

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Personale provinciale alla soglia del pensionamento: Bisogni ed aspettative

Risultati dell'analisi statistica

Gennaio 2007

**Abteilung 4 - Personal
Amt 4.5 - Personalentwicklung**



**Ripartizione 4 - Personale
Ufficio 4.5 - Sviluppo Personale**



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	2/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

Sommario

Introduzione	5
1. Premessa	6
2. Scopo della ricerca	7
2.1 Quesiti della ricerca	7
2.2 Obiettivi della ricerca	7
3. Discorso sul metodo	8
3.1 Analisi preliminare dell'universo	8
3.2 4 interviste individuali	8
3.3 I 2 focus groups	9
3.4 Costruzione del questionario	10
3.5 SEZIONE 1 – Le mie percezioni	10
3.6 SEZIONE 2 – La lampada di aladino	10
3.7 SEZIONE 3 – Spazio aperto	11
3.8 SEZIONE 4 – Dati personali ad uso statistico	11
3.9 Somministrazione del questionario	11
3.10 Il caricamento dei dati nel dataset	12
3.11 Le elaborazioni statistiche specifiche	12
4. I numeri della ricerca	13
4.1 Popolazione statistica	13
4.2 Restituzione dei questionari	13
5. Le risposte del campione	14
5.1 Distribuzione delle frequenze	14
5.2 Confronto quantitativo delle risposte con l'universo e il campione	16
6. Sezione 1: le mie percezioni	21
6.1 Considerazioni generali	21
6.2 Analisi in dettaglio delle variabili indipendenti	23
6.3 Analisi specifica per status	24
6.4 Analisi specifica per sesso	26
6.5 Analisi specifica per madrelingua	28
6.6 Analisi specifica per titolo di studio	29
6.7 Analisi specifica per ripartizione	32
6.8 Analisi specifica per qualifica funzionale	32
7. Sezione 2: La lampada di aladino	40
7.1 I desideri e le aspettative dei pensionandi e dei pensionati provinciali	40
7.2 Analisi specifica per STATUS	42
7.3 Analisi specifica per sesso	45
7.4 Analisi specifica per madrelingua	48
7.5 Analisi specifica per titolo di studio	51
7.6 Analisi specifica per ripartizione	55
7.7 Analisi specifica per qualifica funzionale	55
8. Sezione 3 – Spazio aperto	56
9. Orientamenti emersi e priorità di lavoro	57
9.1 Sapere e far sapere	57
9.2 Conoscere per sapere	59
9.3 Supporto al femminile	59
9.4 Lingua e cultura	60
9.5 Sfumare l'uscita	60



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	3/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

9.6	Pensione è bello	61
9.7	Serenità e impegno	61
10.	Appendice.....	62
10.1	Composizione dei fattori.....	62
10.2	Questionario.....	62

Indice delle figure

Figura 1:	Status - distribuzione delle frequenze	14
Figura 2:	Sesso - distribuzione delle frequenze.....	14
Figura 3:	Madrelingua - distribuzione delle frequenze	15
Figura 4:	Titolo di studio - distribuzione delle frequenze	15
Figura 5:	Qualifica funzionale - distribuzione delle frequenze	16
Figura 6:	Status - distribuzione assoluta delle risposte	17
Figura 7:	Status - distribuzione percentuale delle risposte	17
Figura 8:	Sesso - distribuzione assoluta delle risposte	18
Figura 9:	Sesso - distribuzione percentuale delle risposte	18
Figura 10:	Titolo di studio - distribuzione assoluta delle risposte.....	19
Figura 11:	Titolo di studio - distribuzione percentuale delle risposte.....	19
Figura 12:	Qualifica funzionale - distribuzione assoluta delle risposte	20
Figura 13:	Qualifica funzionale - distribuzione percentuale delle risposte	20
Figura 14:	Sezione 1 – Scostamento generale dalla media dei fattori	23
Figura 15:	Sezione 1 – Status Scostamento dalla media dei fattori	24
Figura 16:	Sezione 1 – Sesso Scostamento dalla media dei fattori	26
Figura 17:	Sezione 1 – Madrelingua Scostamento dalla media dei fattori	28
Figura 18:	Sezione 1 – Titolo di studio Scostamento dalla media dei fattori.....	29
Figura 19:	Sezione 1 – Ripartizione Scostamento dalla media dei fattori.....	32
Figura 20:	Sezione 1 – Qualifica funzionale livelli bassi Scostamento dalla media dei fattori.....	32
Figura 21:	Sezione 1 – Qualifica funzionale livelli medi Scostamento dalla media dei fattori.....	34
Figura 22:	Sezione 1 – Qualifica funzionale livelli alti Scostamento dalla media dei fattori.....	36
Figura 23:	Sezione 1 –Non risponde Scostamento dalla media dei fattori.....	38
Figura 24:	Sezione 2 – Desideri più attesi in generale	41
Figura 25:	Sezione 2 – Prime scelte dei desideri in generale	42
Figura 26:	Sezione 2 – Desideri più attesi dei pensionandi.....	42
Figura 27:	Sezione 2 – Prime scelte dei desideri dei pensionandi	43
Figura 28:	Sezione 2 – Desideri più attesi dei pensionati	44
Figura 29:	Sezione 2 – Prime scelte dei desideri dei pensionati	44
Figura 30:	Sezione 2 – Desideri più attesi delle donne.....	45
Figura 31:	Sezione 2 – Prime scelte dei desideri delle donne.....	46
Figura 32:	Sezione 2 – Desideri più attesi degli uomini.....	46
Figura 33:	Sezione 2 – Prime scelte dei desideri degli uomini.....	47
Figura 34:	Sezione 2 – Desideri più attesi madrelingua italiana	48
Figura 35:	Sezione 2 – Prime scelte dei desideri madrelingua italiana	48
Figura 36:	Sezione 2 – Desideri più attesi madrelingua tedesca.....	49
Figura 37:	Sezione 2 – Prime scelte dei desideri madrelingua tedesca	50



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL	 PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	4/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE			

Figura 38: Sezione 2 – Desideri più attesi madrelingua ladina	50
Figura 39: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri madrelingua ladina	51
Figura 40: Sezione 2 – Desideri più attesi scuola dell'obbligo	52
Figura 41: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri scuola dell'obbligo	52
Figura 42: Sezione 2 – Desideri più attesi dei diplomati.....	53
Figura 43: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri dei diplomati.....	53
Figura 44: Sezione 2 – Desideri più attesi dei laureati	54
Figura 45: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri dei laureati	54

© Provincia Autonoma di Bolzano – Ripartizione Personale – Ufficio Sviluppo personale

La riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte.



INTRODUZIONE

Se l'inserimento nel mondo del lavoro rappresenta un'importante fase della vita dell'individuo, altrettanto importante e delicata è la fase del pensionamento, fase spesso ora desiderata ma anche temuta, vuoi per la novità che essa comporta, vuoi per il pericolo connesso di "lasciarsi andare" in modo più o meno passivo. Passività che già il termine "quiescenza", ora quasi sempre meno in uso per indicare il pensionamento, lascia o lasciava intuire.

Ora, i tempi sono cambiati rispetto al passato e le prospettive di una vita sana e attiva si sono allungate per tutti; a maggior ragione dev'essere dedicata un'attenzione particolare a questa importante fase della vita, non solo perché essa venga affrontata il più serenamente possibile, ma anche perché possano crearsi opportunità di sviluppo e di valorizzazione delle competenze professionali personali acquisite, con benefici a vantaggio dell'organizzazione in cui si è operato e in senso più lato della società.

Però, il pensionamento dev'essere preparato per viverlo in maniera attiva e leggera. L'amministrazione provinciale è conscia di questo fatto e vuole aiutare il proprio personale che è in procinto di andare in pensione, affinché possa chiudere il periodo lavorativo nella Provincia in maniera soddisfacente e si possa preparare per il pensionamento.

L'ufficio sviluppo personale - ripartizione personale dell'amministrazione provinciale ha svolto, in collaborazione con la Società Ad forma di Bolzano, un'indagine tra il personale provinciale in procinto di andare in pensione e in pensione da uno o due anni. I risultati dei questionari sono contenuti in questa dispensa, che evidenzia criticità, desideri, spunti di riflessione, timori ma soprattutto proposte concrete...

È una sfida da raccogliere quindi, perché prestare ascolto alle donne e agli uomini che lavorano al proprio interno, alle loro percezioni e alle loro aspettative, è il vantaggio competitivo più autentico di cui ogni organizzazione si può dotare.

L'ASSESSORE AL PERSONALE, TURISMO E MOBILITÀ

Dr. Thomas Widmann



1. PREMESSA

Il percorso della ricerca si è articolato in sei mesi circa, ed ha visto impegnate risorse interne all'amministrazione ed esterne:

Luigi Bergamo

Ceo Adforma, Responsabile del progetto

Silvia Vergani

Consultant Adforma

Manuela Pierotti

Direttrice dell'ufficio sviluppo personale

Sonia Baldo

Collaboratrice dell'ufficio sviluppo personale

Hansjörg Auer

Collaboratore dell'ufficio sviluppo personale

Si ringraziano i dipendenti provinciali pensionandi e pensionati che si sono resi disponibili per le interviste ed i focus groups, nonché tutti coloro che hanno compilato e restituito il questionario. La loro attiva collaborazione ha reso possibile questa ricerca.



2. SCOPO DELLA RICERCA

2.1 QUESITI DELLA RICERCA

- Come vivono la propria condizione, le persone che stanno per raggiungere l'età del pensionamento,
- Quali perplessità nutrono nei confronti del proprio futuro status?
- Verso quali attività sono orientate, una volta in pensione,
- Quali iniziative potrebbero rivelarsi utili per sostenere il passaggio di status?

2.2 OBIETTIVI DELLA RICERCA

- Pervenire ad una rappresentazione dettagliata del fenomeno del pensionamento vissuto dai dipendenti dell'Amministrazione provinciale, per fare emergere gli **elementi significativi**, le **aree problematiche** e quelle che possono rappresentare **risorse valorizzabili**.
- Operare un'accurata analisi dei fabbisogni, con la finalità di individuare e progettare interventi formativi e di coaching ad hoc
- Focalizzare i temi per le sessioni di *assessment*, utili per ottenere un bilancio delle competenze.
- Ipotizzare le replicabilità dello strumento di rilevazione, nella logica dell'osservatorio permanente.
- Mantenere e sviluppare la contiguità e la fiducia tra Dipendenti Provinciali e Amministrazione.



3. DISCORSO SUL METODO

In questo capitolo verrà trattato sinteticamente l'approccio metodologico che ha condotto alla definizione dei contenuti del questionario, la sua somministrazione e raccolta e all'analisi statistica dei dati.

3.1 ANALISI PRELIMINARE DELL'UNIVERSO

Sulle liste dei dipendenti pensionati e pensionandi forniteci dalla Provincia Autonoma di Bolzano, è stata realizzata una serie di tabelle e di grafici preliminari che consentono di focalizzare le consistenze delle variabili note (età, sesso, ripartizione, qualifica funzionale e anzianità di servizio), per definire la migliore strategia di approccio.

3.2 4 INTERVISTE INDIVIDUALI

Dopo aver analizzato l'universo di partenza, sono stati elaborati i temi per le 4 interviste individuali. Per questo scopo ci si è avvalsi del confronto con la letteratura esistente nel campo della metodologia e con le precedenti esperienze maturate da Adforma.

Le 4 interviste sono state svolte in maniera **semi-strutturata**: 2 in tedesco, una con un dipendente e una con un pensionato e 2 in italiano, anch'esse con un dipendente e con un pensionato.

Gli intervistati hanno potuto esprimere in base alle proprie percezioni i temi ritenuti più urgenti e più importanti da discutere.

La selezione di alcune aree tematiche fondamentali, ha poi permesso di offrire ulteriori stimoli generali all'intervistato, affinché non venissero tralasciati temi utili alla discussione.

La registrazione delle interviste (dopo il consenso dell'intervistato) ha permesso una successiva trascrizione e analisi dei dati, che hanno facilitato il confronto e l'individuazione di argomentazioni e percezioni comuni, nelle quattro persone selezionate casualmente e provenienti da ambiti differenti. Ha anche permesso di ampliare ed approfondire l'elaborata traccia di temi e domande, modificandola per le successive interviste.



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	9/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

3.3 I 2 FOCUS GROUPS

Per ampliare la conoscenza delle questioni più importanti e sentite dai dipendenti comunali sia trasversalmente all'universo, sia più specificatamente per i vari livelli, sono stati selezionati 2 *focus groups*¹ di carattere misto che comprendevano persone già pensionate ed alcune in procinto di pensionarsi.

I due focus group sono stati condotti martedì **09/05/06**:

- *il primo gruppo ha avuto luogo dalle 9.30 alle ore 11.30 circa, era composto da 13 persone, di cui 3 uomini e 10 donne;*
- *il secondo gruppo ha avuto luogo dalle 14.30 alle 16.30 circa, era composto da 5 persone di cui 2 uomini e 3 donne.*

I dipendenti provinciali che hanno preso parte ai *focus groups* sono stati contattati direttamente dai referenti dell'Ufficio Sviluppo Personale della Provincia.

Per offrire alcuni stimoli alla discussione ed effettuare con lo stesso un pre-test del questionario, è stata elaborata una prima versione dello stesso che è servita come base della discussione.

Si è proceduto quindi a somministrare il questionario di prova per verificare:

- *i tempi di compilazione (prevista sui 15/20 minuti);*
- *comprensibilità della struttura*
- *la completezza degli item²;*
- *fruibilità del layout.*

La finalità di questi gruppi di discussione è stata dunque quella di far emergere, attraverso un'analisi delle prime impressioni riferite allo strumento di rilevazione della ricerca, ulteriori elementi di analisi sfuggiti durante le interviste semistrutturate. Al termine della somministrazione è stato segnato su ogni questionario il tempo di compilazione.

¹ Gruppo di lavoro in cui si focalizzano qualitativamente le percezioni e la rilevanza di una serie di aree tematiche.

² Punto o voce con cui si compone una sezione del questionario; di norma è rappresentato da una domanda o da una affermazione

**BISOGNI ED ASPETTATIVE**

Per i FG si è proceduto metodologicamente con l'annotazione sistematica delle osservazioni dei partecipanti da parte dell'assistente durante il *debriefing* del moderatore del gruppo di discussione. Attraverso questa metodica è stato possibile aggiungere e/o modificare alcuni item. Al termine della somministrazione di prova si è proceduto, sul gruppo di verifica, alla focalizzazione delle aree critiche e dalla loro revisione è emersa la versione definitiva del questionario.

3.4 COSTRUZIONE DEL QUESTIONARIO

L'analisi delle trascrizioni delle prime 4 interviste individuali e dei FG ha consentito in primo luogo di definire le sezioni, e gli *item* da inserire nel questionario. Operando quindi un riscontro con la letteratura di metodologia della ricerca sociale e le specifiche esperienze maturate da Adforma, sono state elaborati i contenuti finali del questionario, che ha assunto la sua veste definitiva così strutturata:

3.5 SEZIONE 1 – LE MIE PERCEZIONI

(50 *item*; 1-50) ha misurato le opinioni su una serie di temi specifici legati al pensionamento; tali temi, emersi dalle interviste semistrutturate si erano già polarizzati (l'analisi fattoriale successiva ha confermato tale tendenza) su quattro grandi aree:

- *Soddisfazione e ansie*
- *L'economia e le finanze*
- *Le attività da svolgere*
- *Le informazioni da avere*

La scelta delle risposte era collocate di una scala Lickert a 4 valori (1, 2, 3, 4), che ha permesso di misurare la condivisione sul differenziale FALSO-VERO di una serie di affermazioni. La formulazione delle affermazioni, poste sia nel verso della soddisfazione, sia dell'insoddisfazione, garantiva in modo adeguato:

- *gli item di controllo sulle affermazioni;*
- *la dinamicità della formulazione.*

3.6 SEZIONE 2 – LA LAMPAGA DI ALADINO

(16 *item*; 51-66) nel corso delle interviste sono emerse numerose indicazioni espresse in termini di bisogni/desideri e la seconda sezione ha



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	11/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

sondato in maniera esplicita le priorità in termini di aspettative da parte del campione.

Per operare la rilevazione è stato chiesto al campione di scegliere 3 desideri e di assegnare ad essi un valore (da uno a tre) in ordine di importanza.

3.7 SEZIONE 3 – SPAZIO APERTO

Ha dato la possibilità agli intervistati di inserire commenti, riflessioni, osservazioni oltre a quelle già previste nel tracciato del questionario, da comunicare all'Amministrazione in materia di pensionamento.

3.8 SEZIONE 4 – DATI PERSONALI AD USO STATISTICO

(item 67-72) Con riferimento all'esperienza Adforma e alla letteratura i ricercatori hanno optato per una versione *light*, evitando di sovraccaricare la sezione e richiedendo al campione di indicare solamente 6 variabili indipendenti.

- **Status** (*in servizio/pensionato*)
- **Sesso** (*M/F*)
- **Madrelingua** (*Italiano/Tedesco/Ladino*)
- **Titolo di studio** (*Scuola dell'obbligo/Diploma superiore/Laurea*)
- **Ripartizione** (*1-41*)
- **Qualifica funzionale**(*1-9*)

3.9 SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

Dopo aver proceduto alla stampa su carta, della versione definitiva del questionario si è proceduto alla somministrazione. È stato effettuato un campionamento (ratio 1/4) dell'intero universo (774 persone).

Complessivamente sono stati distribuiti:

- **200** questionari cartacei

I questionari cartacei spediti in un *package* postale a cura dell'Amministrazione comprendente:

- *il questionario*



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	12/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

- *la busta di ritorno preaffrancata, e preindirizzata direttamente ad Adforma (a tutela della massima percezione di riservatezza possibile)*

contenevano in un unico documento sia la versione italiana, sia quella in tedesco, lasciando la scelta ai destinatari di optare per una delle due modalità di compilazione; l'obiettivo era di garantire la massima facilità di compilazione e nella restituzione del questionario.

Il periodo di giacenza ipotizzato e suggerito al campione è stato di 2 settimane (fino al **14** giugno), ed è stato rilevato un flusso di restituzione sostanzialmente costante, (mediamente una 6/7 questionari al giorno specialmente nella seconda settimana), anche se in realtà a causa di qualche problema postale e in concomitanza con il periodo estivo, si è verificata un certo protrarsi dei rientri, che ha reso necessario uno slittamento della tempificazione.

3.10 IL CARICAMENTO DEI DATI NEL DATASET

Una volta rientrati i questionari, si è provveduto al caricamento manuale dei dati nel dataset, il foglio elettronico di elaborazione statistica.

3.11 LE ELABORAZIONI STATISTICHE SPECIFICHE

La metodologia di elaborazione statistica ha principalmente riguardato la prima sezione su cui, per verificare l'esistenza di sottoscale all'interno dei 50 *items* che compongono la prima parte del questionario, si è utilizzata l'Analisi Fattoriale. Questo tipo di statistica permette, infatti, attraverso l'analisi delle correlazioni tra gli *items*, di identificarne dei raggruppamenti omogenei per variazione.

In seguito ad una serie di analisi, si sono ritenuti soddisfacenti i seguenti risultati che descrivono anch'essi una struttura a 4 fattori i quali, però, si differenziano dalle aree precedentemente ipotizzate per gli *items* che li compongono e, almeno in parte, per il contenuto che vanno ad analizzare.

Negli allegati sono riportati gli *items* che compongono i quattro fattori con i relativi indici di saturazione.

Sulle due sezioni principali (1 e 2) è stata operata un'analisi bivariata, incrociando i dati con le singole variabili indipendenti; la distribuzione delle frequenze della variabile Ripartizione è eccessivamente frammentata e quindi produce numeri non significativi ai fini statistici.



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	13/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

4. I NUMERI DELLA RICERCA

La ricerca come anticipato ha utilizzato lo strumento di rilevazione del questionario, somministrato su supporto cartaceo (**200** tra personale in servizio e pensionato)

4.1 POPOLAZIONE STATISTICA

L'universo di riferimento su cui la ricerca si è concentrata, è stato un **campionamento** dell'intera popolazione individuata.

Dall'analisi delle liste dei dipendenti, risultavano appartenenti all'universo da indagare **774 persone** così distribuite:

- **557 persone** prossime alla pensione (compresi tra l'anno di nascita **1937-1950**, ovvero tra i **69** e i **56** anni di età e quindi potenziali fruitori delle prossime possibilità di pensionamento);
- **217 persone** pensionate (dal **1° aprile 2004**, ovvero nei 2 anni precedenti alla nostra ricerca).

Sulla totalità della popolazione di riferimento è stato effettuato un campionamento con un rapporto 1/4, (circa **200 persone**).

4.2 RESTITUZIONE DEI QUESTIONARI

La restituzione dei questionari ha segnato un buon successo, attestandosi su una percentuale di ritorni pari al **45%** (90/200).

Rappresentativo inoltre anche l'impegno dimostrato nella compilazione, testimoniato dall'elevato numero di questionari validi, pari al **98,8%**.



5. LE RISPOSTE DEL CAMPIONE

5.1 DISTRIBUZIONE DELLE FREQUENZE

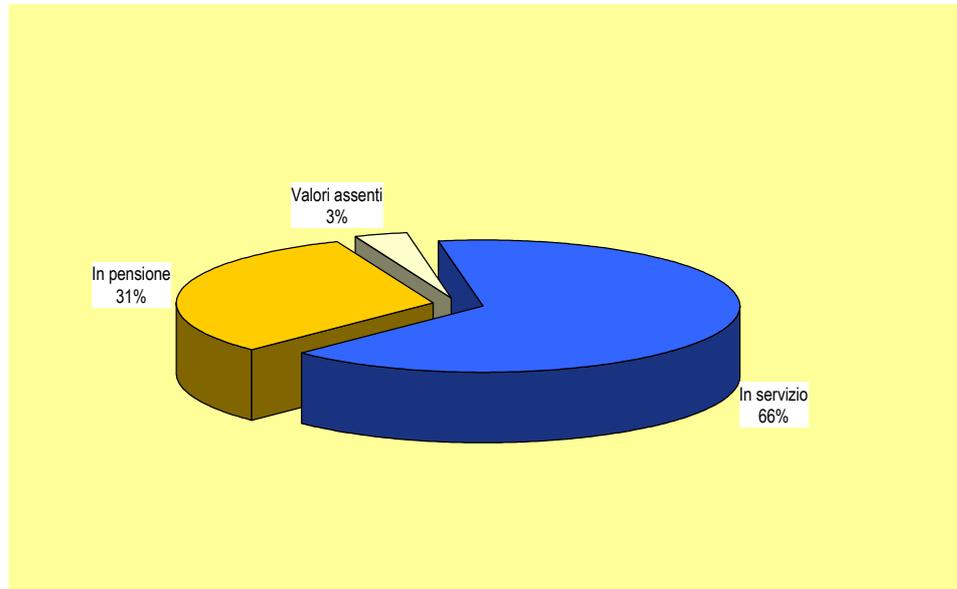


Figura 1: Status - distribuzione delle frequenze

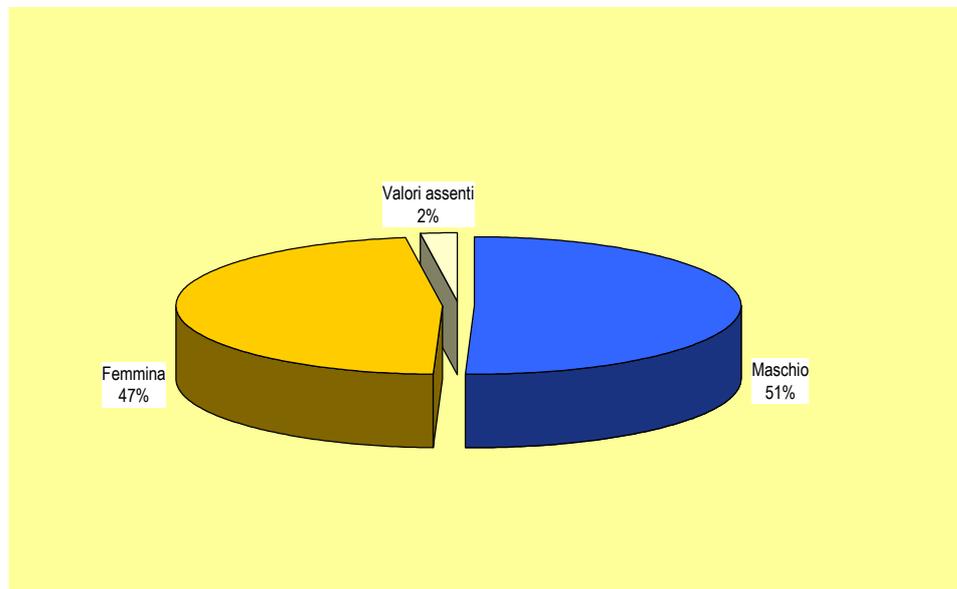


Figura 2: Sesso - distribuzione delle frequenze



BISOGNI ED ASPETTATIVE

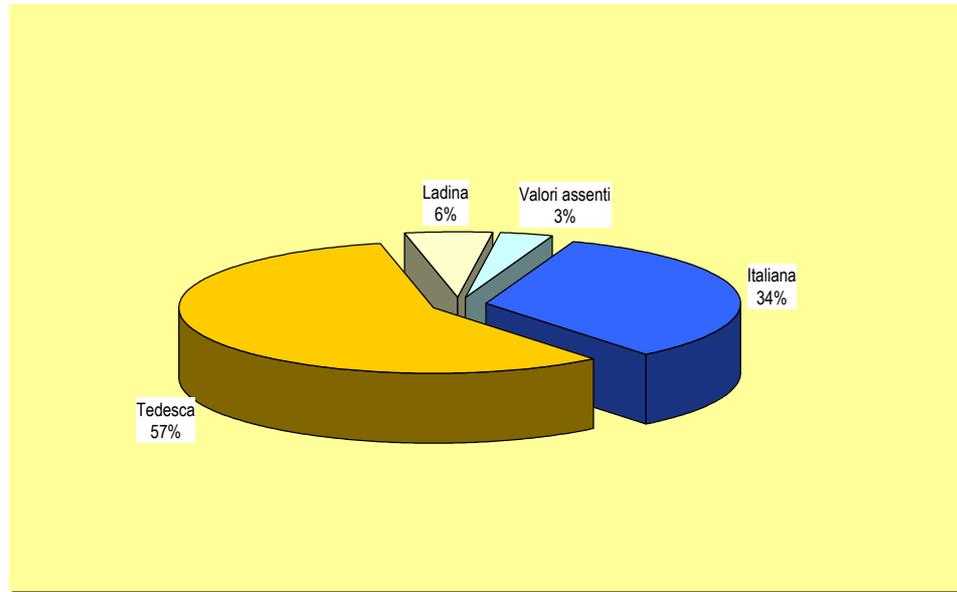


Figura 3: Madrelingua - distribuzione delle frequenze

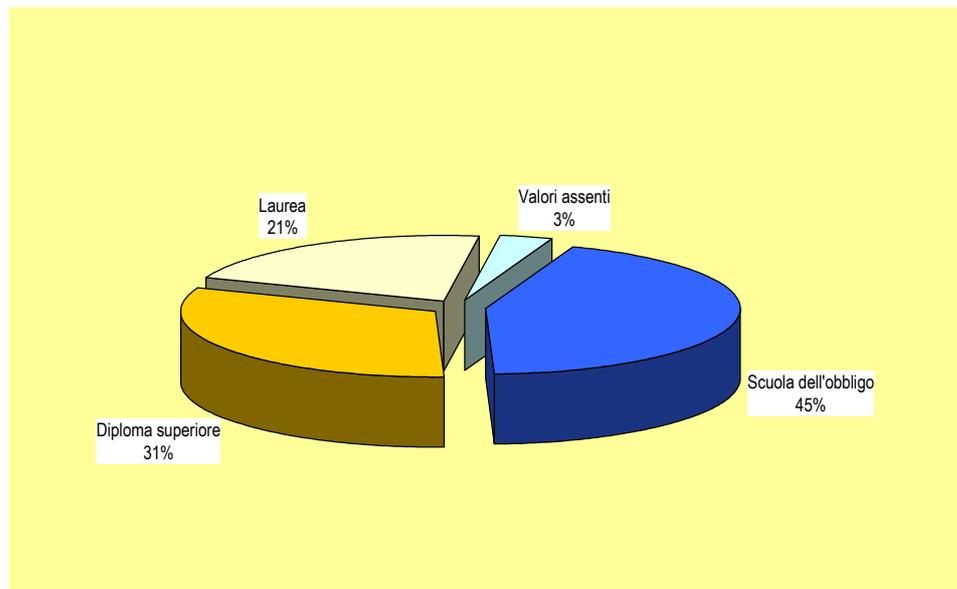


Figura 4: Titolo di studio - distribuzione delle frequenze



BISOGNI ED ASPETTATIVE

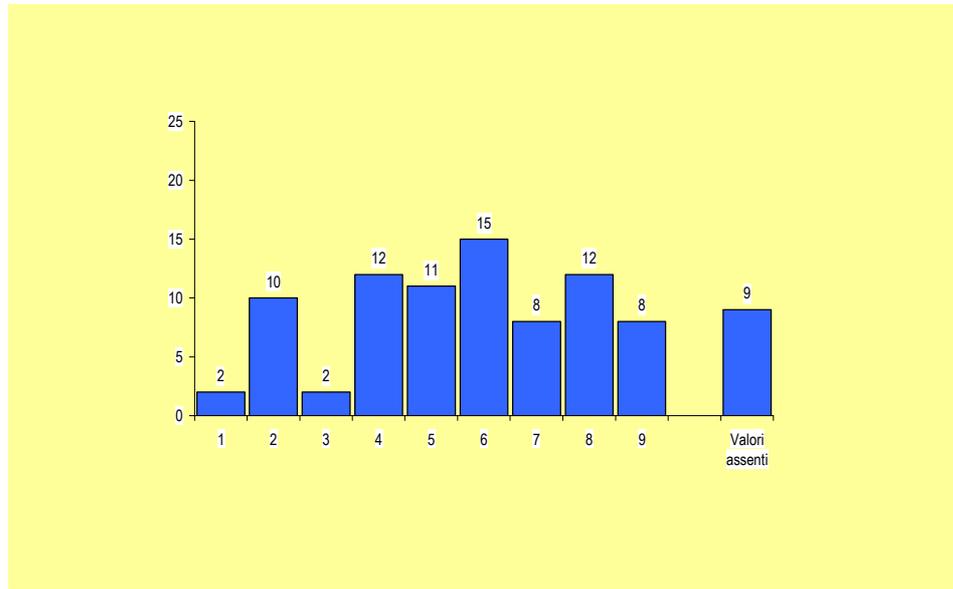


Figura 5: Qualifica funzionale - distribuzione delle frequenze

Nota: la distribuzione delle frequenze della variabile **Ripartizione** è eccessivamente frammentata e quindi produce numeri non significativi ai fini statistici.

5.2 CONFRONTO QUANTITATIVO DELLE RISPOSTE CON L'UNIVERSO E IL CAMPIONE

Delle 6 variabili indipendenti considerate, le seguenti quattro:

- Status
- Sesso
- Titolo di studio
- Qualifica funzionale

offrivano la possibilità di operare una comparazione con i dati assoluti; è stato quindi possibile capire come i differenti sottogruppi rappresentati dai dati personali (*segmenti*) si fossero comportati nella compilazione e nella restituzione del questionario e operare alcune prime descrizioni.

L'analisi del dato restituisce i differenti livelli di sensibilità e propensione alla compilazione e alla restituzione del questionario.



BISOGNI ED ASPETTATIVE

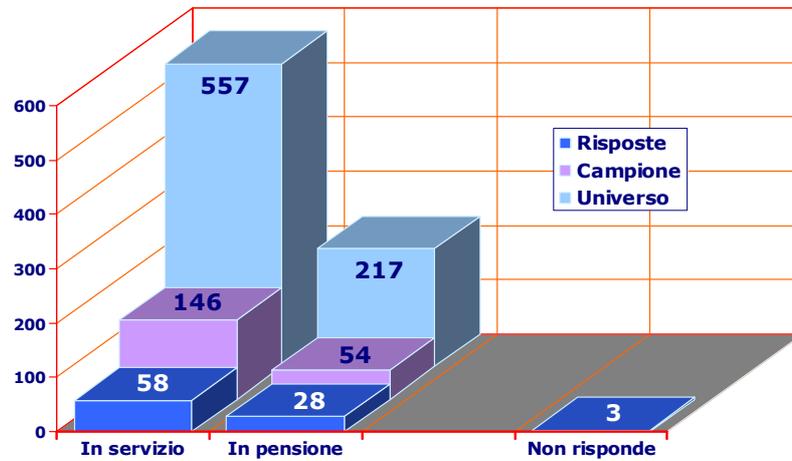


Figura 6: Status - distribuzione assoluta delle risposte

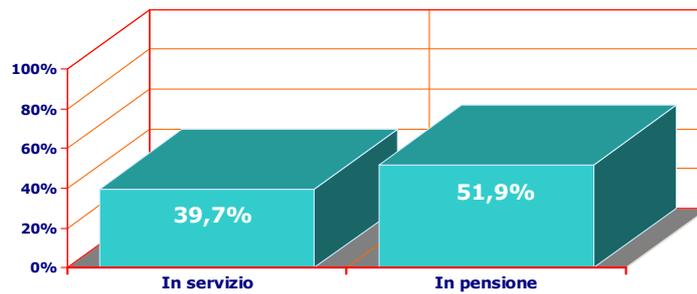


Figura 7: Status - distribuzione percentuale delle risposte

In sintesi:

Si rileva una maggior propensione alla compilazione e alla restituzione del questionario per le persone in pensione.



BISOGNI ED ASPETTATIVE

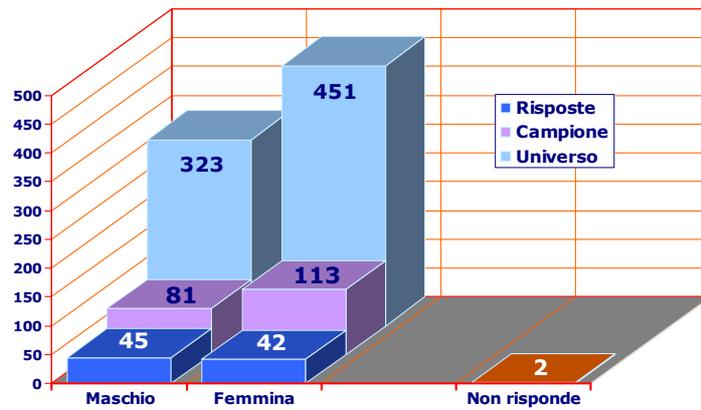


Figura 8: Sesso - distribuzione assoluta delle risposte

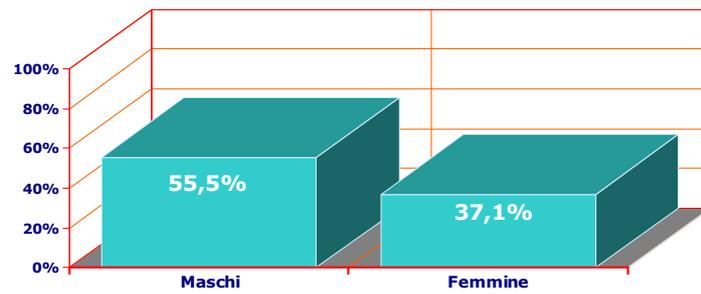


Figura 9: Sesso - distribuzione percentuale delle risposte

In sintesi:

Si rileva una maggior propensione alla compilazione e alla restituzione del questionario per gli uomini rispetto alle donne.



BISOGNI ED ASPETTATIVE

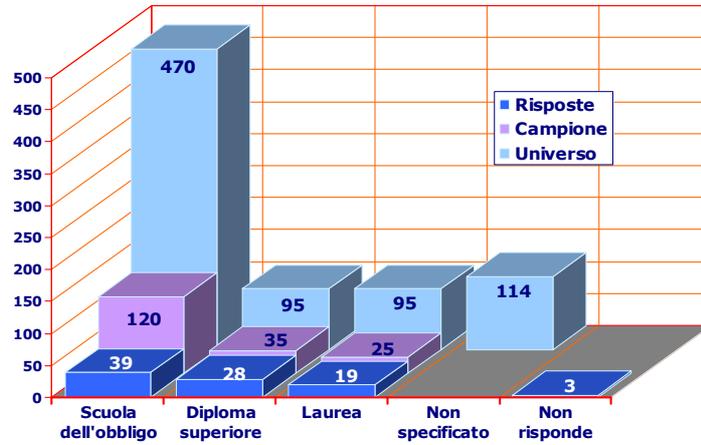


Figura 10: Titolo di studio - distribuzione assoluta delle risposte

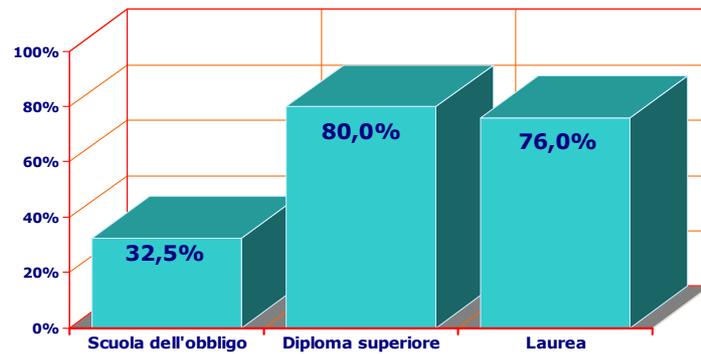


Figura 11: Titolo di studio - distribuzione percentuale delle risposte

In sintesi:

Fortemente sbilanciato il dato per i livelli scolari meno elevati: in assoluto molto forte è la risposta dei diplomati e leggermente in subordine dei laureati.



BISOGNI ED ASPETTATIVE

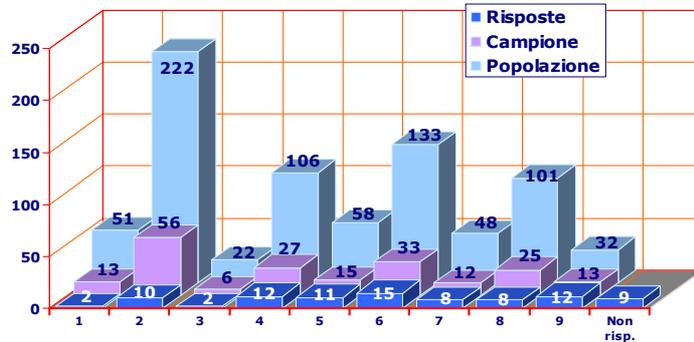


Figura 12: Qualifica funzionale - distribuzione assoluta delle risposte

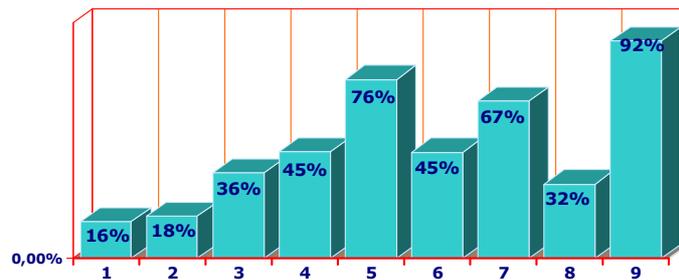


Figura 13: Qualifica funzionale - distribuzione percentuale delle risposte

In sintesi:

Alcuni dati tendono ad essere, per l'esiguità dei casi, poco significativi: si può comunque rilevare l'esistenza di alcune differenze, talvolta marcate nella quantità di ritorni.

In generale la linea di tendenza rivela una maggiore propensione alla risposta al crescere della qualifica funzionale, in coerenza con il dato del titolo di studio (le due variabili sono fortemente correlate).



6. SEZIONE 1: LE MIE PERCEZIONI

6.1 CONSIDERAZIONI GENERALI

In questa prima sezione del questionario, composto da un numero elevato di item, le 50 domande somministrate avevano l'obiettivo di raccogliere i diversi punti di vista, le opinioni di pensionandi/e e pensionati/e riguardo una serie di temi di carattere generale relativi al pensionamento, non divisi in maniera esplicita in sezioni dedicate ad argomenti diversi.

Il raggruppamento per aree tematiche, in questo caso, è stato compiuto dai ricercatori a posteriori, attraverso la tecnica dell'analisi fattoriale, che prevede di individuare correlazioni statisticamente rilevanti tra i diversi *items*, con l'obiettivo di individuare degli aggregati omogenei di risposte: i fattori, appunto.

Dalla sezione 1 della ricerca Senior Monitor, i fattori statisticamente rilevati sono i seguenti:

1. **Fattore 1 – Piacere e soddisfazione** – Coloro che esprimono punteggi alti su questa scala, pensano di non temere di andare in pensione, di non sentirsi maggiormente vecchi, né temere la solitudine; pensano inoltre di non avere nostalgia del lavoro, né di avere meno occasioni per sentirsi utili. Non temono i disagi derivanti dall'età e infine pensano che andare in pensione sia proprio bello.
2. **Fattore 2 - Serenità e benessere** - Coloro che esprimono punteggi alti su questa scala, pensano che ad andare pensione come dipendente provinciale, non ci siano dei veri problemi economici, anche perché le esigenze personali si riqualificano con il nuovo status e la quantità di denaro a disposizione è sufficientemente adeguata. L'idea di guadagnare di meno non crea ansia, anche se ritengono utile imparare a gestire bene il proprio denaro.
3. **Fattore 3 - Attività e impegno** - Coloro che esprimono punteggi alti su questa scala, pensano che sia gratificante e soddisfacente mettere a disposizione le competenze professionali acquisite, magari trasferendole alle nuove leve di colleghi. Pensano come possibile e gratificante essere impegnati in una nuova attività non impigrendosi ma mantenendosi coinvolti e vitali anche dal punto di vista intellettuale.



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	22/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

4. **Fattore 4 - Informazione e sostegno** - Coloro che esprimono punteggi alti su questa scala, pensano che la Provincia Autonoma di Bolzano sostenga adeguatamente chi sta per pensionarsi; pensano inoltre che le informazioni disponibili siano adeguate e che sia facile avere referenti capaci e accessibili che diano risposte esaurienti ed autorevoli.

I punteggi relativi alla soddisfazione riguardo ai singoli fattori si dispongono su una scala i cui indici vanno da 1 (soddisfazione minima) a 4 (soddisfazione massima).

Da un punto di vista metodologico, risulta significativo rilevare lo scostamento dalla media, calcolato per la scala Lickert a 4 valori (1, 2, 3, 4 pari a 2,5) contrapponendo:

- l'orientamento alla **soddisfazione** qualora il valore relativo al fattore tenda a scostare verso l'alto;
- l'orientamento all'**insoddisfazione** qualora il valore relativo al fattore tenda a scostare verso il basso;

Il dato generale che emerge dalla globalità dunque, come si evince dalla **Figura 14**, rileva una tendenza alla soddisfazione per quanto attiene i primi tre fattori:

- **fattore 1 – Piacere e soddisfazione** (Valore: **2,74**);
- **fattore 2 - Serenità e benessere** (Valore: **2,90**);
- **fattore 3 - Attività e impegno** (Valore: **3,22**);

ed una tendenza all'insoddisfazione sul:

- **fattore 4 – Informazione e sostegno** (Valore: **2,12**)

In sintesi:

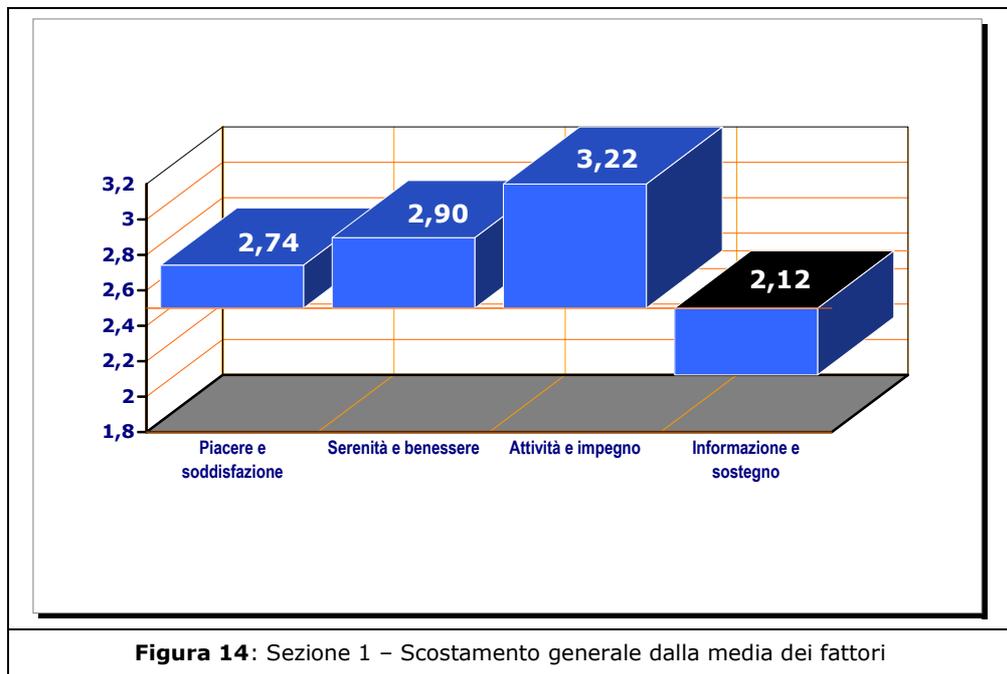
Per le persone che ragionano in un'ottica di pensionamento, emerge un quadro generale caratterizzato dal seguente scenario:

- Sono fortemente orientate a rilasciare e condividere le competenze maturate nell'ambito professionale e ritengono di dover/poter rappresentare una buon'opportunità di capitalizzazione di esse, specialmente verso le nuove leve.
- Ritengono altresì che essere in pensione rappresenti un'interessante opzione per farsi coinvolgere in attività finora mai esplorate mantenendo dinamico e proattivo il proprio impegno intellettuale e fisico.
- La percezione generale è di non avere problemi d'ordine economico e finanziario, anche in relazione ad una mutata condizione di vita che richiede una riqualificazione degli stili e delle esigenze; non trascurano le opportunità di acquisire o di avvalersi di strumenti evoluti di gestione patrimoniale.



BISOGNI ED ASPETTATIVE

- Ancora orientata al positivo seppur meno intensamente, è la soddisfazione tout-court nei confronti del pensionamento, soprattutto in relazione alle componenti classiche legate al tema (invecchiamento, sensazione di inutilità, solitudine); è testimoniata un buon livello di accettazione della mutata condizione, che viene comunque vissuta come sostanzialmente positiva.
- Il sostegno dato dall'Amministrazione viene invece percepito come non completamente adeguato, sia per quanto riguarda qualità e quantità delle informazioni necessarie, sia per ciò che attiene alla chiarezza delle procedure legate al passaggio di status e alla presenza di referenti in grado di fornire risposte autorevoli.
-



6.2 ANALISI IN DETTAGLIO DELLE VARIABILI INDIPENDENTI

Procedendo con l'analisi dei risultati, in una logica bivariata e possibile confrontare la collocazione dei singoli fattori rispetto alla media per ognuna delle variabili indipendenti significative; in tal modo è possibile l'individuazione di punti di forza e aree di miglioramento, emergenze presenti nel modello organizzativo, riferiti alla percezione di segmenti specifici di persone, e quindi ad immaginare mutamenti, integrazioni, sviluppi progettati e definiti *ad hoc*.



6.3 ANALISI SPECIFICA PER STATUS

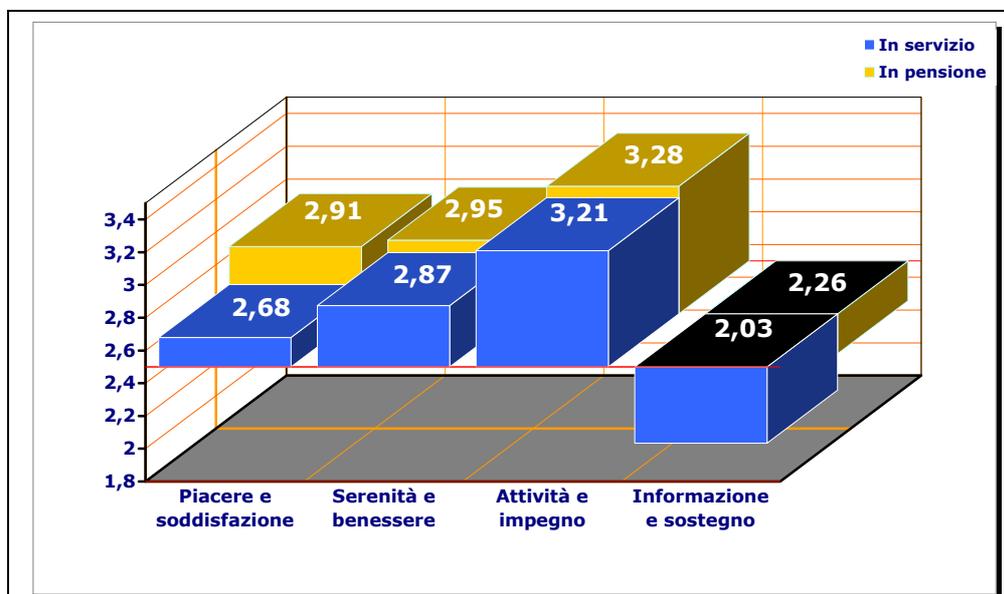


Figura 15: Sezione 1 – Status Scostamento dalla media dei fattori

Piacere e soddisfazione

Le **persone in pensione (2,91)** si sentono serene ed appagate. Il nuovo stato non crea ansia e malinconia e sono più contente di quanto non possano pensare i loro colleghi pensionandi (**2,68**), che invece dimostrano maggiori preoccupazioni verso il futuro stato.

Coloro che sono in procinto, o comunque cominciano a pensare alla pensione, registrano valori più bassi nei fattori **piacere e soddisfazione** e **serenità e benessere**, dimostrando in questo una certa preoccupazione verso il futuro stato di pensionato/a.

Serenità e benessere

Anche le ansie derivanti da una minore disponibilità di denaro sono meno sentite da parte dei pensionati (**2,95**) rispetto ai loro ex colleghi. (**2,87**),

Attività e impegno

Nuovamente una certa tendenza a percepire minore soddisfazione da parte delle persone ancora in servizio (**3,21**) le quali pensano che **si lasceranno meno coinvolgere** in attività e in impegni di quanto già



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	25/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

possono testimoniare i loro colleghi già usciti dall'Amministrazione
(3,28)

Informazione e sostegno

Il fattore registra un valore maggiormente negativo in chi ancora è in servizio **(2,03)**. Questo dato può indicare una maggiore preoccupazione per un delicato passaggio che si è ha la prospettiva di compiere in breve-medio termine, ma anche la maggiore complessità che creano le nuove leggi e le nuove panoramiche relative al pensionamento.

In altre parole, i pensionati **(2,26)**, probabilmente perché lontano nel tempo, o forse perché ormai adattati alla nuova condizione, hanno una percezione meno critica del supporto ottenuto rispetto ai futuri pensionati.

In sintesi:

*Sulla variabile emerge una generalizzata **minore soddisfazione da parte dei pensionandi**, i quali manifestano perplessità che a conti fatti, una volta acquisito il nuovo status, appaiono meno rilevanti del previsto. Le possibili cause sono potenzialmente ascrivibili:*

da parte dei pensionandi:

- *ad una generalizzata inquietudine verso una futura condizione ignota;*

da parte dei pensionati

- *ad una effettiva maggiore soddisfazione riscontrata;*
- *ad una sfumata percezione del disagio comunque generata.*

La variabile è ancora rilevante sul fattore impegno: è plausibile che:

per i pensionandi:

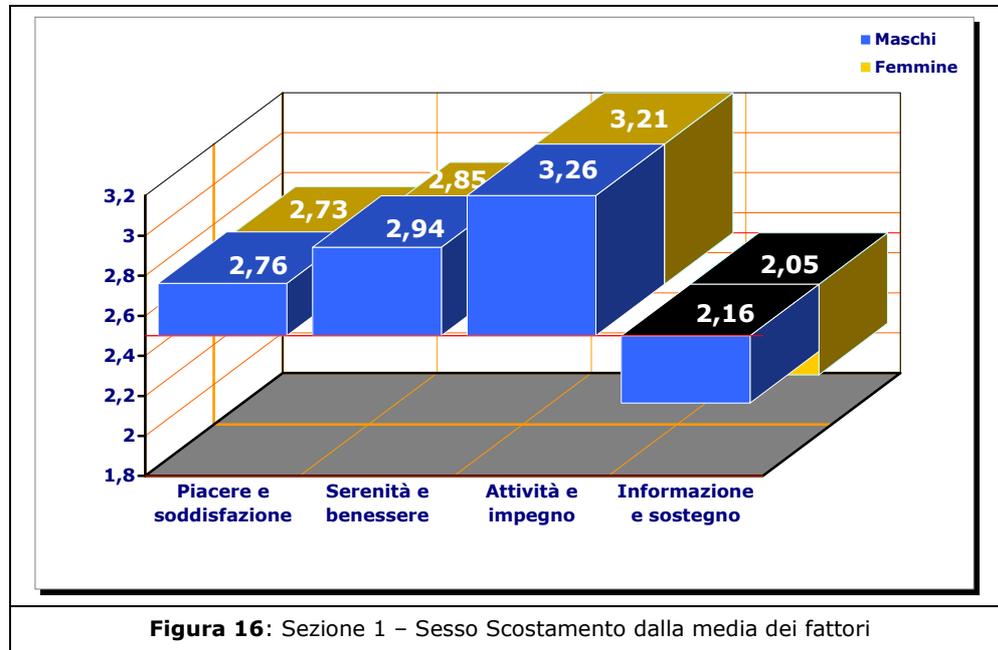
- *l'impegno si esplica con il desiderio di poter **mettere a disposizione le competenze professionali acquisite**, magari trasferendole alle nuove leve di colleghi;*

per i pensionati:

- *l'impegno si esprime con la volontà di mantenersi impegnati oltre che per eventuali incarichi nell'Amministrazione, anche in nuove attività sociali o d'evasione, **rimanendo coinvolti e vitali** anche punto di vista fisico e intellettuale.*



6.4 ANALISI SPECIFICA PER SESSO

**Piacere e soddisfazione**

La variabile sesso è sostanzialmente irrilevante sul fattore, ovvero la differenza di genere non influenza sostanzialmente la percezione.

Serenità e benessere

Le donne (**2,85**) manifestano invece alcune percezioni meno positive rispetto ai loro colleghi uomini (**2,94**) sul fattore in cui, pur nella dimensione sostanzialmente positiva del dato, viene colta una possibile area di preoccupazione per quanto riguarda la **sicurezza economica** e il minor reddito di cui disporre.

Attività e impegno

Anche su questo fattore donne e uomini sentono in eguale misura il desiderio di poter rimettere in gioco competenze e capacità acquisite durante la propria vita professionale.

Informazione e sostegno

Le donne (**2,05**) esprimono minore soddisfazione rispetto agli uomini (**2,16**) sul fattore che, ricordiamo, comprende in sé i risultati di *items* che riguardano l'adeguatezza delle informazioni disponibili e del sostegno che la Provincia Autonoma offre a chi sta per pensionarsi, oltre che la



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	27/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

possibilità di avere referenti capaci che diano risposte esaurienti ed autorevoli; ciò può condurre plausibilmente a due cause:

- una generalizzata sensibilizzazione delle donne al tema delle reperibilità delle informazioni e del sostegno che stimola ad avere maggiori aspettative;
- un'oggettiva mancanza di referenti e/o di strumenti operativi e informativi costruiti *ad hoc* e che diano risposte sui temi topici femminili (dei calcoli relativi ad aspettative e permessi alle situazioni legate in particolare alla famiglia e alla flessibilità).

Pur nell'esiguità del dato si osserva una leggera **maggiore soddisfazione da parte degli uomini rispetto alle donne** verso la condizione di pensionato/a.

In sintesi:

Donne e uomini hanno percezioni in linea di massima analoghe; una leggera inquietudine viene espressa dalle donne nei confronti della tranquillità economica rilevabile nel nuovo status.

Ciò può derivare dall'oggettiva minore disponibilità di denaro, ma più plausibilmente da una percezione più psicologica di minore spendibilità delle proprie competenze in caso di ricollocazione in un contesto operativo che possa, in caso di necessità garantire un'integrazione di reddito.

Gli strumenti messi a disposizione risultano alle donne meno adeguati a dare risposte esaurienti o a garantire un effettivo sostegno al passaggio di status.



6.5 ANALISI SPECIFICA PER MADRELINGUA

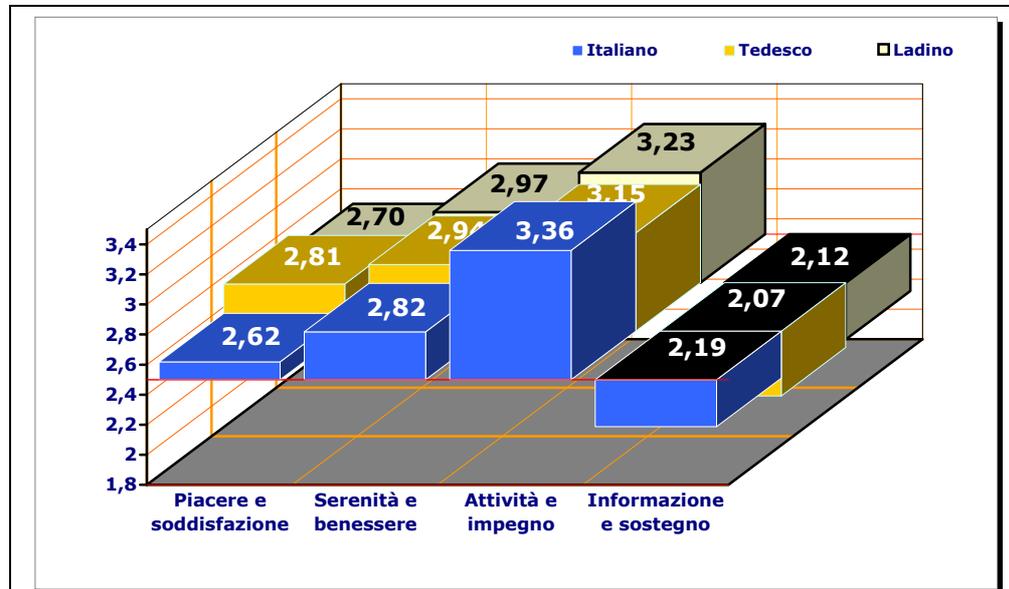


Figura 17: Sezione 1 – Madrelingua Scostamento dalla media dei fattori

Piacere e soddisfazione

La **variabile** madrelingua registra sul fattore un indice **sensibilmente superiore per chi è di madrelingua tedesca (2,81)**, e il gap maggiore si rileva soprattutto al **gruppo linguistico italiano (2,62)**, dimostrando di avere meno timori di sentirsi vecchi, della solitudine e della possibilità di sentirsi utili o avere nostalgia del proprio lavoro.

Serenità e benessere

Le persone di madrelingua tedesca **(2,94)** hanno valori più alti negli *item* che riguardano la maggiore serenità di andare in pensione dal punto di vista economico.

Attività e impegno

Le persone di madrelingua italiana **(3,36)** testimoniano una spiccata disponibilità, a farsi coinvolgere in attività e impegni di varia natura, a differenza dei loro colleghi tedeschi **(3,15)** che invece vedono più il pensionamento con il "meritato riposo dopo una vita di lavoro".



Informazione e sostegno

Il fattore registra un valore maggiormente negativo per le persone di madrelingua tedesca le quali hanno rilevato un'insoddisfazione maggiore rispetto ai servizi erogati e alle risorse rese disponibili.

Nota: L'esiguità delle persone di madrelingua ladina non consente di elaborare interpretazioni e dati rappresentativi rispetto all'universo; nel campione è possibile rilevare per questo gruppo una generale buona soddisfazione e propensione al passaggio verso il pensionamento.

In sintesi:

Le persone di madrelingua italiana esprimono maggiori perplessità sulla soddisfazione di andare in pensione e sulla tranquillità economica insita nel nuovo status, esattamente laddove si rileva un parallelo aumento di tali indicatori sulle persone di madrelingua tedesca.

Le persone di madrelingua tedesca lamentano inoltre una maggiore difficoltà nel sentirsi sostenute e informate.

Sul fattore dell'impegno reso disponibile, si rileva una forte propensione a farsi coinvolgere in iniziative e attività da parte delle persone di madrelingua italiana.

6.6 ANALISI SPECIFICA PER TITOLO DI STUDIO

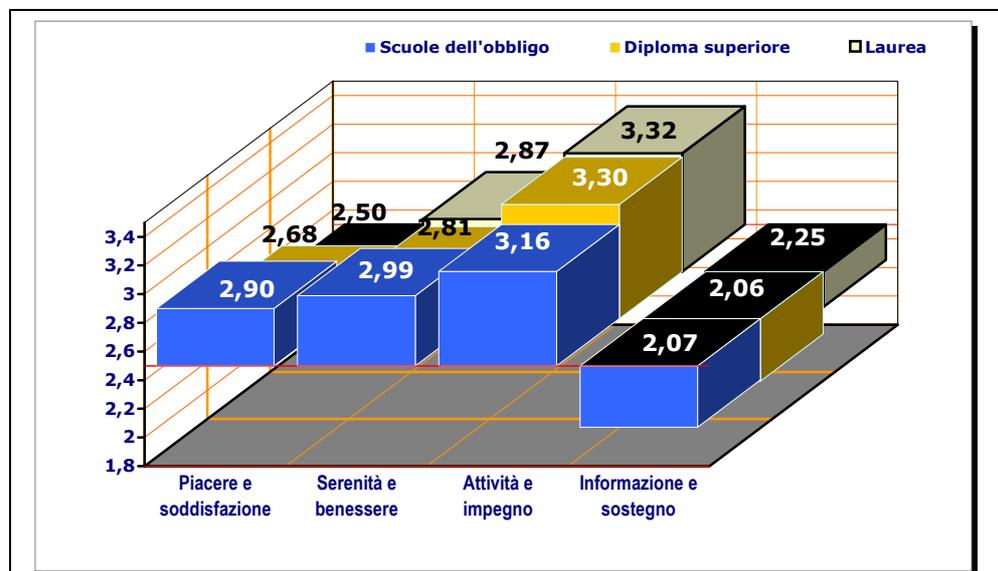


Figura 18: Sezione 1 – Titolo di studio Scostamento dalla media dei fattori

Piacere e soddisfazione

Sul fattore si rileva una relazione inversa con il titolo di studio esprimendo il massimo valore per le persone in possesso di una scolarità più bassa (**2,90**). Il dato per i laureati è addirittura allineato (2,50) sul



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	30/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

valore medio assoluto, esprimendo uno dei massimi scostamenti1 assoluto rispetto al valore di un fattore generale (2,74).

Questi dati indicano quindi un crescere del livello di preoccupazione rispetto al passaggio verso il pensionamento, proporzionale al crescere del **livello di istruzione**. La causa è con buona probabilità da ricercare, nel maggiore investimento verso la professione e la conseguentemente l'identificazione verso il proprio ruolo lavorativo, che rende particolarmente doloroso l'abbandonarlo.

In sintesi chi **ha un grado di istruzione minore** e conseguentemente riscopre o ha ricoperto ruoli di minore responsabilità, risulta più sereno e contento di pensionarsi.

Serenità e benessere

Più bassa di tutte è la soddisfazione dei possessori di diploma superiore **(2,81)**, che lasciano **trasparire la percezione di uno scenario meno roseo dal punto di vista della serenità economica**. In assoluto la maggiore soddisfazione è rilevata dal livello di scolarizzazione più basso **(2,99)** e alquanto soddisfatti sono anche i laureati **(2,87)**.

Attività e impegno

La **tendenza è crescente con l'aumentare del livello di scolarizzazione**, rilevando che, chi è, o è stato chiamato ad occupare livelli di responsabilità, mantiene il desiderio di poter continuare a vedere valorizzate le competenze e capacità acquisite durante il proprio percorso formativo e professionale. I diplomati **(3,30)** mostrano un indicatore superiore alla tendenza generale sul fattore, e rispetto alla controtendenza del fattore precedente sono plausibili due possibili interpretazioni:

- Come causa: *siccome voglio fare molta attività ricreativa e culturale una volta in pensione, temo che il mio denaro non sia sufficiente.*
- Come effetto: *siccome il denaro non sarà sufficiente per garantirmi il mio tenore di vita, mi impegnerò in qualche attività che mi consenta di arrotondare la pensione.*

Informazione e sostegno

Per quanto riguarda il fattore 4 **informazione e sostegno** sono i **laureati** a registrare un indice meno negativo di insoddisfazione **(2,25)**. Forse perché in possesso di maggiori mezzi e contatti per procurarsi le informazioni che servono, le persone con un **grado di istruzione più elevato** si sentono più soddisfatte.



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL	 PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	
BISOGNI ED ASPETTATIVE			31/69

In sintesi:

Per quanto riguarda i comportamenti delle persone con differenti titoli di studio, si rileva una maggiore soddisfazione ad andare e ad essere in pensione, da parte di chi ha un titolo di studio più basso e che ha quindi ricoperto nell'Organizzazione una posizione meno rappresentativa (Forte e la correlazione con la variabile qualifica funzionale).

I possessori di diploma superiore manifestano le ansie maggiori su tema della serenità economica, e probabilmente per questo manifestano una forte intenzione di impegnarsi in varie attività una volta in pensione; estremamente sereni sono i laureati e ancora di più i possessori del diploma dell'obbligo che, non vedendosi particolarmente coinvolti in attività, percepiscono un bilancio sostanzialmente adeguato al loro stile di vita.

Maggiore esigenza di sostegno e informazione, da parte dei livelli scolari basso e medio.



6.7 ANALISI SPECIFICA PER RIPARTIZIONE

Nota: La variabile presenta un'elevata frammentazione dei dati e non consente né un'analisi statisticamente rilevante, né tanto meno una comparazione tra le varie ripartizioni essendo solamente due le ripartizioni su cui è possibile potenzialmente operare un'analisi.

6.8 ANALISI SPECIFICA PER QUALIFICA FUNZIONALE

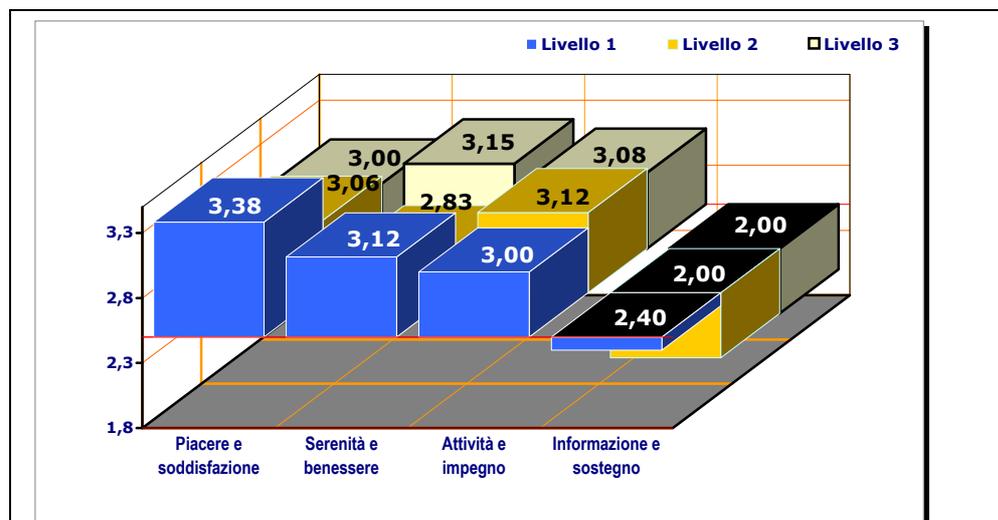


Figura 19: Sezione 1 – Qualifica funzionale livelli bassi Scostamento dalla media dei fattori

Nota 1: In questa sezione descriveremo i dati non come finora fatto (a priorità di fattori con una comparazione diretta tra gli item della variabile) ma, in relazione alla numerosità item (9 livelli) a priorità di variabile sottolineando ciò che emerge in ognuno di essi.

Nota 2: Come precedentemente citato, questa variabile presenta una correlazione molto marcata con la variabile titolo di studio e molti dati seguono lo stesso andamento interpretativo.

Livello 1

Le persone appartenenti alla qualifica funzionale **1**, riconoscibili nella figura professionale "addetto/addetta alle pulizie", in linea con i dati emersi per quanto riguarda il titolo di studio, e il relativo grado di istruzione, risultano molto sereni, con valori ben al di sopra della media nei fattori **Piacere e soddisfazione** (338/274) e **Serenità e benessere** (312/290), e meno elevati nel fattore **Attività e impegno**



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	33/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

(300/322). Alta è la soddisfazione sul fattore (240/212) **Informazione e sostegno**, ma è da verificare l'effettivo interesse a documentarsi.

In sintesi:

Queste persone sono molto contente di poter andare in pensione, non hanno o non prevedono di avere problemi economici e sentono molto poco il desiderio di impegnarsi in nuove attività o di rimettere in circolo competenze e capacità professionali anche perché comunque di basso profilo.

Buona la soddisfazione verso il sostegno rilasciato, con qualche dubbio sull'effettiva conoscenza di ciò che viene realmente offerto dall'Amministrazione che potrebbe essere descritta come "buona" in se, indipendentemente dall'effettiva verifica del servizio erogato.

Livello 2

Le persone appartenenti alla qualifica funzionale 2 riconoscibili nella figura professionale "usciera/a, bidello/a, custode, operaio/a ecc.", si dimostrano serene verso il passaggio al pensionamento, con valori elevati (3,12/2,74) per quanto riguarda il fattore **Piacere e soddisfazione**, ma sono decisamente in controtendenza sul fattore **Serenità e benessere**, dove esprimono un dato al di sotto della profilo generale (2,83/2,90), denotando una certa inquietudine verso la tranquillità economica insita nella condizione di pensionati.

Migliorativo il fattore **Attività e impegno** (3,12/3,22) rispetto al livello minore ma decisamente più insoddisfatti sul fattore **Informazioni e sostegno** (2,00/2,12) esprimendo uno dei gap massimi su questo fattore.

In sintesi:

*Queste persone sono molto contente di poter andare in pensione, **ma hanno o prevedono di avere problemi economici**, sentono relativamente poco il desiderio di impegnarsi in nuove attività o di rimettere in circolo competenze e capacità professionali.*

Bassa la soddisfazione verso il sostegno fornito ma, in relazione al forte scostamento dalla media, come per il segmento precedente, permane il dubbio che la risposta sia data più su base pregiudiziale, questa volta negativa, che su sull'effettiva conoscenza di ciò che viene realmente offerto dall'Amministrazione

Livello 3

Per le persone appartenenti alla qualifica funzionale 3 riconoscibili nella figura professionale "aiutante amministrativo/a, cantoniere/a ecc.", continua la tendenza al ribasso (3,00/2,74) sul fattore **Piacere e**



soddisfazione, ma sempre ben al di sopra al dato generale. Un indice elevato si registra nel fattore **Serenità e benessere** (3,15/2,90) e con tendenza al rialzo (3,08/3,22) nel fattore **Attività e impegno**. Rimane alta come per il livello precedente (2,00/2,12) l'insoddisfazione verso il fattore **Informazione e sostegno**.

In sintesi:

Queste persone sono molto contente di poter andare in pensione, non hanno o non prevedono di avere problemi economici e sentono relativamente poco il desiderio di impegnarsi in nuove attività o di rimettere in circolo competenze e capacità professionali.

Bassa la soddisfazione verso il sostegno fornito ma, possono valere le medesime considerazioni del segmento precedente.

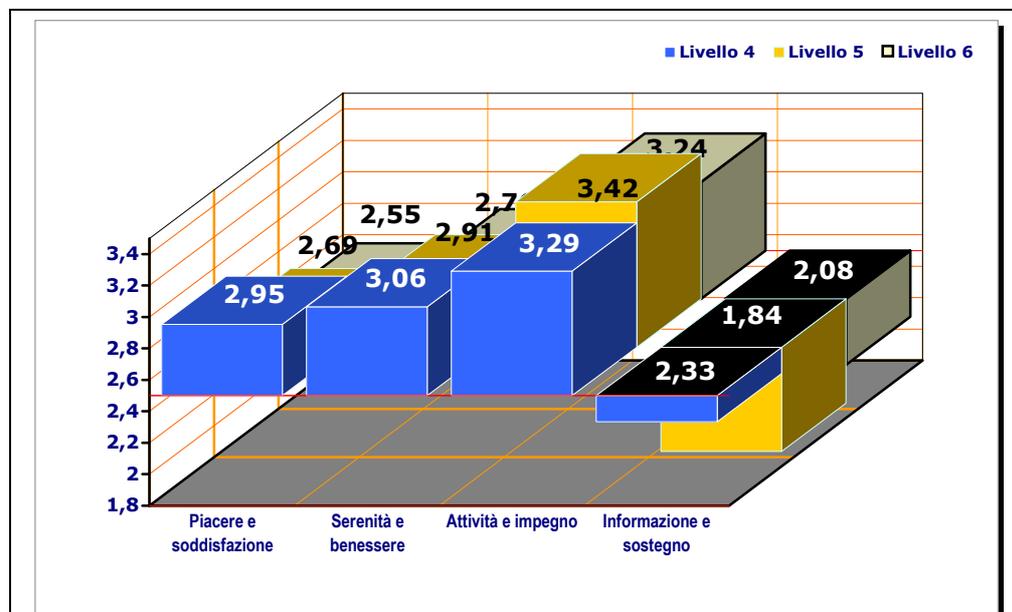


Figura 20: Sezione 1 – Qualifica funzionale livelli medi Scostamento dalla media dei fattori

Livello 4

Le persone appartenenti alla qualifica funzionale 4 riconoscibili nella figura professionale "operaio/a specializzato/a, assistente di segreteria, autista ecc." confermano il **trend** al ribasso anche se in assoluto ancora molto sopra al dato generale (2,95/2,74) del fattore **Piacere e soddisfazione**. Registrano valori elevati e significativa al di sopra del profilo generale **Serenità e benessere** (3,06/2,90) e **Attività e impegno** (3,29/3,22). Anche il fattore 3 **informazione e sostegno** presenta un indice meno negativo rispetto alla media generale.



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	35/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

In sintesi:

Per le persone del 4. livello, l'andare in pensione rileva ancora un dato di soddisfazione elevato, e anche la sensazione di prosperità che deriva dalla nuova condizione va nella stessa direzione. Aumenta decisamente la proposizione di impegno verso attività produttive di qualche tipo, mentre la percezione di sostegno e di qualità dell'informazione e dei referenti, è migliore rispetto ai livelli più bassi, ma ancora al di sotto della media

Livello 5:

Le persone appartenenti al livello 5 riconoscibili nella figura professionale "operatore/trice informatico/a, assistente all'infanzia, assistente di segreteria qualificato/a, insegnante di applicazioni tecniche ecc.", registrano valori sostanzialmente in linea alla tendenza generale per quanto riguarda fattori **Piacere e soddisfazione** (con la prima avvisaglia di tendenza al ribasso 2,69/2,74) e **Serenità e benessere** (2,91/2,90). Si assesta significativamente al di sopra della media il fattore **Attività e impegno**. (3,42/3,22) La punta negativa in assoluto rispetto a tutti i gruppi è registrata dal fattore **Informazione e sostegno**, (1,84/2,12) per cui le persone di questo livello risultano essere il segmento più insoddisfatto su questo fattore.

In sintesi:

Per le persone del 5 livello, non hanno ancora realizzato esattamente se andare o essere in pensione produce soddisfazione, né se sul versante economico ci sarà serenità. Di sicuro non sono, o non sono stati soddisfatti del supporto fornito dall'Amministrazione nella fase di passaggio, ma sicuramente si sentono persone attive sono disponibili al fare e si vedono impegnati in attività coinvolgenti che riempiono le loro giornate.

Livello 6:

Le persone appartenenti alla qualifica funzionale 6 riconoscibili nella figura professionale "collaboratore/trice amministrativo/a, collaboratore/trice tecnico/a, contabile o insegnante ecc.", registrano un indice significativamente sotto al dato generale per quanto riguarda, sia il fattore **Piacere e soddisfazione** (2,55/2,74 addirittura prossimo alla media 2,5 che ricordiamo denota la linea di demarcazione tra soddisfazione e insoddisfazione) sia il fattore **Serenità e benessere** (2,76/2,90) In linea con il dato generale è il fattore (3,24/3,22) **Attività e impegno** e il fattore **Informazione e sostegno**. (2,08/2,12)

In sintesi:



BISOGNI ED ASPETTATIVE

Al 6 livello, andare in pensione piace decisamente poco, forse per la sensazione di essere considerati "poco utili" nonostante un'autopercezione sostanzialmente diversa, sia per una prospettiva reale o presunta di rinuncia al proprio tenore di vita. Quasi a compensazione si sentono portati ad investire ragionevolmente sulle propria capacità impegnandosi in attività di varia natura. Considerano a grandi linee adeguate le informazioni e la rete di sostegno fornite dall'Amministrazione.

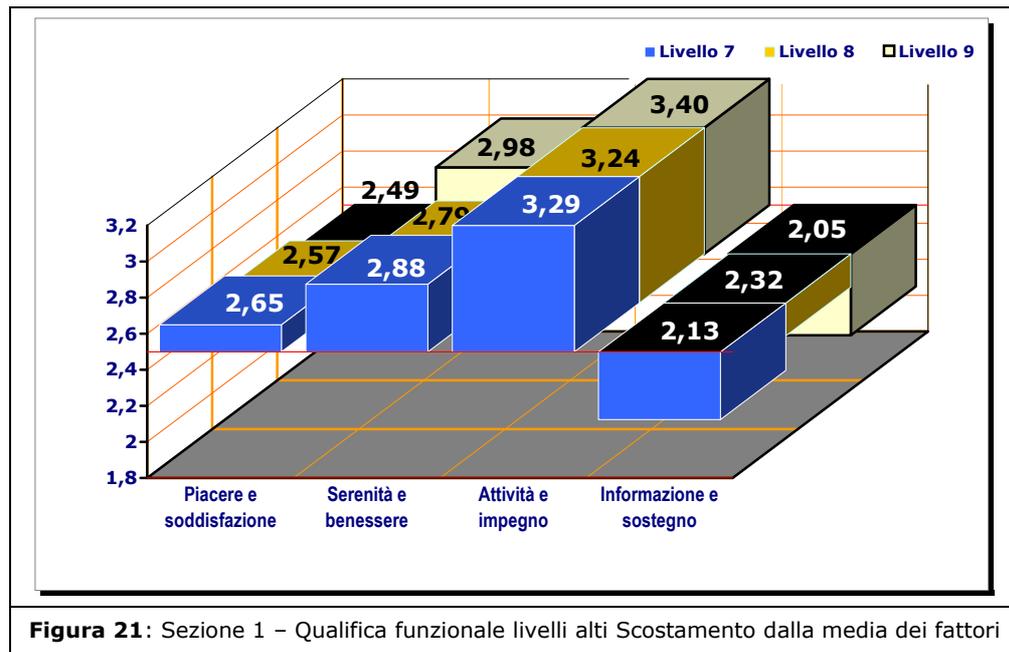


Figura 21: Sezione 1 – Qualifica funzionale livelli alti Scostamento dalla media dei fattori

Livello 7:

Le persone appartenenti alla qualifica funzionale 7 riconoscibili nella figura professionale "tecnico/a edile, segretario/a scolastico/a, statistico/a, perito/a agrario/a ecc." sono ancora sopra la media assoluta, ma già sotto nel livello generale dei fattori e in trend discendente, la soddisfazione verso il fattore **Piacere e soddisfazione** (2,65/2,74) e il fattore **Serenità e benessere** (2,88/2,90). Leggermente superiore con il livello generale, il fattore **Attività e impegno**, (3,29/3,22) e in linea la percezione del fattore **Informazione e sostegno**. (2,13/2,12)

In sintesi:

Il 7 livello è forse il segmento campione, cioè quello che maggiormente si avvicina alle caratteristiche generali del campione/universo. Alle persone che vi appartengono, andare in pensione piace ma la sensazione di una certa marginalità affiora; la serenità economica non crea preoccupazioni e l'investimento in attività attuali e future è ben radicato Considerano sostanzialmente adeguate le informazioni e la rete di sostegno fornite dall'Amministrazione.



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	37/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

Livello 8:

Le persone appartenenti alla qualifica funzionale 8 riconoscibili nella figura professionale "ispettore/trice amministrativo/a, insegnante laureato/a, ispettore/trice tecnico/a ecc.", segnano valori decisamente al di sotto dell'andamento generale nei primi 2 fattori **Piacere e soddisfazione** (2,57/2,74) e **Serenità e benessere**, (2,79/2,90); in linea con il dato generale il fattore **Attività e impegno**, (3,24/3,22) e decisamente superiore la percezione del fattore **Informazione e sostegno**. (2,32/2,12).

In sintesi:

Considerano assolutamente buone le informazioni fornite e i referenti che fanno parte della rete di sostegno e sono disponibili ad impegnarsi in attività sia nella fase di pensionandi che in quella di neopensionati, ma andare in pensione non piace proprio alle persone dell'8 livello. È alta la sensazione di essere marginalizzati e anche una certa apprensione per il tenore di vita non contribuisce a far vedere il nuovo status in una prospettiva rosea.

Livello 9:

Le persone appartenenti alla qualifica funzionale 9 riconoscibili nella figura professionale "agronomo/a, psicologo/a o esperto/a tecnico/a, legale ecc.", registrano l'indice più basso dell'andamento generale nei valori del fattore **Piacere e soddisfazione**, (2,49/2,74) addirittura al di sotto della media della scala dei valori pari a 2,5 e considerata la linea di demarcazione tra soddisfazione e insoddisfazione.

Un valore leggermente più alto per quanto riguarda il fattore **Serenità e benessere** (2,98/2,90), indicativo degli *item* relativi alla serenità economica.

Il valore relativo al fattore **Attività e impegno** (3,40/3,22), in linea con le tendenze già emerse precedentemente, relative al livello di istruzione e quindi a ricoprire ruoli di maggiore responsabilità, è significativamente più alto dell'andamento generale dei valori.

Il dato relativo al fattore **Informazione e sostegno** (2,05/2,12), è peggiorativo rispetto alla tendenza generale indicando due possibili interpretazioni

- da un lato le persone con livelli elevati, sono più esigenti nei confronti delle informazioni di cui necessitano;



BISOGNI ED ASPETTATIVE

- dall'altro lato hanno maggiori strumenti, contatti, risorse per procurarsele anche in via "informale" e "privata"

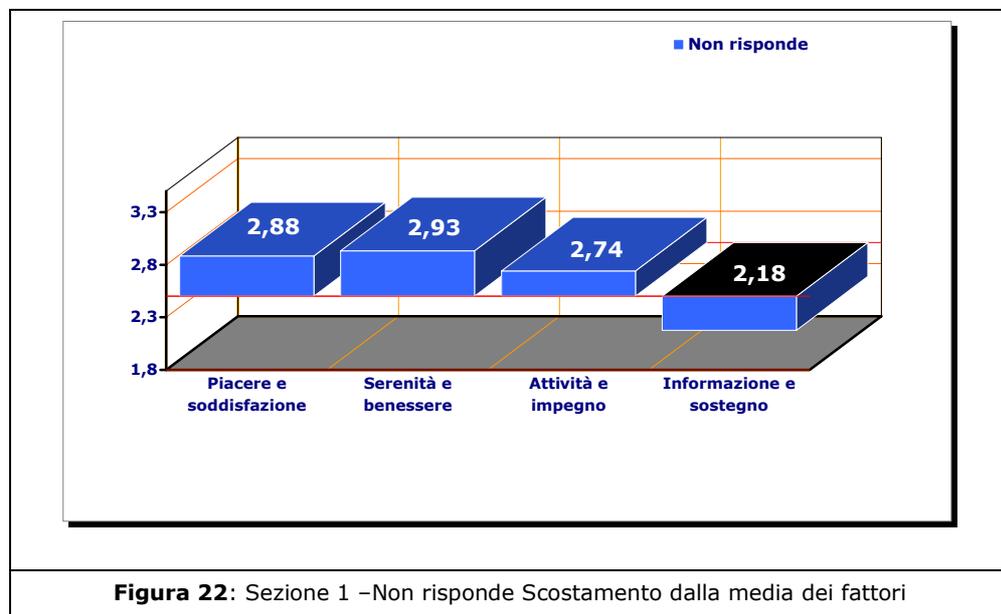
In sintesi:

Le persone appartenenti al massimo livello di qualifica funzionale sono quelle che maggiormente soffrono l'imminente o l'avvenuto pensionamento, in quanto attribuiscono ad esso una connotazione negativa in termini di riduzione di status e di percepibilità. Esse non pensano di avere problemi economici, e considerano il mantenersi impegnati in attività, intellettuale e fisica, una componente essenziale. Sono relativamente critici, rispetto al supporto informativo fornito dall'Amministrazione.

Nota: *Questo dato, fortemente correlato con la variabile "Titolo di studio", appare in contrasto con i risultati legati ad essa, in cui i più soddisfatti risultavano essere proprio i laureati.*

La causa va ricercata nel fatto che trattandosi di numeri sostanzialmente esigui, è sufficiente che non tutti i laureati o non tutti gli appartenenti ai livelli alti abbiano barrato contestualmente il relativo item, per far variare il dato statistico.

Inoltre la variabile laureati, in realtà comprende in sé numerosi livelli "alti" e da una semplice analisi della media dei valori sul fattore di sesto, settimo, ottavo e nono livello, emerge che il risultato sale a 2,16 e quindi coerente con il dato rilevato sull'item Titolo di studio/laureati.





PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL	 PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	39/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE			

Non risponde

Partendo dall'assunto interpretativo già segnalato nella nota 2 in apertura di capitolo (pagina 32), sul significato della variabile "*non risponde*" possiamo dire che le persone che in generale esprimono un *disagio organizzativo* manifestano una **buona soddisfazione verso il pensionamento** (2,88/2,74), pensano che **non staranno poi così male come tenore di vita** (2,93/2,90), non sono **per niente interessati a forme di attività di qualsiasi natura** (2,74/3,22) e infine le informazioni fornite a supporto dall'Amministrazione **sono adeguate e sufficienti** (2,18/2,12)



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	40/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

7. SEZIONE 2: LA LAMPADA DI ALADINO

7.1 I DESIDERI E LE ASPETTATIVE DEI PENSIONANDI E DEI PENSIONATI PROVINCIALI

La Sezione 2, pur avendo una sua specifica collocazione in termini di rilevazione, funge anche da verifica delle linee di tendenza emerse dalla Sezione 1 più orientata all'approfondimento.

Da una prima analisi dei dati emerge che il desiderio maggiormente espresso in generale da pensionati e pensionandi provinciali è quello di poter continuare a mettere a disposizione le proprie competenze professionali acquisite in tanti anni di esperienza a conferma della disponibilità espressa nella prima sezione.

Rispettivamente al secondo ed al terzo posto troviamo i desideri di uscire dall'Amministrazione in modo sfumato, potendosi avvalere di orari flessibili, e quello di conoscere meglio i temi della cultura, della musica e dell'arte per poter viaggiare e scoprire nuovi territori immediatamente seguiti dal desiderio di imparare a fare cose che non si sono mai fatte come ballare, cucinare o suonare uno strumento e allo stesso piano di avere più informazioni e referenti specializzati per avere le informazioni e il sostegno che potrebbero servire.

Si nota quindi che le maggiori aspettative riguardano la possibilità di mantenere uno stile di vita attivo in cui il pensionamento rappresenta una nuova opportunità per investire in maniera produttiva e creativa il maggior tempo a propria disposizione.

I desideri in assoluto meno sentiti, indipendentemente dalla variabile che si va ad esaminare, sono l'aver più strumenti per gestire e valorizzare anche finanziariamente il proprio denaro e poter usufruire maggiormente di occasioni di partecipazione ad attività di svago e intrattenimento con i propri colleghi.

È interessante notare come a dispetto delle innumerevoli proposte di investimento del proprio denaro, questo aspetto sia molto meno sentito rispetto alla possibilità di investimento produttivo del proprio tempo, delle proprie competenze, in sostanza del proprio sapere.



BISOGNI ED ASPETTATIVE

Si riscontra in questa direzione, un grande desiderio da parte delle persone pensionate o in procinto di pensionarsi di veder riconosciute la propria volontà e capacità di poter ancora trasmettere ed apprendere conoscenze.

Rispetto al proprio rapporto con l'Amministrazione i dipendenti e pensionati provinciali desiderano veder riconosciuta la propria esperienza e il diritto all'autonomia, aspettandosi maggiore flessibilità anche in relazione al bilancio temporale casa/lavoro, anche avvalendosi di forme di part-time progressivo (75% o 50%).

Un'aspettativa significativa è costituita dall'esigenza di affinare i propri strumenti di relazionale interpersonale, acquisendo nel contempo gli strumenti per promuovere benessere ed equilibrio.

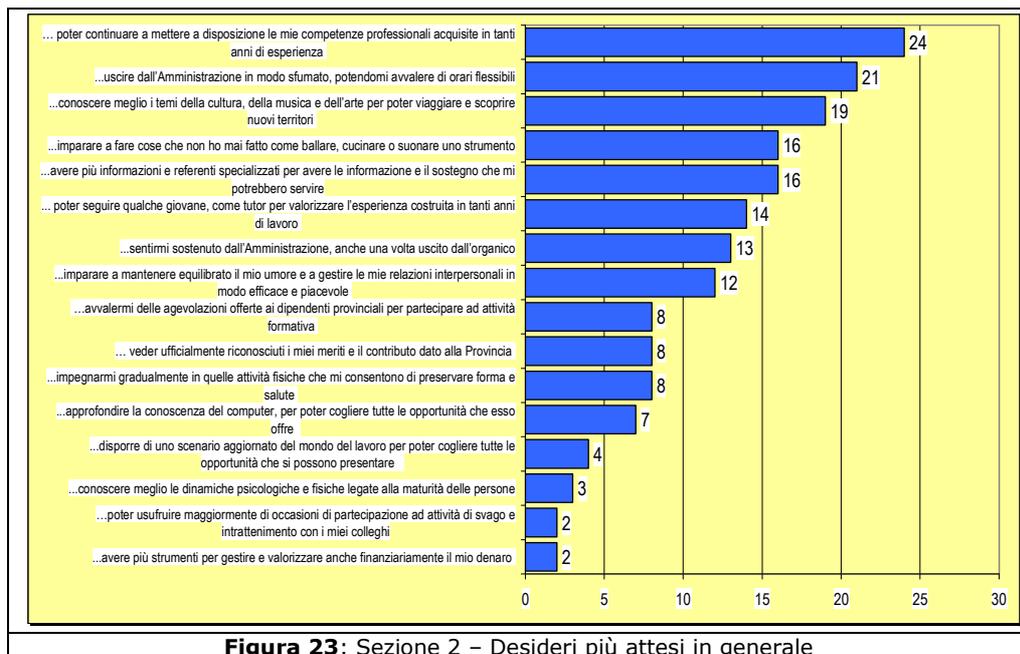


Figura 23: Sezione 2 – Desideri più attesi in generale



BISOGNI ED ASPETTATIVE

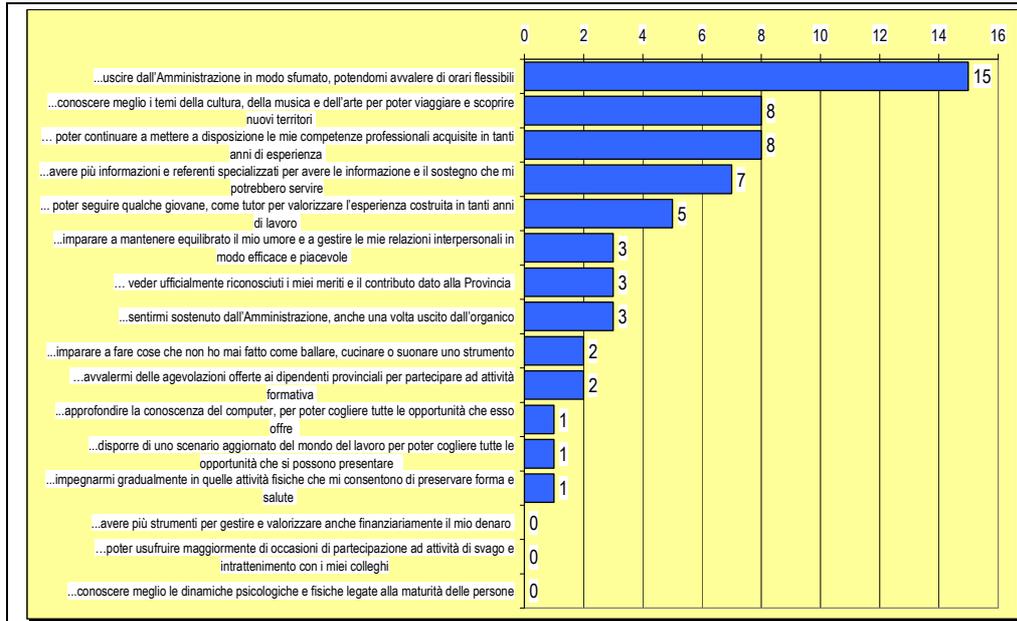


Figura 24: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri in generale

7.2 ANALISI SPECIFICA PER STATUS

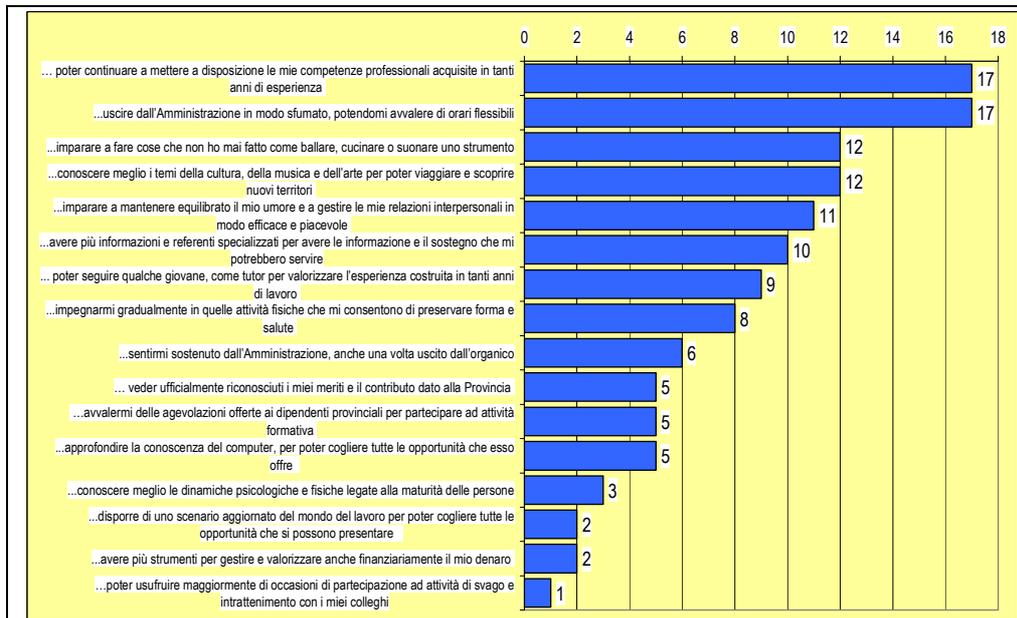


Figura 25: Sezione 2 – Desideri più attesi dei pensionandi



BISOGNI ED ASPETTATIVE

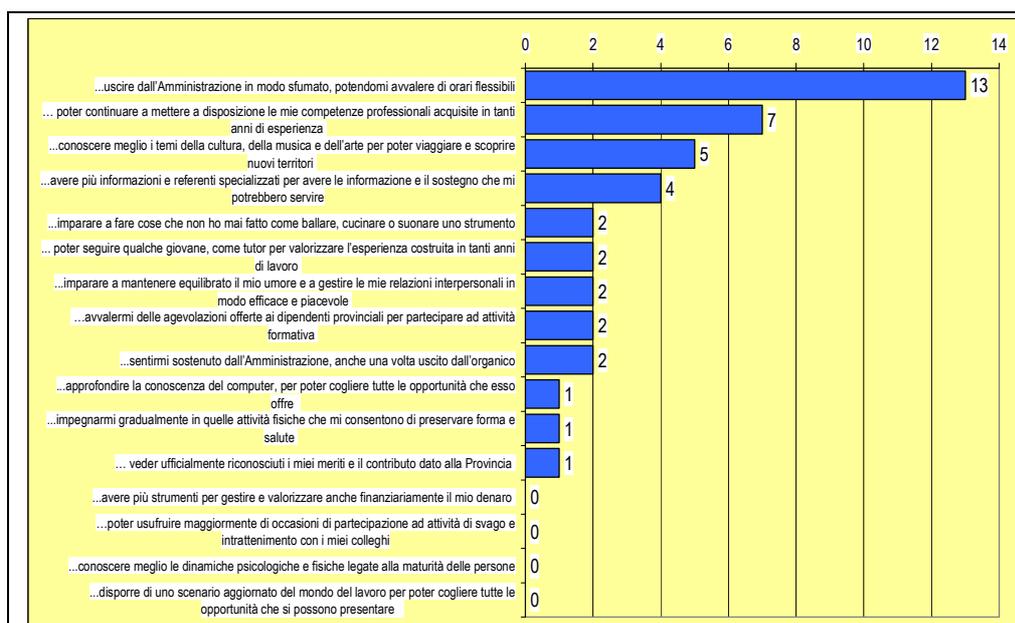


Figura 26: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri dei pensionandi

Nelle persone ancora in servizio si riscontra in maniera forte la scelta di desideri ancora molto legati alla sfera lavorativa con un investimento sul presente potendo **uscire dall'Amministrazione in modo sfumato, avvalendosi di orari flessibili o di forme progressive di part time** e proiettiva sperando di **poter continuare a mettere a disposizione le proprie competenze professionali acquisite in tanti anni di esperienza**. Forse perché ancora in servizio vengono meno sentiti i desideri legati alle possibilità all'attuale realtà lavorativa come **poter usufruire maggiormente di occasioni di partecipazione ad attività di svago e intrattenimento con i propri colleghi** e **disporre di uno scenario aggiornato del mondo del lavoro per poter cogliere tutte le opportunità che si possono presentare** ma anche la possibilità di **avere più strumenti per gestire e valorizzare anche finanziariamente il proprio denaro**.



BISOGNI ED ASPETTATIVE

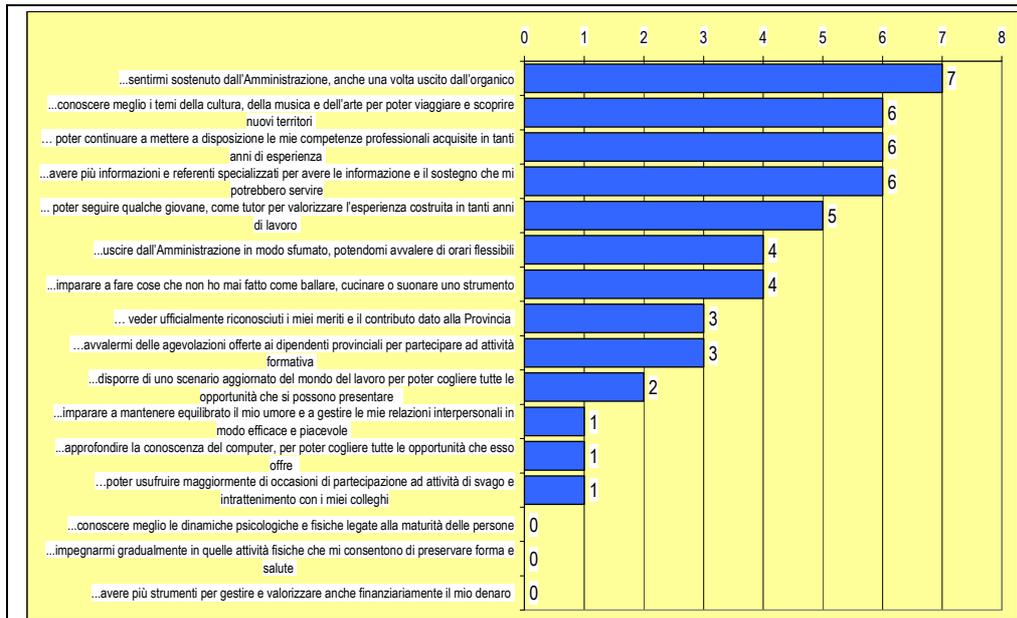


Figura 27: Sezione 2 – Desideri più attesi dei pensionati

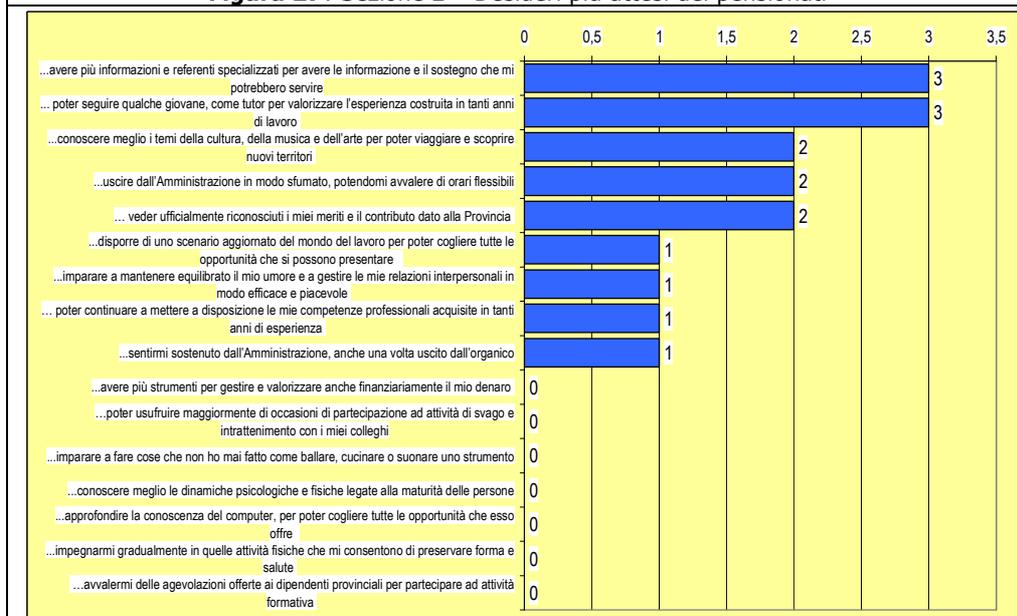


Figura 28: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri dei pensionati

Al contrario le **persone già pensionate**, forse perché appena entrate nella realtà del pensionamento, la scala di priorità muta e si riferisce principalmente ai temi più strettamente vicini e legati a questo delicato passaggio di vita. Risultano quindi prioritari i desideri di **sentirsi sostenuti dall'Amministrazione, anche una volta usciti dall'organico e avere più informazioni e referenti specializzati per avere le informazioni e il sostegno che potrebbero servire**. Il tema ricorrente è dunque quello del



BISOGNI ED ASPETTATIVE

sostegno e dell'informazione, per evitare il rischio dell'abbandono e della solitudine e la confusione rispetto ai propri vincoli e alle proprie possibilità. Non vengono molto sentiti i temi legati all' **impegnarsi gradualmente in quelle attività fisiche che consentono di preservare forma e salute** come anche la possibilità di **conoscere meglio le dinamiche psicologiche e fisiche legate alla maturità delle persone**.

In sintesi:

I dipendenti ancora in servizio esprimono in prevalenza desideri orientati al proprio presente lavorativo orientandosi solo in parte verso il futuro. Le persone già pensionate invece desiderano in prevalenza poter sentirsi sostenuti e avere più informazione da parte dell'Amministrazione.

7.3 ANALISI SPECIFICA PER SESSO

Dai dati emergono alcune differenze tra le percezioni degli uomini e quelle delle donne. Si nota tra gli uomini la tendenza a sottolineare i desideri relativi al riconoscimento del proprio valore, della propria esperienza e competenza professionale e di poter gestire il passaggio al pensionamento in maniera autonoma e consapevole.

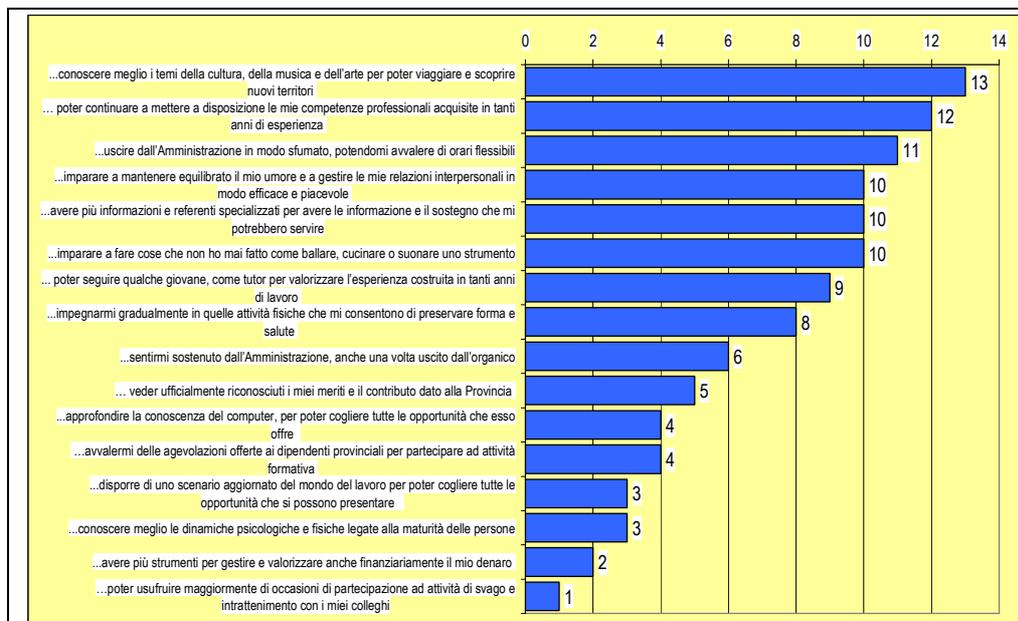


Figura 29: Sezione 2 – Desideri più attesi delle donne



BISOGNI ED ASPETTATIVE

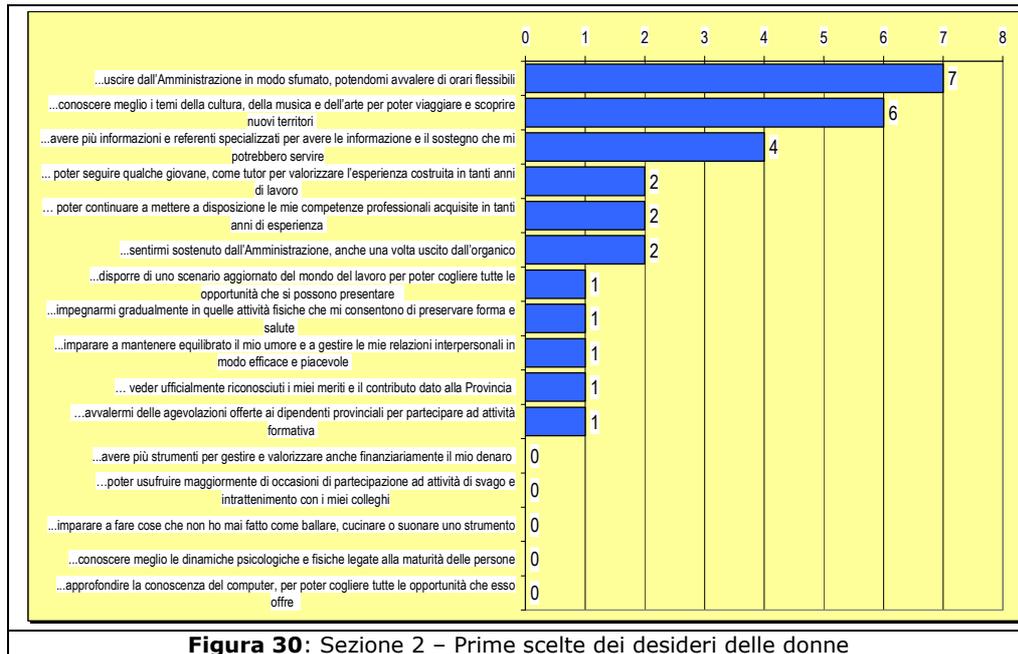


Figura 30: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri delle donne

Le **donne** si concentrano di più sugli aspetti legati alla possibilità di poter **investire il maggior tempo a propria disposizione** per crescere come persone e fare alcune cose che forse non si ha avuto la possibilità di fare prima come viaggiare, e interessarsi ai temi della cultura, della musica e dell'arte.

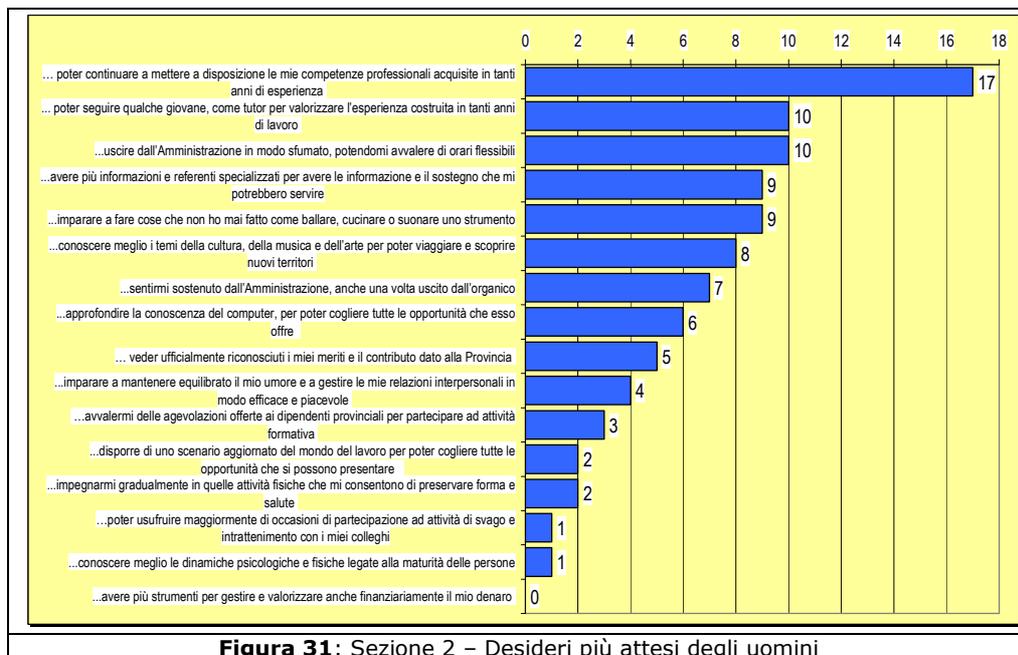


Figura 31: Sezione 2 – Desideri più attesi degli uomini



BISOGNI ED ASPETTATIVE

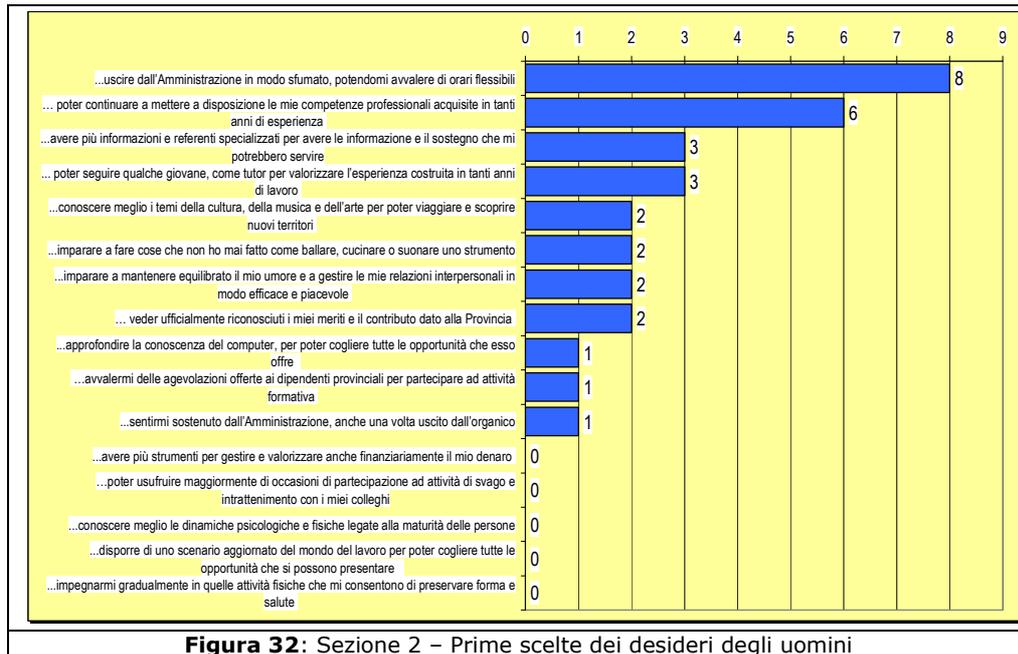


Figura 32: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri degli uomini

Gli **uomini** sentono di voler trasmettere in particolare le proprie competenze apprese sul lavoro, forse perché appartenenti a ruoli di maggiore responsabilità e di maggiore identificazione.

Per entrambi risulta molto importante poter gestire l'uscita dal lavoro in maniera autonoma potendosi avvalere di orari flessibili e di maggiore informazione, probabilmente anche per rendere meno "drastica" l'uscita dal mondo del lavoro e dall'Amministrazione provinciale in particolare.

Questa risulta essere una variabile importante, in primo luogo per le differenze "culturali" che emergono dalle aspettative di genere; si notano due diversi ambiti che caratterizzano rispettivamente donne e uomini: l'ambito maggiormente legato al lavoro (esperienza, competenza professionali) e l'ambito della realizzazione personale (viaggi, cultura, arte, musica).

In sintesi:

Gli uomini si augurano prevalentemente dei riconoscimenti anche a "posteriori" della propria capacità professionale acquisita negli anni, mentre le donne danno più importanza alla sfera di ricerca e crescita personale, in generale con tematiche legate alla sfera del benessere.



BISOGNI ED ASPETTATIVE

7.4 ANALISI SPECIFICA PER MADRELINGUA

Per i dipendenti di madrelingua italiana le aspettative di maggior rilevanza non si discostano in maniera significativa dalla media generale per quanto riguarda i valori massimi, e sembrano riferirsi al desiderio professionale di poter continuare a mettere a disposizione le proprie competenze professionali acquisite in tanti anni di esperienza.

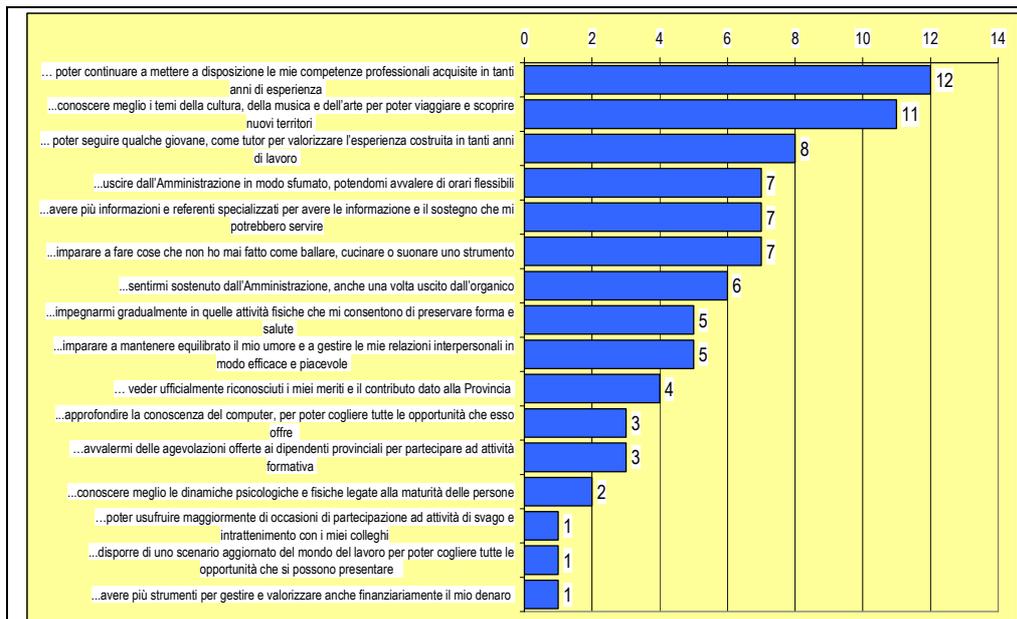


Figura 33: Sezione 2 – Desideri più attesi madrelingua italiana

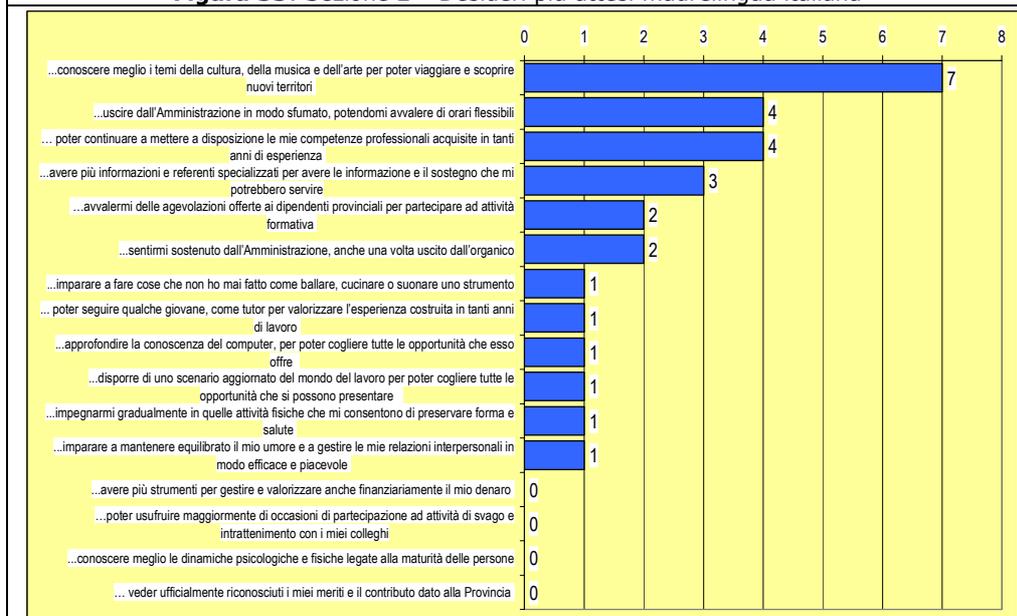


Figura 34: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri madrelingua italiana



BISOGNI ED ASPETTATIVE

Lo stesso desiderio è presente tra le prime scelte di dipendenti e pensionati di **madrelingua tedesca** ma in primo luogo essi desiderano avere la possibilità di **uscire dall'Amministrazione in modo sfumato, potendosi avvalere di orari flessibili**. Significativo che una buona percentuale di dipendenti di questa madrelingua abbia selezionato come desiderio la possibilità di **conoscere meglio i temi della cultura, della musica e dell'arte per poter viaggiare e scoprire nuovi territori**. Ciò lascia intuire che per le persone di questa madrelingua il lavoro abbia una duplice rappresentazione di se stesso, da una parte legato agli aspetti dell'organizzazione del lavoro, dall'altra si vuole sottolineare l'aspetto personale e privato del benessere e della crescita personale.

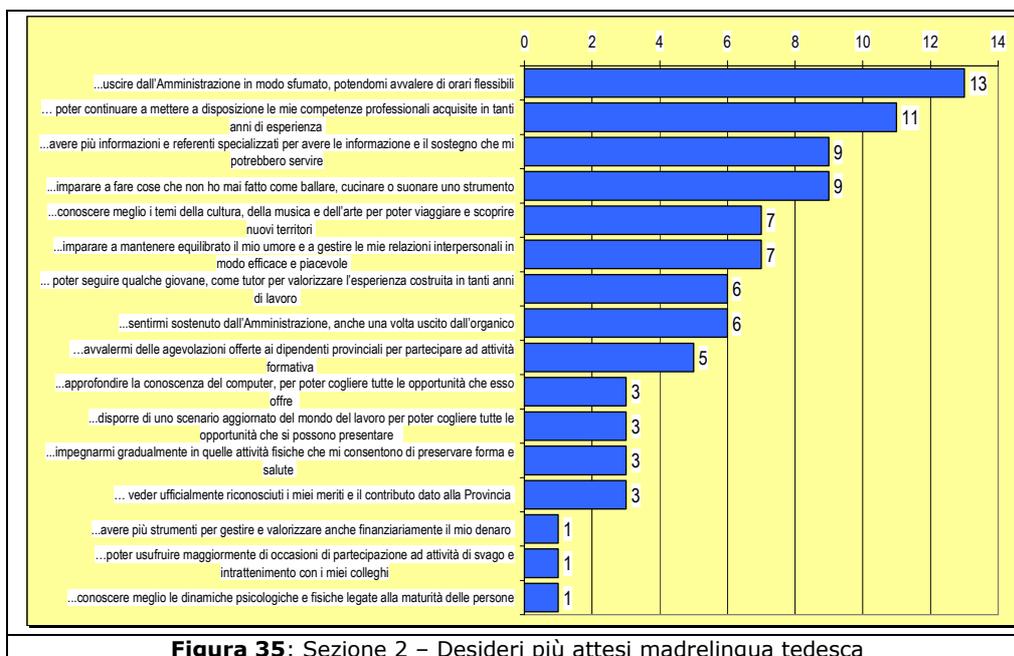


Figura 35: Sezione 2 – Desideri più attesi madrelingua tedesca



BISOGNI ED ASPETTATIVE

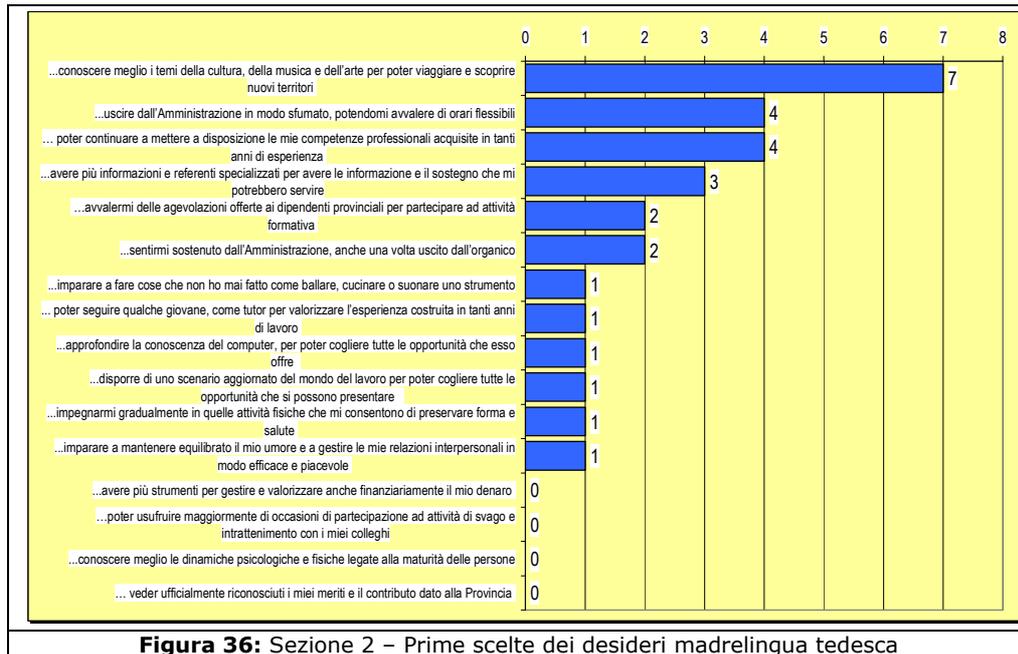


Figura 36: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri madrelingua tedesca

Anche tra i dipendenti di **madrelingua ladina** spiccano soprattutto i desideri legati alla possibilità di crescita personale di informazione e sostegno da parte dell'Amministrazione. Essendo questo un gruppo ristretto all'interno del campione selezionato risulta difficile fare delle interpretazioni significative.

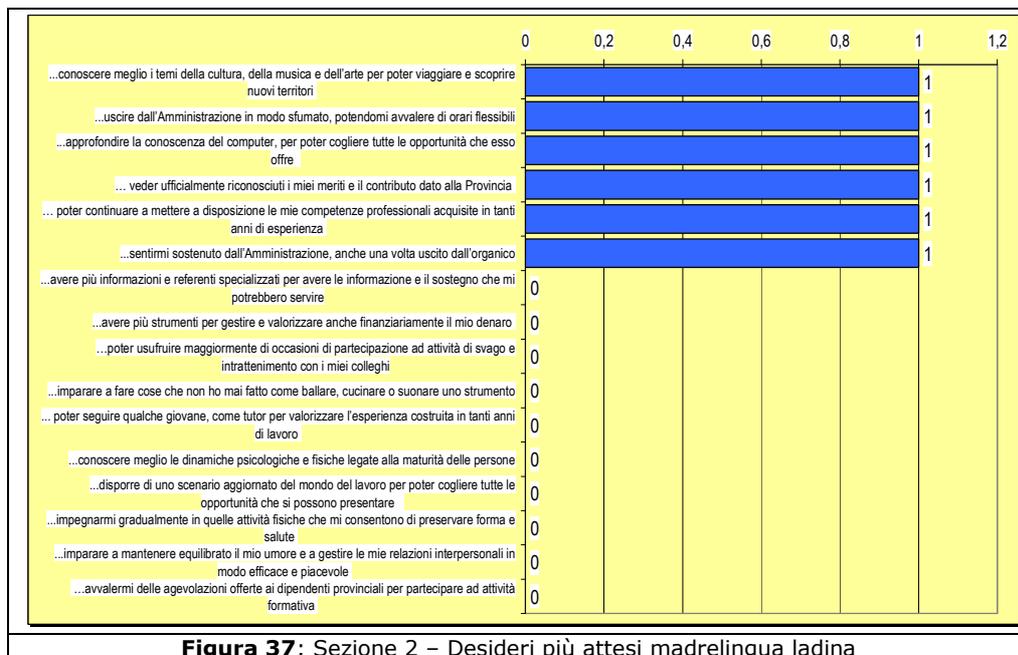


Figura 37: Sezione 2 – Desideri più attesi madrelingua ladina



BISOGNI ED ASPETTATIVE

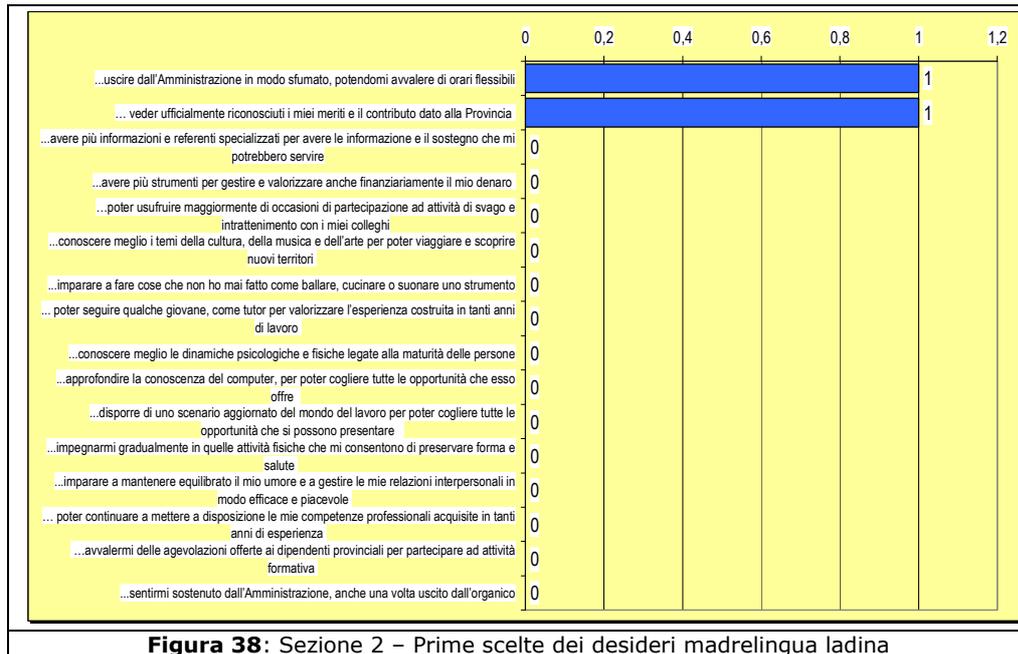


Figura 38: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri madrelingua ladina

In sintesi:

I dati evidenziano la tendenza da parte delle persone di madrelingua italiana a considerare di maggior rilevanza gli aspetti legati alla possibilità di continuare a mettere a disposizione la propria esperienza e capacità professionale.

I dipendenti di madrelingua tedesca mettono anche in rilievo soprattutto gli aspetti legati all'organizzazione del lavoro, sia per quanto riguarda informazione e sostegno, sia per l'investimento di capacità ed esperienza professionali benessere personale.

I dipendenti sia di madrelingua italiana che tedesca esprimono in maniera rilevante il desiderio di crescita e sviluppo personale, attraverso l'approfondimento di temi legati alla cultura, all'arte alla musica e ai viaggi.

7.5 ANALISI SPECIFICA PER TITOLO DI STUDIO

In generale si evidenzia ancora una volta in maniera trasversale l'aspettativa di poter gestire **l'uscita dall'Amministrazione in maniera sfumata, potendosi avvalere di orari flessibili.**



BISOGNI ED ASPETTATIVE

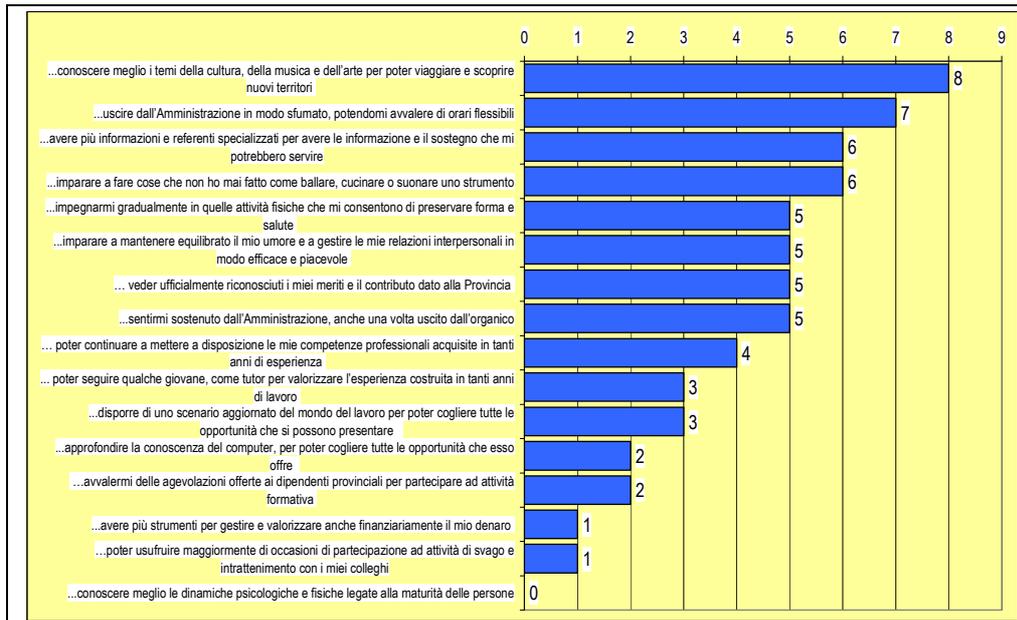


Figura 39: Sezione 2 – Desideri più attesi scuola dell'obbligo

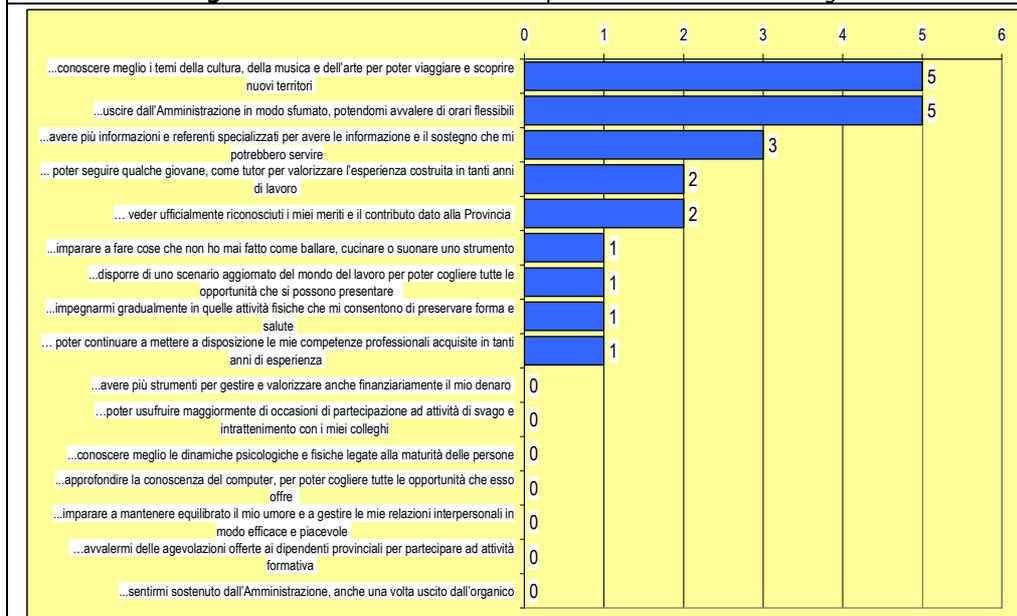


Figura 40: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri scuola dell'obbligo

Si nota che le persone in possesso di diploma di **scuola dell'obbligo** considerano, rispetto ai loro colleghi con un titolo di studio superiore, **questo desiderio relativamente meno importante**, mentre prioritaria risulta la possibilità di approfondire i temi della cultura, della musica e dell'arte e di poter viaggiare. Questo dato può essere spiegato dal fatto che la maggior parte dei dipendenti e pensionati che hanno il diploma di scuola dell'obbligo non hanno forse avuto la possibilità o l'interesse a suo tempo di continuare gli studi, ma



BISOGNI ED ASPETTATIVE

nel tempo hanno riaccesso il proprio desiderio di crescere come persone, e di imparare.

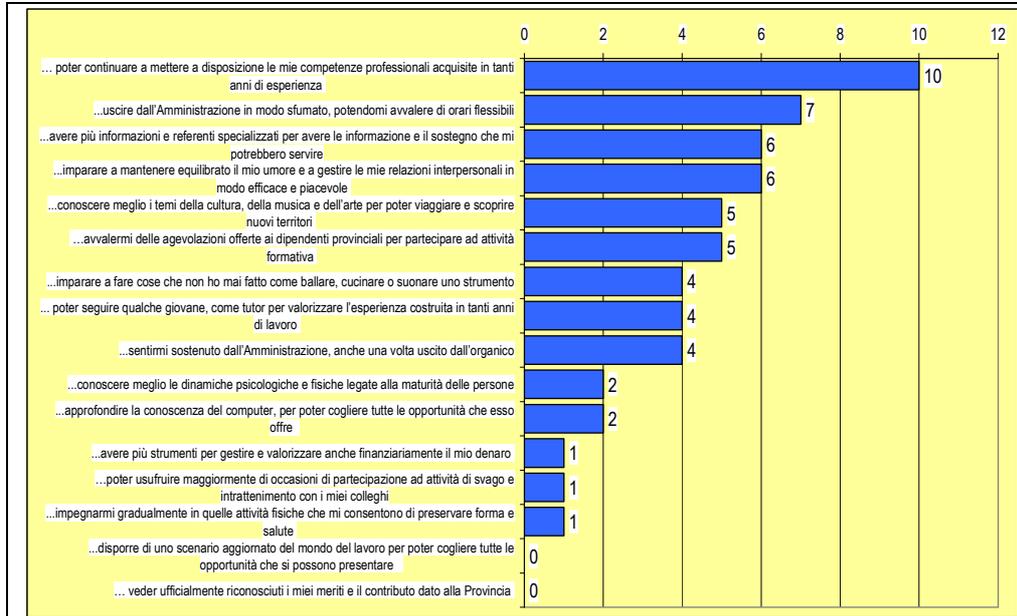


Figura 41: Sezione 2 – Desideri più attesi dei diplomati

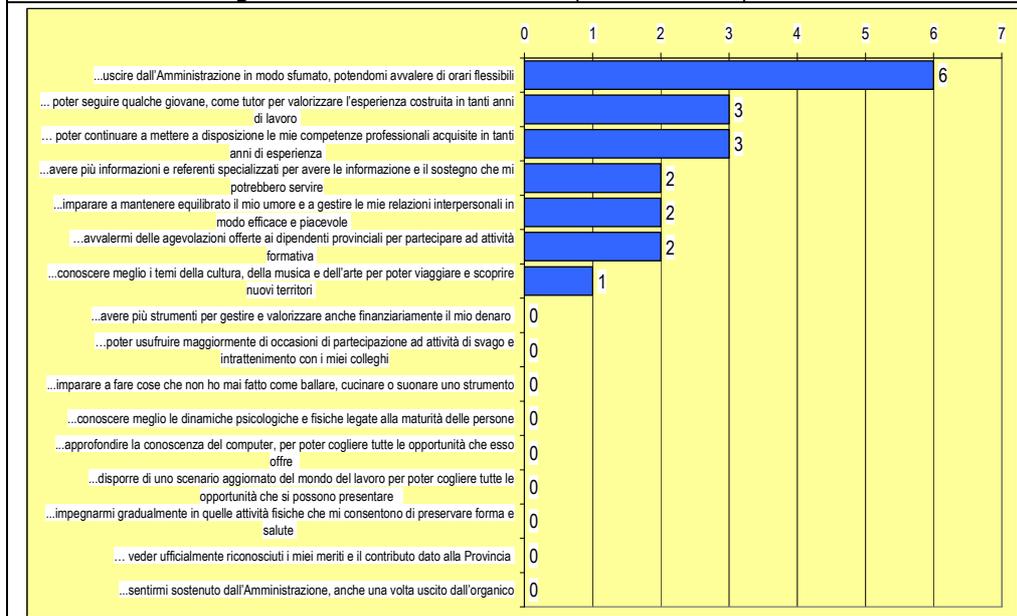


Figura 42: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri dei diplomati



BISOGNI ED ASPETTATIVE

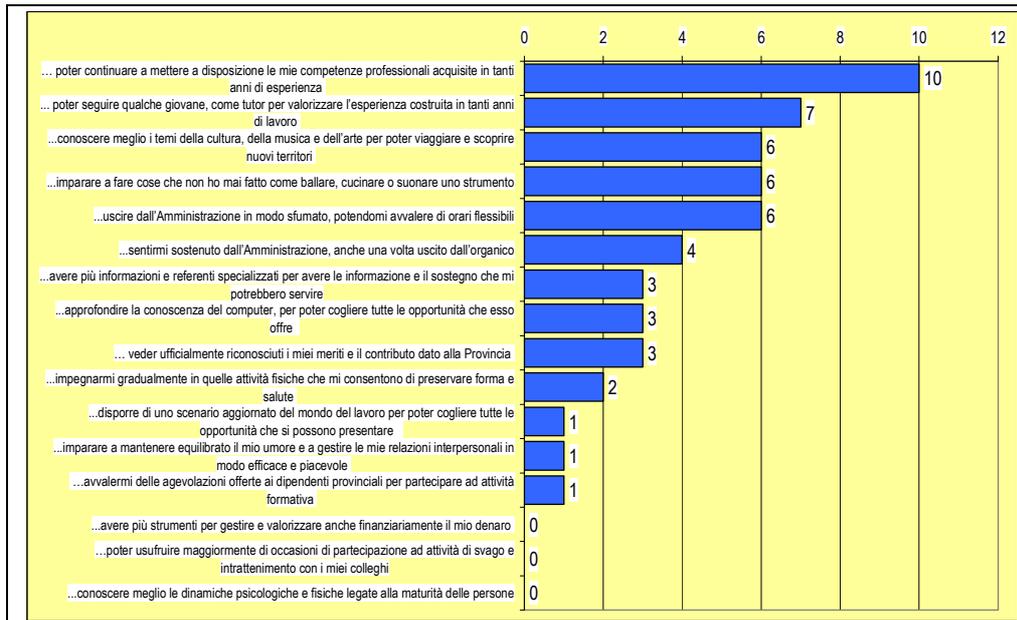


Figura 43: Sezione 2 – Desideri più attesi dei laureati

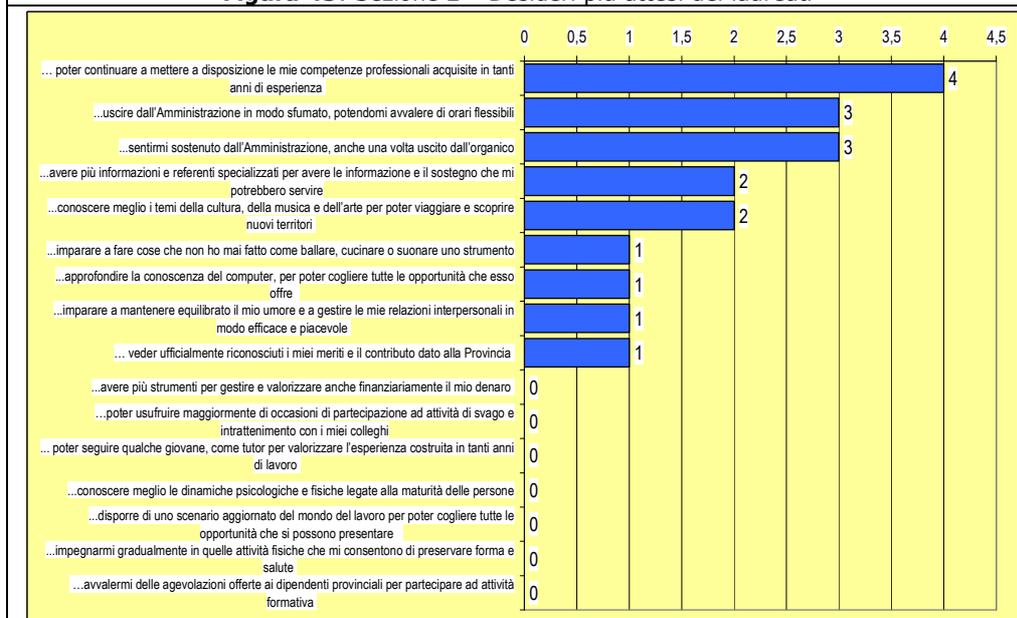


Figura 44: Sezione 2 – Prime scelte dei desideri dei laureati

I laureati ed i diplomati, avendo ricoperto ruoli di maggiore responsabilità e qualifica, sentono con maggiore forza il desiderio di poter continuare a mettere a disposizione le proprie competenze professionali acquisite in tanti anni di esperienza. Solitamente risulta più difficile abbandonare ruoli lavorativi di grande e media responsabilità, poiché le persone investono maggiormente nella professione e nel proprio ruolo lavorativo, verso il quale solitamente si vive anche un processo di identificazione e attaccamento più accentuato.



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	55/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

È interessante notare come trasversalmente la propria crescita viene considerata principalmente come crescita personale, in ambito privato, mentre viene data meno importanza e peso alla possibilità di **avvalersi delle agevolazioni offerte ai dipendenti provinciali per partecipare ad attività formativa**. Questo dato è in linea con una tendenza presente sia in organizzazione pubbliche che private: i dipendenti pensionati o in procinto di pensionamento anche se, come emerge dalla ricerca, desiderano rimettere “in circolo” esperienza, competenze e conoscenze acquisite in tanti anni di lavoro, non prospettano per se stessi la possibilità di crescere professionalmente attraverso percorsi formativi specifici. Avviene quindi la situazione in cui da entrambe le parti, organizzazione e dipendenti, si dia per scontato la mancanza di necessità/ desiderio di formazione.

In sintesi:

Si intuisce quindi le aspettative riguardo il proprio lavoro cambiano a seconda del titolo di studio. I dipendenti con scuola dell'obbligo vedono il proprio lavoro principalmente come una fonte di reddito e attribuiscono ai desideri centrati sul lavoro meno importanza, privilegiando la possibilità di crescere e maturare privatamente come persone, mentre le persone con un'istruzione più alta danno al lavoro un significato più ampio; è un veicolo di identificazione e realizzazione e dal quale trarre soddisfazioni, e non solo una fonte di benessere economico. Quindi non meraviglia che essi desiderino poter disporre di opportunità per trasmettere ad altri il proprio sapere accresciuto in tanti anni di esperienza.

7.6 ANALISI SPECIFICA PER RIPARTIZIONE

I numeri delle risposte non consentono un'analisi statistica attendibile.

7.7 ANALISI SPECIFICA PER QUALIFICA FUNZIONALE

I numeri delle risposte non consentono un'analisi statistica attendibile.



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	56/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

8. SEZIONE 3 – SPAZIO APERTO

La **sezione 3**, intitolata “**spazio aperto**” è stata inserita per dare modo agli intervistati di inserire ulteriori commenti, opinioni, punti di vista in merito all’argomento indagato.

Ha registrato un discreto riscontro con **32 persone** su 89 che hanno compilato questa parte del questionario, ed in particolare abbiamo trovato:

- 10 commenti in italiano;
- 22 commenti in tedesco.

La natura di questi commenti è risultata molto varia, ma è possibile ricondurli ad alcune tematiche più generali, quali ad esempio:

- **questioni di carattere pratico** e maggiormente legate a problematiche di carattere organizzativo, come ad esempio i tempi per ricevere liquidazione e pensione, ed i tempi per pensionarsi;
- **suggerimenti, consigli e affermazioni** riguardanti il desiderio di continuare a poter collaborare con la Provincia, avendo la possibilità di mettere in gioco le proprie competenze lavorative acquisite in tanti anni di esperienza;
- **affermazioni riguardanti la sfera emotiva** legata al pensionamento (nostalgia, gioia, euforia, serenità, appagamento ecc.)

In generale sono state toccate quindi tutte le aree individuate dai fattori della Sezione 1 - Le mie percezioni.

In particolare è stato forte il desiderio di esprimersi in merito all’area **dell’informazione e sostegno** dato dalla Provincia a chi è già in pensione o è prossimo a pensionarsi, ed in linea con i dati emersi dall’analisi fattoriale della prima sezione, risulta una forte insoddisfazione legata a queste tematiche.



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	57/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

9. ORIENTAMENTI EMERSI E PRIORITÀ DI LAVORO

Dalla ricerca emergono numerose indicazioni concrete che forniscono all'Amministrazione alcune linee guida ben tratteggiate; in questo capitolo verranno descritte nel dettaglio.

Altre dimensioni, rimangono un po' meno nitide nella definizione, e ciò rappresenta un fenomeno normale nelle **ricerche quantitative**: su di esse la metodologia della ricerca, suggerisce di operare un *focus* di **approfondimento qualitativo**.

9.1 SAPERE E FAR SAPERE

La vocazione allo sviluppo e alla valorizzazione dei saperi è forse **uno dei dati più significativi che emerge da questa ricerca**.

Dall'analisi incrociata dei risultati delle varie sezioni del questionario si evince che la maggior parte degli intervistati ha espresso con forza e convinzione il desiderio di **poter continuare a mettere in gioco le proprie competenze** e capacità professionali acquisite in tanti anni di esperienza. Trasversalmente alle varie sezioni del questionari come anche alle variabili indipendenti è in assoluto questo il dato da sottolineare.

Prima ancora di pensare al pensionamento come ad un periodo di "riposo" dal lavoro, pensionati e pensionandi provinciali pensano ancora al lavoro, inteso nella sua espressione più gratificante e significativa, e cioè relativa al proprio sapere.

È infatti interessante notare come il desiderio di continuare a poter **mettere a disposizione capacità e competenze** non sia (*salvo il caso della variabile Titolo di studio/diplomati*) correlato strettamente ad una necessità economica. **Il desiderio è proprio quello di poter trasmettere il proprio sapere ed essere valorizzati in questo processo**.

È possibile evidenziare un ulteriore parallelismo interessante, ancora una volta trasversale alle variabili indipendenti: le persone pensionate o in procinto di pensionarsi desiderano **trasmettere competenze**, capacità, conoscenze e **nello stesso tempo apprendere**. Risulta infatti molto forte il



PERSONALE PROVINCIALE ALLA SOGLIA DELLA PENSIONE	AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE	58/69
BISOGNI ED ASPETTATIVE				

desiderio di poter crescere come persone attraverso l'acquisizione di nuove **competenze relazionali, l'esplorazione di nuove culture, territori, attraverso anche l'avvicinamento all'arte e alla musica.** La crescita è vista dunque in maniera prevalentemente come un investimento personale e meno legata al mondo del lavoro e della formazione professionale.

Anche questo dato diventa interessante e ricco di spunti. In un primo momento potrebbe quasi risultare in contrasto con il desiderio di veder rimesse in gioco le proprie competenze e capacità, ma analizzandolo più approfonditamente è possibile individuare un movimento in linea con le dinamiche presenti in molti contesti lavorativi pubblici e privati: superata una certa soglia di età cala l'investimento formativo e si determina una situazione di stallo in cui non viene più offerta ma neanche richiesta formazione.

Ipotesi di lavoro:

- **Mappatura delle competenze:** mediante l'uso di uno strumento di rilevazione, inviato con una segmentazione mirata a tutte le persone 2-3 anni ante pensionamento, analizzare e registrare le competenze possedute (professionali, personali, trasversali) le possibilità/disponibilità di utilizzo, le aspirazioni di sviluppo.
- **Programmi di tutoraggio:** consolidare l'attuale servizio di supporto all'inserimento e all'entrata a regime di nuove risorse, avvalendosi nello specifico delle molte persone che hanno espresso la loro disponibilità a far parte del programma, selezionandole con diversi livelli di idoneità e valorizzando le competenze da esse detenute.
- **Formazione mirata:** con una segmentazione ricavata dalle risultanze della ricerca, ipotizzare un calendario di seminari che vadano a dare risposte specifiche alle esigenze manifestate:

Esempio

Problema: *Le donne manifestano più degli uomini la preoccupazione circa la propria serenità economica da pensionate.*

Soluzioni: *(utili anche per il fattore 4)*

**BISOGNI ED ASPETTATIVE**

- *Organizzare una serie di conferenze periodiche in cui si offrono, ospite l'INPS, le risposte agli interrogativi più frequenti (tempi di rilascio della pensione, entità della stessa ecc.).*
- *Prevedere a calendario un corso di rivalorizzazione della propria autopercezione a supporto di una maggiore spendibilità della competenze acquisite*
- *Prevedere a calendario un corso per la valorizzazione del proprio denaro.*
- *Prevedere una panoramica ragionata delle opportunità di investimento mirato offerte dal mercato in materia di previdenza integrativa.*

Panoramica delle opportunità: attraverso una selezione mirata dell'offerta culturale del mercato, offrire una serie di opzioni che possano consentire anche ai pensionati, un aggiornamento sistematico delle possibilità da cogliere.

9.2 CONOSCERE PER SAPERE

L'altro grande tema predominante è stato quello dell'informazione e del sostegno forniti dalla Provincia a chi si è già pensionato o è in prospettiva di pensionarsi. Questa è sicuramente uno dei settori in cui è possibile prevedere delle sensibili aree di sviluppo.

In generale si registra trasversalmente alle variabili indipendenti, con alcuni focus maggiormente marcati, insoddisfazione rispetto alla reperibilità delle informazioni e di referenti specializzati che sappiano fornire risposte esaurienti ed autorevoli. In generale è proprio questo il tema che crea nelle persone la maggiore apprensione.

- Una ricognizione specifica nei presidi informativi e referenziali resi disponibili dall'Amministrazione nonché la successiva la stesura di un repertorio organico e aggiornato sulle varie fonti, costituisce il primo passo verso la riqualificazione del dato.

9.3 SUPPORTO AL FEMMINILE

Sempre sul tema delle informazioni e del supporto, un focus particolare si rileva sull'esigenza di una differenziazione di



BISOGNI ED ASPETTATIVE

genere. Le donne manifestano una maggiore insoddisfazione rispetto agli uomini probabilmente dovuta ad una non adeguata percezione di completezza o competenza su temi femminili.

- Una ricognizione sul materiale e le risorse disponibili potrebbe ampliare la visione del problema e offrire spunti per un adeguamento alle aspettative.

9.4 LINGUA E CULTURA

In generale i dipendenti di lingua italiana presentano indicatori di soddisfazione sui primi due fattori (**Piacere e soddisfazione** e **Serenità e benessere**) meno marcati dei loro colleghi di madrelingua tedesca e ladina.

- Un focus d'approfondimento potrebbe rivelarsi auspicabile per capire i motivi per cui tale fenomeno si manifesta.

9.5 SFUMARE L'USCITA

Questa tematica si lega all'area più generale dell'organizzazione del lavoro, in cui è emerso frequentemente il desiderio di poter gestire l'uscita dall'Amministrazione in modo sfumato.

In sintesi, pensionati e pensionandi si sentono desiderosi di venire valorizzati nel proprio bagaglio di esperienza e capacità, ma proprio perché andare in pensione rappresenta un'elaborazione percettiva di sé stessi di notevole impatto ed entità sorge l'esigenza nello stesso tempo di sentirsi "liberi" di poter programmare un "piano di pensionamento" studiato *ad hoc*, maggiormente flessibile ed adattabile alle proprie esigenze, supportato da referenti specializzati e sistemi informativi efficienti ed efficaci.

Particolarmente apprezzato potrebbe risultare un piano d'uscita che preveda l'adozione di forme progressive di part-time (75%, 50% , 25%),

- La definizione nel dettaglio di questa esigenza dovrebbe essere prevista in un eventuale *focus group* qualitativo di approfondimento.

**9.6 PENSIONE È BELLO**

Un dato rilevante è la soddisfazione generalizzata verso il passaggio allo *status* di pensionati, anche se per certe persone lo è di meno o è vissuto con una certa inquietudine. È il caso delle qualifiche funzionali più alte (7°, 8°, 9°) e parallelamente dei possessori di un titolo di laurea, che mostrano indicatori estremamente rappresentativi di insoddisfazione rispetto all'andamento generale.

- Un focus group d'approfondimento su questo segmento, potrebbe essere di aiuto per capire l'esatta entità del fenomeno per recuperare la sacca d'insoddisfazione attraverso iniziative mirate.

9.7 SERENITÀ E IMPEGNO

In generale non si manifestano problemi, fatta eccezione sul segmento di possessori di diploma superiore, i quali esprimono più degli altri segmenti un'apprensione sul livello di benessere insito nella condizione di pensionati. È interessante rilevare che parallelamente viene enfatizzata da medesimo segmento la volontà di essere impegnati in attività, quasi a compensare la potenziale mancanza di reddito.

- Una ricognizione nel modello retributivo delle specifiche qualifiche funzionali potrebbe dare indicazioni su tale tendenza.

**10 APPENDICE****10.1 COMPOSIZIONE DEI FATTORI**

Item	Fattore01 - Piacere e soddisfazione	Sat.
18	L'idea di andare in pensione intimorisce	0,807
21	Parlare del pensionamento fa sentire più vecchi	0,724
48	Del pensionamento temo soprattutto la solitudine	0,723
17	Quando si è in pensione si invecchia più velocemente	0,719
24	Quando si va in pensione ci sono meno occasioni per sentirsi utili	0,717
50	Andare in pensione è proprio bello	0,715
22	Andando in pensione, manca il proprio lavoro	0,696
37	Andare in pensione non ha alcuna conseguenza psicologica negativa	0,686
40	Quando si va in pensione, la qualità della vita peggiora	0,671
7	Quando si va in pensione ci si sente un po' più vecchi	0,645
20	I pensionati sono relegati in una posizione marginale della società	0,636
34	I pensionati hanno meno occasioni per uscire di casa	0,608
19	Mi preoccupa il pensiero di sentirmi più fragile fisicamente e psicologicamente	0,598
39	Non si è mai abbastanza preparati per andare in pensione	0,566
30	Ho molti progetti su come utilizzare il mio tempo da pensionato	0,514
4	In pensione si hanno molte occasioni per socializzare	0,507
11	Alla vita da pensionati non ci si abitua da subito	0,507
26	I pensionati sono integrati meglio nella società rispetto al passato	0,462
46	Il pensionamento migliora lo stato interiore	0,460
6	Non si fa nessuna fatica a pensare a se stessi come a pensionati	0,456
33	Le persone in pensione sono più serene	0,455
10	In pensione si può finalmente coltivare gli interessi trascurati quando si lavorava	0,439
43	Quando si è in pensione, poi mancano i colleghi di lavoro	0,432
27	Quando si è in pensione si ha il tempo per mantenersi in forma	0,405
23	Se si potesse cambiare lavoro o ufficio, si ritarderebbe il pensionamento	-0,136
13	Ci vorrebbe qualche corso per prepararsi a smettere di lavorare	-0,353

Coloro che ottengono punteggi alti su questa scala pensano di non temere di andare in pensione, di non sentirsi più vecchi, né temere la solitudine; pensano inoltre di non avere nostalgia del lavoro né di avere meno occasioni per sentirsi utili. Non temono infine i disagi derivanti dall'età e che andare in pensione sia proprio bello.

Item	Fattore02 – Serenità e benessere	Sat
9	I pensionati della Provincia non hanno preoccupazioni per il proprio tenore di vita	0,739
44	In pensione con la Provincia non temo di avere problemi di denaro	0,590
36	In pensione non si hanno tante esigenze e bastano meno soldi	0,530
25	Una volta finito di lavorare, non è più necessario mantenersi così aggiornati	0,517
3	Quando si lavora ci si sente più utili per la società	0,504
45	I pensionati non vogliono più sentire parlare di lavoro	0,499
8	L'idea di guadagnare meno, quando si è in pensione, crea dell'ansia	0,498
47	Bisognerebbe potersi abituare gradualmente all'idea del pensionamento	0,431
28	Sentirsi ancora in gioco aiuta a mantenersi giovani	0,402
49	Il ritmo del mio lavoro non mi ha consentito di coltivare e approfondire altri interessi	0,402
15	È importante imparare a gestire bene il denaro della pensione	0,339
31	Bisognerebbe essere bene informati su come mantenersi in forma	-0,216
12	Alla mia età faccio fatica a rimanere al passo con i tempi	-0,379

Coloro che ottengono punteggi alti su questa scala pensano che andando in pensione come dipendente provinciale non ci siano dei veri problemi economici, anche perché le esigenze personali si riquilificheranno con il nuovo status e il denaro sarà sufficiente. L'idea di guadagnare di meno non crea ansia, anche se sarebbe utile imparare a gestire bene il proprio denaro.



BISOGNI ED ASPETTATIVE

#	Fattore03 - Attività e impegno	Sat
	Mi piace l'idea di mettere a disposizione le mie competenze professionali anche da pensionato	0,679
42		0,679
2	Mi piacerebbe trasferire ai giovani la competenza lavorativa acquisita	0,608
32	Sarebbe bello, una volta in pensione, poter continuare a lavorare	0,592
35	Andando in pensione non si ha nessuna intenzione di impegnarsi in nuove attività	0,488
16	Riterrei utile avere un'assicurazione sulle malattie	0,482
14	Ad una certa età ci si impigrisce e si fa lavorare meno il cervello	0,440

Coloro che ottengono punteggi alti su questa scala pensano che sia un peccato non poter mettere a disposizione le competenze professionali acquisite, magari trasferendole ai giovani. Pensano inoltre possibile e gratificante essere impegnati in una nuove attività non impigrendosi ma mantenendosi coinvolti anche dal punto di vista intellettuale.

#	Fattore04 - Informazione e sostegno	Sat
41	Quando si lavora non c'è mai abbastanza tempo per fare tutto quello che si vorrebbe	0,513
38	La Provincia deve sostenere di più chi sta per pensionarsi	0,527
29	Le informazioni disponibili circa il pensionamento sono insufficienti	0,401
5	Non si sa mai a chi chiedere informazioni sul pensionamento	0,413
1	Non si vede l'ora di andare in pensione	-0,455

Coloro che ottengono punteggi alti su questa scala pensano che la Provincia Autonoma di Bolzano sostenga adeguatamente chi sta per pensionarsi; pensano inoltre che le informazioni disponibili siano adeguate e che sia facile avere referenti capaci che diano risposte esaurienti.





10.2 QUESTIONARIO

Autonome Provinz Bozen - Südtirol



Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

Ripartizione Personale
Ufficio Sviluppo del Personale

Questionario

SEZIONE 1: LE MIE PERCEZIONI

Le sottoponiamo una serie di **temi legati al pensionamento** su cui Le chiediamo gentilmente a Sua opinione.

Suggerimenti per la compilazione

La sezione si compone di **50 brevi frasi**. Tracci **una crocetta** sopra la sua scelta seguendo questo criterio:

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | Falso |
| 2 | Piuttosto falso |
| 3 | Piuttosto vero |
| 4 | Vero |

Cosa pensa delle seguenti affermazioni?

- | | | | | | | | |
|---|---|-------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------|
| 1 | Non si vede l'ora di andare in pensione | Falso | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Vero |
| 2 | Mi piacerebbe trasferire ai giovani la competenza lavorativa acquisita | Falso | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Vero |
| 3 | Quando si lavora ci si sente più utili per la società | Falso | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Vero |
| 4 | In pensione si hanno molte occasioni per socializzare | Falso | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | Vero |

**BISOGNI ED ASPETTATIVE**

5	Non si sa mai a chi chiedere informazioni sul pensionamento	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
6	Non si fa nessuna fatica a pensare a se stessi come a pensionati	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
7	Quando si va in pensione ci si sente un po' più vecchi	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
8	L'idea di guadagnare meno, quando si è in pensione, crea dell'ansia	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
9	I pensionati della Provincia non hanno preoccupazioni per il proprio tenore di vita	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
10	In pensione si può finalmente coltivare gli interessi trascurati quando lavoravo	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
11	Alla vita da pensionati non ci si abitua da subito	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
12	Alla mia età faccio fatica a rimanere al passo con i tempi	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
13	Ci vorrebbe qualche corso per prepararsi a smettere di lavorare	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
14	Ad una certa età ci si impigrisce e si fa lavorare meno il cervello	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
15	È importante imparare a gestire bene il denaro della pensione	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
16	Riterrei utile avere un'assicurazione sulle malattie	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
17	Quando si è in pensione si invecchia più velocemente	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
18	L'idea di andare in pensione intimorisce	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
19	Mi preoccupa il pensiero di sentirmi più fragile fisicamente e psichicamente	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
20	I pensionati sono relegati in una posizione marginale della società	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
21	Parlare del pensionamento fa sentire più vecchi	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
22	Andando in pensione, manca il proprio lavoro	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero
23	Se si potesse cambiare lavoro o ufficio, si riterderebbe il pensionamento	Falso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vero



BISOGNI ED ASPETTATIVE

24	Quando si va in pensione ci sono meno occasioni per sentirsi utili	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
25	Una volta finito di lavorare, non è più necessario mantenersi così aggiornati	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
26	I pensionati sono integrati meglio nella società rispetto al passato	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
27	Quando si è in pensione si ha il tempo per mantenersi in forma	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
28	Sentirsi ancora in gioco aiuta a mantenersi giovani	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
29	Le informazioni disponibili circa il pensionamento sono insufficienti	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
30	Ho molti progetti su come utilizzare il mio tempo da pensionato	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
31	Bisognerebbe essere bene informati su come mantenersi in forma	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
32	Sarebbe bello, una volta in pensione, poter continuare a lavorare	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
33	Le persone in pensione sono più serene	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
34	I pensionati hanno meno occasioni per uscire di casa	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
35	Andando in pensione non si ha nessuna intenzione di impegnarsi in nuove attività	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
36	In pensione non si hanno tante esigenze e bastano meno soldi	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
37	Andare in pensione non ha alcuna conseguenza psicologica negativa	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
38	La Provincia deve sostenere di più chi sta per pensionarsi	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
39	Non si è mai abbastanza preparati per andare in pensione	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
40	Quando si va in pensione, la qualità della vita peggiora	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
41	Quando si lavora non c'è mai abbastanza tempo per fare tutto quello che si vorrebbe	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
42	Mi piace l'idea di mettere a disposizione le mie competenze professionali anche da pensionato	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero



BISOGNI ED ASPETTATIVE

43	Quando si è in pensione, poi mancano i colleghi di lavoro	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
44	In pensione con la Provincia non temo di avere problemi di denaro	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
45	I pensionati non vogliono più sentire parlare di lavoro	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
46	Il pensionamento migliora lo stato interiore	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
47	Bisognerebbe potersi abituare gradualmente all'idea del pensionamento	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
48	Del pensionamento temo soprattutto la solitudine	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
49	Il ritmo del mio lavoro non mi ha consentito di coltivare e approfondire altri interessi	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero
50	Andare in pensione è proprio bello	Falso	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	Vero

SEZIONE 2: LA LAMPADA DI ALADINO

In questa seconda sezione del questionario le chiediamo di riflettere sulle iniziative che a suo avviso, potrebbe essere utile realizzare e attuare negli ultimi anni di lavoro prima della pensione e su cui le piacerebbe che la Provincia Autonoma di Bolzano intervenisse (o fosse intervenuta, qualora Lei sia già in pensione)

Scelga 3 DESIDERI e li metta in ordine di importanza.

	VORREI...	PRIORITÀ
51.	...avere più informazioni e referenti specializzati per avere le informazioni e il sostegno che mi potrebbero servire	
52.	...avere più strumenti per gestire e valorizzare anche finanziariamente il mio denaro	
53.	...poter usufruire maggiormente di occasioni di partecipazione ad attività di svago e intrattenimento con i miei colleghi	
54.	...conoscere meglio i temi della cultura, della musica e dell'arte per poter viaggiare e scoprire nuovi territori	
55.	...imparare a fare cose che non ho mai fatto come ballare, cucinare o suonare uno strumento	
56.	... poter seguire qualche giovane, come tutor per valorizzare l'esperienza costruita in tanti anni di lavoro	

**BISOGNI ED ASPETTATIVE****SEZIONE 4: DATI PERSONALI**

In questa seconda sezione del questionario le chiediamo di fornirci alcuni dati che ci serviranno per rendere più centrati ed utilizzabili i risultati statistici della ricerca.

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE.

Tracci una crocetta su **una casella**

67. **STATUS** In servizio ₁ In pensione ₂

68. **SESSO** Maschio ₁ Femmina ₂

69. **MADRELINGUA** Italiana ₁ Tedesca ₂ Ladina ₃

70. **TITOLO DI STUDIO** Scuola dell'obbligo ₁ Maturità ₂ Laurea ₃

71. **RIPARTIZIONE**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	

72. **LIVELLO DI INQUADRAMENTO**

1	2	3	4	5	6	7	8	9
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------