

EWCS 2021

Euregio: sul posto di lavoro ci si aiuta. Enigma penalizzazioni in Tirolo

Com'è l'interazione sociale sul posto di lavoro nell'Euregio? I dirigenti e i dipendenti delle aziende di Tirolo, Alto Adige e Trentino si aiutano a vicenda? Quanto sono frequenti episodi di discriminazione, penalizzazioni e mobbing sul posto di lavoro? Misurata su una scala da 0 a 100, la disponibilità ad aiutarsi reciprocamente sul lavoro nell'Euregio (punteggio: 76) è quasi esattamente al livello dell'UE (77), ed è più pronunciata tra gli artigiani (78 punti). In tutta Europa, una media di quasi un dipendente su dieci (9%) ha sperimentato una qualche forma di discriminazione o di penalizzazione nell'anno precedente l'indagine - nel Tirolo la percentuale è addirittura del 15% (un dato che non deve necessariamente essere visto in modo negativo). Le donne dell'Euregio si trovano ad affrontare comportamenti aggressivi sul lavoro molto più spesso (11%) degli uomini (9%).

Quali sono le condizioni di lavoro in Tirolo, Alto Adige e Trentino? Lo studio dell'Euregio sulle condizioni di lavoro indaga su questa domanda. Seguendo il modello europeo dell'indagine Eurofound sulle condizioni di lavoro (EWCS), svolta ogni cinque anni in tutta Europa, l'Euregio e i suoi istituti partner Camera del lavoro del Tirolo, IPL | Istituto Promozione Lavoratori di Bolzano e Agenzia del lavoro del Trentino nel 2022 hanno condotto un'indagine molto approfondita con 4.500 interviste (1.500 per territorio). I risultati sull'interazione sociale sul posto di lavoro sono stati presentati nella conferenza stampa che si è svolta oggi (20.11.2023) a Innsbruck.

Dirigenti, dipendenti e colleghi si aiutano a vicenda ovunque

Aiutarsi a vicenda sul posto di lavoro sembra essere un motto per l'Euregio: misurato su una scala da 0 (scarso) a 100 (eccellente), il risultato è infatti positivo con un punteggio di 76 (la media UE è 77) e si applica in egual misura a tutti i settori. Tra i gruppi occupazionali spiccano gli artigiani, i quali si sostengono molto a vicenda (78 punti), mentre gli operatori di impianti e macchinari e gli operai specializzati dell'agricoltura restano indietro con 73 punti. È incoraggiante notare come uomini e donne si sentano supportati con la stessa frequenza, ma non si riscontrano grandi differenze nemmeno tra persone con titoli di studio diversi. A giocare un ruolo importante sembra invece essere l'età: i dipendenti sotto i 35 anni si sentono aiutati molto più spesso di quelli sopra i 50. Questo potrebbe avere ragioni strutturali, in quanto i dipendenti più anziani sono più spesso manager con compiti che non implicano l'aiuto di qualcuno, oppure derivare dal fatto che questi sono considerati più esperti e di conseguenza meno bisognosi d'aiuto, in quanto conoscitori dei "trucchi del mestiere". D'altra parte potrebbe però accadere che i colleghi più avanti con l'età siano considerati "vecchi fossili" e che quindi si pensi che non valga la pena aiutarli.

Discriminazione: dati positivi a sud del Brennero e negativi oltreconfine?

Con “discriminazioni” si intendono comportamenti socialmente dannosi come insulti, minacce, avances sessuali indesiderate, bullismo e violenza. Possono provenire da superiori o colleghi di lavoro, ma anche da "utenti finali" come clienti, alunni e pazienti. Con poco meno di una persona colpita ogni dieci dipendenti (9%), nel complesso l'Euregio è quasi alla pari con la media UE del 10% (anche per Austria e Italia). Tra le tre regioni, il Tirolo spicca con un dato negativo del 15%. Guardando alle lavoratrici, queste riferiscono di essersi trovate di fronte a comportamenti aggressivi più frequentemente (11%) rispetto agli uomini (9%) e, anche qui, all'interno dell'Euregio si nota ancora una volta un chiaro divario nord-sud a svantaggio della provincia del Tirolo. Tobias Hölbling, ricercatore IPL e psicologo del lavoro che ha analizzato nel dettaglio i dati, offre due chiavi di lettura: “Potrebbe essere che in Tirolo la situazione sul lavoro sia più dura che a sud del Brennero, ma anche che lì vi sia una maggiore consapevolezza del fatto che certi comportamenti non vadano bene, il che sarebbe positivo”.

Cosa c'è dietro alle differenze

È davvero possibile che l'interazione sociale sul posto di lavoro sia peggiore in Tirolo che nelle altre due componenti dell'Euregio? Alla base dei risultati ci sono diverse ipotesi, la prima delle quali è che esistano effettivamente delle differenze nel comportamento sociale. Secondo questo ragionamento, l'ambiente di lavoro nel Tirolo avrebbe in genere abitudini e toni più rudi rispetto all'Alto Adige o al Trentino, il che si rifletterebbe di conseguenza nella valutazione. La seconda ipotesi è che i lavoratori tirolesi siano più sensibili all'argomento e che quindi percepiscano insulti e molestie di vario tipo come un problema notevolmente più grave, denunciando più spesso episodi di questo tipo.

Può un'azienda permettersi discriminazioni al proprio interno?

Al di là delle interpretazioni che possono emergere dalla lettura dei dati, è utile domandarsi se le aziende o le organizzazioni possano permettersi un comportamento discriminatorio tra i propri dipendenti o da parte del management. “Se un comportamento discriminatorio – afferma Tobias Hölbling - si verifica nella forza lavoro per un periodo di tempo prolungato, ciò ha un impatto negativo sulle prestazioni dell'azienda o dell'organizzazione. Questo diventa comprensibile se si considera che i dipendenti colpiti devono spendere risorse mentali come l'attenzione o la concentrazione, che in realtà dovrebbero essere utilizzate per svolgere compiti nell'interesse dell'azienda, per regolare le proprie emozioni. Il risultato è che le assenze per malattia diventano più frequenti e i dipendenti sono più propensi a cambiare lavoro, con conseguenti costi per l'azienda”.

Statement del Presidente IPL Andreas Dorigoni

“Visti i risultati emersi dallo studio EWCS, è evidente che i datori di lavoro sia del settore privato che di quello pubblico dovrebbero, nel loro stesso interesse, sforzarsi di creare un clima che promuova il sostegno reciproco e limiti il più possibile i comportamenti penalizzanti”.

Statement del Direttore IPL Stefan Perini

“L'importanza del clima lavorativo e organizzativo emerge chiaramente anche da altre indagini condotte dall'IPL. Nell'edizione primavera 2019 del Barometro IPL, per esempio, abbiamo chiesto ai lavoratori dipendenti altoatesini quali fossero i fattori decisivi nella scelta del posto di lavoro: con un punteggio medio di 9,0 su una scala da 0 (non importante) a 10 (molto importante), il clima lavorativo è risultato al primo posto, davanti anche alla retribuzione e alle effettive mansioni da svolgere”.

Lo Studio Euregio EWCS “L'interazione sociale sul posto di lavoro” può essere scaricato dal sito dell'Istituto: www.afi-ipl.org.

Per ulteriori informazioni ci si può rivolgere al Direttore IPL Stefan Perini (T. +39 349 833 40 65, stefan.perini@afi-ipl.org) e al ricercatore IPL e psicologo del lavoro Tobias Hölbling (T. 0471 41 88 31, tobias.hoelbling@afi-ipl.org).

Figura 1

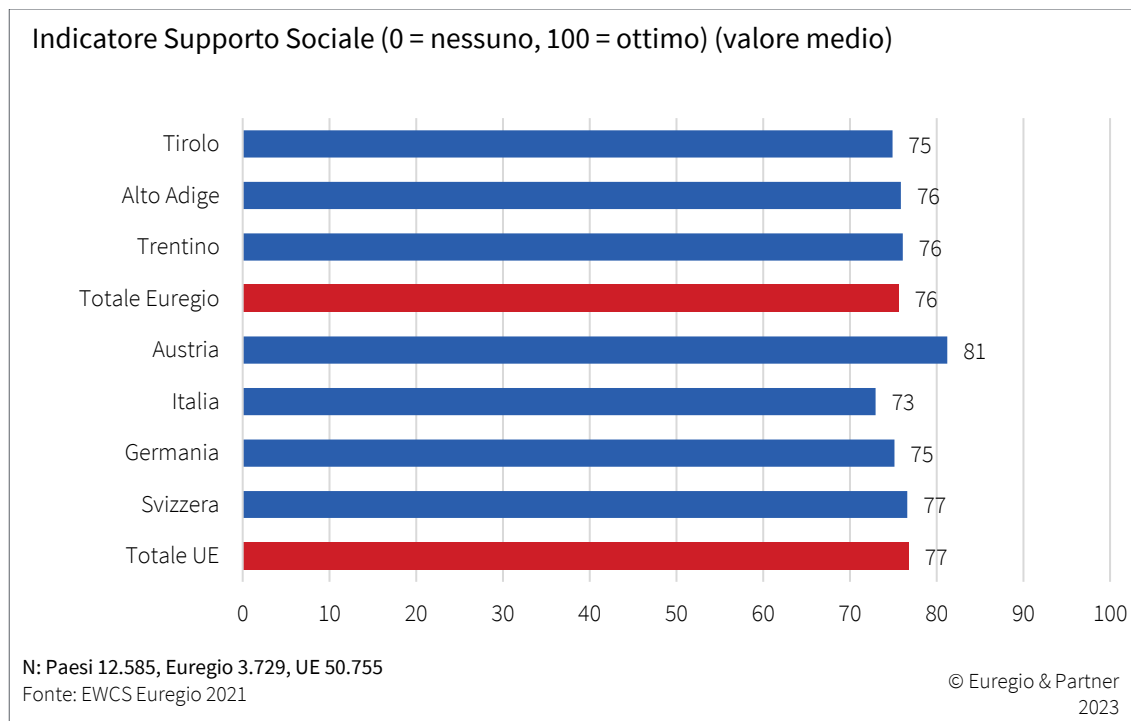


Figura 2

