

EWCS Alto Adige

Coinvolgere i dipendenti conviene

Secondo l'indagine dell'IPL sulle condizioni di lavoro, svolta seguendo la metodologia europea, il 29% dei lavoratori e delle lavoratrici altoatesini è occupato in un'azienda ad alto tasso di coinvolgimento. "Ciò significa che i dipendenti possono svolgere in gran parte le proprie mansioni in autonomia e che vengono coinvolti nella vita dell'azienda", precisa il Direttore IPL Stefan Perini. "Per quanto concerne il coinvolgimento dei lavoratori, l'Alto Adige si posiziona pertanto nella media UE". La notizia meno piacevole è che un intervistato su tre (33%) lavora per un datore di lavoro che non concede margine di manovra e che non cura nemmeno l'inclusione attiva dei propri collaboratori.

Nella psicologia del lavoro, il termine "coinvolgimento" comprende l'autonomia organizzativa e l'inclusione. Lo Zoom IPL pubblicato oggi (14.06.2021) documenta in modo scientifico perché le aziende ci guadagnano se coinvolgono i loro dipendenti. L'analisi fa riferimento all'indagine europea sulle condizioni di lavoro EWCS (*European Working Conditions Survey*), replicata nel 2016 dall'IPL | Istituto Promozione Lavoratori per l'Alto Adige al fine di inquadrare meglio i risultati locali nel contesto internazionale.

L'Alto Adige è nella media UE

I valori altoatesini relativi al coinvolgimento sono simili a quelli dei paesi di lingua tedesca (28 - 31% di persone con un alto tasso di coinvolgimento) e corrispondono alla media UE. Un dato particolarmente positivo è che il 29% dei lavoratori è occupato in organizzazioni altamente coinvolgenti. Risulta netta la differenza rispetto al resto d'Italia (21%), dove, inoltre, il 43% dei lavoratori è attivo in organizzazioni che non concedono né margine di manovra né possibilità di partecipazione. Tuttavia, anche in Alto Adige una persona intervistata su tre (33%) lavora in un'organizzazione a basso tasso di coinvolgimento, dove i lavoratori eseguono i compiti ordinati "dall'alto" senza essere coinvolti nei processi decisionali.

I laureati hanno più probabilità di essere coinvolti

Secondo quanto emerso dal sondaggio, esattamente la metà (50%) dei lavoratori altoatesini con un'occupazione per la quale è richiesta la laurea segnala un'inclusione notevole nel lavoro e un ampio spazio di manovra, due condizioni ottimali dal punto di vista della psicologia del lavoro. Diversamente, gli operai non qualificati (59%), gli artigiani (52%) e gli operatori di impianti e macchine (49%) lavorano in organizzazioni e aziende a basso tasso di coinvolgimento. È quindi soprattutto il titolo di studio a determinare se una persona, nel corso della sua vita lavorativa, sarà coinvolta o meno dalla "sua" azienda e organizzazione. Il coinvolgimento dei lavoratori non dipende, invece, dal loro sesso. Statisticamente, uomini e donne (rispettivamente il 29%) lavorano in pari misura in aziende e organizzazioni classificate a seconda del tasso di coinvolgimento, a prescindere dal fatto che sia alto o meno.

Coinvolgimento significa maggiore soddisfazione lavorativa e un migliore clima aziendale

L'indagine EWCS permette di collegare i dati statistici rilevati sul tema del coinvolgimento a caratteristiche concrete di qualità. "È emerso chiaramente un nesso tra il clima aziendale e la misura di coinvolgimento dei dipendenti: avrà successo chi sa coinvolgere e tenere in considerazione il proprio personale. Un buon clima aziendale non solo accresce il benessere psichico dei dipendenti, ma si ripercuote anche visibilmente sul risultato di gestione", conferma lo psicologo del lavoro e ricercatore IPL Tobias Hölbling. Un quadro simile emerge anche analizzando la soddisfazione sul lavoro: anche se la differenza di 0,4 punti tra organizzazioni che concedono molto spazio e/o una forte inclusione ai propri dipendenti (valore medio pari a 4,1 su una scala tra 1 e 5) e quelle a basso coinvolgimento (3,7) può sembrare poco rilevante, in verità è statisticamente significativa. Gli effetti sono in ogni caso molto ampi.

I dipendenti coinvolti lavorano più a lungo

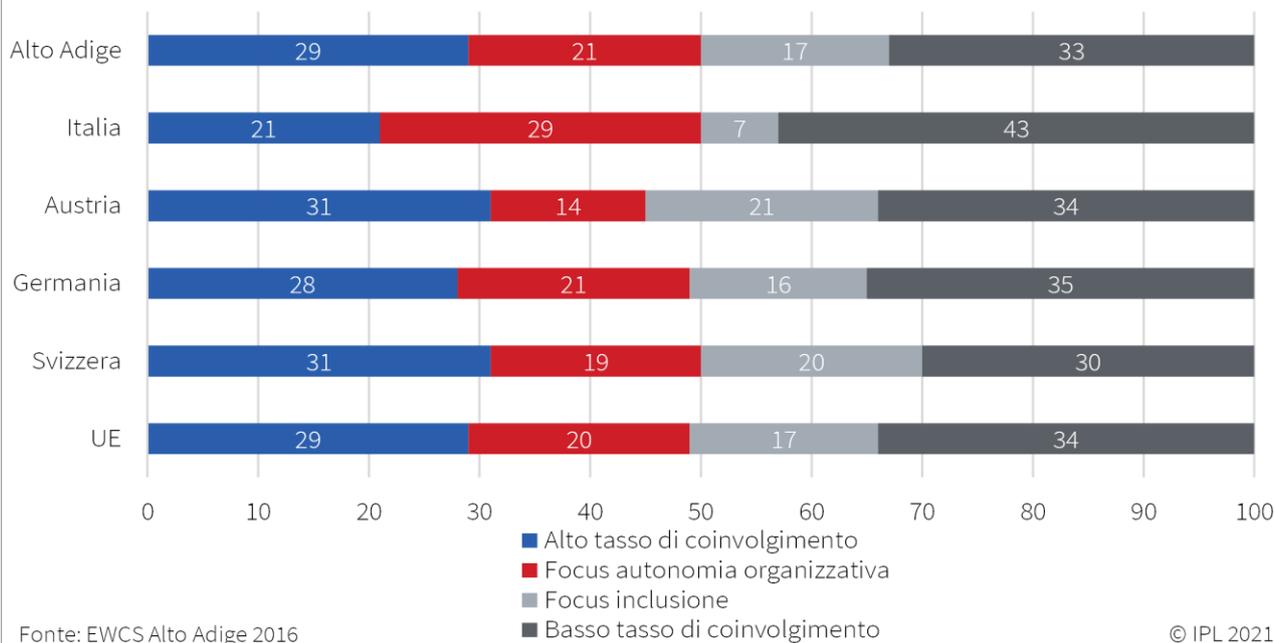
Ciò vale anche per l'età di pensionamento auspicata dagli intervistati: in Alto Adige il 57% dei lavoratori e delle lavoratrici di organizzazioni ad alto tasso di coinvolgimento vorrebbe lavorare al massimo fino a 60 anni (rispetto al 69% delle persone occupate in organizzazioni a basso tasso di coinvolgimento). Il 23% dei lavoratori intervistati e occupati presso imprese ad alto tasso di coinvolgimento ha risposto di voler lavorare "il più a lungo possibile"; valore che tra i dipendenti a basso tasso di coinvolgimento si colloca al 19%.

Statement del Presidente IPL Dieter Mayr

"Chi vuole coinvolgere i propri dipendenti dovrebbe innanzitutto concedere loro autonomia organizzativa: non bisogna solo eseguire e sbrigare montagne di lavoro; è importante anche pianificare e auto-organizzarsi. Questo mantiene alto lo spirito e la motivazione. Il coinvolgimento dei dipendenti permette di far emergere buone idee dal basso, di scoprire eventuali criticità e di far sentire i dipendenti legati all'azienda."

Per ulteriori informazioni ci si può rivolgere al ricercatore IPL nonché psicologo del lavoro Tobias Hölbling (t. 0471 41 88 42, tobias.hoelbling@afi-ipl.org). Lo Zoom IPL n. 57 "Perché le aziende ci guadagnano se coinvolgono i dipendenti?" è disponibile [qui](#) sul sito dell'Istituto.

Tasso di coinvolgimento dei collaboratori nelle organizzazioni per paesi a confronto (%)



Tasso di coinvolgimento dei collaboratori nelle organizzazioni per grado di istruzione (%)

