



Le aspettative dei dipendenti nei confronti del loro posto di lavoro

1. In sintesi	2
2. Importanti aspettative nei confronti del lavoro	3
3. Pluralità dei lavoratori	3
3.1 Lavoratori interessati alle relazioni sociali	3
3.2 Lavoratori interessati alla sicurezza	4
3.3 Lavoratori interessati all'aspetto retributivo	4
3.4 Lavoratori interessati alla conciliabilità	4
3.5 Lavoratori interessati a svolgere un'attività interessante	4
3.6 Lavoratori poco inclini alla mobilità	5
3.7 Lavoratori interessati alla carriera	5
3.8 Lavoratori con forte propensione alle attività di rilevanza sociale	5
4. Interpretazione e conclusioni	5
5. Appendice e colophon	7

1. In sintesi

Dall'indagine 2008 sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti è emerso che per questa tipologia di lavoratori altoatesini le esigenze prioritarie rispetto il proprio posto di lavoro sono due: un buon clima lavorativo (47%) e un posto di lavoro sicuro (44%). Seguono, per quasi un terzo di loro, una retribuzione elevata (29%) e, con oltre un quarto di dichiarazioni in tal senso, la conciliabilità fra lavoro e vita privata (28%). Poco meno di un quarto degli intervistati (23%) individua uno dei due aspetti più importanti del lavoro nella possibilità di svolgere un'attività interessante, mentre per il 15% è importante un luogo di lavoro non lontano dal luogo di residenza. Per gruppi più ristretti di lavoratori intervistati, le principali aspettative nei confronti del lavoro sono costituite dalle opportunità di carriera (7%) e dalla possibilità di svolgere un'attività di utilità sociale (6%). Dal 2003 questo quesito è parte integrante dell'Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti, che possono scegliere, nell'ambito di una lista di 8 condizioni lavorative, i due aspetti a loro giudizio più importanti. Questo permette di confrontare i dati in un'ottica temporale.

Fanno parte del gruppo di lavoratori per i quali un buon clima lavorativo è di fondamentale importanza soprattutto soggetti giovani, lavoratori ladini, diplomati alle scuole professionali o a scuole superiori di durata triennale e lavoratori meno giovani (dai 55 anni in su). I dipendenti delle piccole aziende, dei settori del commercio e dell'artigianato, ma anche quelli del settore sanitario, citano questa esigenza con una frequenza superiore alla media. Il desiderio di un posto di lavoro sicuro sembra farsi sempre più pressante anche in Alto Adige, in particolar modo fra i lavoratori dei gruppi linguistici ladino e tedesco, gli occupati in possesso di licenza della scuola dell'obbligo, gli operai specializzati e quelli generici. Un desiderio molto sentito anche fra i lavoratori stagionali, e in egual misura fra quelli dei settori dell'artigianato e dell'agricoltura. Una retribuzione elevata è ciò cui aspirano soprattutto gli uomini. I giovani che si sono da poco inseriti nel mondo del lavoro hanno dichiarato con una frequenza superiore alla media che per loro questo aspetto è particolarmente importante. Soprattutto gli intervistati di lingua italiana, coloro che sono in possesso di licenza della scuola dell'obbligo, gli operai specializzati e gli occupati a tempo pieno hanno sottolineato l'importanza di una retribuzione elevata. La possibilità di svolgere un lavoro interessante è rilevante per poco più del 23% degli intervistati, con una percentuale di donne di poco superiore a quella degli uomini (27% contro 20%). D'altronde, sono soprattutto coloro che sono in possesso di titoli di studio più elevati e con posizioni professionali di alto livello a ritenere importante un lavoro interessante. La questione della conciliabilità fra lavoro e famiglia è particolarmente sentita dalle donne, dai lavoratori di età compresa tra 35 e 50 anni, dagli altoatesini di lingua italiana e dai lavoratori con figli. La vicinanza del luogo di lavoro a quello di residenza (o comunque la facile raggiungibilità) è importante per i lavoratori che si trovano nel bel mezzo della loro vita lavorativa, mentre i lavoratori più giovani e quelli più anziani sembrano essere più disposti a spostarsi. Questi dati lasciano presupporre che sono coloro che occupano posizioni lavorative di più basso livello a desiderare un luogo di lavoro vicino al luogo di residenza (o facilmente raggiungibile). È interessante notare che i lavoratori stagionali (in particolare nel settore turistico) attribuiscono con frequenza mediamente maggiore una grande importanza a questo fattore. Solo il 7% degli intervistati ha dichiarato

Informazioni contestuali: differenziazione e pluralismo

Nelle società moderne il lavoro svolge sostanzialmente tre funzioni:

- quella di dimensione naturale della garanzia del sostentamento e della tutela sociale;
- una funzione sociale, che si esplica nell'integrazione dei lavoratori in azienda, nell'organizzazione e nella società, e che contribuisce in maniera determinante alla formazione dell'identità dei lavoratori;
- una funzione personale, che contribuisce allo sviluppo delle capacità e delle competenze dei lavoratori.

A seconda delle situazioni e del sistema di valori adottato, i lavoratori attribuiscono peso diverso alle singole funzioni. Processi di differenziazione culturale hanno avuto luogo fra i lavoratori, motivo per il quale oggi non è più lecito parlare di una categoria di lavoratori omogenea, quanto piuttosto di più categorie di lavoratori economicamente e culturalmente diverse fra loro. Così, con il differenziarsi delle oggettive condizioni sociali dei lavoratori, nascono a volte delle differenze notevoli riguardo la speranza di vita e anche gli stili di vita. Questo fenomeno rappresenta una sfida cruciale per le organizzazioni dei lavoratori (come i sindacati).

Ciononostante si delineano, nel mondo del lavoro attuale, delle tendenze che determinano un "livellamento" delle esperienze legate all'attività lavorativa, alimentando sostanzialmente una sensazione di insicurezza:

- minore sicurezza del posto di lavoro: risulta sempre più difficile riuscire a conservare a lungo un posto di lavoro;
- minore sicurezza dell'occupazione: aumenta la gamma di tipologie di rapporti lavorativi che non offrono certezze e sono basati sulla flessibilità;
- minore sicurezza sociale: le condizioni per l'accesso alle prestazioni assistenziali – ad esempio la pensione – diventano sempre più restrittive;
- crescente incertezza del mercato del lavoro: la ricettività del mercato del lavoro primario.

Le modalità di elaborazione e di gestione di tali tendenze dipendono dal patrimonio sociale e culturale dei singoli interessati. Le organizzazioni dei lavoratori hanno quindi il compito di predisporre un adeguato capitale socio-culturale in favore di coloro che ne sono sprovvisti. Agli organismi rappresentativi degli interessi dei lavoratori spetta dunque il compito, attraverso la creazione di reti e di comunità sociali, di costruire una base comune di interessi per i lavoratori dipendenti e di svolgere costante opera di mediazione fra i gruppi di lavoratori e le diverse esigenze. Fattore decisivo ai fini dello sviluppo del potenziale culturale è la formazione continua, tanto aziendale quanto extra-aziendale.

di dare importanza alle opportunità di carriera. Le varie tendenze devono essere delineate con cautela, in ragione dei bassi valori percentuali registrati che, per uomini e donne, sono molto simili: rispettivamente 8% e 5%. I lavoratori più giovani fanno registrare percentuali elevate e sono soprattutto i lavoratori dipendenti di lingua tedesca delle aree urbanizzate e coloro che occupano posizioni professionali di alto livello ad essere particolarmente sensibili all'aspetto legato alle opportunità di carriera. Fra gli intervistati, i laureati, i manager e i lavoratori impegnati nei servizi legati alla sfera sociale hanno dichiarato in percentuali maggiori di ritenere importan-

te l'aspetto legato alla utilità sociale.

Sulla base di questi dati è possibile concludere che gli altoatesini continuano ad attribuire un'importanza molto rilevante al lavoro. Il lavoro serve principalmente a garantire la sussistenza; l'importanza crescente attribuita al posto di lavoro sicuro è emblematica delle notevoli ricadute che il mondo del lavoro continua ad esplicitare in termini di integrazione sociale. Resta solo da vedere se, in considerazione dei profondi cambiamenti in atto, tali aspettative permarranno anche in futuro. La necessaria trasformazione della struttura socio-economica del sistema sottoporrà in ogni caso le accresciute esigenze dei lavoratori dipendenti altoatesini a una notevole prova di resistenza.

2. Importanti aspettative nei confronti del lavoro

Dal 2003 l'IPL-AFI con l'Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti ha identificato gli aspetti principali legati al mondo del lavoro (condizioni di lavoro) importanti per i lavoratori dipendenti altoatesini. Agli intervistati è stato chiesto di scegliere tra gli otto fattori presi in esame i due che a loro giudizio sono i più importanti. La scelta delle possibili risposte ha tenuto conto della dimensione affettiva (riferita al contesto sociale e a quello emozionale individuale) e di quella cognitiva (soprattutto riferita agli aspetti materiali e pratici) delle opinioni degli intervistati. È evidente che non è possibile tener conto della dimensione comportamentale, che è

Dopo i due aspetti citati seguono con quasi un terzo delle citazioni una retribuzione elevata (29%) e, per una percentuale di intervistati di poco superiore a un quarto, la conciliabilità fra lavoro e vita privata (28%). Appena un quarto degli intervistati (23%) ha dichiarato di mettere al primo o al secondo posto in ordine di importanza un lavoro interessante, il 15% un luogo di lavoro non distante dal luogo di residenza (e facilmente raggiungibile). Fanalini di coda, le opportunità di carriera (7%) e un lavoro di utilità sociale (6%). Questi dati sono significativi soprattutto ai fini del confronto storico. Rispetto all'indagine del 2004 è ravvisabile l'aumento delle esigenze di tipo materiale e legate alla stabilità. Nel 2004 e nel 2005 il secondo posto, preceduto da quello di un buon clima lavorativo, seguito a ruota dall'auspicio di ottenere un posto di lavoro sicuro e un'elevata retribuzione, rispettivamente al terzo e al quarto posto.

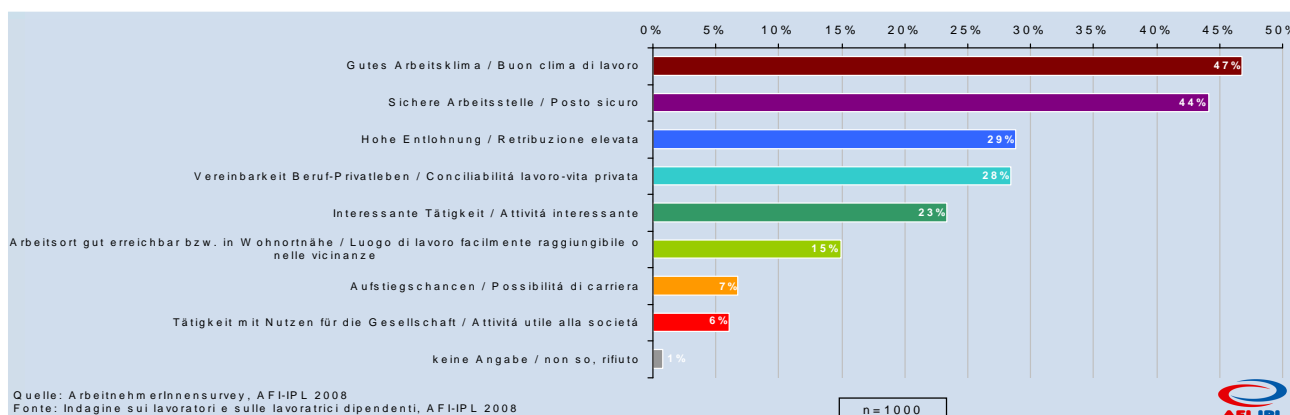
3. Pluralità dei lavoratori

Nonostante la stabilità del lavoro e gli aspetti a ciò correlati abbiano acquisito un'importanza crescente, sussiste un'ampia varietà di opinioni in merito tra i lavoratori dipendenti. In seguito gli intervistati verranno inseriti raggruppati in classi sulla base dell'importanza attribuita ai singoli aspetti di lavoro.

3.1 Lavoratori interessati alle relazioni sociali

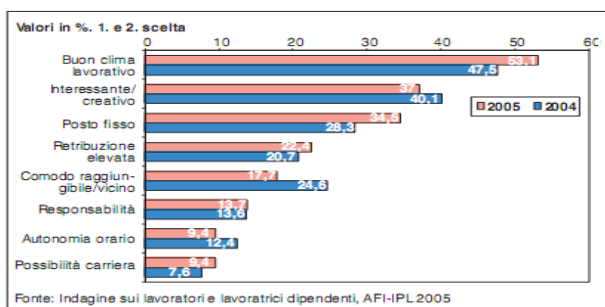
Fanno parte del gruppo di lavoratori per i quali un buon clima

Figura 1: L'importanza di aspettative verso il posto di lavoro



la più determinate per mettere in pratica gli atteggiamenti. Due tematiche sono in cima alla lista delle priorità con una percentuale di oltre il 40%: un buon clima lavorativo (47%) e un posto di lavoro sicuro (44%). Questa evoluzione corrisponde dunque a una tendenza consolidata, già concretamente percepibile ancora prima che si manifestassero i sintomi dell'attuale crisi finanziaria e dell'economia reale.

Figura 2: Gli aspetti del lavoro più importanti 2004 - 2005



lavorativo è di fondamentale importanza e che per oltre il 55% dichiarano come questo aspetto sia per loro prioritario, soprattutto soggetti giovani, lavoratori ladini, diplomati alle scuole professionali o a scuole superiori di durata triennale e lavoratori meno giovani (dai 55 anni in su). Anche gli occupati nelle piccole aziende, nel commercio e nell'artigianato, così come quelli del settore sanitario, hanno indicato questo aspetto con una frequenza superiore alla media.

Tabella 1: L'importanza di un buon clima lavorativo per caratteristiche scelte

Media "buon clima lavorativo"	47 %
Rilevanza elevata	Rilevanza bassa
classe d'età 20 – 29 anni: 55 %	Dirigenti*: 33 %
classe d'età 55 – 59 anni: 64 %	Quadri: 35 %
classe d'età 60 – 64 anni: * 64 %	Trasporti*: 34 %
Ladini: * 55 %	Scuola*: 38 %
scuola professionale/scuola superiore triennale: 52 %	Pubblico centrale (stato)*: 39 %

Artigianato: 51 % Commercio: 57 % Sanità*: 54 %	
Dimensione aziendale 11 – 15 occupati: 56 %	
Periodo di rilevazione: 19. 06. 2008 – 30.07.2008	n=1.000
* ridotto numero di casi. Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti AFHPL 2008.	

Stando ai dati (attorno il 35 %) meno importanza viene attribuita a tale da parte dei manager e dei titolari di posizioni professionali di alto livello, così come da parte degli occupati nei servizi pubblici statali.

3.2 Lavoratori interessati alla sicurezza

L'aspirazione ad un posto sicuro sembra essere in aumento anche in Alto Adige. È lievemente più diffusa fra i lavoratori di lingua tedesca e in modo più accentuato tra quelli di lingua ladina, fra gli occupati in possesso di licenza della scuola dell'obbligo, gli operai specializzati e quelli generici. Comprensibilmente, elevate percentuali vengono fatte registrare anche dai lavoratori stagionali, così come dai lavoratori dei settori artigianale e agricolo. Minore importanza riveste questo aspetto per gli intervistati di lingua italiana, per i laureati, per i manager e per i lavoratori del settore sanitario e di quello bancario. I valori presentano rispetto alla composizione socio-strutturale forti similitudini con quelli del 2005.

Tabella 2: Importanza di un posto sicuro per caratteristiche scelte

Media "posto sicuro"	44 %
Rilevanza elevata	Rilevanza bassa
Dipendenti di lingua tedesca: 48 % Dipendenti di lingua ladina*: 56 %	Dipendenti di lingua italiana: 30 %
Scuola d'obbligo: 59 %	Laureati: 25 %
Lavoratori/trici qualificati: 53 %	Management*: 16 %
Lavoratori/trici semplici: 56 %	Sanità: 34 %
Agricoltura*: 52 %	Banca e credito*: 24 %
Artigianato: 54 %	
Stagionali*: 53 %	
Periodo di rilevazione: 19. 06. 2008 – 30.07.2008	n=1.000
* ridotto numero di casi. Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti AFHPL 2008.	

Malgrado tutte le circostanze legate al contesto temporale (come la crisi attuale) di riferimento, la conclusione più ovvia è che i valori legati alla sicurezza rivestono un'importanza sempre maggiore per i lavoratori salariati altoatesini.

3.3 Lavoratori interessati all'aspetto retributivo

Una retribuzione elevata è ciò cui aspirano soprattutto gli uomini, i giovani che si sono da poco inseriti nel mondo del lavoro, gli intervistati di lingua italiana, coloro che sono in possesso di licenza della scuola dell'obbligo, gli operai specializzati e gli occupati a tempo pieno. Un'aspirazione, questa, fortemente sentita in tutti i settori dell'economia privata.

A fronte di ciò le donne sono meno interessate a guadagni elevati. Valori inferiori alla media vengono fatti registrare dalla popolazione rurale di lingua tedesca (e dai ladini), così come dai laureati e dagli occupati nei servizi pubblici. I dati indicano un certo grado di corrispondenza con la retribuzione effettiva: i percettori di redditi più bassi, così come i lavoratori part-time, hanno dichiarato con una frequenza al disotto della media di aspirare a una retribuzione elevata.

Tabella 3: Importanza di una retribuzione elevata per caratteristiche scelte

Media "retribuzione elevata"	29 %
Rilevanza elevata	Rilevanza bassa
Uomini: 36 %	Donne: 20 %
Classe d'età: 20 – 24 anni: 43 %	Classe d'età: 55 – 59 anni: 13 %
Dipendenti di lingua italiana: 36 %	Dipendenti di lingua tedesca area urbana: 17 % Dipendenti di lingua ladina*: 5 %
Scuola dell'obbligo: 36 %	Laureati: 17 %
Lavoratori/trici qualificati: 39 %	Dirigenti*: 21 % Stagionali: 17 %
A tempo pieno: 33 %	A tempo parziale: 15 %
Settore privato: 33 % Aziende con 50 – 100 occupati: 43 %	Pubblico: 19 % Scuola: 9 %
	Dipendenti a retribuzioni basse (fino 999 Euro): 20 %
Periodo di rilevazione: 19. 06. 2008 – 30.07.2008	n=1.000
* ridotto numero di casi. Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti AFHPL 2008.	

3.4 Lavoratori interessati alla conciliabilità

Quanto è importante per i lavoratori dipendenti altoatesini conciliare lavoro e vita privata? La conciliabilità fra attività lavorativa ed esigenze familiari è l'aspirazione principale in ambito lavorativo per il 28% degli intervistati.¹

Tabella 4: Importanza della conciliabilità per caratteristiche scelte

Media "conciliabilità"	28 %
Rilevanza elevata	Rilevanza bassa
Donne: 37 %	Uomini: 21 %
Classe d'età: 35 – 39 anni: 38 %	Classe d'età: 20 – 24 anni: 13 %
Pubblico impiego: 37 %	Conciliabilità: 25 %
Dipendenti di lingua italiana: 36 %	Scuola d'obbligo: 6 %
Maturità: 37 %	
A tempo pieno: 23 %	A tempo parziale: 46 %
Con figli: 37 %	Senza figli: 15 %
Periodo di rilevazione: 19. 06. 2008 – 30.07.2008	n=1.000
* ridotto numero di casi. Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti AFHPL 2008.	

La questione della conciliabilità fra lavoro e famiglia è particolarmente sentita dalle lavoratrici, dagli appartenenti alla fascia d'età 35-50 anni, dagli altoatesini di lingua italiana e dai lavoratori con figli.

3.5 Lavoratori interessati a svolgere un'attività "interessante"

L'esigenza di svolgere un'attività interessante è importante per poco più del 23% degli intervistati. Rispetto ai sondaggi degli anni 2004-2005, quindi, questa esigenza sembra essersi notevolmente affievolita, se si considera che negli anni passati si era attestata intorno al 40%.² Tale esigenza prevale tra le donne (27% rispetto al 20% degli uomini). D'altronde, sono soprattutto coloro che sono in possesso di titoli di studio

¹ Si veda in proposito anche il rapporto sintetico 5 "Orario di lavoro". AFI-IPL (ED): GLI ORARI DI LAVORO NEL MONDO DEL LAVORO DIPENDENTE IN ALTO ADIGE, AUTORE DELLO STUDIO: WERNER PRAMSTRAHLER, VERSIONE PDF DISPONIBILE ONLINE: BOLZANO

² La formulazione della domanda e le possibili risposte sono state lievemente modificate. Nonostante la tendenza risulta evidente, soprattutto in relazione all'aumento delle esigenze legate alla sicurezza.

più elevati e con posizioni professionali di alto livello a ritenere importante un lavoro interessante. Sono soprattutto i lavoratori meno giovani e quelli in possesso di titoli di basso livello e con posizioni lavorative meno qualificate ad attribuire minore importanza alla possibilità di svolgere un lavoro interessante.³

Tabella 5: Importanza di un'attività interessante per caratteristiche scelte

Media "attività interessante"	23 %
Rilevanza elevata	Rilevanza bassa
Dipendenti di lingua tedesca area urbana: 37 %	Classe d'età 60-64 anni*: 15 %
Donne: 27 %	Uomini: 20 %
Laureati: 50 %	Scuola d'obbligo: 6 %
Dirigenti*: 53 %	Lavoratore/trice semplice: 16 %
Retribuzione più di 1800 €: 34 %	Artigianato: 11 % Commercio: 16 %
Scuola: 40 %	Servizio pubblico centrale (statale)*: 15 %
Frequenza alla formazione continua: 29 %	Non-frequenza alla formazione continua: 19 %
Periodo di rilevazione: 19. 06. 2008 – 30.07.2008	n=1.000
* ridotto numero di casi. Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti AFHPL 2008	

3.6 Lavoratori poco inclini alla mobilità

Il 15% circa dei lavoratori dipendenti ha dichiarato che la vicinanza al luogo di residenza, o comunque la facile raggiungibilità del luogo di lavoro, sono aspetti particolarmente importanti dell'attività lavorativa svolta. Questo indicatore si attesta quindi più o meno sullo stesso livello di quello del 2005 (17%). A causa della bassa percentuale di citazioni, i dati di seguito riportati costituiscono informazioni puramente indicative. È importante rilevare che sembra non esservi una differenza significativa fra uomini e donne (entrambi al 15%). Questo aspetto è prioritario soprattutto per i lavoratori nella fase centrale della loro vita lavorativa, mentre i lavoratori più giovani e quelli più maturi sembrano essere più disposti a spostarsi. Questi dati lasciano presupporre che sono coloro che occupano posizioni lavorative di più basso livello a desiderare un luogo di lavoro vicino al luogo di residenza. È interessante notare che i lavoratori stagionali (in particolare nel settore turistico) attribuiscono importanza a questo fattore con frequenza superiore alla media.

Tabella 6: Importanza di un posto facilmente raggiungibile / vicino casa per caratteristiche scelte

Media "posto facilmente raggiungibile / vicino a casa"	15 %
Rilevanza elevata	Rilevanza bassa
Classe d'età 35 – 55 anni: 20 %	Classe d'età 20 – 29 anni: 7 %
Scuola d'obbligo: 21 %	Laureati: 8 %
Stagionali: 20 %	
Turismo: 28 %	
Periodo di rilevazione: 19. 06. 2008 – 30.07.2008	n=1.000
* ridotto numero di casi. Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti AFHPL 2008	

³ Prendendo spunto dalle teorie sulla gerarchia dei bisogni elaborate da Maslow e Herzberg, è lecito presupporre che le persone che ricoprono posizioni professionali di livello più basso e con retribuzioni inferiori abbiano evidentemente altre priorità rispetto ai lavoratori che rivestono posizioni più elevate e che si trovano in condizioni economiche più agiate.

3.7 Lavoratori interessati alla carriera

Soltanto il 7% degli intervistati ha dichiarato di dare importanza alle opportunità di carriera nel lavoro.⁴ Gli uomini e le donne fanno registrare valori simili: rispettivamente 8% e 5%. I lavoratori più giovani rappresentano una percentuale relativamente elevata; la carriera è importante soprattutto per i cittadini di lingua tedesca e per i titolari di posizioni professionali di alto livello. Solo una piccolissima parte dei lavoratori part-time dichiara di avere aspirazioni di carriera, che tra i lavoratori occupati nei settori bancario e assicurativo sono invece diffuse.

Tabella 7: Importanza di possibilità di carriera per caratteristiche scelte

Media "carriera"	7 %
Rilevanza elevata	Rilevanza bassa
Classe d'età 20 – 24 anni: 16 %	A tempo parziale 2 %
Dirigenti*: 11 %	
Banche e assicurazioni: 22 %	
Periodo di rilevazione: 19. 06. 2008 – 30.07.2008	n=1.000
* ridotto numero di casi. Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti AFHPL 2008	

3.8 Lavoratori con forte propensione alle attività di rilevanza sociale

Data la bassa percentuale di dichiarazioni in tal senso (26, pari a al 6% in totale), i dati che seguono devono essere intesi come puramente indicativi. Ciononostante, essi mostrano una coerenza sbalorditiva. Sono soprattutto i laureati, i manager e i lavoratori impegnati nei servizi orientati al sociale nonché nel pubblico impiego a dichiarare di attribuire importanza all'aspetto legato alla utilità sociale.

Tabella 8: Importanza di un'attività socialmente utile per caratteristiche scelte

Importanza di "un'attività socialmente utile"	6 %
Rilevanza elevata	Rilevanza bassa
Laureati: 19 %	Fascia d'età: 20 – 24 anni: 0 %
Dirigenti*: 30 %	Turismo: 0 %
Settore pubblico: 11 %	
Servizi alle persone: 12 %	
Sanità: 13 %	
Scuola: 13 %	
Servizio pubblico centrale (stato)*: 14 %	
Periodo di rilevazione: 19. 06. 2008 – 30.07.2008	n=1.000
* ridotto numero di casi. Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti AFHPL 2008	

4. Interpretazione e conclusioni

La richiesta sottoposta ai lavoratori di indicare gli aspetti a loro giudizio più importanti legati al lavoro è utile per poter individuare quelle tendenze che costituiscono la leva per l'instaurarsi di determinati comportamenti tra i lavoratori. Scopo della richiesta non era tanto quello di rilevare dati relativi al reale comportamento dei lavoratori, quanto piuttosto di

⁴ Come descritto esaurientemente nel rapporto sintetico n. 6 "Grado di soddisfazione sul lavoro", la soddisfazione per le opportunità di carriera è bassa: oltre il 50% si dichiara insoddisfatto, di questi il 13% (percentuale più alta) si dice per niente soddisfatto. AFI-IPL 2008 (a cura di): IL GRADO DI SODDISFAZIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI ALTOATESINI? AUTTRICE DELLO STUDIO: ISABEL TEUFFENBACH, VERSIONE PDF DISPONIBILE ONLINE: BOLZANO.

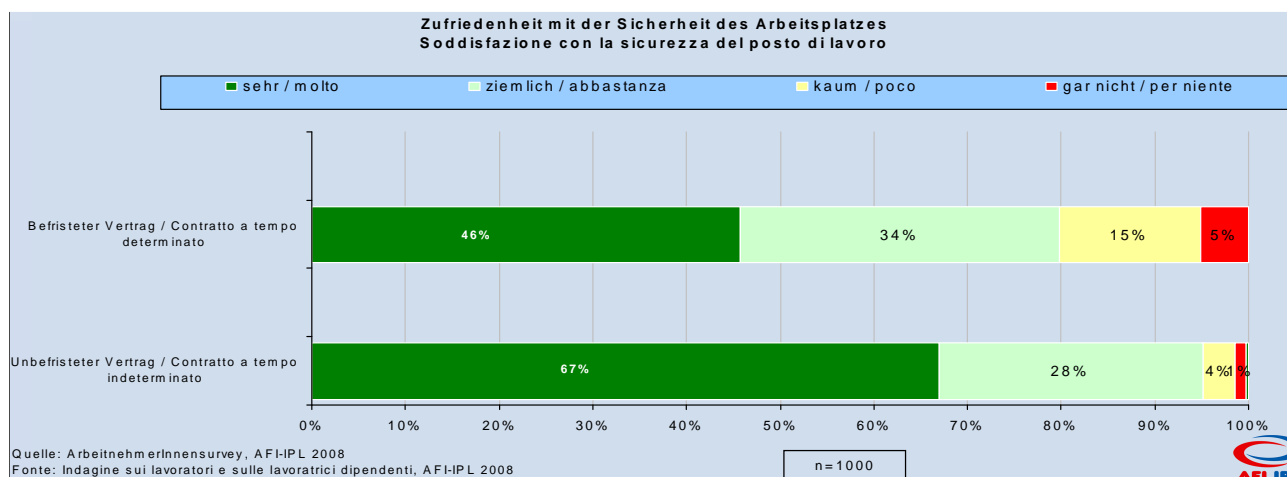
conoscere alcune importanti opinioni degli stessi sull'importanza di taluni aspetti del mondo del lavoro. La rilevazione quantitativa delle domande concernenti il grado di soddisfazione sul lavoro e le principali esigenze al riguardo presenta dei limiti nel di rendere un'idea precisa dell'urgenza di tali atteggiamenti e delle dimensioni psicologiche.⁵ Del resto è lecito presupporre che gli intervistati dichiarano di ritenere importanti soprattutto quegli aspetti da loro considerati come già concretizzati nella loro vita lavorativa.

Malgrado tali limitazioni, è possibile rilevare tendenze del tutto significative. Ancora una volta è un fattore "immateriale" come quello del buon clima lavorativo – con la sua natura di elemento relazionale e personale – a trovarsi in testa alla classifica delle priorità di cui i lavoratori dipendenti altoatesini tengono conto in materia di lavoro.⁶ In termini di rilevanza del problema del "posto di lavoro sicuro", le dichiarazioni dei lavoratori altoatesini corrispondono a quelle degli europei. Nella maggior parte dei Paesi la disoccupazione è un problema da affrontare con assoluta priorità. Occorre tuttavia precisare che fino a questo momento la maggior parte dei lavoratori dipendenti dell'Alto Adige non ha dovuto affrontare lunghi periodi di disoccupazione involontaria. Come si spiega allora l'accresciuta importanza di questo aspetto?

lingua tedesca quanto quelli nazionali pongono con insistenza all'ordine del giorno del dibattito politico temi quali il precariato e i rapporti di lavoro atipici.

Un altro tema che connota fortemente il dibattito politico è quello della concorrenza locale e della concorrenza riguardante i servizi sociali (locali). Dietro l'insoddisfazione per le prospettive pensionistiche, relativamente elevata soprattutto tra i lavoratori più giovani, si nasconde un forte senso di disorientamento.⁷ E sono proprio i lavoratori titolari di contratti di lavoro "fragili" che per varie ragioni sono esposti a forti pressioni concorrenziali, ad essere maggiormente preda di timori legati all'insicurezza e alla possibilità di regressione professionale. Timori che riguardano anche, per esperienza indiretta, i lavoratori e le altre fasce di popolazione che oggettivamente non rientrano nelle categorie più deboli del mercato del lavoro.⁸ Soprattutto i lavoratori le cui qualifiche ed esperienze si svalutano a causa delle trasformazioni del mercato del lavoro o il cui intreccio relazionale è compromesse a causa di riorganizzazioni aziendali e trasferimenti, sono suscettibili di sviluppare sentimenti di profonda insicurezza. I rapporti di lavoro devono essere sempre considerati anche tenendo conto della loro natura di fattori che contribuiscono a formare l'identità di una persona. In tale contesto, l'elevato valore attribuito ad un posto di lavoro sicuro in determinati segmenti è anche indice

Figura 3: Soddisfazione con la sicurezza del posto di lavoro



Da un lato va detto che anche in Alto Adige la normativa concernente i rapporti lavorativi si è considerevolmente "spostata" in questi ultimi anni verso una maggiore flessibilizzazione, attraverso l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, in particolare con l'applicazione di più restrittivi criteri per l'assunzione di lavoratori con contratti a tempo indeterminato nei servizi pubblici e il relativo numero di contratti di lavoro parasubordinati in questo settore occupazionale. Inoltre, l'Alto Adige registra – in determinati settori – un numero elevato di lavoratori stagionali (anche locali) che, a causa dei loro contratti a termine, finora non potevano vantare alcuna certezza di conservare il proprio posto di lavoro, ma potevano dirsi sufficientemente sicuri di trovare un'occupazione, e la cui soddisfazione per la sicurezza del posto di lavoro è decisamente inferiore a quella degli occupati con contratti a tempo indeterminato (figura 3). D'altro canto, tanto i media esteri di

di un desiderio di relazioni sociali stabili sul luogo di lavoro. Esistono studi che dimostrano come la perdita del posto di lavoro e i trasferimenti colpiscono soprattutto i lavoratori più fedeli all'azienda. Le ragioni di tale fenomeno sono da ricercare da un lato nel patrimonio di competenze che può essere in gran parte "riciclato" in azienda, dall'altro – e qui la motivazione è ancor più rilevante – nella scomparsa dei rapporti di scambio sociale (riconoscimento da parte di superiori e colleghi), dell'intreccio relazionale sul luogo di lavoro e della reputazione sociale conquistata grazie alla posizione professionale occupata (capitale sociale).⁹

L'importanza crescente attribuita al posto di lavoro sicuro è

⁷ I dettagli nel rapporto sintetico 06/2008 GRADO DI SODDISFAZIONE SUL LAVORO.

⁸ Citando a titolo di esempio l'Austria, si può dimostrare che tali sviluppi possono condurre anche a forme estreme di populismo di destra e a una etnicizzazione dei conflitti d'interessi sociali. (FLECKER, J. / KIRSCHENHOFER, S. 2007: DIE POPULISTISCHE LÜCKE. UMRÜCHE IN DER ARBEITSWELT UND AUFSTIEG DES RECHTSPOPULISMUS AM BEISPIEL ÖSTERREICH'S, BERLINO: SIGMA. Per la Germania si riscontra la tendenza secondo cui questa "zona d'integrazione" segue un movimento retrogrado fino a raggiungere il centro (DORRE, KLAUS 2008: ARMUT, ABSTIEG, UNSICHERHEIT: DIE SOZIALE FRAGE AM BEGINN DES 21. JAHRHUNDERTS. IN: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE 33-34. 11. AGOSTO 2008, BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG).

⁹ Illuminante in proposito FLECKER/KIRSCHENHOFER 2007: 23 E SEGG. e i riferimenti bibliografici ivi contenuti.

⁵ Gli studi attitudinali riconoscono, fra l'altro, il fenomeno delle dissonanze cognitive. La riduzione delle dissonanze può avvenire anche mediante adattamento a una determinata situazione – percepita come negativa – e a una reinterpretazione della stessa.

⁶ Il grado di soddisfazione per il clima aziendale è estremamente marcato. Si veda in proposito il relativo rapporto sintetico 06/2008 dell'Indagine sul GRADO DI SODDISFAZIONE SUL LAVORO.

emblematica delle notevoli ricadute in termini di integrazione sociale che da sempre sono attribuite all'attività lavorativa, in un mondo del lavoro ricco e sinora scarsamente colpito da fenomeni di disoccupazione involontaria. Resta solo da vedere come tali aspettative potranno avere anche un ruolo in futuro. La necessaria trasformazione della struttura socio-economica del sistema, attualmente in corso e che probabilmente si protrarrà forzatamente, sottoporrà in ogni caso le accresciute esigenze dei lavoratori dipendenti altoatesini a una notevole prova di resistenza. Una trasformazione radicale messa in atto in un periodo di crisi economica costituirebbe una sfida gravosa per i lavoratori dipendenti altoatesini e per la coesione sociale. Proprio per questo motivo spetta alle parti sociali (politici, datori di lavoro e sindacalisti) fare in modo che tale trasformazione possa essere quanto più possibile caratterizzata da elementi solidali, per limitare i danni alla coesione sociale.

5. Appendice e colophon

Impressum e informazioni sull'indagine

Edito da: Istituto per la promozione dei lavoratori AFI-IPL
 Via del Ronco 5/b/7 - 39100 Bolzano, Tel. 0471-061950
info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Responsabile ai sensi della legge: Fabio Degaudenz, Presidente della Giunta di Istituto

La ricerca è un progetto proprio dell'Istituto per la Promozione dei Lavoratori.

Coordinamento del progetto: Werner Pramstrahler.

Questionario: Isabel Teuffenbach e Werner Pramstrahler.

Elaborazione dati: Matthias Beggjato e Isabel Teuffenbach.

Sondaggio telefonico svolto tra il 19.06.2008 fino al 30.07.2008 dal centro di ricerca sociale e demoscopia apollis con sistema CATI, i cui dati sono stati elaborati in forma anonima. Il campione intervistato è di 1.042 unità, ed è rappresentativo della popolazione di riferimento (lavoratori dipendenti residenti in Alto Adige) entro l'errore di campionamento. È stata confrontata rispetto a genere, età, residenza, settore pubblico-privato e lingua e in seguito stata ponderata in base al sesso per settore pubblico-privato, classe d'età e residenza per n=1.000 con riferimento ai dati ufficiali della Ripartizione Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano. L'entità di tale ponderazione oscilla tra il 0,41 e il 2,74. L'intervallo di confidenza viene elencato nella tabella sottostante.

Il documento completo è disponibile su www.afi-ipl.org e www.agcom.it.

Layout: Luca Frigo, AFI-IPL

Citazione: AFI-IPL 2008 (ed): Le aspettative dei dipendenti nei confronti del loro posto di lavoro, Paper elaborato da Werner Pramstrahler, disponibile solo in versione PDF: Bolzano.

È consentita la riproduzione di informazioni, grafici e tabelle, previa indicazione editore (AFI-IPL) e della fonte (Indagine lavoratori dipendenti 2008)

Intervallo di confidenza

L'intervallo di confidenza dipende dal numero dei casi e dei valori percentuali. Esso è (con una sicurezza del 95%)

per numero dei casi	% 3 97	% 5 95	% 10 90	% 15 85	% 20 80	% 25 75	% 30 70	% 40 60	% 50
100	3,4	4,4	6,0	7,1	8,0	8,7	9,2	9,8	10,0
200	2,4	3,1	4,2	5,0	5,7	6,1	6,5	6,9	7,1
300	2,0	2,5	3,5	4,1	4,6	5,0	5,3	5,7	5,8
400	1,7	2,2	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	4,9	5,0
500	1,5	1,9	2,7	3,2	3,6	3,9	4,1	4,4	4,5
750	1,2	1,6	2,2	2,6	2,9	3,2	3,3	3,6	3,7
1000	1,1	1,4	1,9	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1	3,2

Esempio di lettura:

Se in un sottogruppo di 500 casi viene indicato un valore di 25%, allora il dato vero varia da più/meno 3,9%.