)	7,414	4	0,116
Fonte: EWCS Euregio 2021			© IPL2024

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)

[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)