



Ires Marche

Il valore della formazione nel lavoro tra realtà e opportunità: il caso delle Marche

**Report monografico
dell'Ires Marche per la ricerca nazionale dell'Ires**

L'ITALIA DEL LAVORO OGGI

**Opinioni dei lavoratori
Europa, sindacato, politica**

Febbraio 2007

di Gianluca Busilacchi

1. Introduzione¹

Sempre più la formazione viene considerata un valore centrale nel mondo del lavoro: strategica per il lavoratore per fronteggiare la crescente flessibilità, utile alle imprese per garantire una maggiore capacità di innovazione, ma anche soprattutto, indice di una buona qualità del lavoro.

Sembra quindi opportuno cogliere l'occasione del Rapporto marchigiano della ricerca dell'Ires "*L'Italia del lavoro oggi*", per dedicare un ragionamento monografico al tema della formazione e al suo valore nell'attuale condizione dell'occupazione.

Questo tentativo appare particolarmente utile per almeno due ordini di motivi: in primo luogo perché per ragioni di sintesi sembra necessario offrire una specifica chiave di lettura per cogliere le trasformazioni del lavoro in un contesto articolato come quello marchigiano. E in secondo luogo perché in questo modo non ci limiteremo soltanto a descrivere le trasformazioni del lavoro in una Regione, o un loro particolare aspetto, ma potremmo offrire una prospettiva analitica che può essere trasposta anche su scala nazionale.

Nel primo paragrafo ci concentreremo sull'analisi di un "comportamento" relativo alla dimensione della formazione, vale a dire quanto gli occupati intervistati nel campione marchigiano utilizzano la loro formazione scolastica nel proprio lavoro.

Attraverso questa ottica indagheremo però alcune caratteristiche delle condizioni socioeconomiche dei lavoratori marchigiani per comprenderne i tratti fondamentali.

La scelta che intendiamo portare avanti è quindi quella di concentrarci sull'analisi del valore della formazione come espressione di qualità del lavoro per analizzare alcuni aspetti del campione marchigiano risultanti dai questionari.

Il paragrafo successivo sarà invece dedicato all'analisi di un "atteggiamento", vale a dire la percezione degli intervistati in merito al tema della formazione: quanto i lavoratori marchigiani sentono oggi l'esigenza di arricchire la propria formazione professionale e quanto è in grado di offrire da questo punto di vista il loro ambiente di lavoro?

E come questi aspetti incidono per uomini e donne, giovani e anziani, operai e impiegati sulla qualità percepita del lavoro?

2. Analisi del campione di intervistati marchigiani attraverso la prospettiva dell'utilizzo della formazione scolastica nel lavoro

La consapevolezza di utilizzare la propria formazione scolastica nell'attività lavorativa contribuisce a rendere più gradevole il lavoro: ciò può essere facilmente spiegato da un punto di vista economico mediante un meccanismo di soddisfazione del proprio investimento in capitale umano, mentre da un'ottica più sociologica si può sostenere che il lavoratore che impiega nella sua occupazione ciò che ha imparato, rende la sua attività più cosciente, oltre che più professionale, e quindi più densa di significato e valore.

Come mostra la seguente tabella, tra gli occupati marchigiani sono coloro che ritengono utile per il proprio lavoro il bagaglio formativo accumulato, che attribuiscono maggior valore e qualità all'occupazione: quella maggioranza di lavoratori marchigiani che ritiene "molto" o "in parte" utile la formazione scolastica acquisita per lo svolgimento della propria occupazione (53,8% del campione) è tendenzialmente soddisfatto del lavoro, mentre è tra quegli occupati ai quali la formazione non è richiesta per lo svolgimento della propria attività che si annida la grande maggioranza di quel 27% di lavoratori insoddisfatti.

¹ I dati riportati di seguito sono tratti dall'analisi di 423 questionari somministrati *face to face* nel corso del 2006 al campione marchigiano della ricerca "*L'Italia del lavoro oggi*" svolta dall'Ires in occasione del centenario della CGIL. L'Autore desidera ringraziare i collaboratori dell'Ires Marche, la CGIL regionale e le Camere del Lavoro di Ancona, Pesaro, Macerata e Ascoli che hanno reso possibile lo svolgimento delle interviste. Una versione analoga a questo rapporto di ricerca sta per essere pubblicata su Quaderni di rassegna sindacale, n.1, 2007.

Tab.1. Utilizzo della formazione scolastica e soddisfazione nel lavoro (valori %)²

		Il tuo lavoro ti piace?				totale
		molto	abbastanza	poco	per niente	
Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?	Sì, mi è molto utile	13,1%	4,8%	0,3%	0,0%	18,2%
	Sì, ma solo in parte o indirettamente	9,0%	17,7%	7,0%	1,9%	35,6%
	No, il lavoro non lo richiede	6,0%	13,3%	10,0%	2,1%	31,3%
	No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	1,6%	7,7%	2,5%	3,1%	14,9%
	Totale	29,6%	43,5%	19,8%	7,1%	100,0%

Certo non possiamo attribuire a questa breve analisi un potere esplicativo “forte”, né tantomeno pensare ad una relazione di tipo causale tra le variabili “utilizzo della formazione” e “soddisfazione nel lavoro”: è più che giustificato infatti supporre che in questa relazione possano intervenire molte altre variabili, che condizionano sia la distribuzione dell’utilizzo della formazione, sia la soddisfazione nel lavoro, come ad esempio il gruppo professionale di cui si fa parte, il settore economico, il titolo di studio o il reddito da lavoro.

Ad esempio nel campione analizzato, come ci si poteva ragionevolmente aspettare, sono i lavoratori nelle posizioni occupazionali migliori, intellettuali, quadri e tecnici di livello medio-alto, che utilizzano anche maggiormente la propria formazione scolastica (di alto livello), a gradire maggiormente il proprio lavoro; d’altro canto tra le posizioni impiegate troviamo un gradimento del lavoro medio-basso mentre tra gli operai generici vi è bassa soddisfazione. Un discorso a parte meritano gli operai specializzati che gradiscono in prevalenza “molto” o “abbastanza” la propria occupazione e utilizzano prevalentemente la propria formazione scolastica “solo in parte o indirettamente”: in un certo senso quindi anche le aspettative rispetto all’utilizzo della formazione incidono sulla soddisfazione nel lavoro. Se un lavoratore ha un titolo di studio medio-basso avrà aspettative minori, mentre chi studia più a lungo e svolge una formazione specifica, risulta mediamente più insoddisfatto se poi non la utilizza per lo svolgimento del proprio lavoro. In generale comunque è necessario approfondire questo tema per comprendere come l’utilizzo della formazione scolastica si distribuisca rispetto a diverse variabili socioeconomiche del campione di riferimento; in questo modo potremo fornire anche un quadro descrittivo del campione di lavoratori marchigiani intervistati.

Guardando ad esempio l’aspetto di *genere* ci si accorge che, sebbene le donne rappresentino circa il 40% del campione intervistato contro un 60% degli uomini, esse rappresentino la maggioranza degli occupati il cui lavoro non richiede la formazione acquisita, che invece risulta più utile nelle occupazioni “maschili”, a testimoniare, se ce ne fosse ancora bisogno, la disuguaglianza di genere anche dal punto di vista della qualità dell’occupazione.

Tab.2 Utilizzo della formazione per genere

		maschi	femmine	Totale
Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?	Sì, mi è molto utile	12,3%	5,9%	18,2%
	Sì, ma solo in parte o indirettamente	23,1%	12,4%	35,6%
	No, il lavoro non lo richiede	13,7%	17,7%	31,3%
	No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	9,4%	5,5%	14,9%
	Totale	58,5%	41,5%	100,0%

Un’analoga disuguaglianza sul fronte della “buona occupazione” riguarda la distribuzione per *classe di età* della pertinenza del lavoro con la formazione intrapresa.

² I valori riportati nelle singole celle possono essere in piccola misura differenti dalla somma delle percentuali valide per via di problemi di approssimazione.

Essa risulta infatti molto utile soprattutto ai lavoratori più maturi, mentre il vasto gruppo che va dai 25 ai 45 anni svolge in prevalenza lavori in cui non è richiesta.

Basti pensare che di quel 53,8% del campione che in qualche modo utilizza la propria formazione ben il 30,4% si colloca nella stretta fascia di età tra i 45 e 54 anni.

Va anche detto che ciò risente della particolare distribuzione del titolo di studio e del gruppo professionale per fascia di età: nella classe 45-54 anni sono infatti concentrati principalmente, rispetto ad altre fasce di età, operai specializzati, insegnanti, impiegati generici e quasi tutti i quadri. Il titolo di studio prevalente in questo gruppo è medio o superiore, a fronte di una crescente scolarizzazione delle generazioni più giovani (gli under 45 costituiscono più della metà dei laureati e tre quarti dei diplomati del totale degli occupati marchigiani intervistati), il che comporta che i più giovani abbiano un crescente “gap” di utilizzo del proprio bagaglio formativo per i lavori che svolgono, rispetto alle coorti più anziane.

Ciò comporta facilmente il manifestarsi di un’insoddisfazione tra i più giovani rispetto alle aspettative occupazionali ed è il segnale di uno scarso investimento del modello produttivo, locale ma anche nazionale, nell’utilizzo delle nuove leve formate.

Ma vediamo più nel dettaglio come il titolo di studio e il gruppo professionale di appartenenza possano costituire variabili “interventi” rispetto alla distribuzione per fasce d’età, nel determinare l’esito finale in termini di utilizzo della formazione.

Per quanto attiene al *gruppo professionale di appartenenza* possiamo individuare tre diversi sottoinsiemi: una prima categoria è costituita da professionisti, quadri e dirigenti, ma anche tecnici e personale paramedico, cioè tutte le professioni tecniche e intellettuali per le quali è richiesta una formazione specifica, che viene utilizzata diffusamente nello svolgimento del lavoro. In un secondo gruppo possiamo collocare le posizioni impiegatizie, per accedere alle quali generalmente sono richiesti titoli di studio medio-alti, ma che poi nello svolgimento concreto dell’attività occupazionale non sempre risultano direttamente utili. Un ultimo gruppo è infine costituito dagli operai, che in generale sono coloro che usano di meno la formazione scolastica per il proprio lavoro, però con una doverosa differenziazione “interna”. Tra gli operai specializzati infatti, a differenza di quelli generici, vi è una consistente quota di lavoratori che utilizza “molto” le competenze specifiche maturate nella formazione professionale, con una maggiore soddisfazione nell’attività lavorativa e realizzazione delle proprie competenze maturate (vd. tab.3).

Tab.3 Utilizzo della formazione scolastica per gruppo professionale

		Gruppo professionale											totale
		Operaio non specializzato o posizione similare	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	Personale paramedico	Operaio specializzato	Tecnico	Insegnante	Impiegato generico	Impiegato di concetto	Quadro, impiegato direttivo	Specialista in scienze mediche, della salute, sociali	Dirigente, docente universitario, magistrato	
Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?	Sì, mi è molto utile	,6%	,0%	,4%	6,1%	2,3%	3,4%	,0%	1,4%	1,3%	,1%	2,8%	18,4%
	Sì, ma solo in parte o indirettamente	4,9%	1,3%	3,0%	4,1%	1,4%	2,2%	8,5%	9,0%	,8%	,0%	,0%	35,3%
	No, il lavoro non lo richiede	14,9%	3,3%	,0%	10,2%	,0%	,6%	2,2%	,0%	,0%	,0%	,0%	31,2%
	No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	8,3%	1,7%	,3%	2,8%	,0%	,0%	1,0%	,9%	,0%	,0%	,0%	15,1%
Totale		28,7%	6,3%	3,7%	23,2%	3,7%	6,2%	11,8%	11,3%	2,0%	,1%	2,8%	100,0%

I dati ottenuti dall’analisi dei questionari marchigiani stimolano ad esempio una riflessione sulla differente realizzazione percepita tra operai specializzati e impiegati generici, rispetto alle aspettative che queste differenti categorie di lavoratori hanno in seguito al titolo di studio ottenuto: per questo motivo la distribuzione del *titolo di studio* risulta decisiva nell’orientare tali aspettative.

La sua distribuzione riflette tendenzialmente quanto visto finora: chi ha un titolo di studio elementare o medio tende a svolgere un lavoro operaio, mentre tra i diplomati vi è una forte variabilità occupazionale “spalmata” su tutte le diverse attività, con una prevalenza per le professioni impiegatizie; chi infine ha titoli di studio più elevati come la laurea, svolge professioni impiegatizie o superiori.

L’interazione tra la variabile “titolo di studio” e il gruppo professionale di appartenenza comporta però un effetto particolare sull’esito finale in termini di utilizzo della formazione acquisita, che si può meglio apprezzare analizzando i valori delle frequenze condizionate (tab.4). Da un lato infatti chi svolge le professioni che richiedono titoli di studio più alti (in particolare dal diploma in poi) nella maggior parte dei casi utilizza in modo significativo la propria formazione nello svolgimento del lavoro: ciò avviene per il 60,8% dei tecnici, per il 55,5% degli insegnanti, per il 62,8% dei quadri e per tutti i dirigenti e professori universitari. D’altro canto però essi costituiscono solo una piccola porzione del mondo del lavoro e non tutti coloro che hanno alti titoli di studio arrivano a svolgere queste professioni, per cui la quota finale di coloro a cui la formazione è “molto utile” risulta ben distribuita tra diversi titoli di studio e occupazioni: non è un caso che gli operai specializzati costituiscano un terzo di questo gruppo, mentre ha scarsissima rappresentatività in esso la quota degli impiegati (7,7%), che pure rappresenta un gruppo numeroso di lavoratori.

Tab. 4 Utilizzo della formazione professionale per gruppo professionale. Distribuzione condizionata della risposta “sì, mi è molto utile”

	Operaio non specializzato o posizione similare	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	Personale paramedico	Operaio specializzato	Tecnico	Insegnante	Impiegato generico	Impiegato di concetto	Quadro, impiegato direttivo	Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	Dirigente, docente universitario, magistrato	totale
Frequenze condizionate a: “Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?”	3,3%	,1%	2,0%	33,1%	12,3%	18,7%	,1%	7,6%	7,0%	,5%	15,5%	100,0%
Frequenze condizionate a: “A quale gruppo professionale appartieni?”	2,1%	,3%	9,8%	26,2%	60,8%	55,5%	,1%	12,3%	62,8%	69,4%	100,0%	18,4%
Frequenze assolute	,6%	,0%	,4%	6,1%	2,3%	3,4%	,0%	1,4%	1,3%	,1%	2,8%	18,4%

In sostanza viene confermata da questi dati l’ipotesi avanzata in precedenza sulle diverse aspettative e sul diverso grado di impiegabilità di livelli formativi più o meno elevati, che porterebbe a sostenere una tendenza all’insoddisfazione per le posizioni impiegatizie con buoni livelli formativi, rispetto alle posizioni operaie specializzate che “impiegano” più intensivamente un bagaglio di formazione scolastica minore.

Un’ultima breve considerazione riguarda infine l’impatto che la *dimensione aziendale* (e quindi aspetti in qualche modo legati anche all’organizzazione del lavoro) ha sull’utilizzo della formazione acquisita da parte dei lavoratori: da questo punto di vista, come si può notare in tabella 5, emerge una distribuzione a “N” rispetto alla dimensione aziendale, vale a dire che la formazione è utile per gli occupati nelle imprese di dimensioni medio piccole (10-20 dipendenti) e per quelle molto grandi, mentre non viene utilizzata in quelle piccolissime e medio-grandi. Possiamo quindi ipotizzare che, a parità di figura professionale, le dimensioni troppo piccole portino ad una dispersione della professionalità (tutti sono chiamati a fare tutto) e quelle medie ad una scarsa specializzazione; d’altro canto nelle imprese medio-piccole probabilmente si crea un ambiente dinamico con la responsabilizzazione di tutti i reparti, mentre in quelle molto grandi l’organizzazione aziendale risulta estremamente specializzata: è in questi due casi che la formazione viene maggiormente utilizzata dai lavoratori, con un vantaggio sulla loro professionalità e soddisfazione nel lavoro.

Tab. 5 Utilizzo della formazione per dimensione aziendale

		Quanti addetti ha l'azienda o l'ente per cui lavori?						totale
		Fino a 10	Da 11 a 19	Da 20 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	250 e più	
Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?	Sì, mi è molto utile	,9%	<u>6,3%</u>	2,2%	1,5%	3,7%	<u>3,5%</u>	18,2%
	Sì, ma solo in parte o indirettamente	<u>7,1%</u>	1,6%	<u>6,7%</u>	4,9%	7,6%	<u>7,5%</u>	35,5%
	No, il lavoro non lo richiede	<u>9,6%</u>	2,7%	<u>5,6%</u>	<u>3,8%</u>	<u>6,6%</u>	3,0%	31,4%
	No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	1,9%	1,1%	,6%	<u>4,8%</u>	<u>6,0%</u>	,5%	14,9%
totale		19,5%	11,9%	15,2%	15,1%	23,8%	14,5%	100,0%

3. Esigenze e opportunità di formazione per i lavoratori marchigiani

Dopo aver svolto alcune considerazioni relative all'utilizzo della formazione nel lavoro degli occupati marchigiani, vediamo ora quale è il loro atteggiamento rispetto a questo tema.

Tramite l'analisi delle risposte alla domanda "senti l'esigenza di formazione?" valuteremo infatti la distribuzione rispetto alle principali variabili socioeconomiche già utilizzate finora.

Analizzando per riga la seguente tabella va notato che, dal punto di vista generale, solamente a meno di un quarto del campione sono offerte occasioni di formazioni sul luogo di lavoro; l'alta percentuale di coloro che però si organizzano da soli fa sì che più della metà degli intervistati riesca in qualche modo a soddisfare le proprie esigenze formative.

Ma chi sono coloro che si avvantaggiano di più delle opportunità formative, chi non riesce invece a trovare occasioni di realizzazione e di crescita e chi infine non ne sente per nulla tale stimolo?

Tab. 6 Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?

		Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?				totale
		Sì, mi è molto utile	Sì, ma solo in parte o indirettamente	No, il lavoro non lo richiede	No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	
Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?	Sì, azienda offre buone possibilità di formazione	9,1%	10,1%	2,9%	1,2%	23,3%
	Sì, ma devo arrangiarmi da solo	4,8%	15,5%	7,7%	2,6%	30,6%
	Sì, ma non ho sufficiente tempo	1,5%	4,0%	3,6%	,9%	10,0%
	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	,2%	2,6%	3,8%	2,5%	9,0%
	No	2,6%	3,4%	13,4%	7,7%	27,1%
totale		18,2%	35,6%	31,3%	14,9%	100,0%

Analizzando i dati dei questionari marchigiani si può osservare che sono proprio coloro che utilizzano maggiormente nel lavoro la formazione acquisita ad avere maggiori possibilità di crescita da quanto punto di vista, mentre coloro che la usano poco risultano anche poco interessati ad accrescere il proprio bagaglio formativo.

Questo fenomeno è piuttosto pericoloso, anche dal punto di vista culturale, perché è evidente come la differente consapevolezza dell'importanza di questo strumento nelle mani dei lavoratori possa generare circoli viziosi che irretiscono le possibilità di mobilità sociale e di carriera dei lavoratori.

E d'altro canto questa condizione è complementare ad un atteggiamento dell'imprenditore che tende a privilegiare l'accesso ad attività di formazione proprio per chi ha già solide base formative, così da rendere più efficiente l'investimento in capitale umano.

Non è un caso che infatti questo pericoloso ragionamento trovi conferma nelle diverse possibilità di accesso e interesse alla formazione per *titolo di studio*, da cui si evince che l'azienda offra più attività formative proprio a chi ha titoli di studio più elevati (il 74,3% di tali attività è rivolto a coloro che hanno un titolo superiore o uguale al diploma, che pure costituiscono appena la metà del totale degli occupati) rispetto a chi ha una formazione scolastica inferiore.

Per quanto attiene invece alla disuguaglianza delle opportunità formative e delle esigenze percepite su tale versante rispetto alla variabile di *genere*, non si verificano in questo caso quelle disuguaglianze registrate nel precedente paragrafo: è vero che gli uomini godono tendenzialmente di maggiori possibilità formative in azienda rispetto alle donne (il 14,1% degli uomini contro il 9,3% delle donne ha possibilità di formazione offerte direttamente dall'azienda), ma la distribuzione per genere dell'atteggiamento rispetto alla formazione non è così rilevante come quella relativa al suo utilizzo.

Una disparità maggiore si registra invece seguendo la prospettiva delle *classi di età*: in questo caso spicca, come in precedenza, la condizione di favore goduta dalla fascia di età 45-54 anni, che gode molto più delle altre di possibilità formative in azienda, rispetto invece ai più giovani che si devono "arrangiare da soli".

Tab. 7 Esigenza di formazione per classi di età

		Classi di età					Totale
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	
Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?	Sì, azienda offre buone possibilità di formazione	,6%	4,9%	4,6%	9,9%	3,4%	23,3%
	Sì, ma devo arrangiarmi da solo	5,1%	8,8%	8,9%	4,6%	3,2%	30,6%
	Sì, ma non ho sufficiente tempo	,9%	3,7%	,7%	3,7%	,9%	10,0%
	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	1,9%	,8%	3,8%	2,5%	,1%	9,0%
	No	2,9%	5,1%	9,1%	6,5%	3,5%	27,1%
Totale		11,3%	23,4%	27,1%	27,1%	11,1%	100,0%

Soprattutto se ci muoviamo dall'analisi delle frequenze assolute a quelle condizionate alla distribuzione per classe di età (che non considerano quindi la diversa numerosità delle varie classi di età), questa disparità è anche più apprezzabile: colpisce a questo proposito che la percentuale di coloro che godono di buone possibilità formative in azienda sia del 36,4% tra coloro che hanno 45-54 anni, solo del 21% per i 25-34 anni e infine del 16,9 per i 35-44 anni, mentre tra coloro che "si devono arrangiare", questa condizione si ribalta (14,9% dei più anziani contro il 28,9% e 29% delle due fasce più giovani).

Venendo ad altre distribuzioni della variabile osservata emerge dai dati che l'esigenza di formazione è meno sentita tra gli occupati dell'industria e maggiormente tra quelli del terziario, specialmente nella pubblica amministrazione dove comunque è in buona parte offerta dall'ambiente di lavoro stesso (nel 39,4% dei casi, contro il 16,4% del settore industriale).

Inoltre anche la *dimensione aziendale* incide decisamente nel determinare il fatto che l'azienda offra opportunità formative ai propri lavoratori: nelle aziende sopra i 250 addetti la percentuale di coloro che hanno possibilità di accedere ad attività formative è tra le due e le tre volte superiore rispetto alle dimensioni aziendali minori, e godono di questa possibilità più delle metà di tutti gli occupati nelle aziende così grandi (54,4%), a testimonianza del fatto che

esistono soglie dimensionali al di sotto delle quali vi è meno spazio per attività pure importanti ma non considerate come urgenti per la produzione.

Analizzando i risultati della diversa esigenza di formazione per *gruppi professionali* torniamo anche qui a registrare un forte scarto all'interno del gruppo professionale operaio e di quelli impiegatizio tra posizioni generiche e posizioni specializzate: gli operai generici ad esempio “non sentono per nulla” l’esigenza di formazione in misura notevolmente superiore rispetto agli operai specializzati (43,9% contro il 20,7% degli specializzati) e questo fenomeno si ripete anche nella differenza tra gli impiegati generici e quelli di concetto (20,7% contro 8,2%). In particolare mentre questi ultimi godono nel 42% dei casi di formazione in azienda, la percentuale è quasi tendente a zero tra gli impiegati generici!

Questi fenomeni si riversano poi chiaramente in una differente qualità percepita del proprio lavoro e in una diversa frustrazione professionale, oltre che in diverse opportunità di carriera e reddito.

Tale aspetto è ben mostrato dalla seguente tabella 8, che oltre a mostrarci la distribuzione (seguendo gli aggregati per colonna) del reddito dei lavoratori marchigiani intervistati, ci fa capire come coloro che guadagnano di meno siano anche più rassegnati e non siano così interessati ad accrescere la propria formazione, mentre paradossalmente è proprio chi guadagna di più che vuole crescere maggiormente dal punto di vista professionale e ha anche più possibilità di farlo.

Tab. 8 Esigenza di formazione per classe di reddito

		Quanto hai guadagnato al netto nell'ultimo mese tutto compreso?							Totale
		Meno di 400 euro	Da 400 a 800 euro	Da 801 a 1000 euro	Da 1001 a 1300 euro	Da 1301 a 1500 euro	Da 1501 a 2000 euro	Da 2001 a 3000 euro	
Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità'?	Si, azienda offre buone possibilità di formazione	,0%	2,1%	3,6%	10,4%	3,5%	2,0%	1,4%	23,1%
	Si, ma devo arrangiarmi da solo	,3%	6,1%	5,8%	12,3%	1,8%	3,9%	,5%	30,7%
	Si, ma non ho sufficiente tempo	,3%	1,7%	1,7%	4,2%	,1%	1,9%	,0%	10,0%
	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	,0%	3,0%	3,8%	2,1%	,1%	,0%	,0%	9,0%
	No	,0%	5,7%	9,6%	10,0%	1,5%	,5%	,0%	27,2%
Totale		,7%	18,6%	24,5%	39,0%	7,0%	8,3%	1,9%	100,0%

L’esito finale di questa riflessione ci riporta laddove siamo partiti, vale a dire alla distribuzione della qualità percepita del lavoro rispetto alle possibilità formative di cui ogni lavoratore intervistato gode: in sintesi abbiamo visto che laddove ci sono maggiori possibilità di formazione e si avverte una maggiore esigenza di crescere da questo punto di vista, il lavoro piace e stimola di più e viceversa.

In sostanza la possibilità per i lavoratori di soddisfare o meno le proprie esigenze di formazione e di avvertire il proprio lavoro come dinamico, sembra incidere notevolmente sulla qualità del lavoro e sulla percezione della “buona occupazione”.

Ciò viene confermato dai dati derivanti dalle interviste: tra coloro a cui il proprio lavoro piace “molto” e “abbastanza” circa il 48% gode di possibilità formative in azienda, contro una percentuale del 4% circa di coloro a cui piace “poco” e dello 0% di quelli a cui il lavoro non piace per niente, a dimostrare di come il livello delle opportunità formative sia un buon predittore della qualità percepita del lavoro da parte degli occupati marchigiani.