

Il valore della formazione nel lavoro tra realtà e opportunità.

Il caso delle Marche

Gianluca Busilacchi

1. Introduzione

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; 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 potremo 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 quest'ottica indagheremo alcune caratteristiche delle condizioni socioeconomiche dei lavoratori marchigiani per comprenderne i tratti fondamentali. La scelta che intendiamo portare avan-

* Gianluca Busilacchi è direttore dell'Ires Marche e docente di Economia territoriale e urbana presso l'Università di Camerino.

I dati riportati 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.

ti 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, quindi più densa di significato e valore.

Come mostra la Tab. 1, 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 per cento del campione) è tendenzialmente soddisfatta del lavoro, mentre è tra quegli occupati cui la formazione non è richiesta per lo svolgimento della propria attività che si annida la grande maggioranza di quel 27 per cento di lavoratori insoddisfatti.

Certo non possiamo attribuire a questa breve analisi un potere esplicativo «forte», né tantomeno pensare a 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.

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

		Il tuo lavoro ti piace?				Totale
		Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	
<i>Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?</i>	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%

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

Ad esempio, nel campione analizzato, come ci si poteva ragionevolmente aspettare, sono i lavoratori nelle posizioni occupazionali migliori (intelletuali, quadri e tecnici di livello medio-alto), che utilizzano anche maggiormente la propria formazione scolastica (di alto livello), a gradire di più il proprio lavoro; d'altro canto, tra le posizioni impiegate troviamo un gradimento del lavoro medio-basso, mentre tra gli operai generici vi è scarsa soddisfazione. Un discorso a parte meritano gli operai specializzati che gradiscono in prevalenza «molto» o «abbastanza» la propria occupazione e utilizzano perlopiù 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, 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 siano circa il 40 per cento del campione intervistato contro il 60 degli uomini, esse rappresentano 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
<i>Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?</i>	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'analogia disuguaglianza sul fronte della «buona occupazione» riguarda la distribuzione per *classe di età* della pertinenza del lavoro con la formazione intrapresa. 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 per cento del campione che in qualche modo utilizza la propria formazione, ben il 30,4 si colloca nella stretta fascia di età 45-54 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), 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, 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 (Tab. 3).

I dati ottenuti dall'analisi dei questionari marchigiani stimolano 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 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, 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 per cento 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, essi costituiscono solo u-

na 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 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 per cento), che pure rappresenta un gruppo numeroso di lavoratori.

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 impiegate 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 Tab. 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 a una dispersione della professionalità (tutti sono chiamati a fare tutto) e quelle medie a 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. 3 – Utilizzo della formazione scolastica per gruppo professionale

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

Tab. 4 – Utilizzo della formazione professionale per gruppo professionale.
Distribuzione condizionata della risposta «sì, mi è molto utile»

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

Tab. 5 – Utilizzo della formazione per dimensione aziendale

		<i>Quanti addetti ha l'azienda o l'ente per cui lavori?</i>						
		Fino a 10	Da 11 a 19	Da 20 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	250 e più	Totale
	Sì, mi è molto utile	0,9%	6,3%	2,2%	1,5%	3,7%	3,5%	18,2%
<i>Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?</i>	Sì, ma solo in parte o indirettamente	7,1%	1,6%	6,7%	4,9%	7,6%	7,5%	35,5%
	No, il lavoro non lo richiede	9,6%	2,7%	5,6%	3,8%	6,6%	3%	31,4%
	No, la mia prepara- zione riguarda altri tipi di lavoro	1,9%	1,1%	0,6%	4,8%	6,0%	0,5%	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 qual è il loro atteggiamento rispetto a questo tema. Tramite l'analisi delle risposte alla domanda «senti l'esigenza di formazione?», valuteremo la distribuzione rispetto alle principali variabili socioeconomiche già utilizzate finora. Analizzando per riga la Tab. 6 va notato che, dal punto di vista generale, solamente a meno di un quarto del campione sono offerte occasioni di formazione 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 sente per nulla tale stimolo?

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

		<i>Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?</i>				
		Sì, mi è molto utile	Sì, ma solo in parte o indiret- tamente	No, il lavoro non lo richiede	No, la mia preparazio- ne riguarda altri tipi di lavoro	Totale
<i>Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua profes- sionalità?</i>	Sì, l'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%	0,9%	10,0%
	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	0,2%	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. D'altro canto, questa condizione è complementare a 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, infatti, che 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 per cento 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 per cento 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

		<i>Classi di età</i>					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
<i>Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?</i>	Sì, l'azienda offre buone possibilità di formazione	0,6%	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	0,9%	3,7%	0,7%	3,7%	0,9%	10,0%
	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	1,9%	0,8%	3,8%	2,5%	0,1%	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, infine del 16,9 per i 35-44 anni, mentre tra coloro che «si devono arrangiare» questa condizione si ribalta (14,9 per cento dei più anziani, contro il 28,9 e il 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 per cento dei casi, contro il 16,4 del settore industriale).

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; godono di questa possibilità più della metà di tutti gli occupati nelle aziende così grandi (54,4 per cento), a testimonianza del fatto che esistono soglie dimensionali al di sotto delle quali vi è meno spazio per attività, pure importanti, 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 quello 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 per cento, contro 20,7 degli specializzati); questo fenomeno si ripete anche nella differenza tra gli impiegati generici e quelli di concetto (20,7 per cento contro 8,2). In particolare, mentre questi ultimi godono nel 42 per cento dei casi di formazione in azienda, la percentuale è quasi tendente a zero tra gli impiegati generici.

Questi fenomeni si riversano poi 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 descritto nella Tab. 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

		<i>Quanto hai guadagnato al netto nell'ultimo mese tutto compreso? (in euro)</i>							
		Meno di 400	Da 400 a 800	Da 801 a 1.000	Da 1.001 a 1.300	Da 1.301 a 1.500	Da 1.501 a 2.000	Da 2.001 a 3.000	Totale
<i>Senti l'esigenza di momen- ti di for- mazione per sviluppare la tua professio- nalità?</i>	Sì, l'azienda offre buone possibilità di formazione	0,0%	2,1%	3,6%	10,4%	3,5%	2,0%	1,4%	23,1%
	Sì, ma devo arrangiarmi da solo	0,3%	6,1%	5,8%	12,3%	1,8%	3,9%	0,5%	30,7%
	Sì, ma non ho sufficiente tempo	0,3%	1,7%	1,7%	4,2%	0,1%	1,9%	0,0%	10,0%
	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	0,0%	3,0%	3,8%	2,1%	0,1%	0,0%	0,0%	9,0%
	No	0,0%	5,7%	9,6%	10,0%	1,5%	0,5%	0,0%	27,2%
Totale		0,7%	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: 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 dinami-

co, sembra incidere notevolmente sulla qualità del lavoro e sulla percezione della «buona occupazione». Ciò viene confermato dai dati derivanti dalle interviste: tra coloro cui il proprio lavoro piace «molto» e «abbastanza», circa il 48 per cento gode di possibilità formative in azienda, contro una percentuale del 4 di coloro a cui piace «poco» e dello zero per cento 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.