

# Lavoratori fragili, ma anche i datori

*Una ricerca in Friuli: in aumento lo scollamento tra individuo e impiego*

**UDINE.** Imprenditori fragili perlomeno quanto i lavoratori, incapaci di far fronte alla demotivazione dei loro dipendenti e legati a logiche aziendali ormai superate: è questo uno dei dati emersi dalla ricerca sulle fragilità socio-professionali realizzata dall'Università di Udine e ScienCenter di Bologna nell'ambito del Progetto Equal Mobilità e Conoscenza promosso dalla Regione Fvg. La ricerca, condotta su un campione di 235 lavoratori friulani con focus sui settori del legno, della logistica e del turismo, ha peraltro anche messo in luce la fragilità dei lavoratori, intesa come condizione individuale che caratterizza tutti coloro che perdono il contatto con il lavoro.

Quindi non solo disoccupati, volontari e involontari, ma anche «occupati fragili, cioè persone insoddisfatte del proprio lavoro, che riscontrano un disallineamento fra il titolo di studio e la loro professione e che non riescono ad interpretare il ruolo che ricoprono all'interno dell'azienda», hanno sottolineato i due ricercatori Francesca Visintin e Daniel Pittino, dell'ateneo



Gli autori della ricerca: da destra, Daniel Pittino e Francesca Visintin

udinese, membri del gruppo che ha condotto l'indagine. Secondo Pittino «occorre incentivare le aziende perché effettuino periodiche analisi di clima e aumentino la consapevolezza dell'importanza delle variabili di commitment e motivazione. Aspetti trascurati soprattutto nelle piccole e medie aziende, dove vigono dinamiche di tipo paternalistico che danno per scontata la collaborazione tra ca-

po e dipendenti e la motivazione di questi ultimi». Anche per quanto riguarda le proposte di formazione, «bisogna prima analizzare le richieste dei dipendenti, magari appoggiandosi a servizi esterni, per essere poi in grado di proporle di utili, che li appaghino maggiormente», ha concluso Visintin.

Assente inoltre nelle imprese friulane «una cultura di formazione permanente, che investa

il dipendente a 360° e non riguardi solo il suo lavoro: bisogna far capire alle aziende che una formazione di questo genere non rappresenta una perdita di tempo, ma un vantaggio. Servono poi corsi che facilitino l'assunzione dinamica del ruolo per far capire meglio ai dipendenti come interpretare la propria professione e valorizzarsi reinterpretando la propria figura all'interno dell'impresa».

Lo studio, uno dei primi in Italia e il primo in regione, ha messo in luce le debolezze delle imprese dei settori turismo, logistica e legno. Proprio a quest'ultima viene rimproverata una logica vecchia maniera: «Servono nuove competenze, le attività vanno riposizionate e ciò può essere fatto solo con una nuova visione di marketing e comunicazione». Per quanto riguarda il turismo, «non c'è incontro tra la domanda e l'offerta: il sistema friulano non riesce inserire nel mercato del lavoro figure di alto profilo». I ricercatori hanno riscontrato l'assenza di un sistema regionale: «Ancora non si lavora insieme, serve più coordinamento».

**Greta Sclaunich**