

Anticipazione Barometro IPL

La diversità nell'ambiente di lavoro: un'opportunità con qualche difficoltà

Nel corso degli anni anche la Provincia di Bolzano ha visto crescere la diversità tra occupati e occupate nei luoghi di lavoro: diverse conoscenze linguistiche, diverse abitudini alimentari, età, religione, orientamento sessuale e altri aspetti ancora che potrebbero costituire un problema. Il Presidente IPL, Andreas Dorigoni, si mostra abbastanza ottimista: “Le imprese, ma anche i lavoratori e le lavoratrici, mostrano grandi capacità di adattamento alla diversità, vista anche come una ricchezza e come un’opportunità”.

Su spunto di Eurac Research, che sta curando uno studio sul tema del *diversity management*, l'edizione primavera 2023 del Barometro IPL dedica la propria sezione speciale alla diversità sul luogo di lavoro. Il 70% degli intervistati ritiene, in varia misura, che l'universo di lavoratrici e lavoratori sia piuttosto variegato, mentre il 30% dei rispondenti non ritiene che le differenze siano evidenti. “Poiché la diversità è un dato di fatto sul posto di lavoro, con questa rilevazione si è voluto indagare la percezione della diversità tra le persone occupate, per capire meglio quali siano i fattori rilevanti, la percezione delle discriminazioni e quali misure le imprese adottino per la gestione della diversità”, sottolinea Marzia Bona, ricercatrice di Eurac Research. Dalla rilevazione emerge una molteplicità di misure che le aziende mettono in atto per gestire le diverse esigenze delle persone occupate.

Le diversità più percepite dai lavoratori dipendenti sono le differenze linguistiche e di età

Quasi il 70% degli intervistati ha evidenziato la presenza di elementi di differenza rilevanti nel proprio ambiente di lavoro. Chi risponde ha indicato al primo posto le differenze linguistiche (65%); seguono, quasi con percentuali simili, differenze d'età, di genere e di nazionalità (55%, 54% e 53% rispettivamente). Risultato non del tutto inatteso per la Provincia di Bolzano, dove, oltre alla convivenza dei tre gruppi linguistici, le forze lavoro straniere sono ormai una presenza consolidata, mentre età, genere e nazionalità sono effettivamente tra i fattori più evidenti nel valutare le diversità di un gruppo demografico. Inaspettatamente il 36% ritiene che l'aspetto fisico abbia una certa importanza, mentre all'ultimo posto per rilevanza troviamo le differenze di orientamento sessuale, indicato dal 23% dei rispondenti.

Luci e ombre della presenza della diversità sul luogo di lavoro

Se da un lato la maggior parte dei rispondenti concorda sul fatto che la presenza di diversità sul luogo di lavoro abbia un effetto in termini di aumento della creatività (80%) e della redditività (72%), dall'altro una quota rilevante ritiene che la diversità possa aumentare i conflitti (74%) e rendere meno agevole la collaborazione e i flussi di lavoro (73%).

Iniziative per gestire la diversità in azienda: Il datore di lavoro non si tira indietro

Tra le misure proposte per gestire la diversità in azienda, la mensa viene indicata per il 42% come campo d'azione già oggetto d'attenzione. Inoltre, il 55% dichiara che il datore di lavoro offre formazione, mediazione e sensibilizzazione per attenuare l'impatto della diversità in azienda. Oltre il 58% dichiara che il datore di lavoro si attiva con servizi di supporto ai collaboratori per favorirne l'inserimento (ricerca casa ecc.) e il 53% conferma l'utilizzo di altre lingue oltre al tedesco e all'italiano.

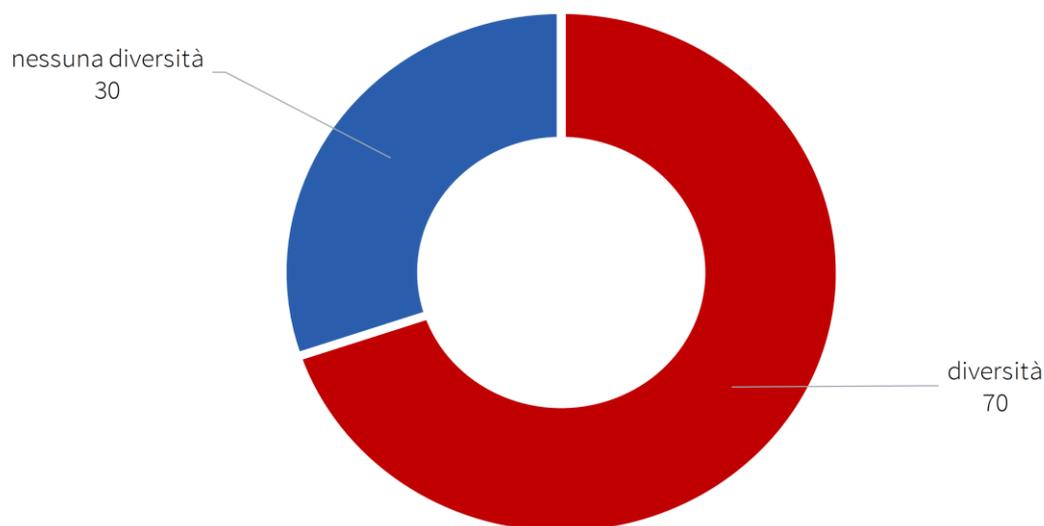
Il 9% lamenta discriminazioni a causa della diversità sul posto di lavoro

L'indagine ha dimostrato che la diversità è un fattore presente e riconosciuto, tanto da indurre i datori di lavoro ad attuare misure compensative. Ciò nonostante, il 9% dei rispondenti dichiara di essere stato oggetto di discriminazione, anche saltuariamente. "Il risultato può essere soddisfacente, ma certamente indica che si potrebbe anche fare di più," dichiara la ricercatrice IPL, Maria Elena Iarossi. "Le varie motivazioni per le discriminazioni indicate non sono tuttavia rappresentative dal punto di vista statistico, dato il basso numero di rispondenti, per poter dare una valutazione teoricamente solida."

Il Barometro IPL è un'indagine condotta quattro volte all'anno (primavera, estate, autunno e inverno) che riproduce il clima di fiducia di lavoratori e lavoratrici dipendenti altoatesini. Il sondaggio telefonico interessa 500 lavoratori e lavoratrici altoatesini ed è rappresentativo per l'Alto Adige. Le interviste dell'edizione primaverile del Barometro IPL sono state condotte nel periodo dal 1° al 20 marzo 2023.

L'attuale clima di fiducia sarà presentato in occasione di una conferenza stampa, giovedì, 20 aprile, ore 11, nella sala stampa del Palazzo Widmann. Per ulteriori informazioni ci si può rivolgere al Direttore IPL Stefan Perini (T. 0471 41 88 30, C. 349 833 40 65, stefan.perini@afi-ipl.org) oppure alla ricercatrice IPL Maria Elena Iarossi (T. 0471 41 88 40, maria-elena.iarossi@afi-ipl.org).

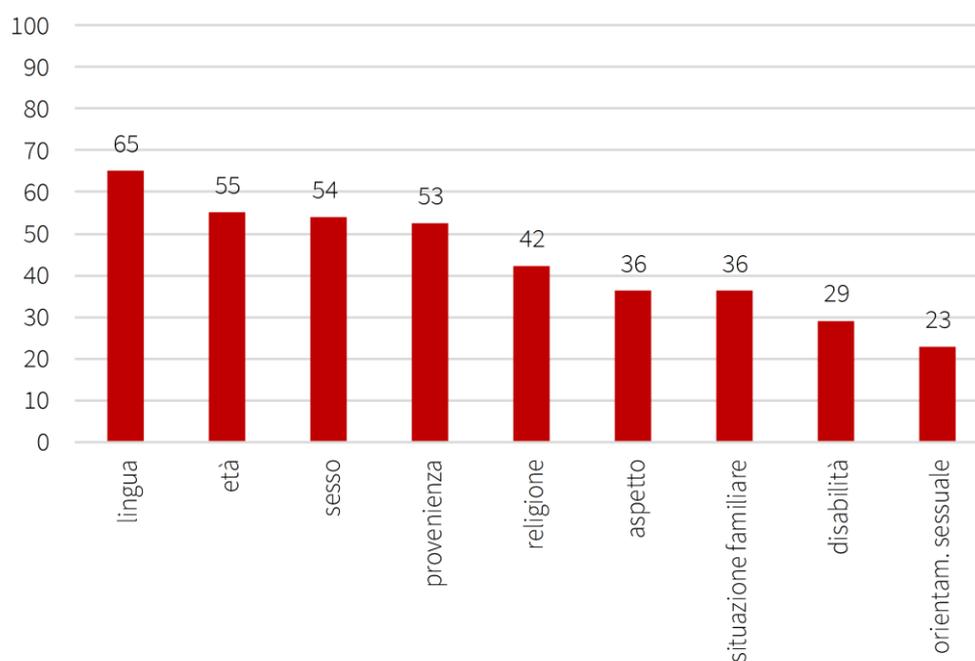
Percezione della diversità nell'ambiente di lavoro (%)



Fonte: Barometro IPL 2023.03

© IPL 2023

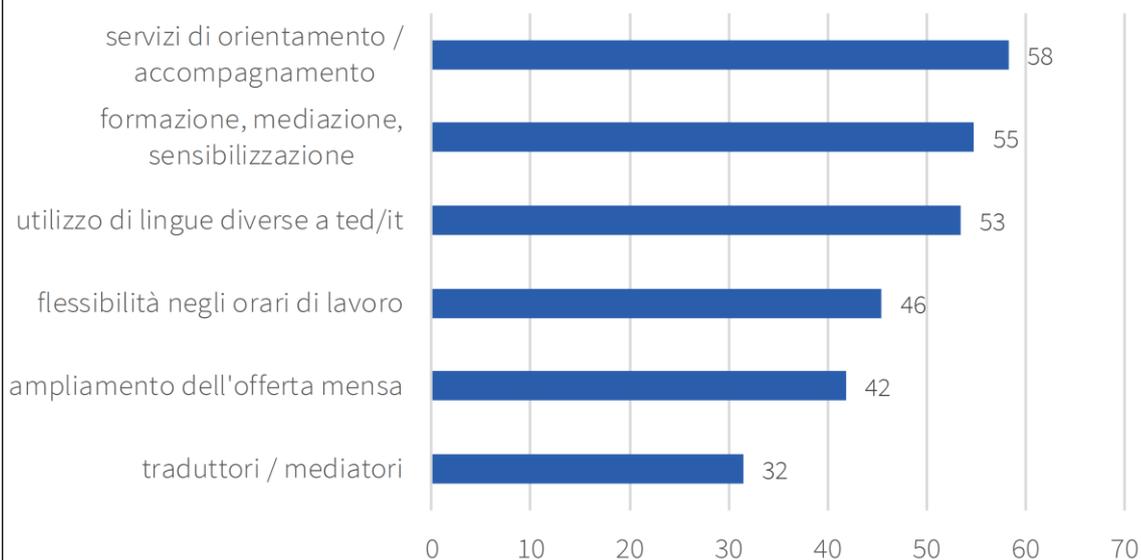
Percezione della diversità nell'ambiente di lavoro per tipologia (%)



Fonte: Barometro IPL 2023.03

© IPL 2023

Misure implementate in azienda per affrontare la diversità (%)



Fonte: Barometro IPL 2023.03

© IPL 2023