

Alto Adige, un lavoratore su tre non svolge formazione

[A altoadige.it/cronaca/alto-adige-un-lavoratore-su-tre-non-svolge-formazione-1.3959926](https://altoadige.it/cronaca/alto-adige-un-lavoratore-su-tre-non-svolge-formazione-1.3959926)



BOLZANO. Spesso vista come uno spreco di tempo, la formazione può in realtà tornare utile sia alle aziende sia agli stessi dipendenti. Tuttavia, in Alto Adige questo messaggio è stato recepito in modo piuttosto disomogeneo all'interno dei diversi settori economici, aspetto che deriva anche dalle peculiarità dei singoli mestieri.

Inoltre, in un mercato in cui la manodopera qualificata è carente, l'Alto Adige sembra dover lavorare sull'attrattiva: in tal senso, le prospettive di carriera giocano un ruolo fondamentale. «La formazione continua accresce la qualità di prodotti e servizi, promuove lo sviluppo personale dei dipendenti ed è un investimento. Le opportunità di carriera sono molto importanti per attrarre giovani che possano garantire un futuro all'economia altoatesina», afferma il presidente dell'Istituto di promozione dei lavoratori (Ipl) Andreas Dorigoni in merito al sesto e ultimo report su formazione e carriera, basato su interviste raccolte nel 2021 con pubblicazioni della ricerca dal 2022.

Due aspetti possono risultare decisivi nel rendere competitivo un territorio: una previdente gestione della formazione e la capacità di attrarre e trattenere lavoratori giovani e ambiziosi, aspetto per il quale l'opportunità di fare carriera diventa di importanza cruciale. Ma trasformare la teoria in pratica non è sempre facile, come dimostra il focus settoriale presentato ieri dallo psicologo del lavoro e ricercatore Ipl Tobias Hölbling.

Le differenze tra settori

In Alto Adige due terzi dei lavoratori dipendenti nel corso dell'anno precedente all'indagine hanno svolto formazione. Del 66% che ha dedicato tempo all'apprendimento e all'aggiornamento, il 14% è stato formato da esperti esterni, il 19% da colleghi e preposti e il 33% ha usufruito di entrambe le modalità di insegnamento.

Nei singoli settori si notano importanti differenze nello svolgimento della formazione nelle aziende e organizzazioni. Spicca il settore alberghiero e della ristorazione, nel quale ben il 54% degli occupati non ha potuto godere della formazione. Il dato, probabilmente inficiato dal periodo in cui è stata svolta l'indagine (2021, con la pandemia in corso), conferma un aspetto negativo per il settore, che anche in tempi "normali" aveva fatto registrare i tassi più bassi (nel 2015 solo il 38% del personale aveva partecipato a corsi di aggiornamento). Bene invece il settore dell'istruzione, nel quale solo il 15% degli occupati non ha sfruttato, o potuto sfruttare, alcuna offerta formativa. In generale, se non altro perché obbligatoria, la formazione continua è diffusa in tutto il settore pubblico.

Le possibilità di carriera

Se il settore pubblico si distingue nel campo della formazione, altrettanto non si può dire per quanto riguarda le possibilità di fare carriera, «un aspetto primario quando si tratta di attirare personale giovane e motivato», dice Hölbling. Dei lavoratori occupati nel settore dell'istruzione, il 26% ritiene che le maestre d'asilo, gli operatori sociali e gli insegnanti abbiano ottime o buone possibilità di avanzamento, mentre il 58% condivide poco o per

niente questa affermazione. Nell'amministrazione pubblica il 42% ritiene di non avere molte possibilità di avanzamento professionale. Nel settore privato la situazione è diversa. Nell'edilizia due occupati su tre dichiarano di avere buone opportunità di carriera. Così anche il 58% dei lavoratori del settore ricettivo e il 52% degli occupati in quello manifatturiero.

Sulla valutazione della possibilità di avanzamento professionale incide anche l'età. «Nei tre settori appena citati – spiega Hölbling – i lavoratori sono mediamente più giovani e hanno ancora obiettivi e piani da realizzare, mentre nel settore pubblico l'età media è più alta e molti degli intervistati hanno già raggiunto l'apice del proprio percorso lavorativo».

Secondo Dorigoni, all'Alto Adige «servono una gestione preventiva della formazione, utile a preparare al futuro le imprese attraverso un'abilitazione sistematica dei loro dipendenti, e opportunità di carriera in azienda».