

## EWCS Alto Adige

# Fattori di alleggerimento e protezione nel mondo del lavoro altoatesino

## In sintesi

I fattori di alleggerimento e protezione costituiscono lo scudo che può attenuare e mitigare gli effetti dannosi di alcune condizioni fisiche e psichiche di lavoro particolarmente sfavorevoli.

In Alto Adige la presenza di tutti e tre i gruppi di fattori di alleggerimento e protezione considerati si registra in maniera univoca come positiva o molto positiva: dei cinque indicatori che rappresentano il margine di manovra degli occupati rispetto ai tempi di lavoro, tre segnalano risultati migliori per gli occupati altoatesini rispetto ai paesi a confronto, ovvero Italia, Austria, Germania e Svizzera (relativa autonomia nella determinazione delle regole degli orari di lavoro 55,9%, conciliazione tra lavoro e vita privata 84,4%, pause determinate in maniera autonoma 58,6%).

Il margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro risulta altrettanto positivo: tre dei cinque indicatori ottengono risultati migliori in Alto Adige rispetto ai paesi a confronto (risoluzione autonoma di problemi 92,3%, scelta o modifica dell'ordine dei compiti 78,0%, scelta o modifica delle modalità 81,1%). Per quanto riguarda il "sostegno sociale" sono addirittura quattro su cinque i fattori che registrano valori migliori rispetto ad altrove: sostegno da parte dei colleghi 78,0%, sostegno da parte del superiore/capo 64,8%, formazione pagata 56,0%, formazione sul posto di lavoro 38,0%.

Il settore agricolo, gli altri servizi, la pubblica amministrazione così come - in misura minore - il settore delle attività finanziarie, offrono ai propri dipendenti il maggior numero di fattori di alleggerimento e protezione con valori sopra la media. Nell'edilizia si evidenzia in particolare la presenza del sostegno da parte dei colleghi (l'85,2% viene supportato "sempre o la maggior parte del tempo") e dei superiori (il 77,5% è supportato "sempre o la maggior parte del tempo"). Le imprese e organizzazioni molto piccole (2-9 persone) ottengono risultati positivi grazie al sostegno da parte del superiore e il diritto degli occupati ad essere consultati nella scelta dei colleghi di lavoro, mentre le grandi organizzazioni (più di 250 persone) grazie alle possibilità di formazione e aggiornamento per i dipendenti.

## Indice

Indice delle tabelle .....	3
Indice delle figure .....	3
Introduzione .....	5
1. Tre gruppi di fattori di alleggerimento e protezione .....	5
1.1 Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro .....	6
1.2 Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro .....	6
1.3 Sostegno sociale.....	7
2 Fattori di alleggerimento e protezione nel confronto tra paesi.....	8
2.1 Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro .....	8
2.2 Margine di manovra rispetto alle modalità lavorative .....	13
2.3 Sostegno sociale.....	18
3 Settori economici.....	23
3.1 Agricoltura .....	24
3.2 Industria e manifattura.....	25
3.3 Costruzioni.....	25
3.4 Turismo .....	25
3.5 Commercio.....	25
3.6 Trasporti e logistica.....	26
3.7 Attività finanziarie .....	26
3.8 Amministrazione pubblica.....	26
3.9 Istruzione ed educazione .....	27
3.10 Sanità e sociale .....	27
3.11 Altri servizi.....	27
4 Analisi dei dati in Alto Adige .....	28
4.1 Sesso ed età .....	28
4.2 Grado d'istruzione.....	30
4.3 Posizione occupazionale.....	31
4.4 Settore occupazionale.....	33
4.5 Orario di lavoro.....	34
4.6 Ore settimanali di lavoro.....	34
4.7 Dimensioni aziendali.....	36
Conclusioni.....	38
Bibliografia.....	39
Appendice .....	40

## Indice delle tabelle

Tabella 1: Tre gruppi di fattori di alleggerimento e protezione .....	5
Tabella 2: Fattori di alleggerimento e protezione per sesso.....	40
Tabella 3: Fattori di alleggerimento e protezione per età .....	41
Tabella 4: Fattori di alleggerimento e protezione per grado d'istruzione.....	42
Tabella 6: Fattori di alleggerimento e protezione per orario di lavoro .....	43
Tabella 7: Fattori di alleggerimento e protezione per settore occupazionale .....	45
Tabella 8: Fattori di alleggerimento e protezione per ore settimanali di lavoro .....	46
Tabella 9: Fattori di alleggerimento e protezione per dimensione aziendale .....	47
Tabella 10: Fattori di alleggerimento e protezione per settore economico .....	48

## Indice delle figure

Illustrazione 1: Occupati a confronto in funzione della “determinazione autonoma dell’orario di lavoro” .....	9
Illustrazione 2: Occupati a confronto in funzione della „conciliazione tra vita privata e lavoro“ .....	10
Illustrazione 3: Occupati a confronto in funzione del „tempo a sufficienza per completare il lavoro“ .....	11
Illustrazione 4: Occupati a confronto in funzione della "scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro" .....	12
Illustrazione 5: Occupati a confronto in funzione di "possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno" .....	13
Illustrazione 6: Occupati a confronto in funzione della "risoluzione autonoma di problemi" .....	14
Illustrazione 7: Occupati a confronto in funzione della "possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti" .....	15
Illustrazione 8: Occupati a confronto in funzione della "possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro" .....	16
Illustrazione 9: Occupati a confronto in funzione delle "competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro" .....	17
Illustrazione 10: Occupati a confronto in funzione del "diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi" .....	17
Illustrazione 11: Occupati a confronto in funzione del “sostegno da parte dei colleghi” [solo per dipendenti].....	18
Illustrazione 12: Occupati a confronto in funzione del “sostegno da parte del superiore/capo” .....	19
Illustrazione 13: Occupati a confronto in funzione della “motivazione da parte del datore di lavoro” .....	20
Illustrazione 14: Occupati a confronto in funzione die „corsi di formazione o aggiornamento pagati” .....	21
Illustrazione 15: Occupati a confronto in funzione della “Formazione sul lavoro” .....	22

Illustrazione 16: Fattori di alleggerimento e protezione sopra la media per settore economico .....	24
Illustrazione 17: Fattori di alleggerimento e protezione per sesso .....	28
Illustrazione 18: Fattori di alleggerimento e protezione per età.....	29
Illustrazione 19: Fattori di alleggerimento e protezione per grado d'istruzione.....	31
Illustrazione 20: Fattori di alleggerimento e protezione per posizione occupazionale.	32
Illustrazione 21: Fattori di alleggerimento e protezione per settore occupazionale ....	33
Illustrazione 22: Fattori di alleggerimento e protezione per orario di lavoro .....	34
Illustrazione 23: Fattori di alleggerimento e protezione per ore settimanali di lavoro	35
Illustrazione 24: Fattori di alleggerimento e protezione per dimensioni aziendali .....	36

## Introduzione

La psicologia del lavoro si occupa non solo di caratteri di deficit quali i carichi fisici e psichici, ma già dall'inizio del XX secolo anche dei cosiddetti fattori di alleggerimento e protezione. Questi permettono di affrontare fisicamente e psichicamente i carichi di lavoro, dal momento che attenuano e mitigano gli effetti negativi ad essi correlati, agendo in un certo senso da scudo contro situazioni lavorative difficili quali stress, monotonia, carichi fisici e possibili lesioni risultanti da essi. Inoltre, quanto più questi fattori sono ben sviluppati, tanto più il lavoro retribuisce non solo dal punto di vista monetario, ma anche da quello personale: le competenze e le abilità si affinano, i rapporti sociali si sviluppano in una rete di supporto e la soddisfazione per le capacità personali aumenta nell'accorgersi della qualità del proprio lavoro.

## 1. Tre gruppi di fattori di alleggerimento e protezione

Tabella 1: Tre gruppi di fattori di alleggerimento e protezione

Fattori di alleggerimento e protezione	Cause (rilevate attraverso le domande)
Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinazione autonoma dell'orario di lavoro</li> <li>• Conciliazione tra lavoro e vita privata</li> <li>• Tempo a sufficienza per completare il lavoro</li> <li>• Scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro</li> <li>• Possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno</li> </ul>
Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risoluzione autonoma di problemi</li> <li>• Possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti</li> <li>• Possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro</li> <li>• Competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro</li> <li>• Diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi</li> </ul>
Sostegno sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostegno da parte dei colleghi</li> <li>• Sostegno da parte del superiore/capo (se dipendenti)</li> <li>• Motivazione da parte dell'azienda/organizzazione</li> <li>• Corsi di formazione o aggiornamento pagati del datore di lavoro (se dipendenti)</li> <li>• Corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi/superiori</li> </ul>

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2017

## 1.1 Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro

L'autonomia nella determinazione dei propri tempi di lavoro è descritta da un ampio spettro di indicatori diversi, i quali costituiscono una parte importante di ciò che Hacker (2006, in Nerdinger et al. 2011: 313 ff.) e Volpert così come Oesterreich (1987, ebd.) chiamano “attività completa” nella teoria della regolazione dell’azione. Le attività il più possibile “complete” favoriscono lo sviluppo della personalità, perché in queste tutti i passi più importanti sono nelle mani della stessa persona.

Un indicatore importante soprattutto nella società moderna è quello della conciliazione tra lavoro e vita privata, anche spesso un po' indebitamente chiamata con il termine di “*Work-Life-Balance*”. La psicologa della salute e psicanalista Retraud A. Perner infatti scrive: “La *Work-Life-Balance* non vuole descrivere un contrasto *work-life*, al contrario si riferisce alla necessità di un equilibrio tra i due – in controtendenza rispetto alla concezione del tempo di vita come composto esclusivamente da lavoro. (...) L’obiettivo di ogni giorno dovrebbe essere invece quello (...), “to make the ends meet”. Gli estremi vanno quindi uniti, e va trovata una via di mezzo, un equilibrio” (cfr. R.A. Perner 2008:98).

Jürgens (2010:493 ff.) chiarisce (criticamente) le funzioni fondamentali della dimensione extra-lavorativa: tra le principali si trova la riproduzione (“la distensione, il ristabilirsi”) della forza lavorativa in quanto tale e in senso lato come prole e ripartizione del lavoro in famiglia. In aggiunta sono da ricordare il tempo libero, lo sport, il consumo e gli interessi culturali da perseguire nel corso delle 24 ore giornaliere. Una “*Life-Domain-Balance*” riuscita, ovvero un equilibrio stabile tra diverse aree della vita risulta essere un fattore protettivo rilevante per i lavoratori.

## 1.2 Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro

L'autonomia nella determinazione delle modalità di lavoro “si riferisce alla flessibilità nello svolgimento dei propri compiti e comprende le possibilità di scelta, sia quelle oggettive e prestabilite, sia soggettive e percepite, come ad esempio l’organizzazione dei tempi e la scelta dei mezzi e dei modi di lavoro” (Nerdinger et al. 2011: 567). Maggiore è il margine di manovra di un’attività lavorativa, maggiore è la possibilità che effetti positivi si riversino sulla personalità – a patto che le competenze e capacità del collaboratore tengano il passo. Altrimenti l’eccessivo stress minaccia di avere effetti negativi. Questo aspetto è quindi strettamente correlato con le domande sullo stato attuale delle competenze e abilità dell’occupato, così come sulla sua formazione e aggiornamento.

### 1.3 Sostegno sociale

Il sostegno da parte di colleghi e superiori è da molto oggetto di ricerca della psicologia del lavoro. È accertato come la collaborazione all'interno del team risulti estremamente utile sia nella risoluzione di piccoli problemi lavorativi sia nel raggiungimento di obiettivi complessi, e come questa abbia quindi effetti positivi sull'impresa e organizzazione. Secondo la teoria di LePine et al. (2001, in Nerdinger et al. 2011:415) il sostegno da parte dei superiori viene considerato addirittura il fattore più influente nel determinare la presenza del comportamento dell'“*Organizational Citizenship Behaviour*”, secondo il quale se il superiore supporta i collaboratori nelle difficoltà quotidiane e imprevedute, allo stesso modo essi saranno disposti a cooperare molto di più con i colleghi e il datore di lavoro. Tanto che si impegneranno (in una elevata performance volontaria e autonomamente motivata) compiendo sacrifici per la realizzazione degli obiettivi aziendali. In questo modo il cosiddetto “comportamento extra-ruolo” contribuisce al successo dell'azienda o organizzazione.

Il secondo pilastro del sostegno sociale è la formazione: organizzazioni e imprese possono essere considerate organismi che agiscono in un contesto (il mercato, la legittimazione da parte degli stakeholder) la cui unica costante a lungo termine è il cambiamento. L'adattamento a nuove realtà e quindi lo sviluppo delle capacità e competenze dei collaboratori è l'unica procedura adatta a perseguire gli obiettivi dell'impresa (rifornimento di beni, soddisfacimento delle richieste del cliente, raggiungimento dei profitti, svolgimento dei compiti, ecc.) (Kreuzer 2013:24). Va menzionata anche la trasmissione di conoscenze e abilità dai lavoratori più anziani ai giovani (cfr. sezione 1.2. Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro), un aspetto costantemente trascurato, che consente però all'organizzazione di mantenere al suo interno conoscenza e know-how estremamente preziosi, anche durante il ricambio delicato degli attori lavorativi.

## 2 Fattori di alleggerimento e protezione nel confronto tra paesi

Una caratteristica distintiva di questa prima rilevazione in Alto Adige secondo la metodologia dell'indagine europea sulle condizioni di lavoro EWCS sta nel fatto che i dati altoatesini possano essere analizzati nel contesto europeo. Questo permette all'Istituto Promozione Lavoratori IPL, nel considerare le condizioni di lavoro, di spostare lo sguardo al di là dei confini nazionali e di confrontare i dati dell'Alto Adige con quelli di altri 35 paesi europei, ma allo stesso tempo basandosi su una metodologia sicura. Come gruppo di confronto principale si fa riferimento a Italia, Austria, Germania e Svizzera.

Le differenze tra i paesi a confronto sono tutte significative a livello .000. Ciò significa che le differenze rilevate statisticamente in questa indagine sul campione rappresentativo si presentano anche nella popolazione.

Tra grafici e testo possono presentarsi degli scostamenti riconducibili ad arrotondamenti nelle percentuali. Ad ogni modo sono validi i valori riportati nel testo.

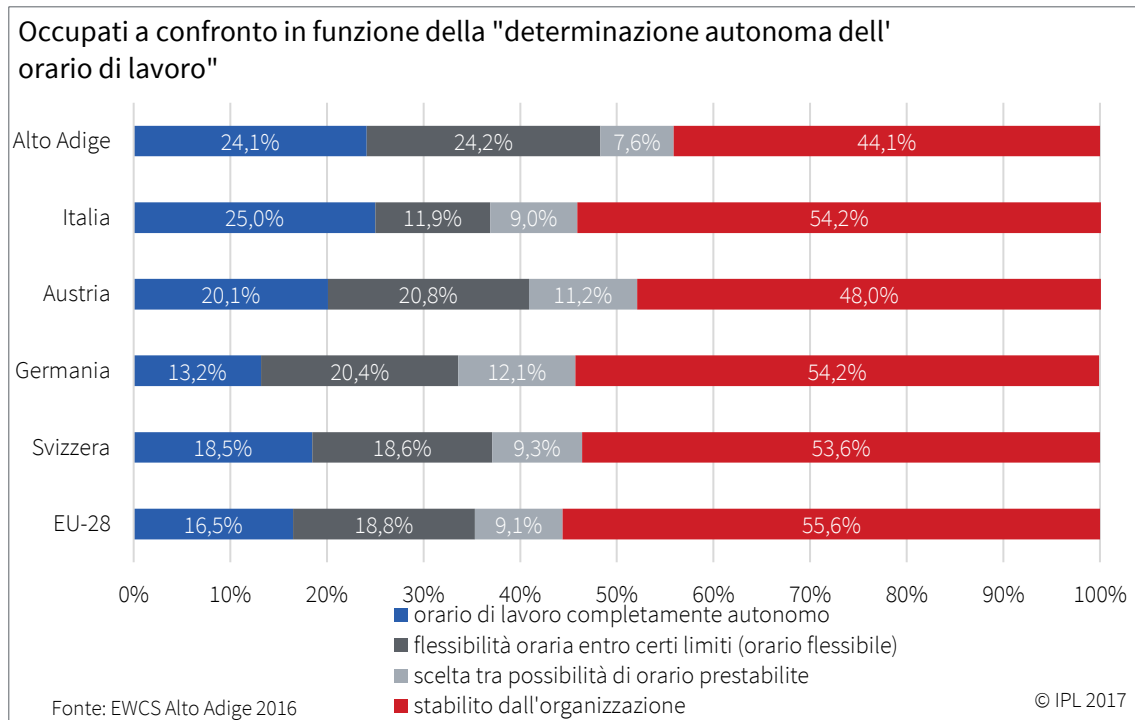
### 2.1 Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro

Dei cinque indicatori che rappresentano il margine di manovra degli occupati rispetto ai tempi di lavoro, tre risultano positivi o molto positivi. Tra questi, la possibilità di stabilire gli orari di lavoro (in totale il 55,9% degli occupati può partecipare alla regolamentazione, in maniera più o meno autonoma, del proprio orario di lavoro), la conciliazione tra lavoro e vita privata (l'84,4% degli occupati dichiara di riuscire a conciliare bene lavoro e vita privata) e l'organizzazione delle pause: il 56,8% degli occupati dichiara di poter prendersi una pausa quando lo desidera o ne ha bisogno.

Gli occupati altoatesini dispongono quindi in generale di un consistente margine di manovra e discrezione rispetto alla determinazione dei tempi di lavoro, riuscendo così a coniugare le richieste del mondo del lavoro con quelle degli impegni familiari o sociali.

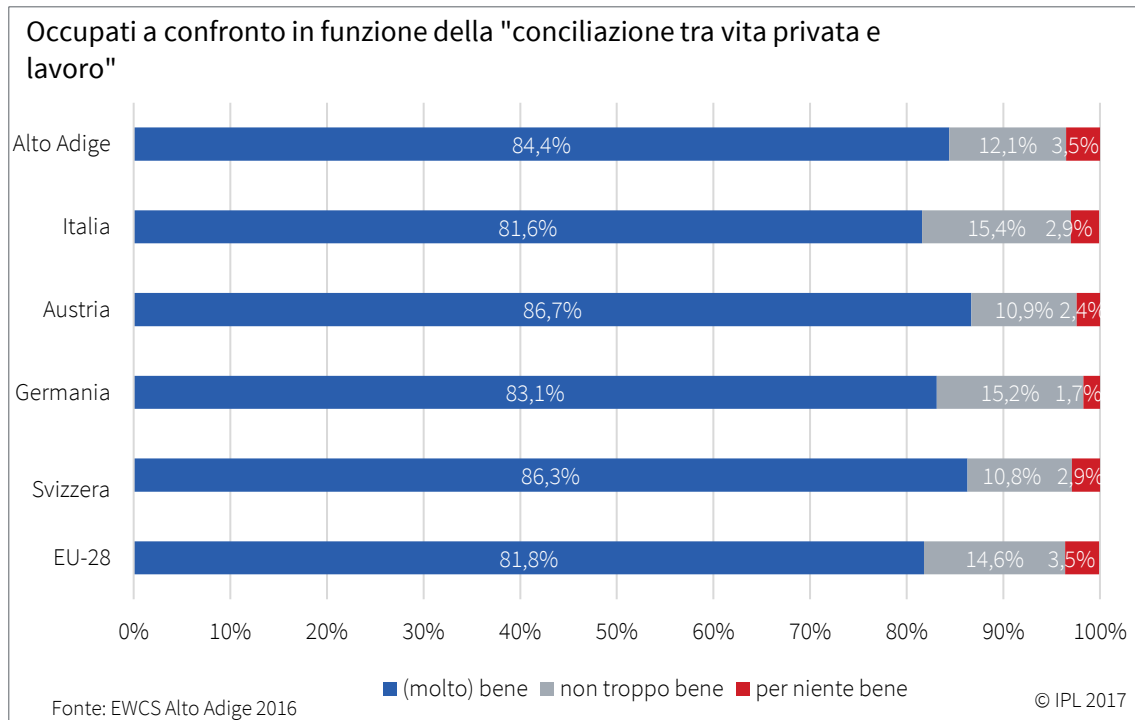


Illustrazione 1



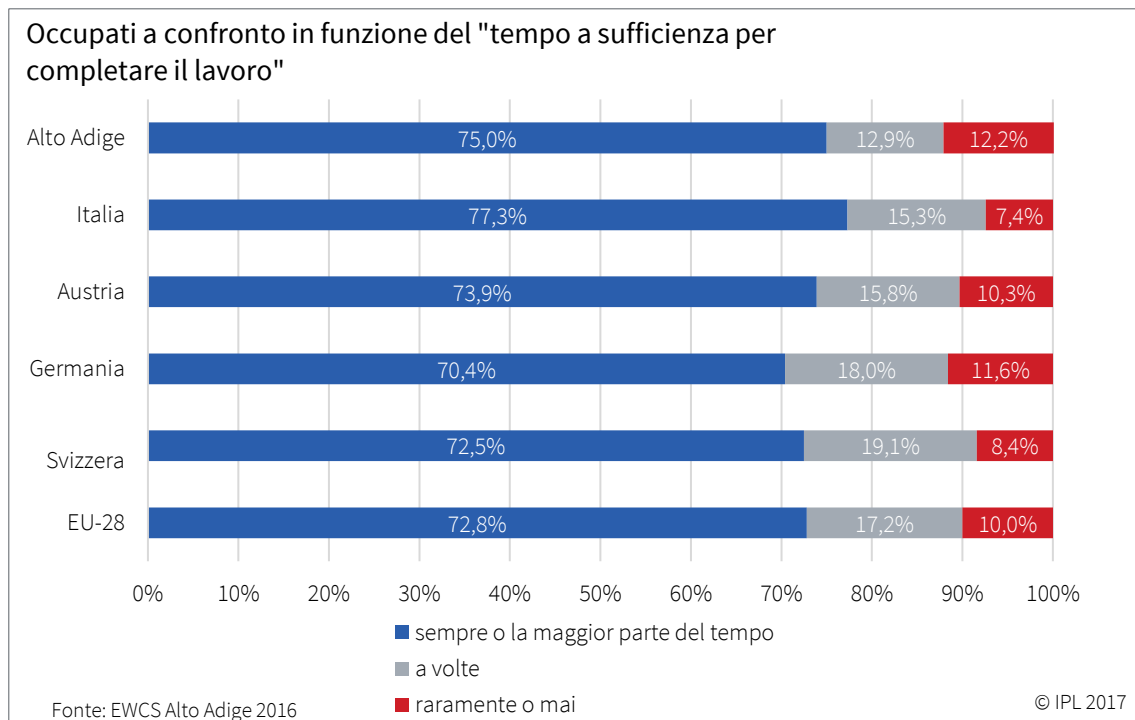
Ciò significa che più della metà degli occupati altoatesini (55,9%) può regolare parzialmente o totalmente il proprio orario di lavoro. Questo valore è il più alto tra i paesi a confronto e supera di 15 punti percentuali la media europea del 44,4% di occupati. Quasi un occupato su quattro (il 24,1%) stabilisce interamente il proprio orario di lavoro. Questo dato, superato solo dall'Italia con il 25%, si spiega con la presenza relativamente elevata di lavoratori autonomi in Alto Adige. La forte presenza del pubblico impiego, d'altra parte, permette una regolamentazione dell'orario di lavoro relativamente flessibile.

## Illustrazione 2



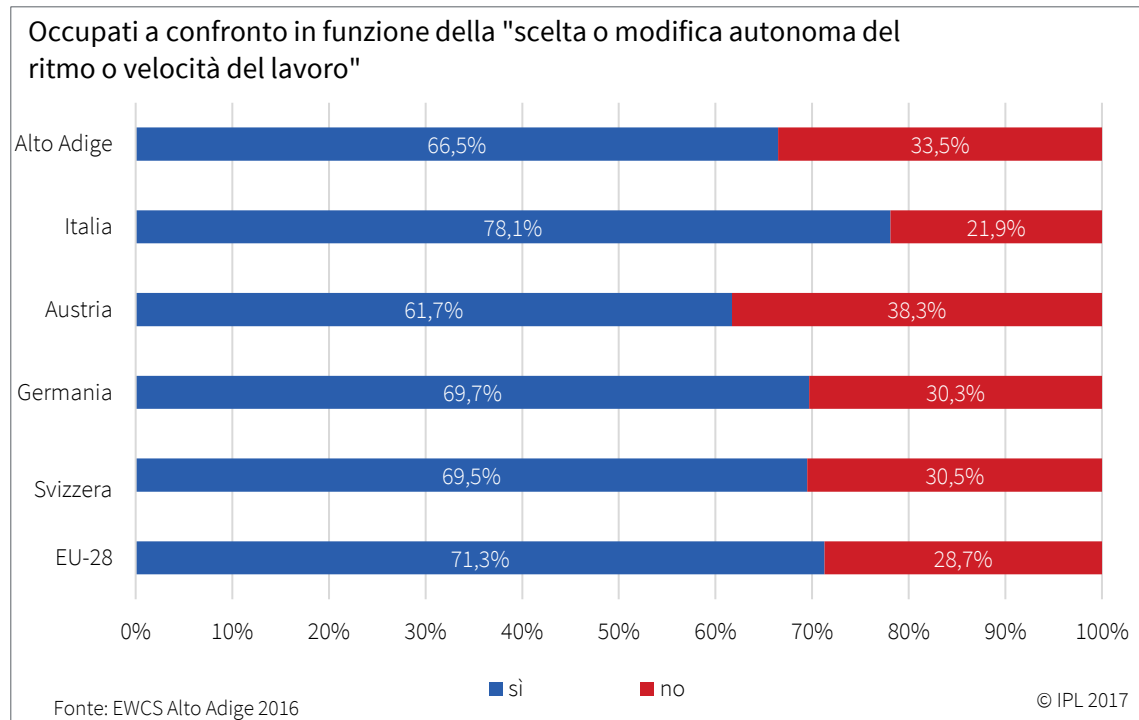
L'84,4% degli occupati in Alto Adige pensa che i propri orari di lavoro si concilino bene o molto bene con gli impegni familiari e sociali. Dopo l'Austria con l'86,7% e la Svizzera con l'86,3%, questo valore è il terzo più alto tra i paesi a confronto e supera la media europea pari all'81,8%. Ciononostante, è interessante notare come per il 3,5% degli occupati la conciliazione tra lavoro e vita privata avvenga "non molto bene" o "per niente bene" – nel confronto tra paesi questa è la percentuale maggiore, che corrisponde però alla media europea. La Germania ha per esempio solo la metà di occupati (1,7%), rispetto all'Alto Adige e alla media UE, che dichiarano di non riuscire a conciliare bene lavoro e vita privata.

Illustrazione 3



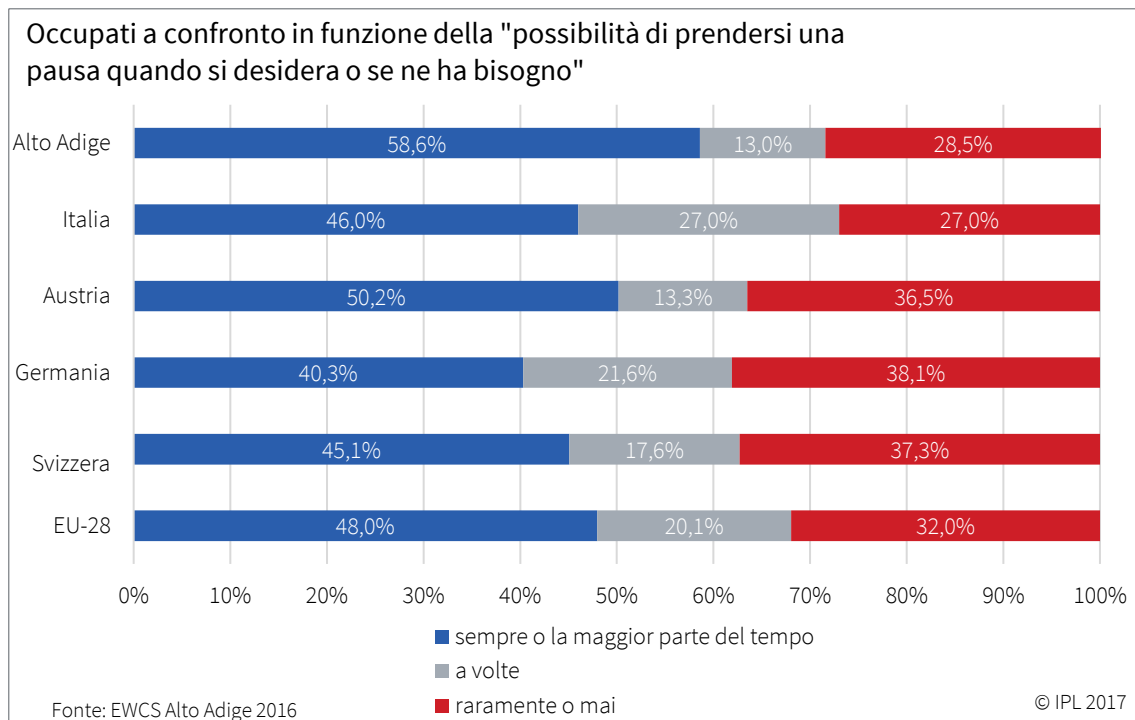
Tre occupati su quattro affermano di avere “sempre o la maggior parte del tempo” tempo a sufficienza per completare il lavoro (75,0%). La classifica è guidata dall’Italia con il 77,3%. All’altro estremo si trova invece il 12,2% degli occupati altoatesini i quali dichiarano di avere “raramente o mai” tempo a sufficienza per completare il proprio lavoro, il più alto valore tra i paesi a confronto. Il risultato per l’Alto Adige mostra quindi una polarizzazione, a differenza degli altri paesi, nei quali invece è più elevato il numero di occupati che hanno solo “a volte” tempo a sufficienza per completare il proprio lavoro.

Illustrazione 4



Quasi i due terzi degli occupati altoatesini (66,5%) sono in grado di scegliere o modificare il proprio ritmo o velocità di lavoro. Questo valore è nettamente inferiore a quello dell'Italia, in cima alla classifica con il 78,1% degli occupati, e a quelli di Germania e Svizzera, mentre è superiore a quello austriaco del 61,7%. Anche la media europea è più elevata, con il 71,3%.

Illustrazione 5



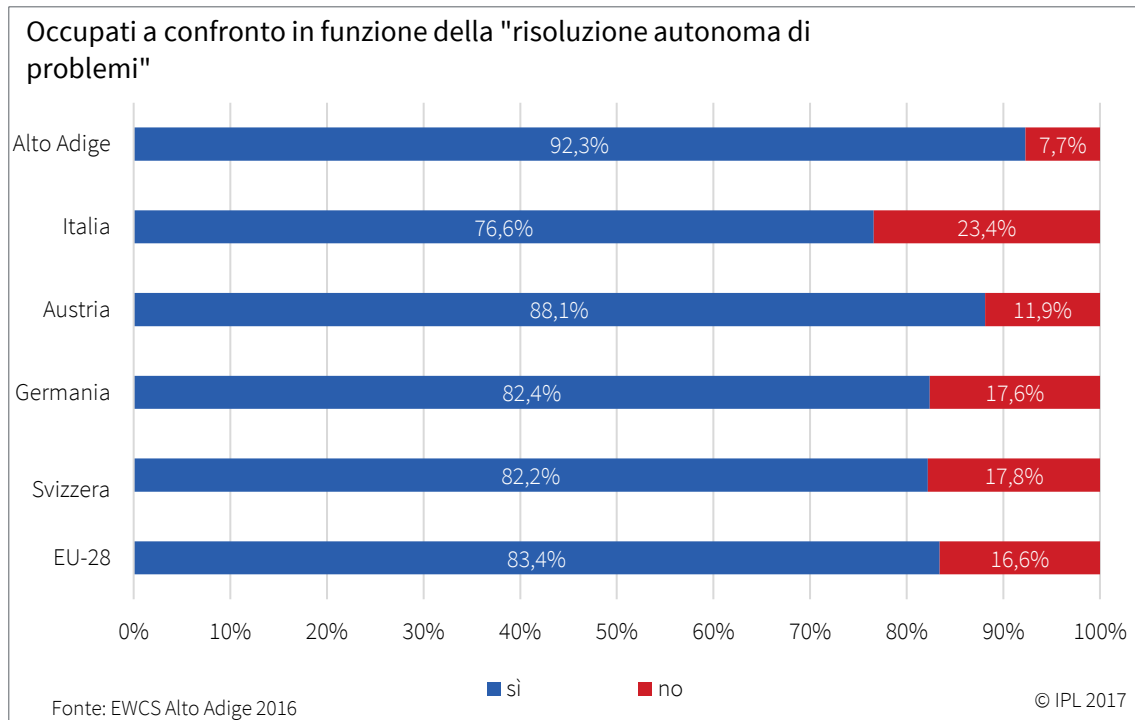
Alla domanda se gli occupati possano prendersi una pausa se lo desiderano o ne hanno bisogno, l'Alto Adige, con il 58,6% di risposte affermative, si trova in una posizione molto buona rispetto ai paesi mitteleuropei, che registrano valori tra il 40,3% (Germania) e il 50,2% (Austria) ed in particolare rispetto all'Italia, che registra il 46,0% di risposte affermative. Il dato per l'Alto Adige si trova 10 punti percentuali sopra la media europea.

## 2.2 Margine di manovra rispetto alle modalità lavorative

Quattro dei cinque indicatori rappresentativi del margine di manovra degli occupati rispetto alle modalità lavorative risultano positivi o molto positivi. Tra questi si trovano la ricerca autonoma di soluzioni a problemi imprevisti (92,3% degli occupati), la scelta o modifica dell'ordine dei compiti (dichiarato dal 78% degli occupati), la scelta o modifica dei metodi di lavoro (81,1% degli occupati) così come la stima rispetto al possedere le competenze giuste per il proprio lavoro (il 54,6% degli occupati è di questo parere).

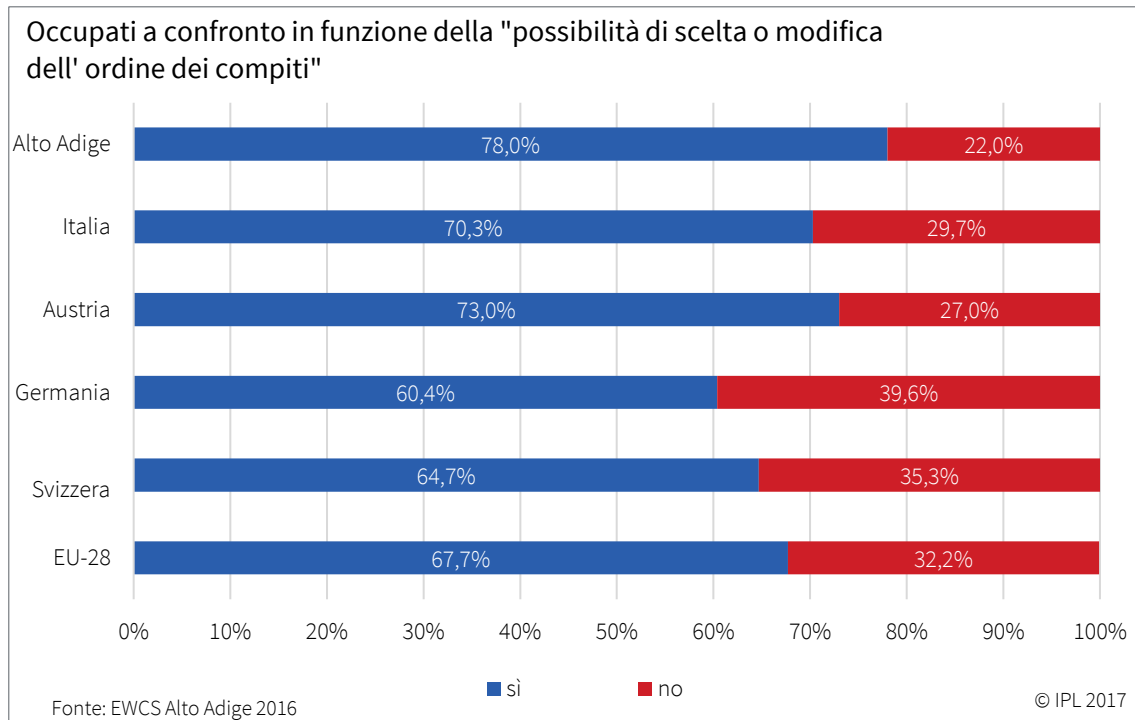
In generale si può quindi osservare che anche il livello di discrezione degli occupati altoatesini nel determinare le proprie modalità di lavoro è positivamente elevato: l'occupato altoatesino medio dispone delle capacità e competenze necessarie a svolgere bene il proprio lavoro, deve trovare soluzioni a problemi complessi (competenze cognitive), può scegliere o modificare i suoi metodi di lavoro così come l'ordine delle fasi lavorative.

Illustrazione 6



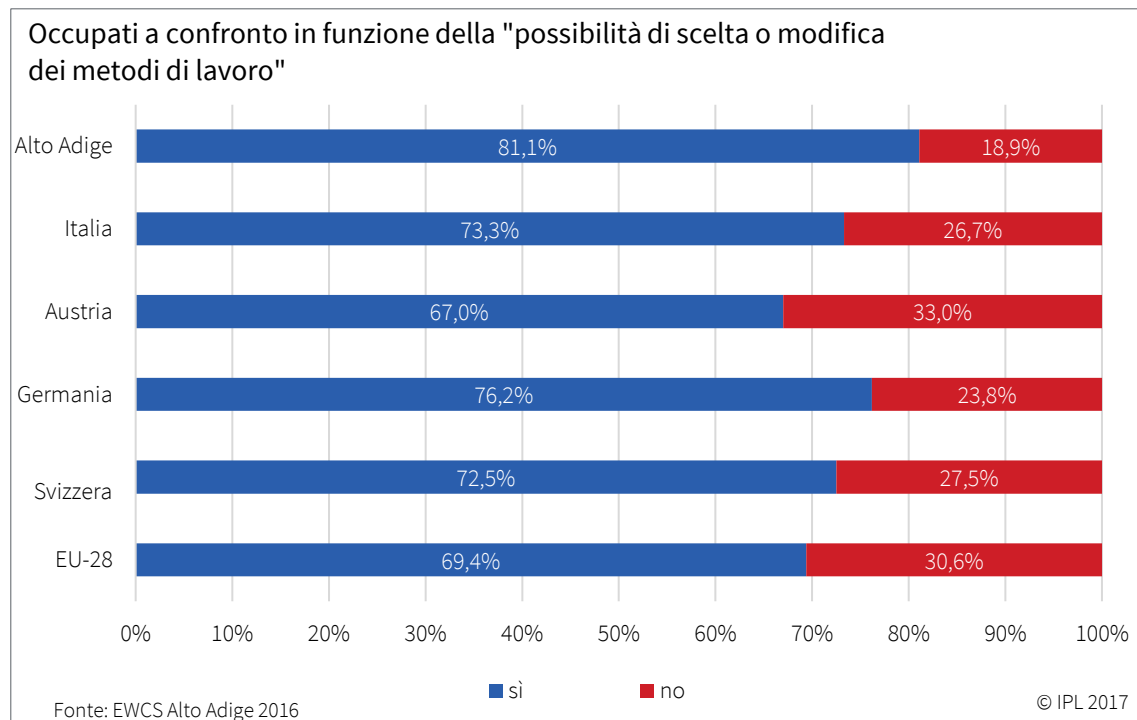
Un dato confortante: in Alto Adige ben nove occupati su dieci (92,3%) devono risolvere autonomamente i problemi sorti durante lo svolgimento delle loro mansioni- un fattore importante per il mantenimento e lo sviluppo delle capacità cognitive e intellettuali. Con questo risultato l'Alto Adige si trova al primo posto della classifica dei paesi a confronto e quasi 10 punti percentuali al di sopra della media dell'UE dell'83,8%. L'Italia ottiene invece un risultato negativo: solo poco più dei tre quarti degli occupati (76,6%) risolve autonomamente problemi legati ai compiti lavorativi.

### Illustrazione 7



Per quanto riguarda i lavoratori che possono scegliere o modificare l'ordine dei propri compiti lavorativi, l'Alto Adige guida la classifica dei paesi a confronto con il 78,0%. Solo un quinto degli occupati dichiara di non avere influenza in merito alla fase successiva da affrontare nel lavoro. Questo risultato positivo è sicuramente correlato sia alla quota elevata di lavoratori autonomi in Alto Adige, sia con quella, altrettanto significativa, degli occupati in settori come il turismo, il commercio e l'agricoltura, nei quali il lavorare in autonomia appartiene alle richieste del mestiere.

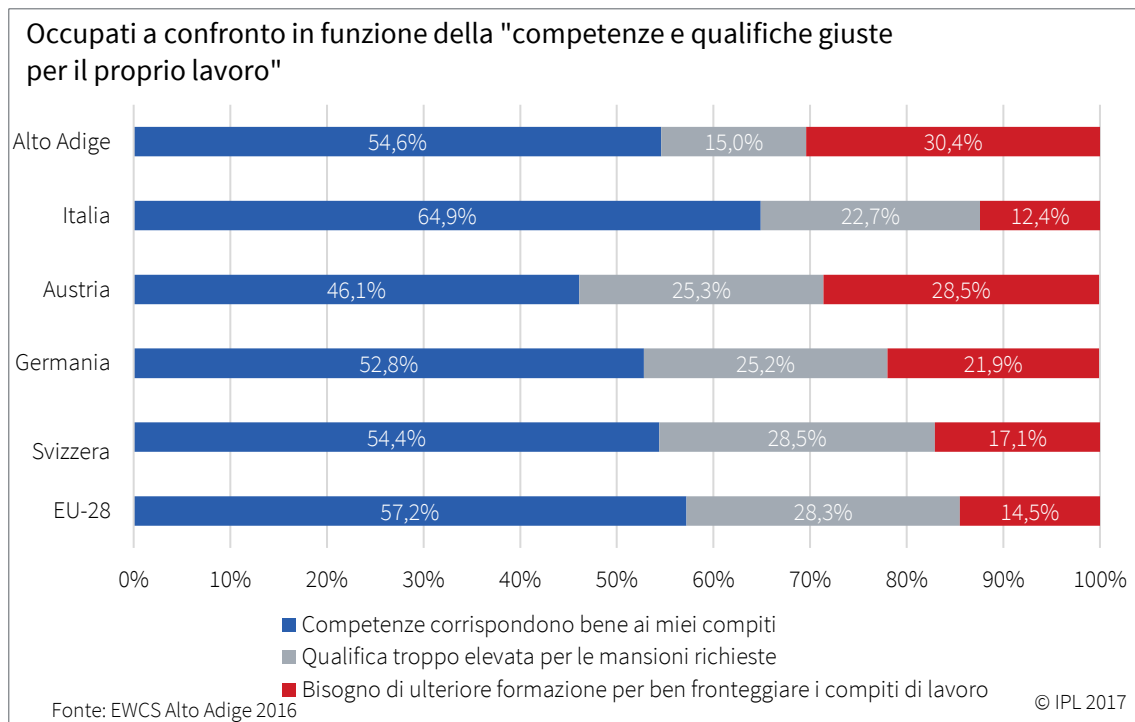
### Illustrazione 8



Anche alla domanda riguardo alla possibilità di scelta o modifica dei propri metodi di lavoro e degli approcci ai loro compiti, l'Alto Adige si caratterizza per un risultato elevato (81,1%): più di otto occupati su dieci rispondono affermativamente. In Austria (che ottiene un valore poco al di sotto della media europea), questo avviene per meno di sette lavoratori su dieci. L'Alto Adige perciò supera decisamente il resto del gruppo dei paesi a confronto e anche la media europea. Ancora una volta è possibile spiegare il risultato grazie alla combinazione di una quota relativamente alta di lavoratori autonomi e a quella, ugualmente elevata rispetto agli altri paesi, di occupati in settori nei quali il lavorare in maniera autonoma è considerato un requisito di base.

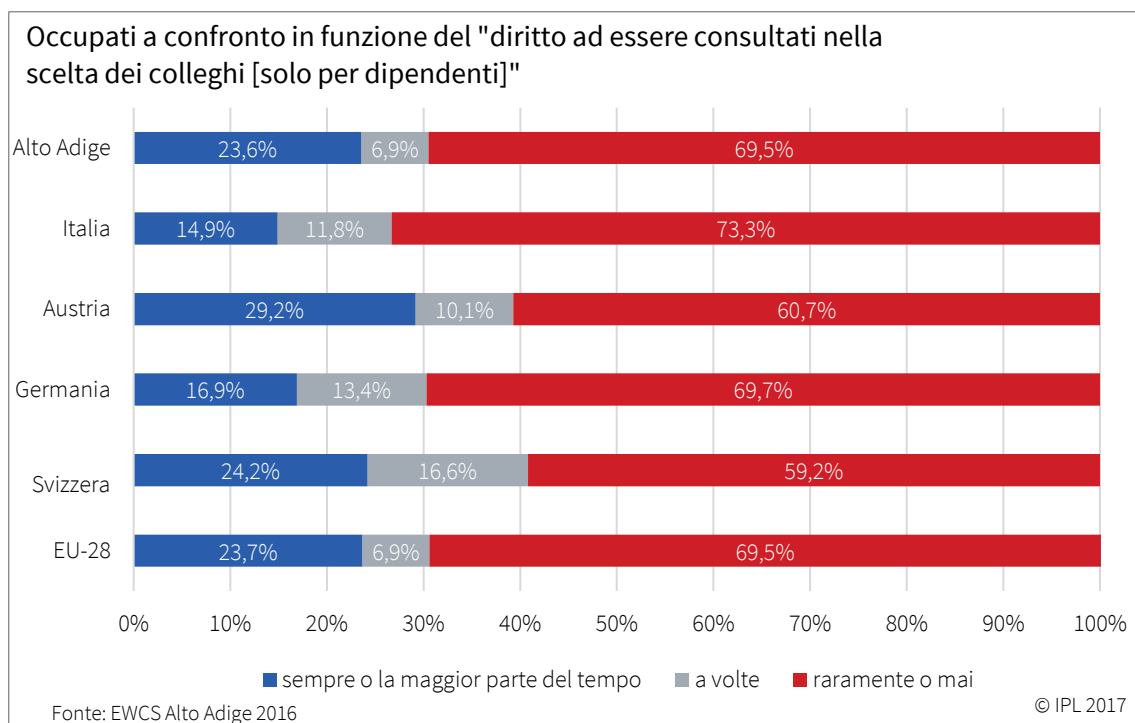


Illustrazione 9



In Alto Adige, così come in Svizzera, più della metà degli occupati è dell'idea di possedere le giuste competenze e qualifiche per il proprio lavoro e i suoi compiti. L'Alto Adige si trova così al livello mitteleuropeo, anche se leggermente al di sotto della media UE del 57,2%. In Italia il valore di coloro che dichiarano di possedere le giuste competenze è maggiore, e corrisponde circa ai due terzi (64,9%) degli occupati.

Illustrazione 10

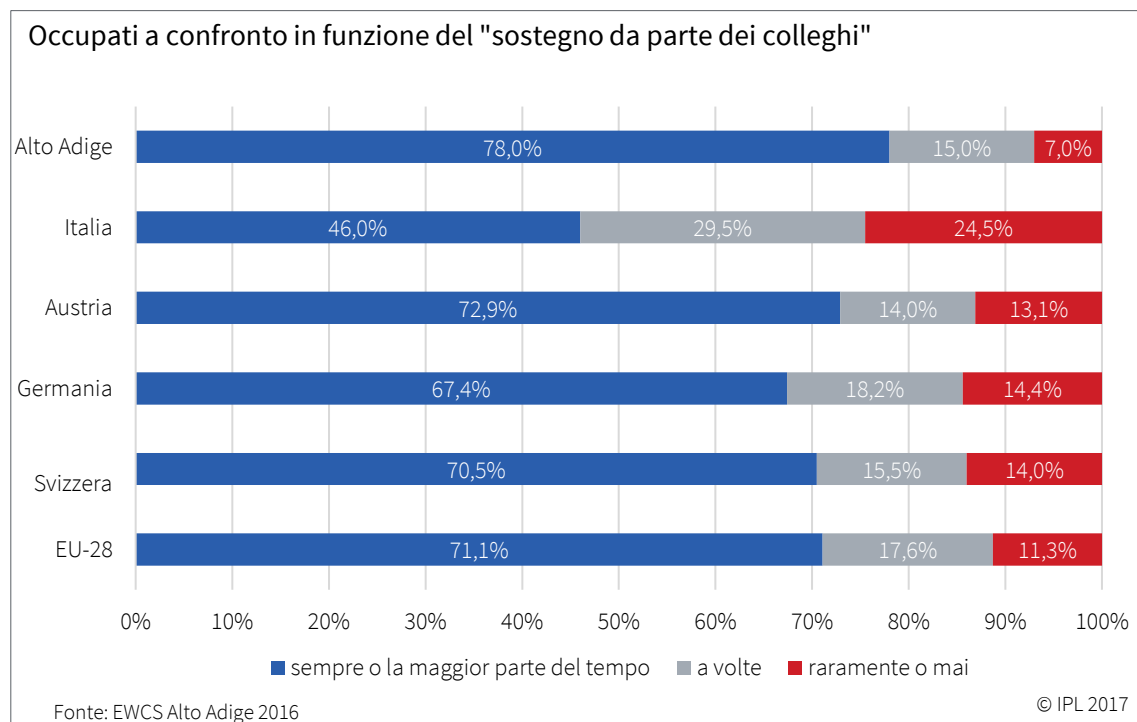


Complessivamente, il 30,5% degli lavoratori dipendenti altoatesini dichiara di avere voce in capitolo nella scelta dei propri colleghi. Quasi un dipendente su quattro (23,6) ha voce in capitolo sempre o la maggior parte del tempo – nel confronto mitteleuropeo l’Alto Adige si trova così a un ottimo terzo posto. Meno diffuso è invece il diritto ad essere consultati in Italia (14,9%) e in Germania (16,9%), mentre in Austria questo spetta al 29,2% dei lavoratori dipendenti, che ne godono in maniera continuativa.

## 2.3 Sostegno sociale

All’occupato altoatesino è assicurato il sostegno sociale da parte dei colleghi di lavoro (78,0%) o da parte del superiore (64,8%), sostegno che, nel caso di un dipendente, viene trasmesso attraverso formazioni sul posto di lavoro (38,0%) oppure pagate e svolte fuori dall’azienda. Degli indicatori che descrivono il sostegno sociale, quattro su cinque delineano un quadro molto positivo; in particolare è evidente il grande sostegno dei colleghi o del superiore così come la quota significativa, nel confronto europeo, di lavoratori dipendenti che possono beneficiare di formazione pagata (sul posto di lavoro o fuori dall’azienda). L’Alto Adige registra quindi buoni risultati per quanto riguarda l’ambiente di lavoro e il sostegno sociale al suo interno.

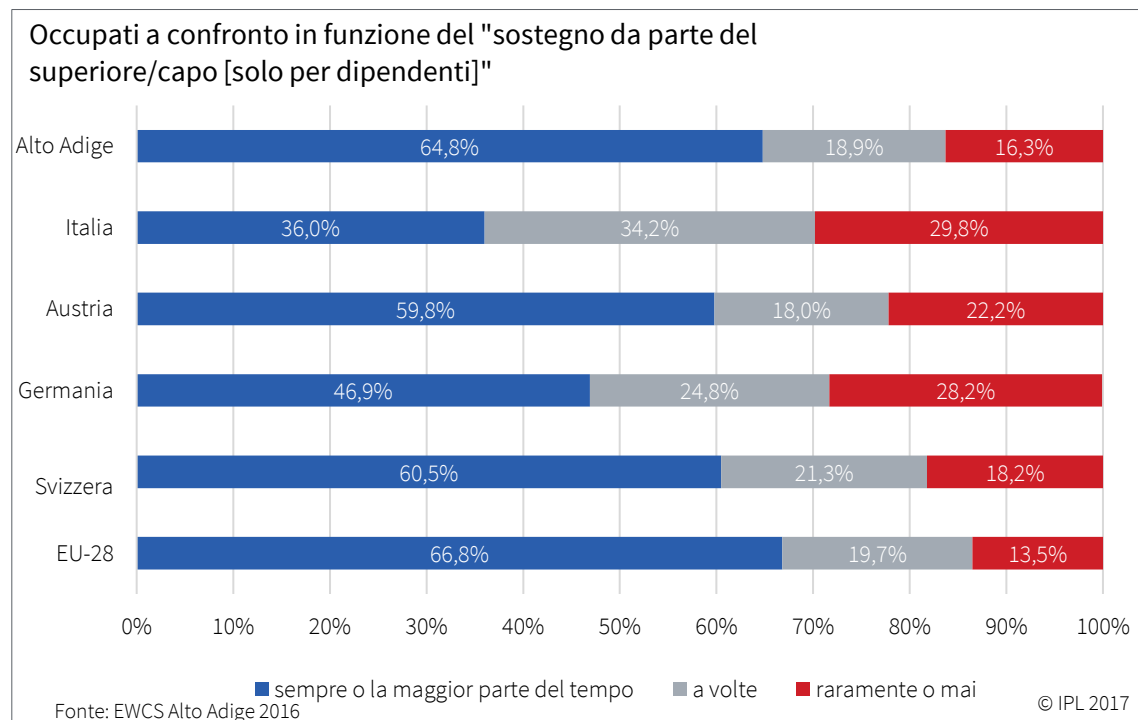
Illustrazione 11



Gli occupati altoatesini si possono fidare dei propri colleghi: il 78,0% di loro dichiara di ricevere sostegno da parte di altri collaboratori sempre o la maggior parte del tempo in caso di bisogno – solo per il 7,0% questo avviene raramente o mai. L’Alto Adige si trova così in cima alla classifica dei paesi mitteleuropei; in Italia invece solo il 46,0% degli occupati riceve sostegno sempre o la maggior parte del tempo da parte dei colleghi,

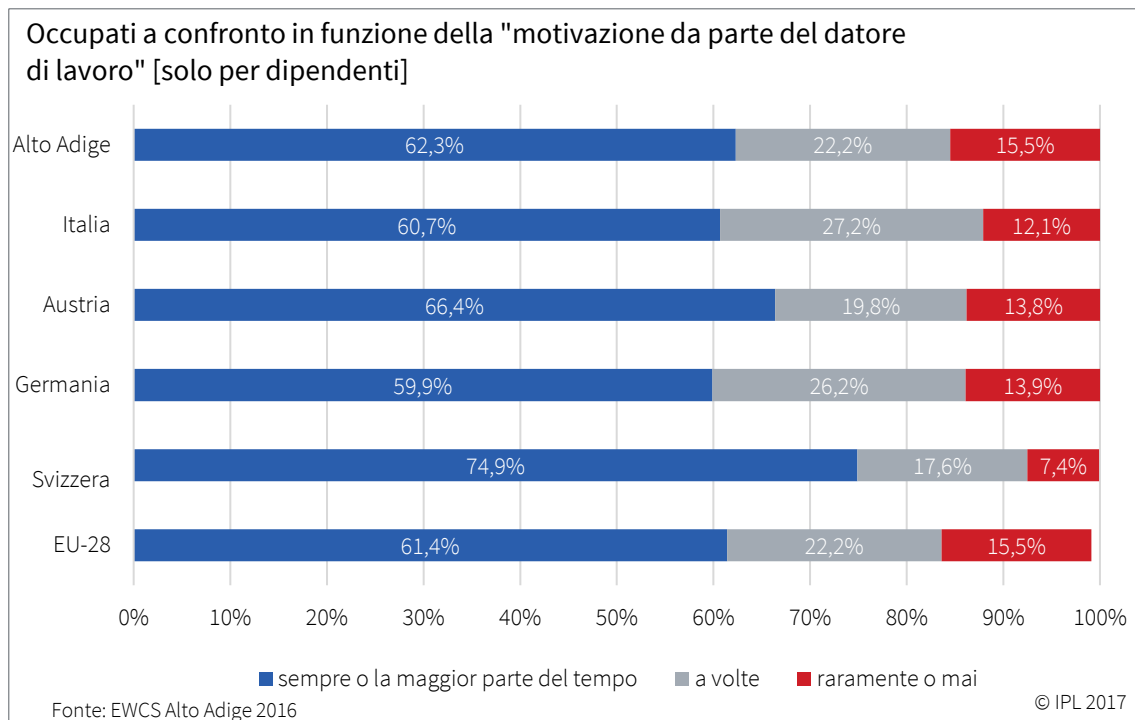
risultato all'ultimo posto nella classifica dei 35 paesi dell'indagine EWCS, dietro a Polonia (ca. 54%) e Slovacchia (ca. 66%) e ben al di sotto della media UE. Gli occupati altoatesini di lingua italiana ottengono risultati nettamente migliori (il 70,7% riceve sempre o la maggior parte del tempo sostegno dai colleghi) rispetto ai colleghi italofoeni nel resto del paese.

Illustrazione 12



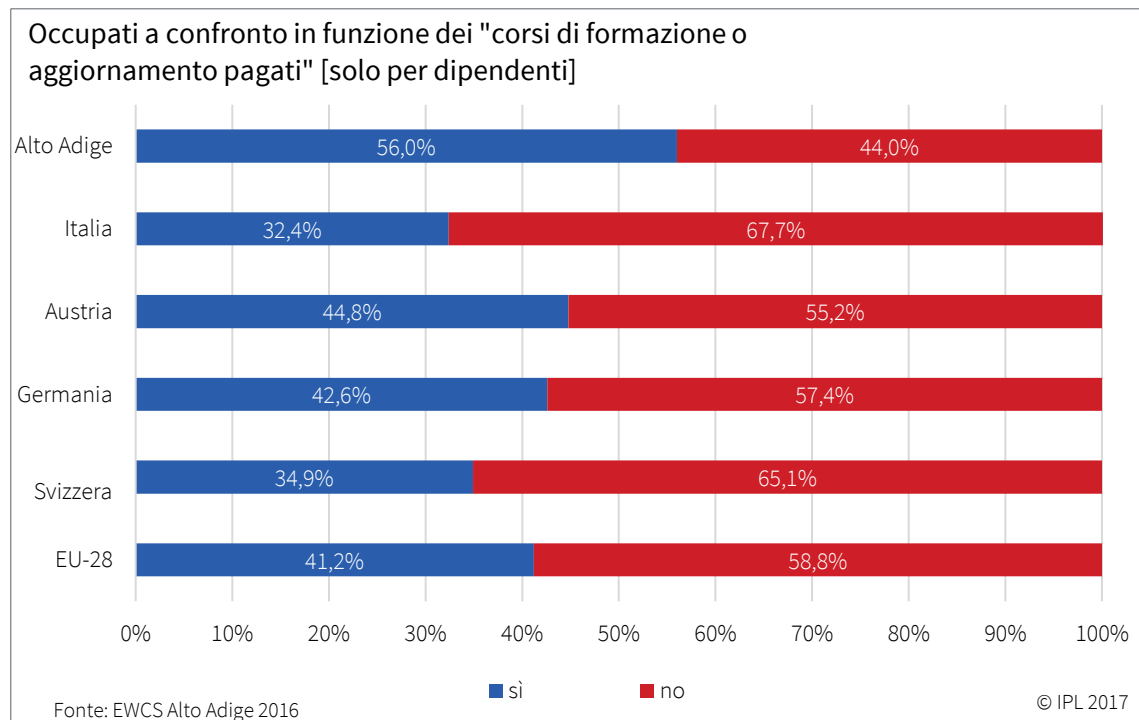
Quasi i due terzi dei lavoratori dipendenti altoatesini (64,8%) dichiarano di ricevere sempre o la maggior parte del tempo sostegno e aiuto da parte del superiore o del capo – quota al di sopra di quella svizzera (60,5%) e austriaca (59,9%), prima tra i paesi mitteleuropei a confronto e, inoltre, nettamente superiore alla media UE del 58,7%. In Italia il superiore o il capo offre sostegno e aiuto sempre o la maggior parte del tempo ai suoi dipendenti solo in un terzo dei casi, il valore non solo più basso tra quelli dei paesi a confronto, ma tra i 35 paesi europei ed extraeuropei oggetto dell'indagine EWCS.

Illustrazione 13



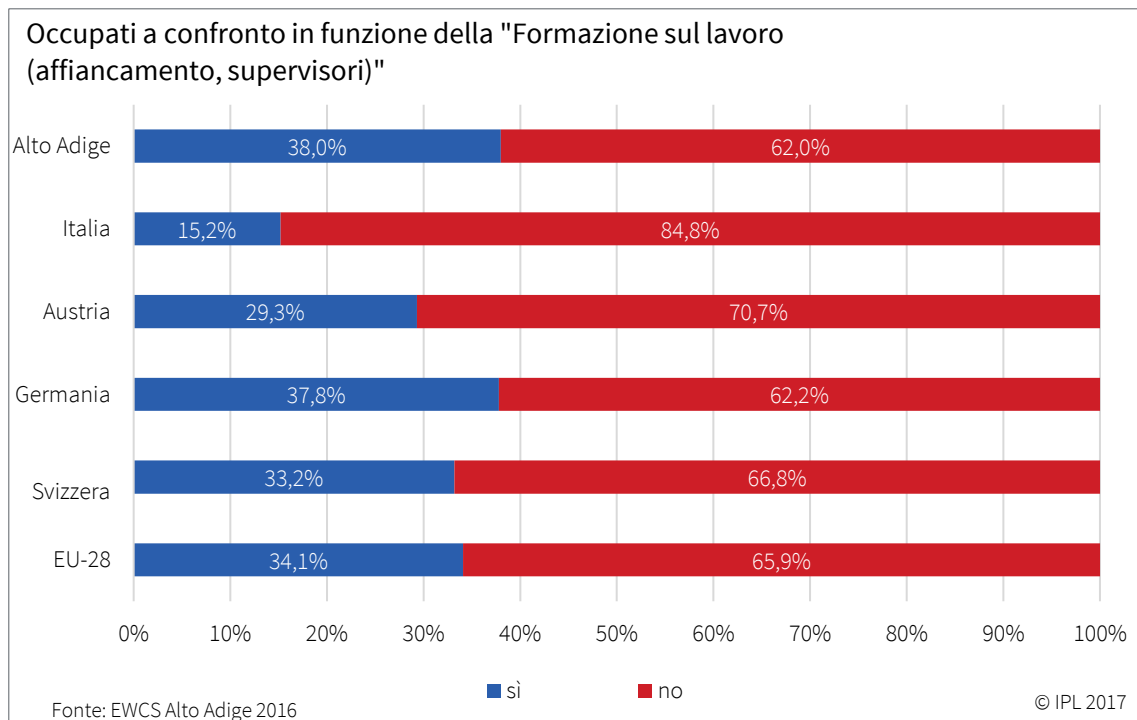
Le imprese ed organizzazioni svizzere ottengono i risultati migliori per quanto riguarda la capacità di motivare i propri collaboratori: tre dipendenti su quattro (74,9%) dichiarano di essere motivati dalla propria impresa sempre o la maggior parte del tempo. L'Alto Adige si trova al terzo posto (con il 62,3%) dopo l'Austria (66,4%), poco al di sotto invece si trova l'Italia con il 60,7%. Complessivamente l'Alto Adige registra un risultato appena al di sopra della media UE del 61,4%. È interessante osservare come il 15,5% dei dipendenti altoatesini affermi che la propria azienda o organizzazione riesca a motivarli solo raramente o mai.

Illustrazione 14



Più della metà dei lavoratori dipendenti in Alto Adige ha partecipato negli ultimi 12 mesi ad un corso di aggiornamento o formazione pagato dal datore di lavoro. Il valore è di gran lunga il migliore tra i paesi a confronto e di ca. 15 punti percentuali al di sopra della media UE del 41,2%. L'Alto Adige ottiene quindi un buon risultato rispetto alla possibilità di beneficiare di formazioni pagate, le quali vanno a vantaggio anche della stessa impresa, nella misura in cui i dipendenti acquisiscono ulteriore know-how e conoscenze messe poi a servizio dell'organizzazione.

Illustrazione 15



Anche alla domanda riguardante la presenza di corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi, l'Alto Adige si trova insieme alla Germania in cima alla classifica: il 38,0% degli occupati afferma di aver partecipato a questo tipo di corsi. Al contrario l'Italia risulta ultima nella classifica dei 35 paesi dell'indagine EWCS, insieme all'Albania: solo il 15,2% degli occupati ha ricevuto aggiornamento o formazione sul posto di lavoro. In combinazione con la domanda riguardante corsi pagati e fuori dall'azienda, è evidente come il tema della formazione sia molto sentito in Alto Adige. Questo fattore è determinante per la competitività delle imprese ed organizzazioni altoatesine.

### 3 Settori economici

Per tre settori la validità del grafico sottostante è solo parziale a causa del ridotto numero di occupati che ricadono in quella categoria, e i cui risultati non possono quindi essere interpretati come significativi. Nelle attività finanziarie ad esempio non sussistono sufficienti occupati (n=20) per trarre conclusioni solide. Le barre di colore verde chiaro mostrano comunque il risultato ottenuto dal numero ridotto di casi a disposizione dello studio – la tendenza è chiara e decisamente positiva, tuttavia non può essere presa per “attendibile”. L’agricoltura riscontra un problema analogo solo per il gruppo di indicatori che riguardano il sostegno sociale dichiarato dagli occupati dipendenti: quasi tutti risultano essere infatti autonomi in questo settore, mentre i dipendenti considerati sono troppo pochi (n=5) per poter dedurre considerazioni significative dal punto di vista statistico. Ciò distorce naturalmente i risultati che riguardano il fattore del sostegno sociale: cinque intervistati è un numero non attendibile dal punto di vista statistico, che tuttavia può mostrare quale sia la tendenza generale del caso. Lo stesso problema si riscontra nel settore trasporti e logistica (n=26), nel quale la tendenza rilevata ha basi più solide date dal numero maggiore di casi considerati e può dunque – anche se con le dovute cautele – essere interpretata.

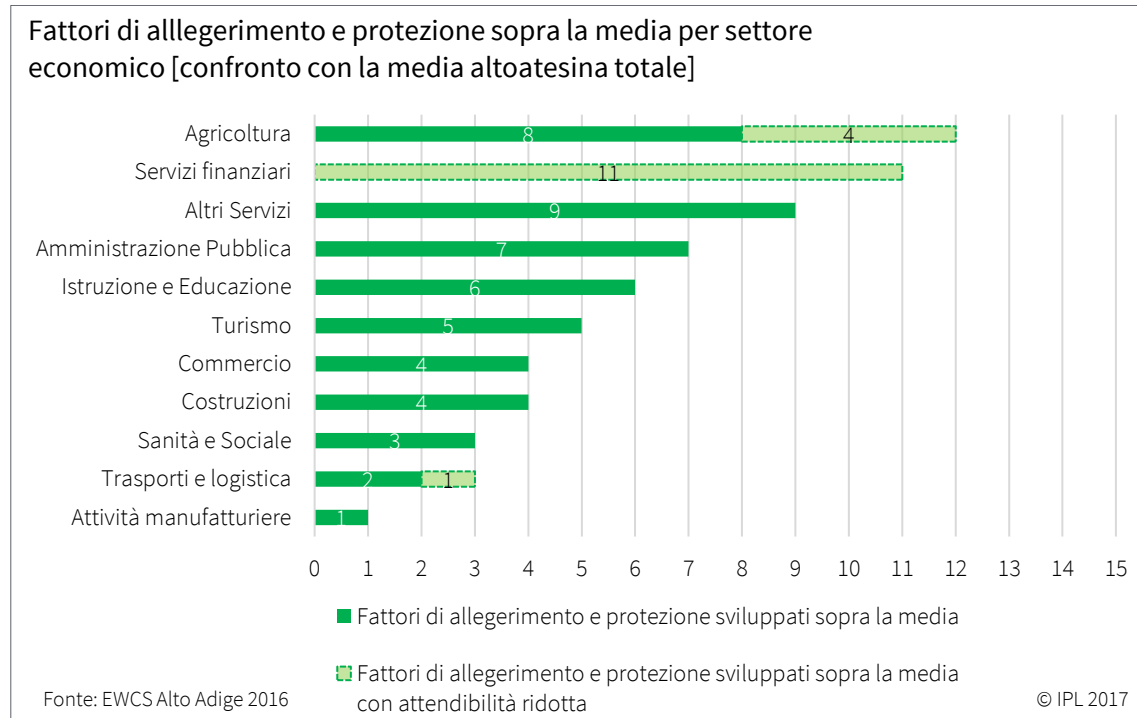
Nel considerare i fattori di alleggerimento e protezione, l’Alto Adige risulta in generale posizionato positivamente in ciascuno dei settori economici. Molti ottengono addirittura risultati migliori di altri, come agricoltura, attività finanziarie, altri servizi e l’amministrazione pubblica, ma in generale il livello riscontrato in tutti i settori è rassicurante. Questo vale anche per settori come industria e manifattura o trasporto e logistica, i quali invece nel confronto diretto non registrano molti fattori sopra la media, ma che nonostante questo hanno una base di fattori di alleggerimento e protezione piuttosto solida.

Sussistono tre indicatori molto rilevanti, i cui valori statistici non si differenziano in maniera significativa tra i vari settori, il che è positivo: la conciliazione tra vita privata e lavoro, la risoluzione autonoma di problemi e il sostegno da parte dei colleghi. Questi tre indicatori registrano valori elevati in tutti i settori economici e appunto non particolarmente diversi da settore a settore. La presenza di una buona conciliazione tra vita privata e lavoro è del 75,3% nel turismo fino al 92,7% nell’amministrazione pubblica. La risoluzione autonoma dei problemi lavorativi ottiene una media superiore al 90% di tutti gli occupati in tutti i settori economici in Alto Adige. Le percentuali individuali variano dall’87,6% nell’industria fino al 98,2% nell’amministrazione pubblica. Il terzo indicatore ben sviluppato in maniera uguale tra i settori è il sostegno da parte dei colleghi: questo varia dal 62,1% nei trasporti e logistica fino all’85,2% nel settore edile, complessivamente un buon risultato nel confronto tra paesi.

I tre indicatori sono la solida base sulla quale poggiano tutti i settori. Se pensiamo all’importanza che hanno una buona conciliazione, la risoluzione autonoma dei problemi e soprattutto la disponibilità e il sostegno dei colleghi, questa rilevazione risulta essere più che soddisfacente.

Le percentuali esatte per ogni settore sono consultabili nell'allegato della Tabella 10.

Illustrazione 16



### 3.1 Agricoltura

Nell'agricoltura si riscontrano tutti gli effetti positivi del lavoro autonomo. Questo settore ottiene infatti risultati di punta nel margine di manovra degli occupati rispetto ai tempi di lavoro, e tutti gli indicatori di quest'area sono estremamente positivi: dall'autonomia parziale o totale nella determinazione degli orari di lavoro (per il 95,5% degli occupati) alla scelta o modifica dei ritmi e delle velocità di lavoro (95,3%) fino alla possibilità di prendersi una pausa in maniera autonoma (97,8%). Lo stesso vale per il margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro: dalla scelta o modifica dei metodi di lavoro (97,8%) fino al possesso delle giuste competenze e qualifiche per il proprio lavoro (60,5%), l'agricoltura si distingue per risultati ottimi in entrambi i fattori. Per quanto riguarda invece il fattore del sostegno sociale, il numero degli intervistati occupati dipendenti in questo settore è eccessivamente ridotto per trarre conclusioni sicure. In linea di massima i valori ottenuti dal campione risulterebbero positivi e molto positivi – tuttavia non è comunque opportuno generalizzare queste tendenze.



## 3.2 Industria e manifattura

In questo settore solo un fattore di alleggerimento e protezione ha ottenuto risultati sopra la media: la formazione sul posto di lavoro attraverso colleghi e superiori riguarda il 50,0% degli occupati dipendenti. Questo è l'unico valore sopra la media, il che non significa tuttavia che i restanti fattori siano sviluppati complessivamente in maniera scarsa: la presenza di una buona conciliazione tra lavoro e vita privata, ad esempio, è dichiarata dall'86,8% degli occupati, in maniera analoga agli altri settori, e lo stesso vale per la risoluzione autonoma dei problemi (87,6%) o per il sostegno da parte dei colleghi (80,0%). Ad ogni modo questi valori non si discostano significativamente da quelli degli altri settori.

## 3.3 Costruzioni

Il settore edile vede la sua forza nel fattore del sostegno sociale: il sostegno da parte dei diretti superiori, rispetto al valore complessivo per l'Alto Adige, è decisamente superiore alla media (77,5%), le imprese sono in grado di motivare lavoratori e impiegati con una frequenza (68,3%) superiore alla media degli altri settori, e pagano più spesso corsi di formazione e aggiornamento ai propri dipendenti (65,0%). Il diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi è riservato al 38,0% dei dipendenti. In questo settore l'atmosfera tra colleghi è inoltre molto buona e la migliore nel confronto tra settori: l'85,2% dei lavoratori e occupati dichiara di ricevere "sempre o la maggior parte del tempo" sostegno da parte dei colleghi.

## 3.4 Turismo

Il turismo trova i suoi punti di forza in due fattori: il margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro e il sostegno sociale. Il 62,5% degli occupati afferma di possedere le competenze e capacità richieste dal proprio lavoro, e i dipendenti hanno più spesso voce in capitolo nella scelta dei colleghi (44,2%). Nell'ambito sociale, le aziende del settore sono in grado più spesso della media di motivare i propri dipendenti (70,9%). Anche il sostegno da parte dei superiori è, con il 74,5%, quasi dieci punti percentuali sopra il valore di questo indicatore per tutti gli occupati altoatesini (64,9%), di per sé già positivo.

## 3.5 Commercio

Gli occupati del commercio beneficiano in maniera particolare di un buon margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro: tre dei quattro indicatori di questo fattore ottengono valori al di sopra della media altoatesina. La scelta o modifica dei metodi di

lavoro è una possibilità per l'83,8% degli occupati. Anche il diritto di consulta nella scelta dei colleghi è sviluppato più positivamente della media altoatesina, con il 39,3%. Nell'ambito del sostegno sociale più di due terzi dei dipendenti del commercio sono del parere che i propri superiori li aiutino e sostengano "sempre o la maggior parte del tempo" (67,4%).

### 3.6 Trasporti e logistica

Il settore trasporti e logistica si caratterizza per tre fattori decisamente più sviluppati della media: il 79,3% degli occupati dichiara di avere "sempre o la maggior parte del tempo" tempo a sufficienza per completare il lavoro, mentre il 73,1% dei dipendenti ha ricevuto una formazione pagata negli ultimi 12 mesi. Questo valore non è significativo, ma solo una tendenza, anche se robusta. Due terzi (66,7%) degli occupati nel settore sono inoltre dell'opinione di possedere le giuste competenze e capacità per svolgere il proprio lavoro. Anche in questo settore è solida la base degli indicatori che si riferiscono alla conciliazione tra lavoro e vita privata, risoluzione autonoma dei problemi e sostegno da parte dei colleghi.

### 3.7 Attività finanziarie

In questo settore il numero degli occupati è troppo ridotto per trarre conclusioni statistiche realmente significanti. Considerando le tendenze del settore, comunque, risulta come gli occupati godano di condizioni buone o molto buone per quanto riguarda i tre fattori di alleggerimento e protezione. Quattro dei cinque indicatori del margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro risultano fortemente sviluppati, mentre per quanto riguarda il margine di manovra rispetto alle modalità lo sono tre indicatori su cinque; nel sostegno sociale nuovamente quattro su cinque. Valori del 90% si trovano ad esempio alla risposta alla domanda sul tempo a sufficienza per completare il proprio lavoro.

Inoltre gli occupati dichiarano più spesso di tutti gli altri settori di avere la possibilità di scegliere o modificare i propri metodi lavorativi (100%) così come l'ordine dei propri compiti (94,7%). Nel gruppo degli indicatori del sostegno sociale è da sottolineare come le imprese sembrino particolarmente in grado di motivare i propri collaboratori: l'87,5% degli occupati nel settore dei servizi finanziari è di quest'opinione, e il valore risulta essere il più alto tra i settori a confronto.

### 3.8 Amministrazione pubblica

I fattori di alleggerimento e protezione più sviluppati della media sono due: il margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro e, tra gli indicatori del sostegno sociale, la formazione. Nell'autonomia concessa nella determinazione dei tempi di lavoro la

pubblica amministrazione si caratterizza per risultati molto positivi: il 70,9% degli occupati nel settore dichiara di poter determinare totalmente o parzialmente le proprie regole orarie in maniera autonoma. L'85,5% può prendersi una pausa quando ne ha bisogno. Allo stesso modo l'80,0% degli occupati ha "sempre o la maggior parte del tempo" tempo a sufficienza per completare il proprio lavoro. Anche la formazione è un grande tema per i dipendenti e per gli occupati della pubblica amministrazione: il 70,9% degli intervistati ha ricevuto nei 12 mesi prima dell'intervista una formazione pagata dal datore di lavoro, e il 47,3% l'ha ricevuta sul posto di lavoro stesso.

### 3.9 Istruzione ed educazione

Indicatori di alleggerimento e protezione nel settore istruzione ed educazione più sviluppati della media riguardano tutti i tre gli ambiti considerati. Gli occupati ad esempio possono determinare in maniera totalmente o parzialmente autonoma i tempi e ritmi di lavoro (80,3% dei casi), i metodi di lavoro (88,2%) e l'ordine dei compiti (92,5%, questo il secondo valore più alto nel confronto tra settori). Nella categoria della formazione gli occupati ricevono grande sostegno da parte dell'organizzazione, che ha pagato al 79,7% degli occupati un corso di formazione nei 12 mesi prima dell'intervista. Tre occupati su quattro hanno ricevuto inoltre un corso di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro (57,4%).

### 3.10 Sanità e sociale

I punti di forza del settore sono costituiti dalla formazione da parte del datore di lavoro, che viene offerta con frequenza superiore alla media degli altri settori: il 72,9% dei dipendenti nel settore sanità e sociale ne ha ricevuta una negli ultimi 12 mesi e il 61,0% ha frequentato un corso di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro. Inoltre gli occupati possono scegliere o modificare l'ordine dei propri compiti più frequentemente rispetto ad altri settori (80,6%). Anche qui i tre indicatori della conciliazione (85,1%), della risoluzione autonoma di problemi (95,7%) e del sostegno dei colleghi (82,1%) costituiscono una solida base come fattori di alleggerimento e protezione.

### 3.11 Altri servizi

Nella categoria "altri servizi" sono comprese diverse professioni (dal parrucchiere all'avvocato) condotte principalmente da lavoratori autonomi. Ciò è evidente anche dal fatto che i fattori maggiormente sviluppati in questo settore e che ottengono valori sopra la media siano rappresentati dall'autonomia nel determinare gli orari e le modalità di lavoro, mentre solo in misura minore dal fattore del sostegno sociale.

Il 79,1% degli occupati nel settore può determinare autonomamente (in maniera totale o parziale) i propri orari. Sia le pause (89,1%) sia i ritmi e la velocità di lavoro (75,9%)

possono essere scelti o modificati sempre o la maggior parte del tempo, così come i metodi di lavoro (88,2%) e l'ordine dei compiti (82,4% degli occupati). Ben tre quarti degli occupati (78,0%) hanno sempre o la maggior parte del tempo a sufficienza per completare il proprio lavoro. Inoltre il 57,0% è dell'idea di possedere le competenze e capacità necessarie per poter svolgere il proprio lavoro. Il diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi spetta al 55,4% degli occupati dipendenti in questo settore, ovvero il 21,1% in più rispetto all'occupato medio in Alto Adige (34,6%). L'organizzazione o l'impresa in questo settore economico motiva bene il proprio collaboratore: quasi tre dipendenti su quattro (74,1%) sono di questa opinione.

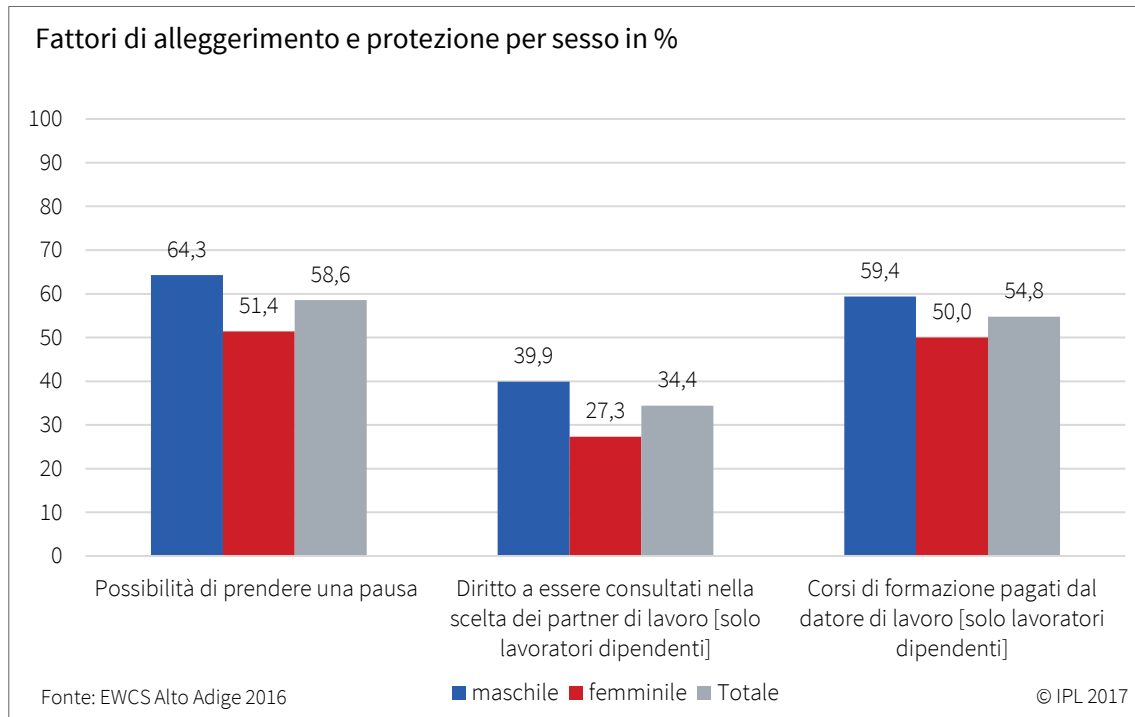
## 4 Analisi dei dati in Alto Adige

La sezione successiva offre un resoconto analitico dei dati rilevati in Alto Adige rispetto ai fattori di alleggerimento e protezione per sesso, età, grado d'istruzione e altre variabili.

Informazioni utili per comprendere il contesto rispetto alle variabili utilizzate possono essere consultate nella sezione relativa al ritratto della forza lavoro. Gli indicatori proposti sono spesso solo una scelta tra quei caratteri che rappresentano differenze statisticamente significative tra i gruppi. In appendice, per il lettore interessato, è possibile consultare i risultati ordinati per indicatori (domande) e per variabile.

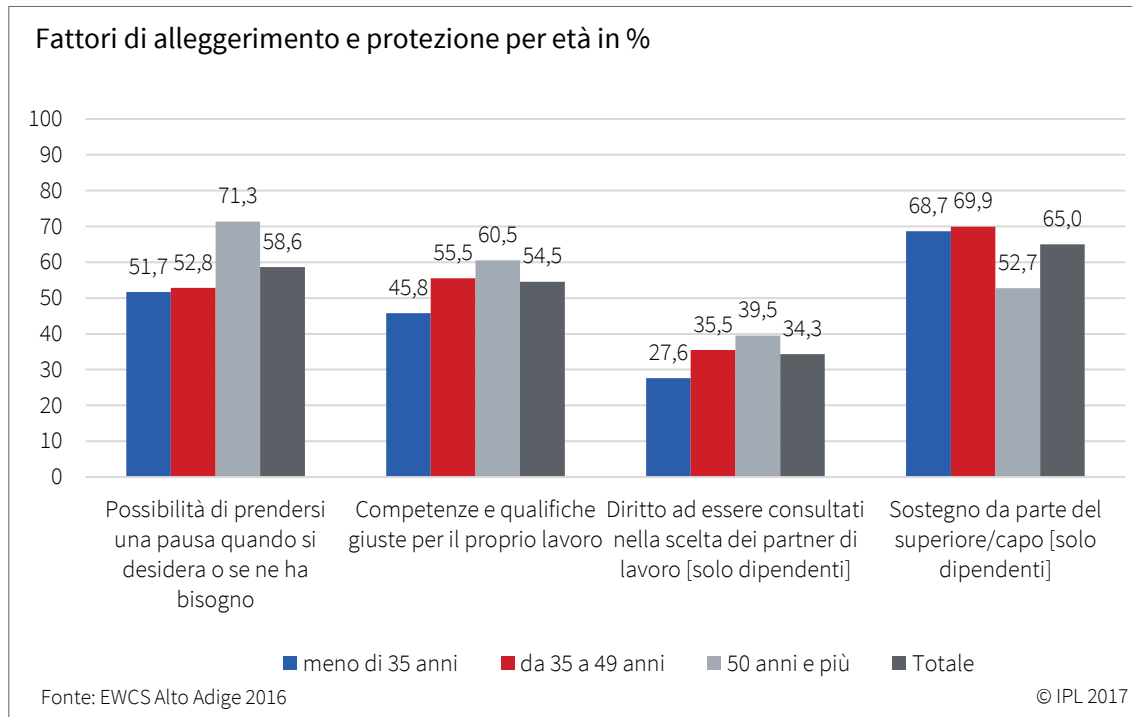
### 4.1 Sesso ed età

Illustrazione 17



Dal punto di vista delle pari opportunità è piuttosto rassicurante osservare come la maggior parte dei fattori di alleggerimento e protezione riguardi in maniera molto simile i due sessi. Nel margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro tutti gli indicatori tranne uno caratterizzano allo stesso modo uomini e donne, sia la conciliazione tra lavoro e vita privata, sia la scelta degli orari, sia la determinazione autonoma dei ritmi di lavoro. Gli uomini tuttavia hanno la possibilità decisamente più frequente (\*) di prendersi una pausa quando ne hanno bisogno rispetto alle donne. Nel margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro la situazione è simile: tutti gli indicatori tranne il diritto ad essere consultati nella scelta di nuovi colleghi di lavoro ottengono valori pressoché simili per uomini e donne. Nell'unico indicatore significativamente differente (\*\*), il divario è però piuttosto importante. Nella scelta dei colleghi di lavoro gli uomini vengono consultati in maniera decisamente più frequente (39,9%) delle donne (27,3%). Tuttavia il valore è riconducibile alla diversa quota di lavoratori autonomi uomini (28,0%) e donne (13,6%). Anche tra gli indicatori che si riferiscono al fattore del sostegno sociale uomini e donne godono allo stesso modo della presenza di elementi quali il sostegno da parte di colleghi e superiori, la motivazione da parte dei superiori così come la formazione sul posto di lavoro. Una differenza (\*) è riscontrabile nella presenza di corsi di formazione pagati dall'azienda o organizzazione: qui gli uomini ottengono questo beneficio più spesso delle donne.

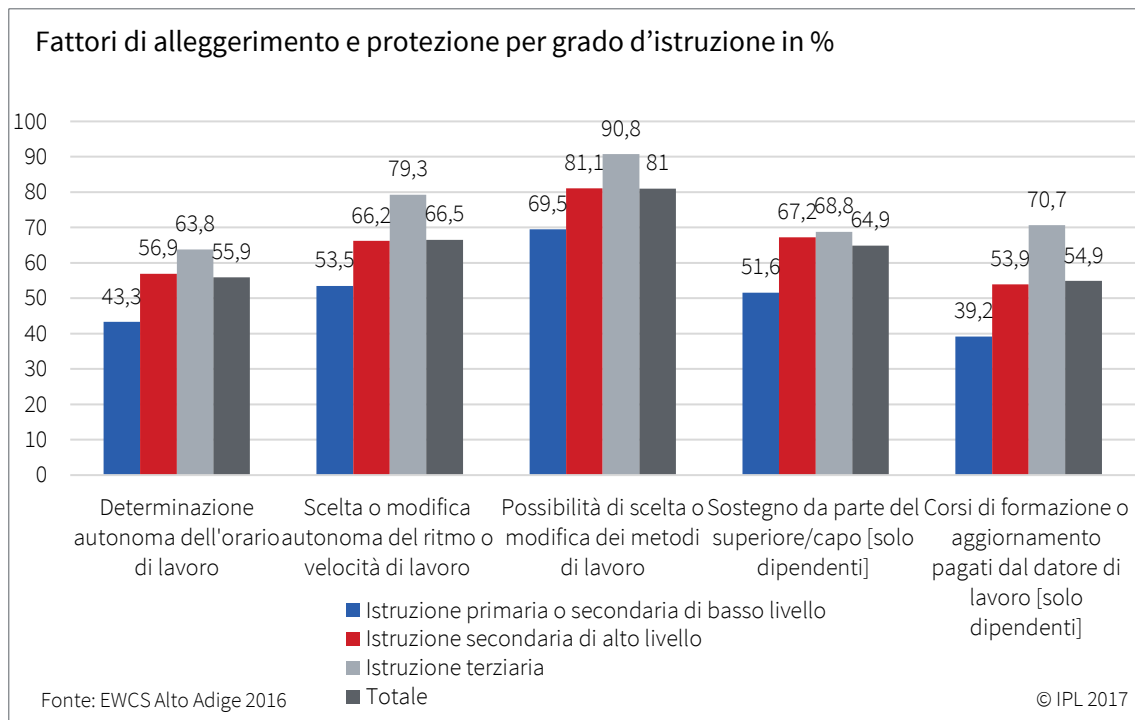
Illustrazione 18



L'età svolge un ruolo rilevante rispetto a coloro i quali beneficiano maggiormente dei fattori di alleggerimento e protezione. Nell'autonomia di determinazione dei tempi di lavoro l'effetto dell'età è ancora piuttosto ridotto, in quanto tre indicatori su cinque sono sviluppati allo stesso modo in tutte le classi d'età; solo la scelta autonoma degli orari e la possibilità di prendersi una pausa in maniera autonoma registrano valori significanti (\*) nella categoria degli occupati ultracinquantenni. Questa classe d'età inoltre ha a disposizione maggiore margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro rispetto agli occupati più giovani (tre indicatori su cinque sono un chiaro segnale). Per quanto riguarda il sostegno sociale la tendenza è differente: qui a ricevere decisamente maggiore sostegno da parte dei superiori sono il gruppo di dipendenti di età compresa tra i 35 e 49 anni e i molto giovani (questi ultimi anche per l'indicatore della formazione sul posto di lavoro). Questo sostegno risulta essere, per i dipendenti più anziani, decisamente minore (\*\*\*) rispetto ai colleghi più giovani.

## 4.2 Grado d'istruzione

Illustrazione 19



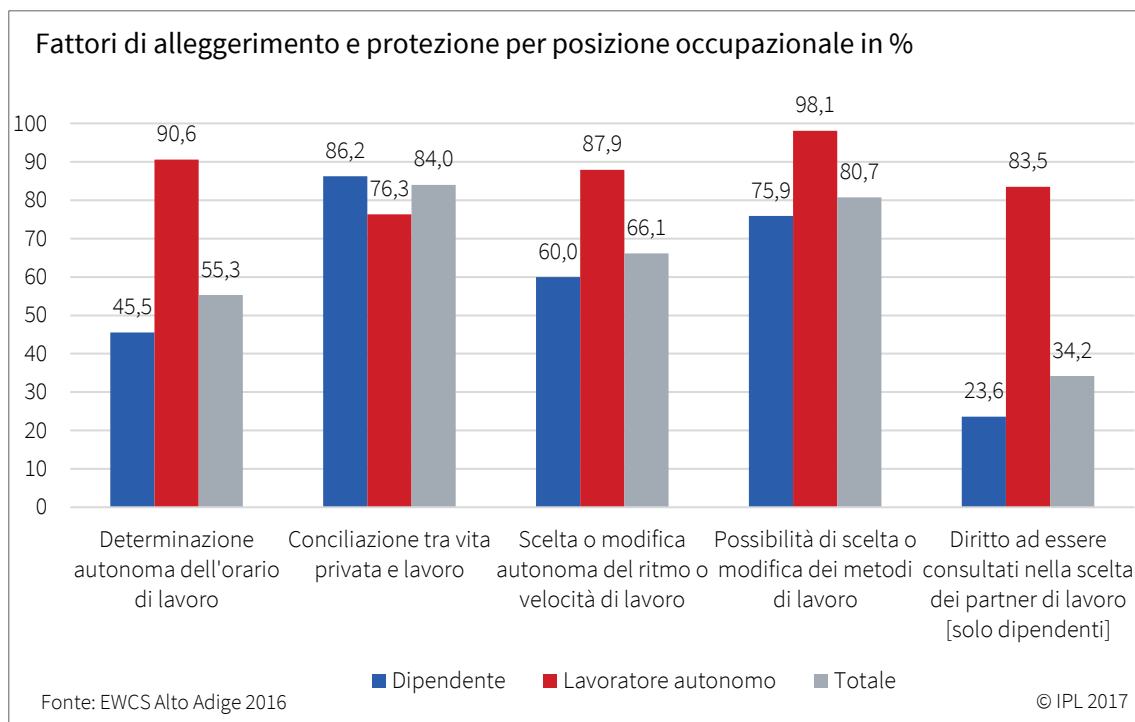
Il grado d'istruzione formale ha una grande influenza sul numero e la qualità dei fattori di alleggerimento e protezione dei quali possono godere gli occupati sul posto di lavoro. Occupati con un'istruzione elevata (di terzo livello) beneficiano di tutti e tre i tipi di fattori; in particolare è da evidenziare la differenza nella categoria dei corsi di formazione. Il 70% dei dipendenti con diploma universitario ha ricevuto, negli ultimi 12 mesi dal rilevamento, una formazione pagata dal datore di lavoro. Per gli occupati con formazione primaria o secondaria di basso livello si tratta solo del 39,2%, ossia di meno della metà dei laureati. Lo stesso quadro si delinea per quanto riguarda la formazione sul posto di lavoro: quasi la metà dei laureati l'ha ricevuta (49,0%), mentre la quota scende al 28,9% dei dipendenti per occupati con qualifica d'istruzione primaria o secondaria di basso livello.

Differenze marcate si riscontrano anche rispetto al sostegno da parte dei superiori: più di due terzi degli occupati con grado d'istruzione nelle due categorie più alte riceve sostegno da parte dei superiori "sempre o la maggior parte del tempo", mentre per dipendenti con qualifiche formali inferiori si tratta di poco più della metà, con il 51,6%.

Una qualifica superiore significa, il più delle volte, che l'autonomia nel determinare sia i propri tempi di lavoro (i cui indicatori in particolare sono la scelta o modifica dei propri orari e dei ritmi e velocità di lavoro in maniera più o meno autonoma) sia le modalità (scelta o modifica dei metodi di lavoro, diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi) aumenti significativamente.

### 4.3 Posizione occupazionale

Illustrazione 20



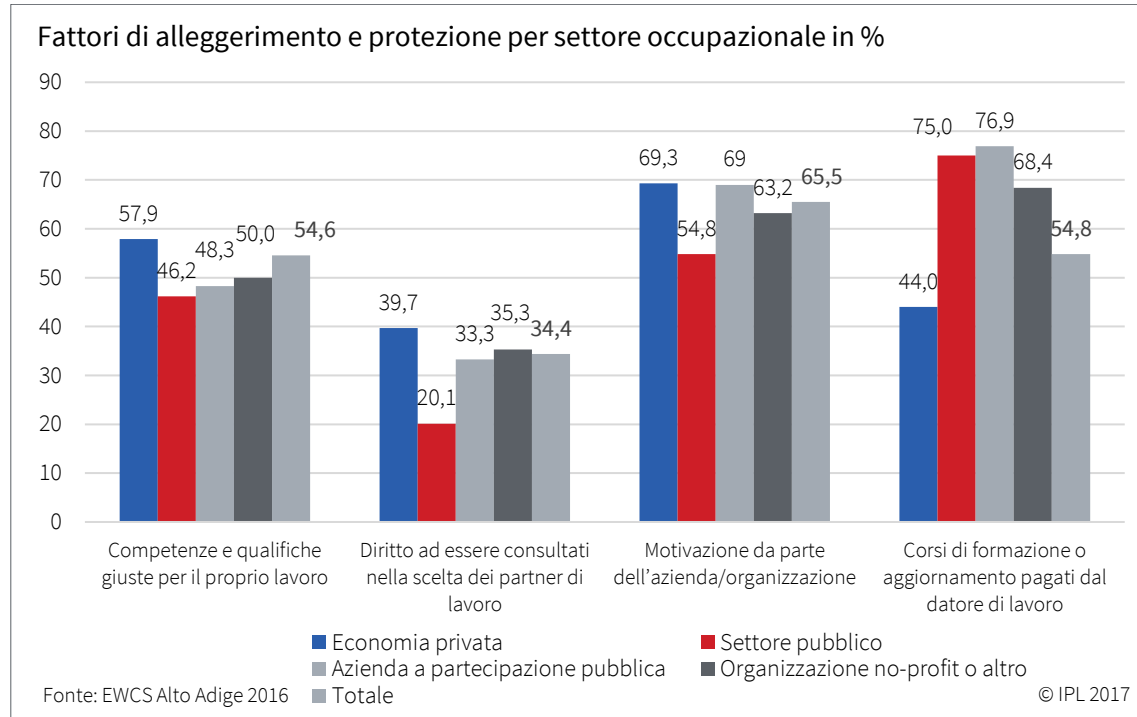
La posizione occupazionale è la variabile che registra le differenze più rilevanti nella presenza dei diversi fattori di alleggerimento e protezione: tutti gli indicatori del margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro risentono della condizione di autonomo o dipendente del lavoratore. La stessa cosa è vera anche per quattro dei cinque indicatori del margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro. Per alcuni indicatori del sostegno sociale solo i dipendenti risultano analizzabili, ad esempio per la domanda riguardo al sostegno ricevuto da parte dei superiori.

È interessante la differenza riscontrata nella possibilità di scelta dei tempi di lavoro (90,6% degli autonomi possono determinarla parzialmente o totalmente), nei ritmi e velocità di lavoro così come nel diritto ad essere consultati nella scelta di colleghi (87,9%). Il 23,6% dei dipendenti hanno sempre o la maggior parte del tempo il diritto ad essere consultati quando si tratta di considerare la scelta di nuovi colleghi, mentre per gli autonomi il valore si attesta all'83,5%. Come mai, tuttavia, questo non raggiunge il cento per cento? Innanzitutto il lavoratore autonomo non è necessariamente il classico imprenditore (ma piuttosto un proto-autonomo), e anche quando possiede un'azienda, non prende automaticamente tutte le decisioni da sé. Infatti il settore del lavoro autonomo può essere estremamente vario: sono possibili diverse forme giuridiche aziendali (s.r.l., azionisti, società per azioni) che non sempre riservano al lavoratore autonomo il diritto di decidere da solo in merito alle nuove assunzioni. È prevedibile invece che la conciliazione tra vita privata e lavoro sia più semplice per i lavoratori dipendenti rispetto agli autonomi: l'86,2% dei dipendenti affermano di poter riunire bene o molto bene questi due aspetti, mentre lo stesso avviene solo per tre autonomi su quattro (76,3%).



## 4.4 Settore occupazionale

Illustrazione 21



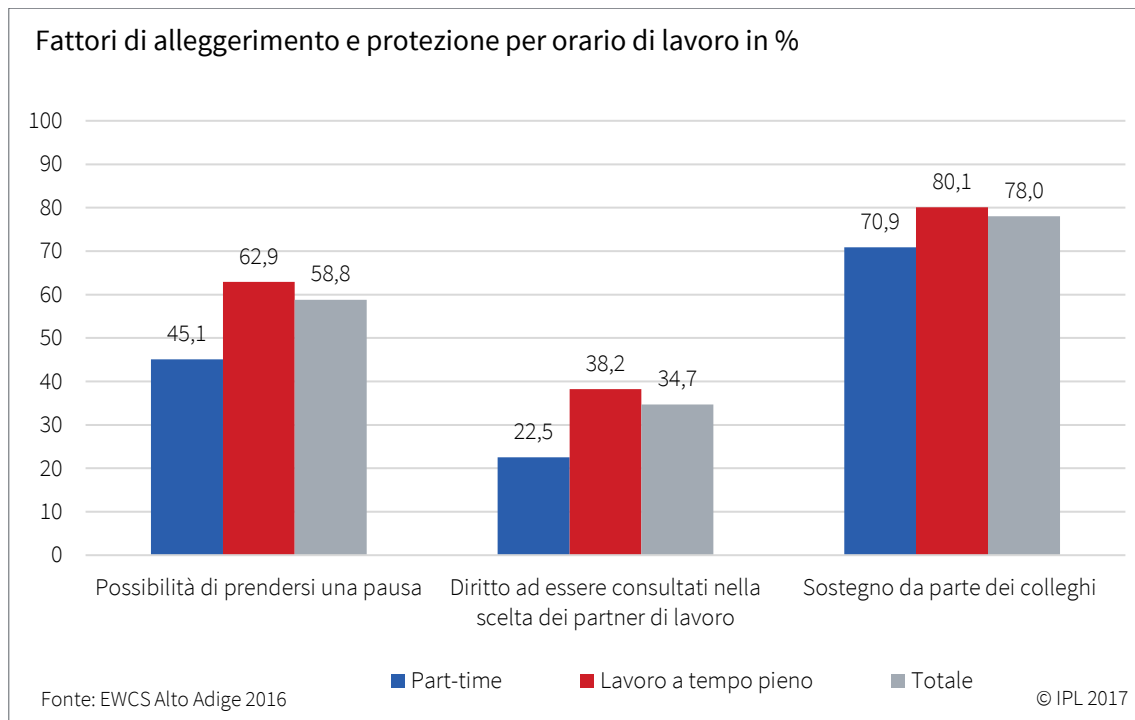
Nell'economia privata e nel settore pubblico si regolano complessivamente più del 90% di tutti i rapporti di lavoro in Alto Adige; perciò l'interpretazione dei dati raccolti si concentrerà su queste due categorie.

Riguardo al margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro quattro indicatori su cinque risultano identici per tutti i settori occupazionali considerati; unicamente l'economia privata registra un leggero vantaggio alla domanda sulla disponibilità di sufficiente tempo per completare il proprio lavoro (il 76,2% degli occupati dell'economia privata risponde affermativamente). Per quanto riguarda il margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro, anche qui tre indicatori su cinque sono simili per tutti i settori considerati; tuttavia la presenza di competenze adatte al proprio lavoro risulta nettamente più frequente nel privato rispetto al settore pubblico. Attenzione: non significa che quest'ultimo si trovi quindi in una posizione peggiore. In realtà, soprattutto nello svolgere compiti più semplici, le competenze e i compiti coincidono più facilmente tra loro rispetto al caso di attività più varie. Il diritto dei dipendenti dell'economia privata ad essere consultati (39,7%) non è tanto ridotto quanto lo sia invece per il dipendente del pubblico impiego (20,1%). Le imprese private inoltre motivano i propri collaboratori decisamente di più (69,3%) rispetto al datore di lavoro pubblico (54,8%). È interessante notare anche il divario tra l'economia privata e pubblica rispetto alla presenza di corsi di formazione: nei 12 mesi antecedenti all'indagine il 44,0% dei dipendenti privati ha potuto partecipare a una formazione

pagata dall'azienda (un valore molto elevato nel confronto tra paesi), mentre nel pubblico impiego questo è stato possibile per il 75,0% degli occupati, quindi per tre dipendenti su quattro.

## 4.5 Orario di lavoro

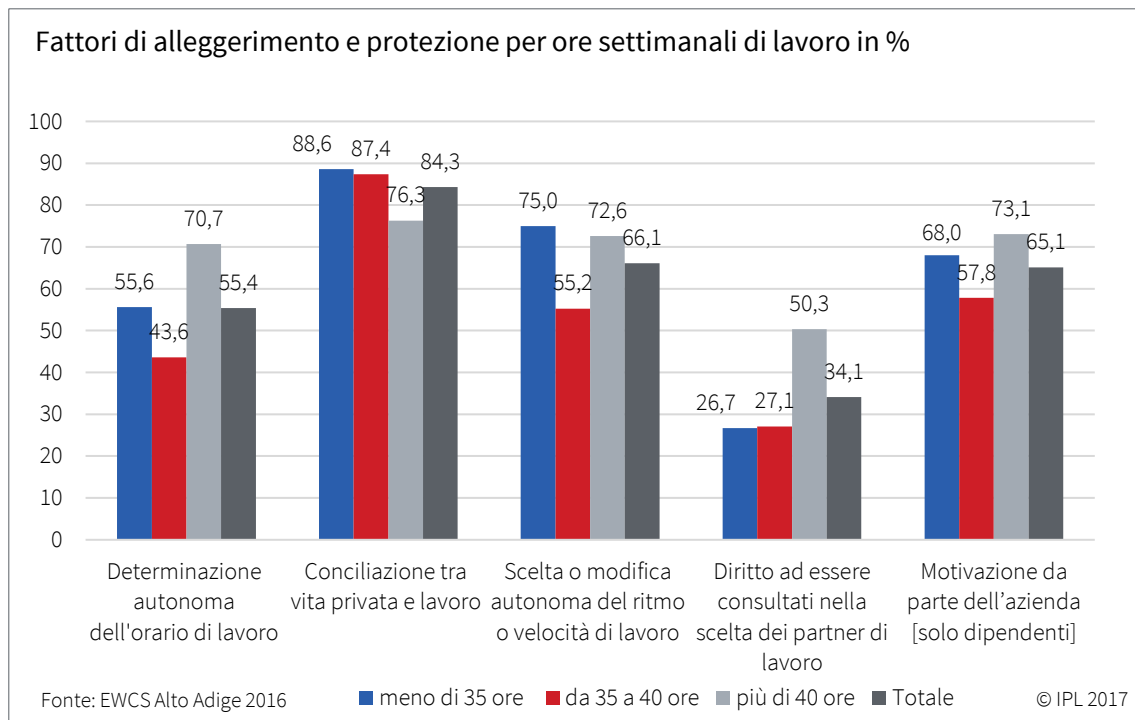
Illustrazione 22



Il lavoro part-time o a tempo pieno non incide in maniera significativa sulla presenza di fattori di alleggerimento e protezione – il che è un risultato inaspettato, ma rassicurante. Significa infatti che sia gli occupati a tempo parziale che quelli a tempo pieno beneficiano in eguale misura di fattori di alleggerimento e protezione importanti quali la conciliazione tra vita privata e lavoro, la determinazione delle regole orarie, in generale la scelta delle modalità di lavoro e anche della stragrande maggioranza degli indicatori di sostegno sociale. Solo per quanto riguarda tre indicatori i lavoratori a tempo pieno riscontrano un netto vantaggio: nella determinazione autonoma delle pause a seconda della necessità (62,9%), nel diritto ad essere consultati riguardo alla scelta dei colleghi (38,2%), così come nel sostegno da parte dei colleghi: l'80,1% degli occupati a tempo pieno ricevono sostegno sempre o la maggior parte del tempo, mentre per quelli part-time questo valore è decisamente inferiore (solo sette su dieci vengono sostenuti sempre o la maggior parte del tempo).

## 4.6 Ore settimanali di lavoro

Illustrazione 23



I risultati dell'analisi per ore settimanali lavorative vanno valutati accuratamente e singolarmente: per tutti e tre i fattori sono gli occupati con più di 40 ore settimanali di lavoro a ricevere i maggiori benefici. Al secondo posto, gli occupati che lavorano meno di 35 ore settimanali dispongono del maggiore margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro. Gli occupati con orario lavorativo tra le 35 e le 40 ore registrano buoni risultati per quanto riguarda i tre fattori di alleggerimento e protezione, tuttavia non raggiungono gli stessi valori delle altre due categorie.

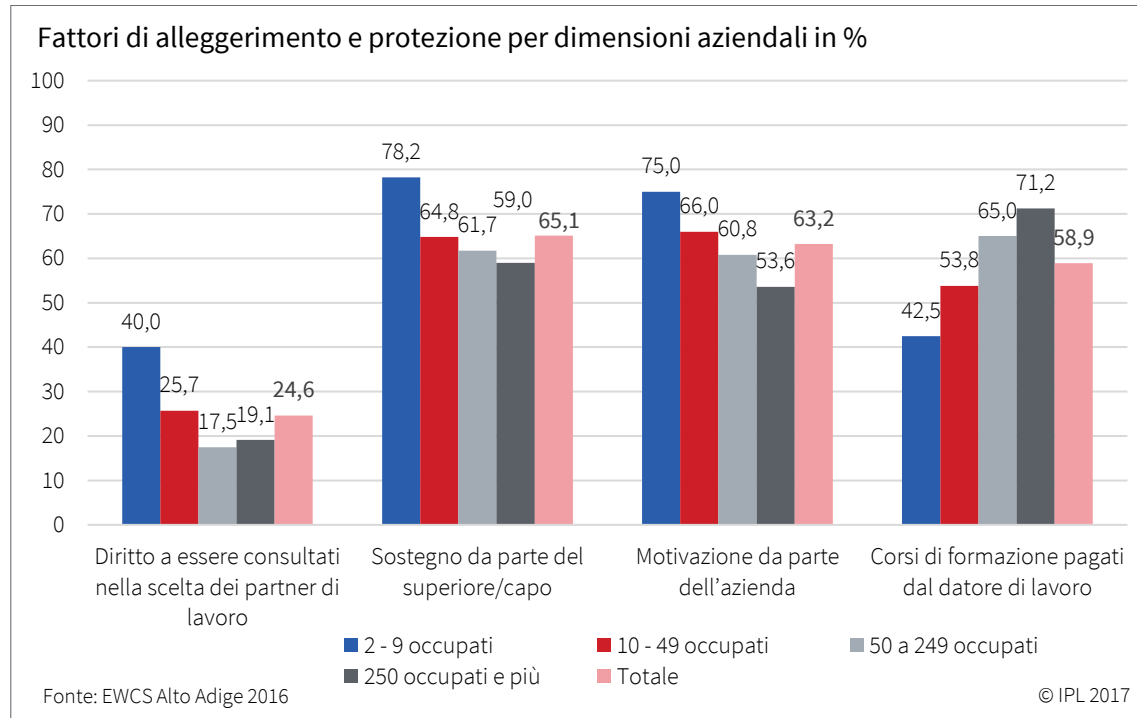
I risultati si spiegano attraverso il fatto che la stragrande maggioranza degli occupati autonomi ricade nella categoria di coloro che lavorano più di 40 ore settimanali. Gli autonomi sono appunto quel gruppo di occupati che dispone del maggior margine di manovra nella determinazione sia dei tempi sia delle modalità di lavoro. Anche i dirigenti di ciascun settore lavorano in buona parte con orari settimanali superiori alle 40 ore. Questo contesto spiega dunque anche il risultato dell'indicatore "diritto ad essere consultati nella scelta dei collaboratori", che spetta sempre o la maggior parte del tempo quasi alla metà degli occupati con più di 40 ore settimanali. Allo stesso tempo questi lavoratori sono gli stessi, prevedibilmente, che dichiarano le peggiori condizioni di conciliazione tra lavoro e vita privata (76,3%).

Nella categoria di coloro che lavorano meno di 35 ore settimanali ricadono non solo gli occupati a tempo parziale, ma anche lavoratori quali gli insegnanti, che notoriamente, rispetto ad altre figure, dispongono di un maggiore margine di manovra sia rispetto ai tempi che rispetto alle modalità di lavoro nello svolgimento dei loro compiti. In questo modo si spiegano i risultati in parte molto buoni della categoria con meno di 35 ore

settimanali lavorate per quanto riguarda il margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro e quelli buoni nel margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro.

## 4.7 Dimensioni aziendali

Illustrazione 24



Per quattro indicatori su cinque nel margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro non si riscontrano differenze tra aziende di piccole e grandi dimensioni. Unica eccezione è la possibilità di prendersi una pausa, che per il 60,0% (\*) degli occupati nelle aziende di grandi dimensioni è possibile, rispetto al 43,0% e al 53,0% rispettivamente delle imprese di dimensioni micro e piccole.

Il margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro delinea una situazione simile: in quattro indicatori su cinque non si riscontrano differenze significative al cambiamento delle dimensioni aziendali. Tuttavia è interessante il diritto ad essere consultati dei collaboratori: qui le micro-aziende e organizzazioni risultano avvantaggiate, infatti il 40,0% degli occupati in questa categoria possono partecipare alla decisione sui nuovi colleghi “sempre o la maggior parte del tempo”.

Per il fattore del sostegno sociale emerge il contrasto soprattutto tra imprese molto piccole e molto grandi: nelle prime (2-9 dipendenti) si riscontra il maggiore sostegno da parte dei superiori (78,0%) e la maggiore motivazione da parte dell'azienda o organizzazione, con il 75,0% dei dipendenti che dichiara di essere motivato dal datore di lavoro “sempre o la maggior parte del tempo”.

Il sottogruppo che riguarda la formazione mostra invece come le aziende ed organizzazioni con più di 250 dipendenti offrano più spesso corsi di formazione o

aggiornamento pagati ai propri dipendenti (71,2%) rispetto alle imprese di dimensioni minori (dal 42,5% al 65,0%). In aziende ed organizzazioni più grandi si fa anche più formazione direttamente sul luogo di lavoro attraverso colleghi e superiori (54,7%), in quelle di dimensioni inferiori solo nel 35,8% o nel 39,9% dei casi.

Il risultato è riconducibile anche al fatto che le grandi imprese, rispetto a quelle piccole, sono più spesso gestite dal settore pubblico, il quale offre notoriamente possibilità di formazione ai propri dipendenti con frequenza superiore rispetto al privato.

## Conclusioni

I fattori di alleggerimento e protezione costituiscono uno scudo che può attenuare e mitigare condizioni di lavoro sfavorevoli dal punto di vista fisico e psichico. Rispetto agli altri paesi analizzati lo scudo altoatesino è più solido, con ciascuno dei tre gruppi di fattori di alleggerimento e protezione sviluppato bene o molto bene in Alto Adige rispetto ad altri paesi. Questo rappresenta un vantaggio sia per gli occupati altoatesini (che dispongono appunto di più elementi di scudo) che per i datori di lavoro – in quanto i fattori mitigano gli effetti negativi dei carichi di lavoro fisici e psichici risultanti da alcune condizioni di lavoro.

Tuttavia è necessario mettere in evidenza un fatto: la presenza in un particolare settore di fattori di alleggerimento e protezione particolarmente ben sviluppati non comporta che ogni singolo occupato in quel settore possa beneficiare allo stesso modo dello scudo fornito da questi fattori.

Ciò non significa che all'Alto Adige sia concesso di riposare sugli allori. Come è possibile al contrario mantenere e continuamente sviluppare questi fattori? I reali esperti delle condizioni di lavoro sono in ultima analisi i lavoratori stessi, dagli occupati nelle imprese di pulizie alla dirigenza – solo loro sanno esattamente cosa funziona e cosa no all'interno della propria organizzazione. All'interno dei cosiddetti "Circoli della Salute" tutti i lavoratori di un'azienda possono confrontarsi rispetto ai punti deboli e a quelli di forza delle loro effettive condizioni di lavoro: cosa funziona bene, dove invece ci sono difficoltà? Proprio qui il "Circolo della Salute" entra in azione proponendo possibili miglioramenti.

Queste iniziative tuttavia devono essere volute in primo luogo dalla dirigenza e non solo condotte in maniera scarsamente interessata. Il management aziendale deve essere pronto a prendere in considerazione le proposte, a discuterle ed eventualmente a modificarle, ma – soprattutto – ad implementarle laddove queste risultino intelligenti e sensate a tutti coloro che partecipano. Allora, e solo allora, il "Circolo della Salute" potrà rivelarsi uno strumento estremamente utile e funzionale per tutti gli occupati e per le imprese stesse.

Autore: Tobias Hölbling

Contatto: [tobias.hoelbling@afi-ipl.org](mailto:tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

## Bibliografia

Eurofound (2016). Sixth European Working Conditions Survey- Overview Report. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Nerdinger, Friedemann W. / Blickle, Gerhard / Schaper, Niclas (2012). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Springer- Verlag GmbH.

Ulich, Eberhard (2005) Arbeitspsychologie. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.

Pundt, Johanne / Scherenberg, Viviane (Hrsg.) (2016). Erfolgsfaktor Gesundheit in Unternehmen. Zwischen Kulturwandel und Profitkultur. Bremen: APOLLON University Press.

Böhle, Fritz / Voß, Günter / Wachtler, Günther (Hrsgb.) (2010). Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kreuzer, Christian (2013). BWL kompakt. Die 100 wichtigsten Themen der Betriebswirtschaft für Praktiker. Wien: LINDE VERLAG Ges. m. b. H.

Pfisterer, Eva / Washietl, Engelbert (Hrsgb.) (Arbeit – Der Mensch zwischen Fremd- und Selbstbestimmung. Wien: LIT VERLAG GmbH & Co. KG.

© IPL | Istituto promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)

[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)

## Appendice

Tabella 2: Fattori di alleggerimento e protezione per sesso

	maschile	femminile	Totale
<b>Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro</b>			
Determinazione autonoma dell'orario di lavoro [totale o parziale]	55,2%	56,8%	55,9%
Conciliazione tra lavoro e vita privata [molto buona o buona]	84,0%	84,7%	84,3%
Tempo a sufficienza per completare il lavoro [sempre o la maggior parte del tempo]	72,0%	78,6%	74,9%
Scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro [sì]	65,9%	67,3%	66,5%
Possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno [sempre o la maggior parte del tempo]	64,3%	51,4%	58,6%
<b>Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro</b>			
Risoluzione autonoma di problemi [sì]	92,9%	91,5%	92,3%
Possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti [sì]	75,4%	81,2%	78,0%
Possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro [sì]	79,0%	83,7%	81,1%
Competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro [sì, corrispondono alle richieste]	52,5%	57,1%	54,6%
Diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi" [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	39,9%	27,3%	34,4%
<b>Sostegno sociale</b>			
Sostegno da parte dei colleghi [se presenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	76,7%	79,7%	78,0%
Sostegno da parte del superiore/capo [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	61,0%	69,0%	64,9%
Motivazione da parte dell'azienda/organizzazione [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	66,1%	64,8%	65,5%
Corsi di formazione o aggiornamento pagati negli ultimi 12 mesi [solo dipendenti] [sì]	59,4%	50,0%	54,8%
Corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi/superiori negli ultimi 12 mesi [sì]	37,6%	38,6%	38,0%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2017



Tabella 3: Fattori di alleggerimento e protezione per età

	fino a 35 anni	da 35 a 49	50 anni e oltre	Totale
<b>Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro</b>				
Determinazione autonoma dell'orario di lavoro [totale o parziale]	51,0%	53,5%	62,9%	55,9%
Conciliazione tra lavoro e vita privata [molto buona o buona]	85,8%	84,3%	83,0%	84,3%
Tempo a sufficienza per completare il lavoro [sempre o la maggior parte del tempo]	73,0%	72,2%	80,1%	75,0%
Scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro [sì]	61,3%	68,0%	69,3%	66,6%
Possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno [sempre o la maggior parte del tempo]	51,7%	52,8%	71,3%	58,6%
<b>Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro</b>				
Risoluzione autonoma di problemi [sì]	88,2%	95,3%	92,0%	92,3%
Possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti [sì]	74,8%	78,3%	80,7%	78,1%
Possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro [sì]	75,4%	83,3%	83,1%	81,1%
Competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro [sì, corrispondono alle richieste]	45,8%	55,5%	60,5%	54,5%
Diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi" [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	27,6%	35,5%	39,5%	34,3%
<b>Sostegno sociale</b>				
Sostegno da parte dei colleghi [se presenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	80,5%	75,7%	78,8%	78,0%
Sostegno da parte del superiore/capo [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	68,7%	69,9%	52,7%	65,0%
Motivazione da parte dell'azienda/organizzazione [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	62,1%	61,9%	74,5%	65,6%
Corsi di formazione o aggiornamento pagati negli ultimi 12 mesi [solo dipendenti] [sì]	59,0%	54,5%	50,9%	54,9%
Corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi/superiori negli ultimi 12 mesi [sì]	48,3%	39,7%	27,2%	37,9%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2017

Tabella 4: Fattori di alleggerimento e protezione per grado d'istruzione

	Istruzione primaria e secondaria di primo livello	Istruzione secondaria di livello superiore	Istruzione terziaria	Totale
<b>Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro</b>				
Determinazione autonoma dell'orario di lavoro [totale o parziale]	43,3%	56,9%	63,8%	55,9%
Conciliazione tra lavoro e vita privata [molto buona o buona]	86,6%	83,7%	83,5%	84,2%
Tempo a sufficienza per completare il lavoro [sempre o la maggior parte del tempo]	71,4%	75,1%	76,9%	74,8%
Scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro [sì]	53,5%	66,2%	79,3%	66,5%
Possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno [sempre o la maggior parte del tempo]	52,0%	61,6%	53,8%	58,5%
<b>Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro</b>				
Risoluzione autonoma di problemi [sì]	91,2%	91,8%	95,0%	92,3%
Possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti [sì]	63,0%	79,1%	88,0%	92,3%
Possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro [sì]	69,5%	81,1%	90,8%	81,0%
Competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro [sì, corrispondono alle richieste]	55,6%	56,2%	49,0%	54,7%
Diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi" [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	21,2%	36,6%	37,4%	34,3%
<b>Sostegno sociale</b>				
Sostegno da parte dei colleghi [se presenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	78,1%	78,1%	77,7%	78,0%
Sostegno da parte del superiore/capo [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	51,6%	67,2%	68,8%	64,9%
Motivazione da parte dell'azienda/organizzazione [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	48,1%	69,7%	66,2%	65,5%
Corsi di formazione o aggiornamento pagati negli ultimi 12 mesi [solo dipendenti] [sì]	39,2%	53,9%	70,7%	54,9%
Corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi/superiori negli ultimi 12 mesi [sì]	28,9%	37,2%	49,0%	38,0%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© AFI 2017

### Entlastungs- und Schutzfaktoren nach Beschäftigungsstatus

	Arbeitnehmer	Selbstständiger	Insgesamt
<b>Zeitlicher Spielraum</b>			
Selbstständige Regelung der Arbeitszeiten [teilweise oder völlig frei]	45,5%	90,6%	55,3%
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf [sehr gut oder gut]	86,2%	76,3%	84,0%
Genug Zeit, um Arbeit zu erledigen [immer oder meistens]	73,4%	79,5%	74,7%
Arbeitstempo oder Arbeitsmenge selbst bestimmen [ja]	60,00%	87,90%	66,10%
Pause einlegen können nach eigenen Bedürfnissen [immer oder meistens]	51,00%	83,10%	58,00%
<b>Handlungsspielraum</b>			
Selbstständiges Problemlösen [ja]	91,40%	96,20%	92,40%
Reihenfolge der Arbeitsschritte ändern [ja]	74,60%	89,40%	77,80%
Arbeitsmethoden ändern oder anpassen [ja]	75,90%	98,10%	80,70%
Passgenaue Fähigkeiten und Fertigkeiten [ja, entsprechen genau den Anforderungen]	53,90%	55,60%	54,30%
Mitspracherecht bei Personalauswahl [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	23,60%	83,50%	34,20%
<b>Soziale Unterstützung</b>			
Unterstützung durch Kollegen [falls zutreffend] [immer oder meistens]	78,10%	77,40%	78,00%
Unterstützung durch den Vorgesetzten [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	64,80	-	64,80
Motivierung durch Unternehmen [nur Arbeitnehmer] [immer oder meistens]	62,30	-	65,30
Vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten [nur Arbeitnehmer] [ja]	56,00	-	55,70
Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzten/Kollegen in den letzten 12 Monaten [ja]	43,60%	20,10%	38,50%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2017

Tabella 5: Fattori di alleggerimento e protezione per orario di lavoro

	Part-time	Tempo pieno	Totale
<b>Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro</b>			
Determinazione autonoma dell'orario di lavoro [totale o parziale]	50,6%	58,1%	56,3%

Conciliazione tra lavoro e vita privata [molto buona o buona]	89,1%	83,2%	84,6%
Tempo a sufficienza per completare il lavoro [sempre o la maggior parte del tempo]	74,4%	74,4%	74,4%
Scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro [sì]	70,6%	64,7%	66,1%
Possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno [sempre o la maggior parte del tempo]	45,1%	62,9%	58,8%
<b>Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro</b>			
Risoluzione autonoma di problemi [sì]	90,1%	93,8%	93,0%
Possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti [sì]	77,3%	78,8%	78,4%
Possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro [sì]	84,8%	80,8%	81,8%
Competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro [sì, corrispondono alle richieste]	56,4%	54,7%	55,1%
Diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi" [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	22,5%	38,2%	34,7%
<b>Sostegno sociale</b>			
Sostegno da parte dei colleghi [se presenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	70,9%	80,1%	78,0%
Sostegno da parte del superiore/capo [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	65,7%	65,4%	65,5%
Motivazione da parte dell'azienda/organizzazione [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	64,5%	64,5%	64,5%
Corsi di formazione o aggiornamento pagati negli ultimi 12 mesi [solo dipendenti] [sì]	50,7%	59,0%	56,8%
Corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi/superiori negli ultimi 12 mesi [sì]	43,0%	37,5%	38,8%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© AFI  
2017

Tabella 6: Fattori di alleggerimento e protezione per settore occupazionale

	<b>Economia privata</b>	<b>Pubblico impiego</b>	<b>Imprese/organizzazioni pubblici-privati</b>	<b>Pubblica utilità e altro</b>	<b>Totale</b>
<b>Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro</b>					
Determinazione autonoma dell'orario di lavoro [totale o parziale]	56,6%	49,7%	72,4%		55,9%
Conciliazione tra lavoro e vita privata [molto buona o buona]	82,0%	89,8%	92,9%	90,0%	84,4%
Tempo a sufficienza per completare il lavoro [sempre o la maggior parte del tempo]	76,3%	74,0%	58,6%	66,7%	74,8%
Scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro [sì]	65,6%	65,2%	75,9%	85,0%	66,4%
Possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno [sempre o la maggior parte del tempo]	59,8%	52,7%	62,1%	70,0%	58,6%
<b>Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro</b>					
Risoluzione autonoma di problemi [sì]	90,8%	96,4%	96,7%	58,6%	92,3%
Possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti [sì]	75,7%	83,7%	83,3%	85,0%	78,1%
Possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro [sì]	81,2%	81,0%	75,9%	92,3%	81,0%
Competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro [sì, corrispondono alle richieste]	57,9%	46,2%	48,3%	50,0%	54,6%
Diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi" [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	39,7%	20,1%	33,3%	35,3%	34,4%
<b>Sostegno sociale</b>					
Sostegno da parte dei colleghi [se presenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	77,4%	78,7%	88,9%	73,7%	78,1%
Sostegno da parte del superiore/capo [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	65,0%	65,2%	65,4%	46,2%	64,7%
Motivazione da parte dell'azienda/organizzazione [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	69,3%	54,8%	69,0%	63,2%	65,5%
Corsi di formazione o aggiornamento pagati negli ultimi 12 mesi [solo dipendenti] [sì]	44,0%	75,0%	76,9%	68,4%	54,8%
Corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi/superiori negli ultimi 12 mesi [sì]	32,6%	53,0%	51,7%	38,1%	38,1%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© AFI 2017

Tabella 7: Fattori di alleggerimento e protezione per ore settimanali di lavoro

	Meno di 35 ore	Da 35 a 40 ore	Più di 40 ore	Totale
<b>Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro</b>				
Determinazione autonoma dell'orario di lavoro [totale o parziale]	55,6%	43,6%	70,7%	55,4%
Conciliazione tra lavoro e vita privata [molto buona o buona]	88,6%	87,4%	76,3%	84,3%
Tempo a sufficienza per completare il lavoro [sempre o la maggior parte del tempo]	79,2%	73,9%	72,7%	75,0%
Scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro [sì]	75,0%	55,2%	72,6%	66,1%
Possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno [sempre o la maggior parte del tempo]	44,7%	56,8%	70,7%	57,9%
<b>Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro</b>				
Risoluzione autonoma di problemi [sì]	88,9%	92,6%	94,8%	92,3%
Possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti [sì]	79,4%	70,3%	86,6%	92,3%
Possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro [sì]	87,1%	73,9%	83,8%	80,6%
Competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro [sì, corrispondono alle richieste]	55,0%	54,6%	53,4%	54,4%
Diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi" [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	26,7%	27,1%	50,3%	34,1%
<b>Sostegno sociale</b>				
Sostegno da parte dei colleghi [se presenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	74,0%	78,2%	80,5%	77,8%
Sostegno da parte del superiore/capo [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	67,5%	62,8%	64,9%	64,6%
Motivazione da parte dell'azienda/organizzazione [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	68,0%	57,8%	73,1%	65,1%
Corsi di formazione o aggiornamento pagati negli ultimi 12 mesi [solo dipendenti] [sì]	53,3%	55,2%	56,5%	54,9%
Corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi/superiori negli ultimi 12 mesi [sì]	41,5%	40,1%	32,2%	38,0%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© AFI 2017

**Tabella 8: Fattori di alleggerimento e protezione per dimensione aziendale**

	<b>Micro imprese/ organizza- zioni(2-9 dipendenti)</b>	<b>Piccole imprese/ organizza- zioni (10 -49 dipendenti)</b>	<b>Medie imprese/ organizza- zioni (50 -249 dipendenti)</b>	<b>Grandi imprese/ Organizza- zioni (da 250 dipendenti)</b>	<b>Totale</b>
<b>Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro</b>					
Determinazione autonoma dell'orario di lavoro [totale o parziale]	46,2%	44,1%	57,1%	49,2%	46,4%
Conciliazione tra lavoro e vita privata [molto buona o buona]	84,9%	86,6%	86,1%	84,8%	85,6%
Tempo a sufficienza per completare il lavoro [sempre o la maggior parte del tempo]	73,3%	72,7%	74,2%	71,2%	72,8%
Scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro [sì]	64,4%	56,7%	61,0%	54,5%	58,8%
Possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno [sempre o la maggior parte del tempo]	53,8%	46,1%	43,1%	60,0%	50,8%
<b>Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro</b>					
Risoluzione autonoma di problemi [sì]	90,5%	90,9%	94,3%	95,0%	92,7%
Possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti [sì]	75,5%	77,9%	75,4%	69,3%	74,5%
Possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro [sì]	75,2%	77,6%	81,8%	69,8%	76,0%
Competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro [sì, corrispondono alle richieste]	54,8%	51,7%	59,3%	47,5%	53,0%
Diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi" [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	40,0%	25,7%	17,5%	19,1%	24,6%
<b>Sostegno sociale</b>					
Sostegno da parte dei colleghi [se presenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	69,8%	79,7%	76,0%	76,4%	75,9%
Sostegno da parte del superiore/capo [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	78,2%	64,8%	61,7%	59,0%	65,1%
Motivazione da parte dell'azienda/organizzazione [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	75,0%	66,0%	60,8%	53,6%	63,2%
Corsi di formazione o aggiornamento pagati negli ultimi 12 mesi [solo dipendenti] [sì]	42,5%	53,8%	65,0%	71,2%	58,9%
Corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi/superiori negli ultimi 12 mesi [sì]	35,8%	39,9%	51,2%	54,7%	45,8%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© AFI 2017

Tabella 9: Fattori di alleggerimento e protezione per settore economico

	Agricoltura	Industria	Edilizia	Commercio	Turismo	Trasporti e logistica	Attività finanziaria	Amministrazione pubblica	Istruzione ed educazione	Sanità e sociale	Altri servizi	Totale
<b>Margine di manovra rispetto ai tempi di lavoro</b>												
Determinazione autonoma dell'orario di lavoro [totale o parziale]	95,5%	47,6%	53,7%	49,1%	50,6%	33,3%	60,0%	70,9%	37,3%	47,1%	79,1%	55,7%
Conciliazione tra lavoro e vita privata [molto buona o buona]	89,1%	86,8%	81,5%	81,6%	75,3%	75,9%	85,0%	92,7%	88,4%	85,1%	85,1%	84,1%
Tempo a sufficienza per completare il lavoro [sempre o la maggior parte del tempo]	88,6%	55,2%	65,5%	79,3%	81,8%	79,3%	90,0%	80,0%	81,4%	62,3%	75,6%	74,2%
Scelta o modifica autonoma del ritmo o velocità di lavoro [sì]	95,3%	54,3%	54,5%	67,0%	56,3%	60,0%	75,0%	62,3%	80,3%	60,3%	75,9%	65,8%
Possibilità di prendersi una pausa quando si desidera o se ne ha bisogno [sempre o la maggior parte del tempo]	97,8%	53,8%	54,5%	55,8%	52,9%	36,7%	90,0%	85,5%	27,5%	51,5%	69,8%	58,6%
<b>Margine di manovra rispetto alle modalità di lavoro</b>												
Risoluzione autonoma di problemi [sì]	95,3%	87,6%	94,3%	89,4%	85,4%	96,7%	94,7%	98,2%	97,1%	95,7%	90,7%	91,9%
Possibilità di scelta o modifica dell'ordine dei compiti [sì]	88,9%	62,5%	65,5%	78,9%	75,0%	53,3%	94,7%	87,5%	92,5%	80,6%	82,4%	77,5%
Possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro [sì]	97,8%	71,2%	64,8%	83,8%	80,9%	66,7%	100,0%	76,8%	88,2%	79,4%	88,2%	80,8%
Competenze e qualifiche giuste per il proprio lavoro [sì, corrispondono alle richieste]	60,5%	50,5%	54,5%	56,3%	62,5%	66,7%	75,0%	41,1%	55,1%	42,0%	51,8%	54,1%
Diritto ad essere consultati nella scelta dei colleghi" [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	76,2%	21,6%	38,0%	39,3%	44,2%	22,2%	29,4%	27,3%	16,7%	25,4%	55,4%	34,6%



	Agricoltura	Industria	Edilizia	Commercio	Turismo	Trasporti e logistica	Attività finanziaria	Amministrazione pubblica	Istruzione ed educazione	Sanità e sociale	Altri servizi	Totale
<b>Sostegno sociale</b>												
Sostegno da parte dei colleghi [se presenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	72,0%	80,0%	85,2%	80,6%	78,1%	62,1%	72,2%	80,0%	77,3%	82,1%	71,0%	78,0%
Sostegno da parte del superiore/capo [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	100,0%	54,8%	77,5%	67,4%	74,5%	44,0%	75,0%	64,2%	66,7%	64,3%	62,0%	64,9%
Motivazione da parte dell'azienda/organizzazione [solo dipendenti] [sempre o la maggior parte del tempo]	100,0%	50,0%	68,3%	61,8%	70,9%	53,8%	87,5%	47,3%	63,6%	62,1%	74,1%	61,8%
Corsi di formazione o aggiornamento pagati negli ultimi 12 mesi [solo dipendenti] [sì]	60,0%	55,3%	65,0%	41,1%	22,4%	73,1%	68,8%	70,9%	79,7%	72,9%	47,3%	57,1%
Corsi di formazione o aggiornamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi/superiori negli ultimi 12 mesi [sì]	60,0%	50,0%	40,0%	37,1%	22,4%	34,6%	75,0%	47,3%	57,4%	61,0%	32,7%	44,6%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2017

