

EWCS Euregio

Focus settoriale: l'autonomia organizzativa sul posto di lavoro in Alto Adige

In breve

100%: tutti i settori offrono le stesse opportunità di **organizzare individualmente il proprio lavoro**.

In **3 settori** i dipendenti hanno, rispetto alla media, più possibilità di intervenire sulle scelte relative alle condizioni di base del loro lavoro: **in edilizia, nelle attività manifatturiere e nel settore alberghiero e della ristorazione**.

Il **78%** di chi lavora in ambito intellettuale e il **71%** dei dirigenti **apprendono** spesso o sempre **cose nuove al lavoro**, mentre tra gli operai di fabbrica e i lavoratori non qualificati il dato è rispettivamente il **28%** e il **21%**.

Avere margine d'azione è importante per il **benessere** dei dipendenti. **Non offrire alcuno spazio è un costo a livello economico**, a causa delle **assenze** e della **mancata produttività**.

Premessa

Il presente Zoom IPL analizza i singoli settori dell'economia altoatesina, ma anche dell'Euregio, facendo riferimento agli aspetti trattati da Sharif Shehata nello studio "Autonomia organizzativa sul posto di lavoro nell'Euregio", uscito a maggio 2024. Raccomandiamo la lettura di tale studio a chi desidera approfondire i principi dell'autonomia (o margine d'azione) dal punto di vista della sociologia e della psicologia del lavoro. Altre nozioni utili e raffronti possibili, seppur limitati, vengono offerti anche dallo studio "Autonomia organizzativa dei lavoratori dipendenti altoatesini" di Hölbling (2019), basato sui dati EWCS del 2016. Il presente rapporto si concentra esclusivamente sui lavoratori dipendenti, mentre le ricerche dell'EWCS comprendono anche i lavoratori autonomi. Di fatto, però, i lavoratori autonomi possono per loro natura determinare le condizioni base del loro lavoro molto più dei dipendenti (a meno che non si tratti di lavoratori parasubordinati).

Ma a che cosa serve la libertà d'azione al lavoro? Lo psicologo del lavoro Norbert K. Semmer lo spiega chiaramente: "Nella letteratura di riferimento si è pressoché concordi nel sostenere che la possibilità di influenzare la propria attività (...) sia uno dei criteri cardine per condurre, in generale, una vita dignitosa e in particolare per organizzare il lavoro in modo da favorire la crescita personale" (Semmer 1990, in Ulich 2005: 184).

È ormai accertato che i lavoratori, siano essi dipendenti o autonomi, sono più soddisfatti e più produttivi sul lavoro se possono incidere da un lato sull'attività lavorativa stessa e, dall'altro, sulle condizioni in cui essa si svolge. La parola chiave è "lavoro umano", il cui primo criterio è appunto l'autonomia (Dunckel e Wolpert in Ulich, 2005: 164).

Disporre di poco o addirittura di nessuna autonomia organizzativa in un lavoro molto impegnativo porta, secondo il modello dello stress lavorativo (Karasek e Theorell 1990, in Nerdinger et al. 2011), a una maggiore percezione di stress, con conseguenti disturbi psicosomatici e patologie cardiocircolatorie.

Il rapporto dell'Istituto federale tedesco per la tutela e la medicina del lavoro del 2022 ("Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit", Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) illustra chiaramente quali siano i costi per l'economia causati dalle patologie di origine psichica. Nel 2022 i disturbi psichici e comportamentali hanno provocato 123,3 milioni di giorni di inabilità al lavoro, corrispondenti al 17% di tutte le giornate di inabilità, con costi in termini di mancata produttività pari a 15,8 miliardi di euro, ossia allo 0,4% del prodotto interno lordo tedesco del 2021.

Ci sono quindi 15,8 miliardi di valide ragioni per cercare di ridurre al minimo il carico psichico in generale, tra cui anche quello dovuto al lavoro. Un passo importante in questo senso è, laddove ciò sia ragionevolmente possibile, concedere una maggiore autonomia.

Sintesi

Tutte le indicazioni statistiche sono riportate negli allegati A.1 e A.2 al rispettivo numero di figura o tabella.

Infobox 1

Settori non riportati per casistica insufficiente

Per i settori agricoltura, trasporti e magazzinaggio, nonché servizi finanziari e assicurativi, il numero di casi altoatesini è troppo ridotto per permetterne una valutazione statistica. Pertanto, questi settori saranno omessi. Anche il ramo “Amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale” registra una casistica carente, ma si avvicina di più alla soglia necessaria per poter parlare di risultati certi e non casuali. È quindi possibile valutare anche questo settore, seppure sottolineando che i risultati possono dare solo un quadro molto generico della realtà.

Caratteristiche di riferimento

Tabella 1

2 caratteristiche: Organizzazione del lavoro individuale e decisioni cooperative

Caratteristica	Domande	Possibile risposte
Organizzazione del lavoro individuale	Poter scegliere l'ordine dei compiti di lavoro	Sempre, spesso, a volte, raramente o mai
	Poter scegliere il metodo di lavoro	
	Poter scegliere il ritmo di lavoro	
Decisioni cooperative	Essere consultato/consultata prima che vengano stabiliti gli obiettivi di lavoro	Sempre, spesso, a volte, raramente o mai
	Partecipare al miglioramento dell'organizzazione e dei processi lavorativi	
	Poter influenzare decisioni importanti per il lavoro	

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Su incarico della Camera del lavoro del Tirolo (il partner dell'IPL nella ricerca EWCS), Sharif Shehata ha elaborato nel proprio studio (2024) due caratteristiche per raffigurare il margine d'azione dei lavoratori dipendenti e autonomi. Lo scopo della caratteristica

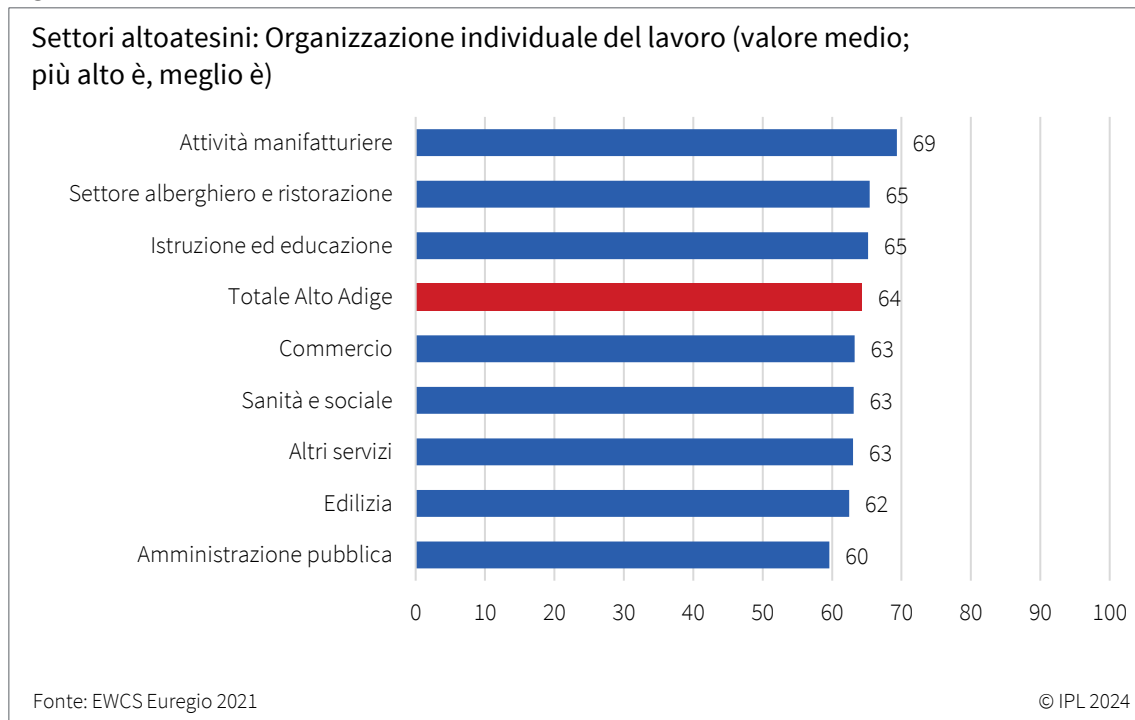
“organizzazione individuale del lavoro” è capire quanta influenza abbiano i dipendenti sullo svolgimento degli incarichi di lavoro: possono stabilire autonomamente la sequenza delle varie fasi? Possono scegliere il metodo di lavoro e determinare il ritmo con cui lo svolgono? La consistenza interna (coefficiente alfa di Cronbach) di 0,832 dimostra che la caratteristica si presta a rilevare la dinamica di fondo.

Mentre la prima caratteristica analizza lo spazio individuale nello svolgimento di incarichi concreti, la seconda, denominata “decisioni cooperative”, approfondisce le condizioni di base in cui vengono svolti i lavori. I collaboratori possono partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro o devono semplicemente accettare quelli indicati dai loro preposti? L’impresa permette ai collaboratori di presentare delle proposte per migliorare l’organizzazione del lavoro? Le decisioni importanti che riguardano il lavoro vengono semplicemente imposte ai collaboratori o questi ultimi hanno la possibilità di influenzarle? La consistenza interna (coefficiente alfa di Cronbach pari a 0,753) è sufficiente; pertanto, è possibile utilizzare anche questa caratteristica.

L’intervallo delle due caratteristiche va da 0 (nessuna organizzazione del lavoro individuale, ovvero nessuna possibilità di prendere decisioni cooperative) a 100 (massima organizzazione individuale del lavoro ovv. possibilità di prendere decisioni cooperative).

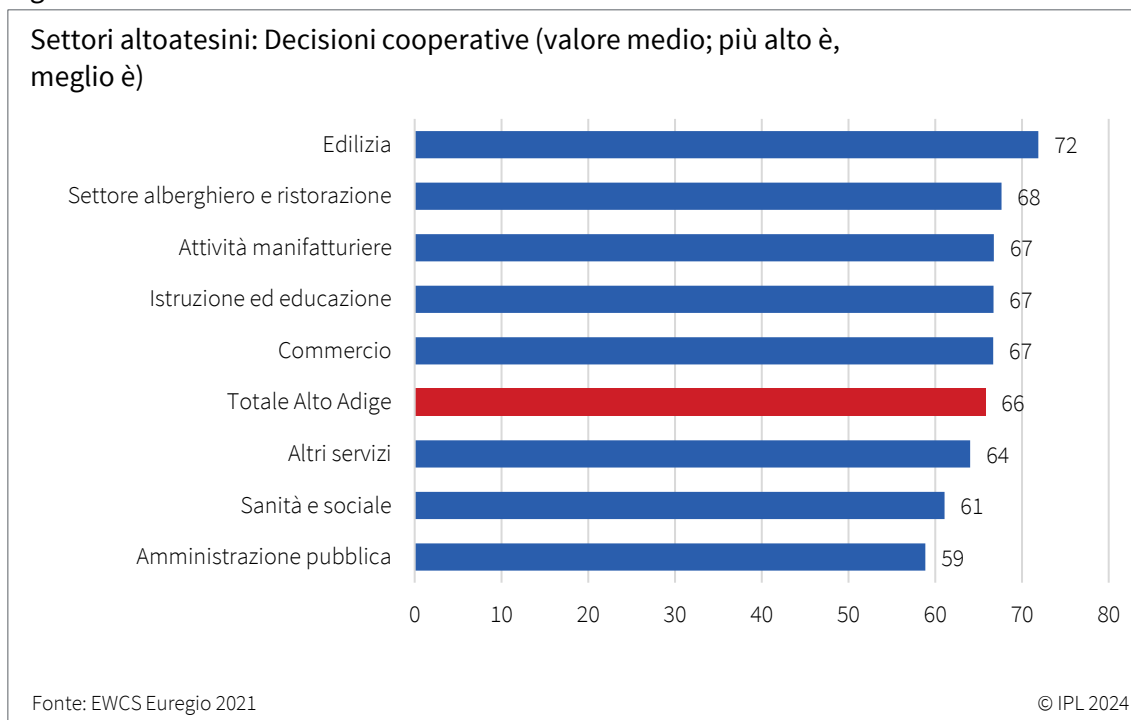
Graduatorie

Figura 1



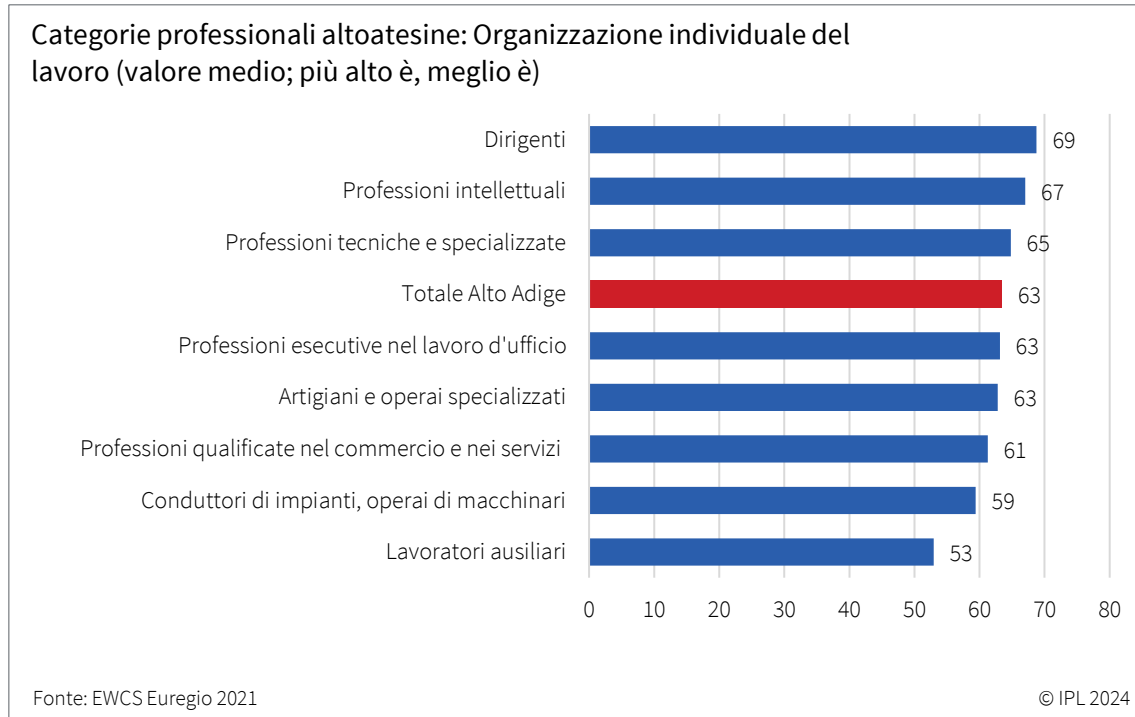
La media della caratteristica “organizzazione individuale del lavoro” è di 64 punti per i lavoratori altoatesini, senza differenze significative tra i vari settori. Ciò significa che i dipendenti di tutti i settori possono organizzare il proprio lavoro con lo stesso grado di libertà. Si tratta di un dato positivo: significa infatti che nessuno subisce degli svantaggi nell'organizzazione individuale del lavoro, ossia che non vi sono dipendenti che non possono scegliere autonomamente l'ordine dei lavori, i metodi da applicare e il ritmo da seguire solamente perché appartengono a un determinato settore. In cima a questa graduatoria, comunque, troviamo le attività manifatturiere con 69 punti, seguite dal settore alberghiero e della ristorazione e dal settore dell'istruzione, entrambi con 65 punti.

Figura 2



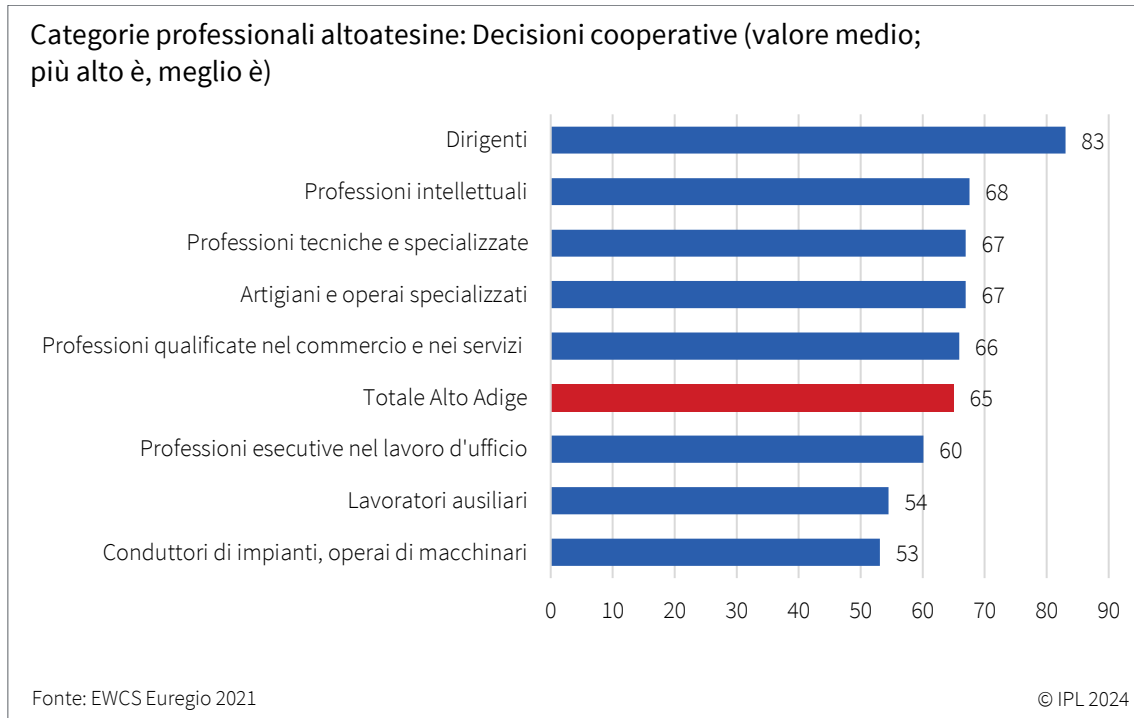
Diversa, invece, la situazione che si presenta per la caratteristica “decisioni cooperative”: in questo caso vi sono infatti delle differenze significative. In particolare, i settori che per realizzare gli obiettivi prefissati richiedono un elevato grado di collaborazione spontanea e non pianificabile comportano anche una maggiore cooperazione nella definizione delle condizioni di base del lavoro. Spiccano l'edilizia con 72 punti e il settore alberghiero e della ristorazione con 68 punti, settori in cui è tendenzialmente più probabile che i lavoratori possano incidere sulle condizioni di lavoro. Lo stesso accade nel settore dell'istruzione e nel commercio (entrambi 67 punti). Sorprende, invece, il risultato nel settore delle attività manifatturiere: nonostante il lavoro in questo comparto sia regolamentato e pianificabile, i dipendenti vengono comunque consultati per definire gli obiettivi di lavoro e possono influenzare decisioni importanti. Probabilmente questo è dovuto alla presenza storicamente forte dei sindacati nel settore.

Figura 3



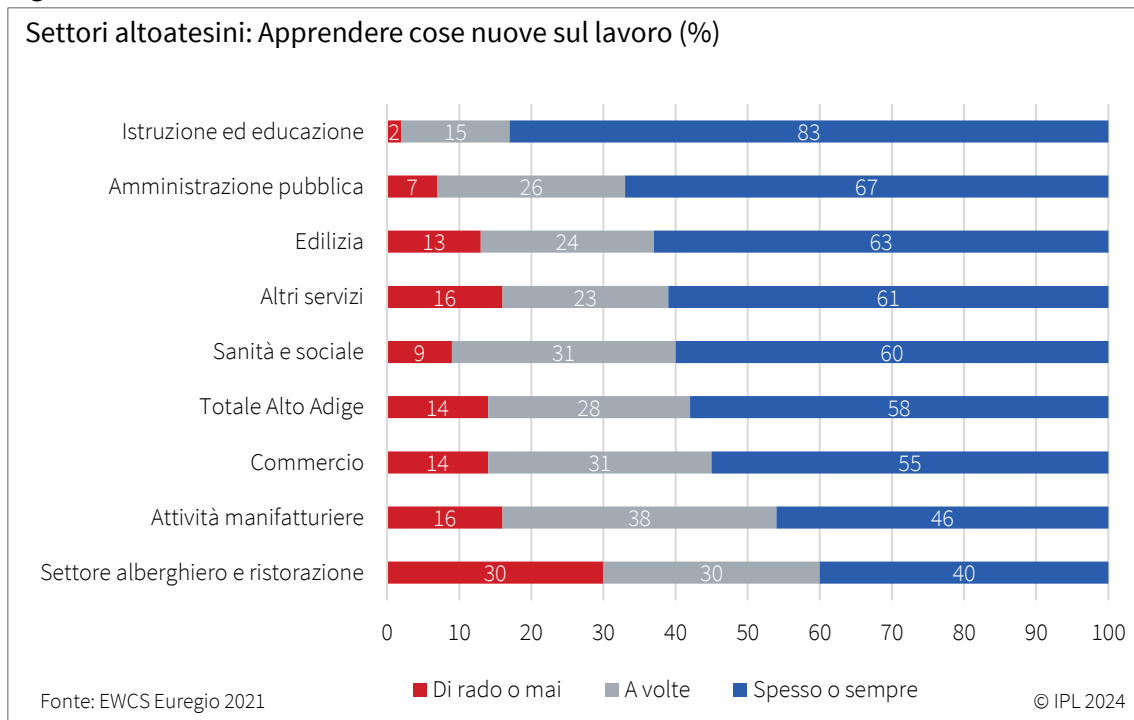
Dall'analisi delle possibilità di partecipare all'organizzazione individuale del lavoro a seconda della categoria professionale emerge che tutte le categorie hanno tendenzialmente le stesse opportunità. Eventuali differenze non sono significative. Anche questo è un risultato soddisfacente perché indica che la possibilità di organizzare autonomamente la propria attività lavorativa non dipende dalla tipologia di lavoro svolto. Anche se i dirigenti possono determinare più spesso dei lavoratori qualificati il metodo, la sequenza e il ritmo di lavoro, le differenze non sono comunque così significative da permettere di trarne conclusioni universali.

Figura 4



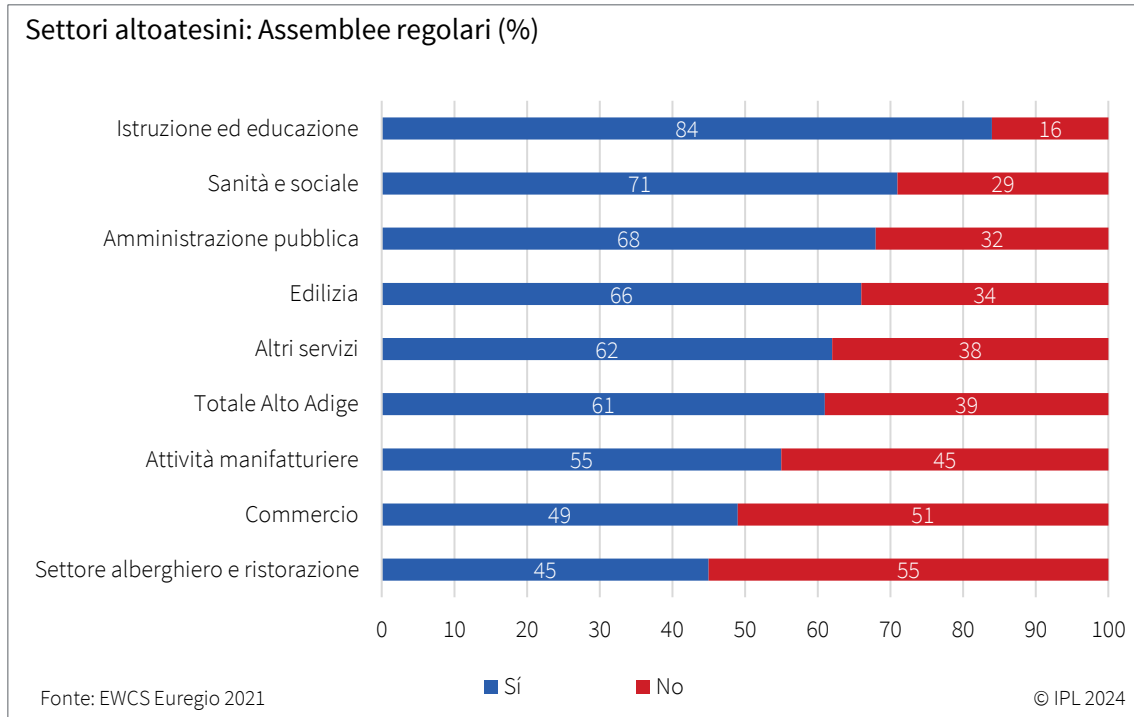
I dirigenti riescono a determinare con maggiore frequenza le condizioni di base del proprio lavoro, con un valore di 84 punti e quindi superiore alla media, mentre i conduttori di impianti e macchinari (53 punti) e i lavoratori non qualificati (54 punti) sono le categorie che possono farlo meno spesso. Questa è una chiara conseguenza del fatto che le fasi di lavoro in fabbrica sono pianificate in dettaglio e non possono essere liberamente gestite dal singolo lavoratore. Anzi, il personale deve seguire degli schemi ben precisi. I lavoratori non qualificati svolgono in molti casi attività ausiliarie e occupano quindi posizioni basse nella gerarchia aziendale. Per questo motivo hanno anche poco margine per incidere sulle condizioni del proprio lavoro. Invece, nel caso dei dirigenti, delle professioni intellettuali e tecniche (ovvero dei lavoratori specializzati), le mansioni svolte implicano già di per sé una certa libertà, anche perché non prevedendo dei risultati ben definiti non possono essere pianificate e regolamentate nei minimi dettagli. Questa libertà, insita nella natura dell'attività svolta, sembra comportare anche una maggiore possibilità di influire sulle condizioni generali di lavoro di questa categoria.

Figura 5



I settori si differenziano molto in relazione alla domanda su quanto spesso si apprenda qualcosa di nuovo. In questo caso sono i lavoratori del settore dell'istruzione a indicare con maggiore frequenza di apprendere spesso o sempre cose nuove (83%), con un netto distacco dal settore in seconda posizione, ossia l'amministrazione pubblica (67%). Al terzo posto segue l'edilizia (64%). Il settore delle attività manifatturiere e quello alberghiero e della ristorazione evidenziano invece una maggiore routine: rispettivamente solo il 46% e il 40% degli occupati indicano di dover apprendere sempre o spesso cose nuove. Tra i camerieri, gli addetti alla reception, i cuochi e le altre figure professionali del settore alberghiero e della ristorazione, quasi una persona su tre dichiara che la propria attività comporta solo raramente, o che non comporta mai, l'apprendimento di cose nuove. Questo risultato è anche comprensibile considerando che in questo settore sono spesso occupati lavoratori stagionali che solo in pochi casi frequentano delle formazioni o degli aggiornamenti professionali. Nell'amministrazione pubblica e nel settore dell'istruzione la situazione è diversa, in quanto sono previste formazioni obbligatorie per tutti i dipendenti di questi comparti; l'alto tasso di risposte affermative è quindi dovuto a questo motivo.

Figura 6



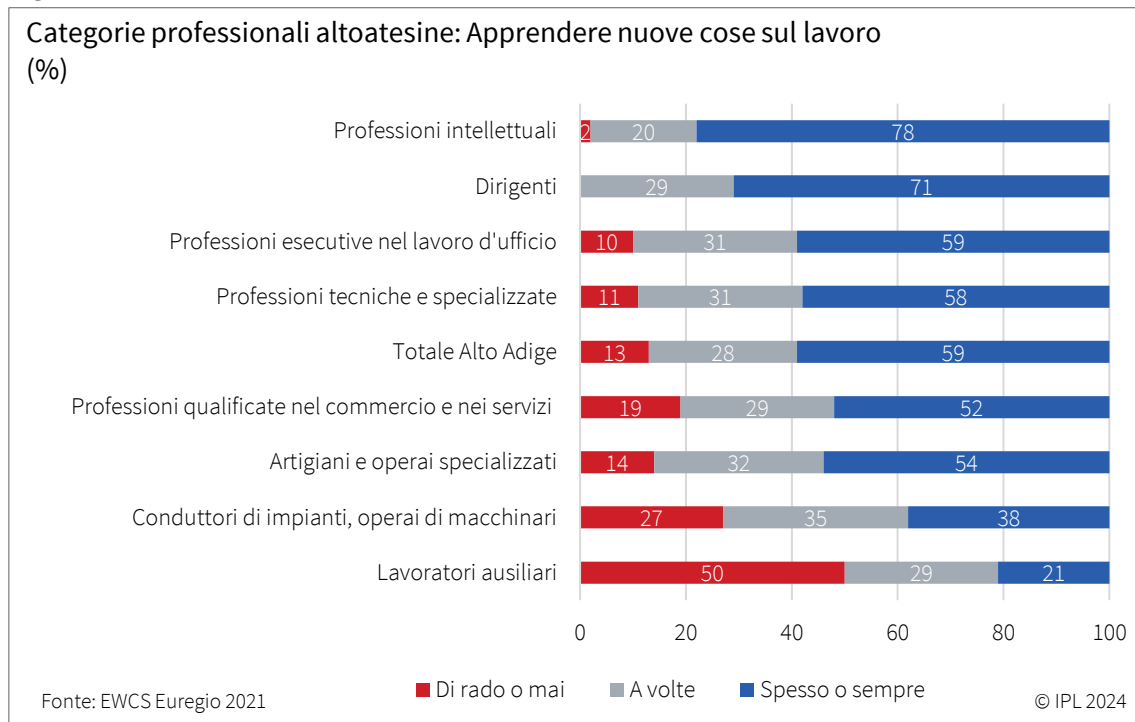
I comparti economici altoatesini si differenziano molto tra di loro quando si tratta di indicare la frequenza di assemblee nelle aziende e organizzazioni che permettono ai lavoratori di illustrare le proprie proposte relative a obiettivi, organizzazione e decisioni lavorative importanti.

Tali assemblee sono più frequenti nel settore dell'istruzione (84%) e nella sanità e assistenza sociale (71%), nonché nell'amministrazione pubblica (68%). Questi tre settori hanno formalmente una cosa in comune: la maggior parte delle aziende e organizzazioni rientranti in questa categoria (scuole, scuole materne, ospedali e molti enti sociali) appartengono al settore pubblico. Un'altra peculiarità è che queste aziende occupano dipendenti di diverse categorie professionali (pensiamo per esempio a un ospedale), i quali vanno coordinati tra di loro in modo da poter affrontare attività spesso poco strutturate e non pianificabili. L'esigenza di coordinamento è quindi molto alta. Un terzo aspetto da considerare è che nel settore pubblico i sindacati sono molto attivi e hanno promosso per decenni la consultazione e la partecipazione dei lavoratori.

Nel settore alberghiero e della ristorazione, invece, lavorano molte forze stagionali. Inoltre, le aziende sono più piccole delle strutture pubbliche. Si tratta sempre di imprese private, spesso anche a conduzione familiare, con attività lavorative poco varie. Tutto ciò spiega anche perché in questo comparto le assemblee periodiche siano molto meno diffuse (45%). È invece abbastanza sorprendente che nelle imprese del settore delle attività manifatturiere solamente il 55% dei lavoratori possa partecipare ad assemblee periodiche; ci si aspettava una quota molto più alta considerando per

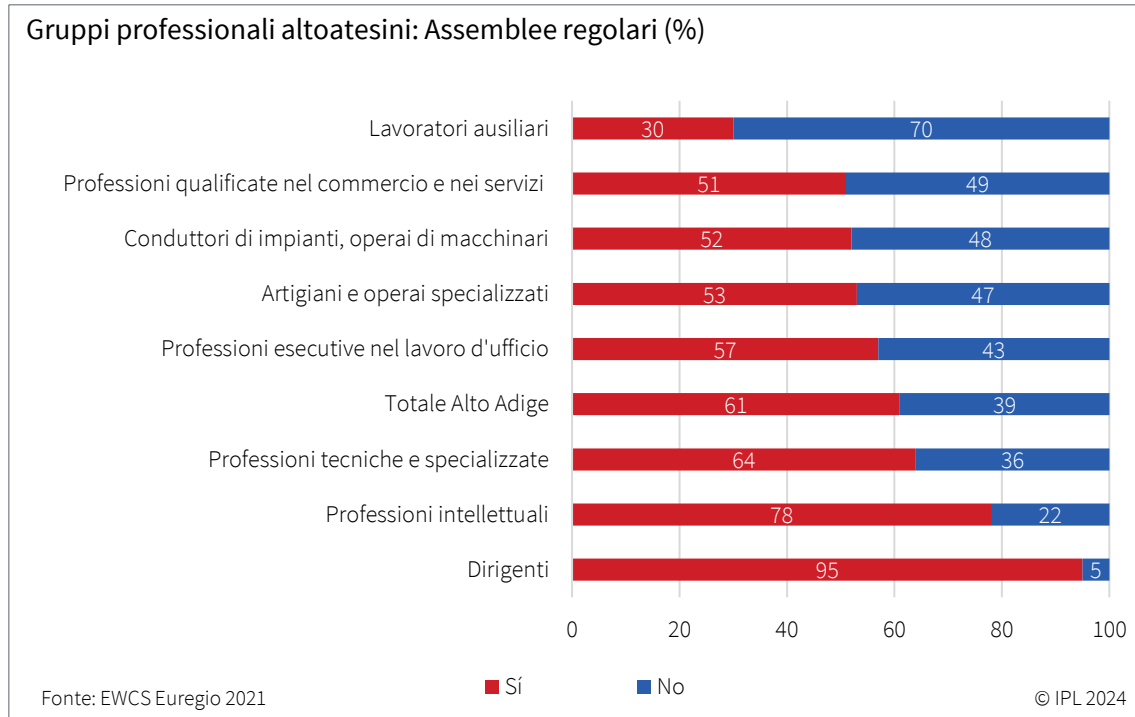
esempio la tradizionalmente forte presenza dei sindacati in questo settore, almeno per quanto riguarda le aziende di dimensioni maggiori.

Figura 7



Quando si deve, si dovrebbe o si può imparare qualcosa di nuovo sul lavoro? Ovviamente, quando si prospettano delle novità. Alcune categorie professionali devono, per loro natura, affrontare più spesso cambiamenti o vorrebbero realizzarne più degli altri: un manager o un collaboratore occupato in una professione intellettuale svolge mansioni molto varie, con esigenze sempre diverse. Gli occupati in fabbriche e i conduttori di macchinari, invece, lavorano in contesti impostati su procedure sempre uguali, con risultati regolari e prevedibili. Queste circostanze si rispecchiano in figura 8: con il 78% le professioni intellettuali staccano nettamente le altre categorie nella graduatoria di coloro che apprendono spesso o sempre cose nuove al lavoro. Seguono i dirigenti con il 71%. I lavoratori non qualificati sono invece dipendenti opportunamente formati per svolgere attività lavorative limitate e chiare. Per questo motivo la metà esatta di essi (50%) ha risposto di apprendere raramente cose nuove o di non farlo mai. Anche i conduttori di impianti e macchinari (27%, valore inferiore alla media) apprendono poco nel proprio lavoro quotidiano.

Figura 8



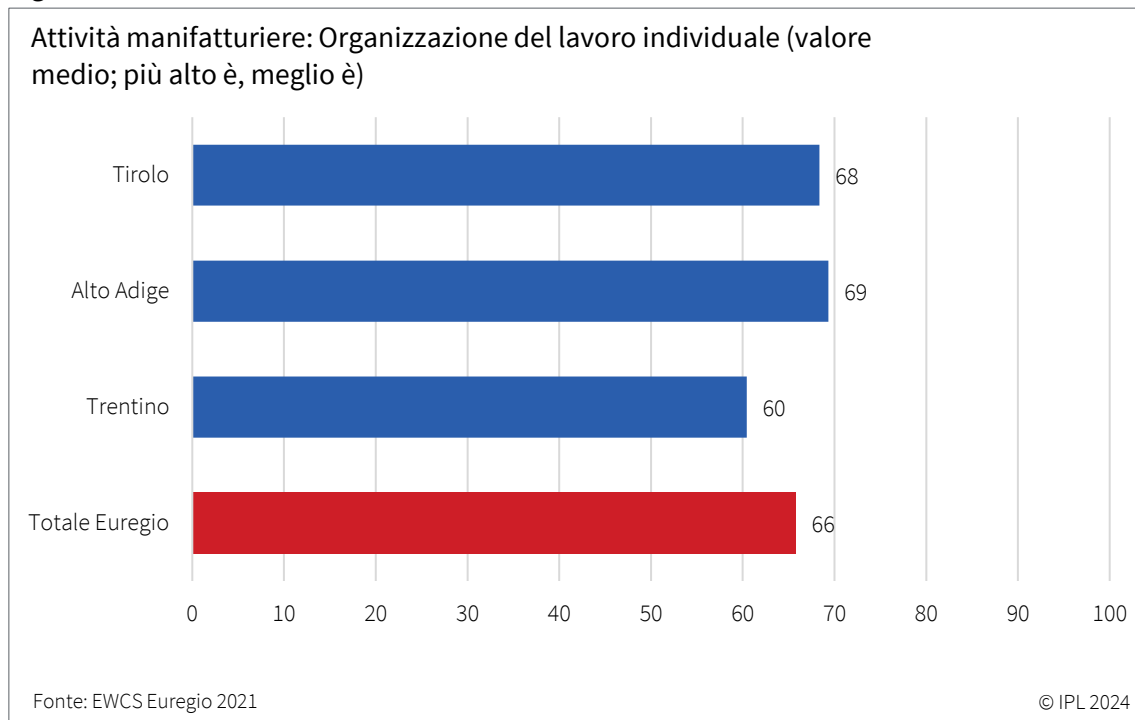
Le assemblee regolari sono per definizione più frequenti tra i dirigenti: infatti, il 95% degli appartenenti alla categoria dichiara di parteciparvi regolarmente. Nelle cosiddette professioni intellettuali che richiedono una laurea, ben il 78% risponde che le assemblee periodiche, utili per esprimere la propria opinione sul lavoro e sull'azienda, fanno parte della quotidianità. Seguono le professioni tecniche intermedie, con quasi due terzi di risposte affermative (64%), che con questo risultato si posizionano così comunque sopra alla media altoatesina (60%). In questo caso emerge chiaramente che oltre all'attività incide anche la dimensione dell'azienda: le suddette categorie professionali lavorano spesso in imprese con un numero di dipendenti superiore alla media. Un secondo aspetto è che più regolare e meno complessa è l'attività lavorativa, meno assemblee in cui è possibile esprimere la propria opinione vengono organizzate dalle aziende e organizzazioni. Ciò vale sia per le professioni artigiane (47%) che per i conduttori di impianti e macchinari (48%) e le professioni nelle attività commerciali e nei servizi (49%). Alle assemblee partecipano invece raramente i lavoratori non qualificati (70%), anche se lavorano in aziende di dimensioni maggiori (strutture pubbliche, hotel). Ciò è dovuto al fatto che le loro attività non richiedono un grande coordinamento con le altre figure professionali.

Analisi per settore

In questa sezione i singoli comparti altoatesini saranno confrontati con i settori analoghi dell'intera Euregio e di alcuni Paesi europei selezionati. Al centro dell'attenzione c'è sempre il lavoratore. Si tratta di capire se i valori di un determinato settore altoatesino sono uguali, migliori o peggiori di quelli dello stesso settore del gruppo di confronto. Laddove si distinguono statisticamente in modo significativo dai valori dello stesso settore in altre aree geografiche è opportuno approfondire la questione.

Attività manifatturiere

Figura 9



Nei tre territori, il settore delle attività manifatturiere non si distingue particolarmente nella valutazione dell'organizzazione individuale del lavoro, evidenziando solo differenze minori. Come già riportato, a livello altoatesino i lavoratori del comparto manifatturiero sono coloro che possono decidere più frequentemente metodi, tempi e ritmo di lavoro.

Tabella 2

Apprendere nuove cose sul lavoro (%)

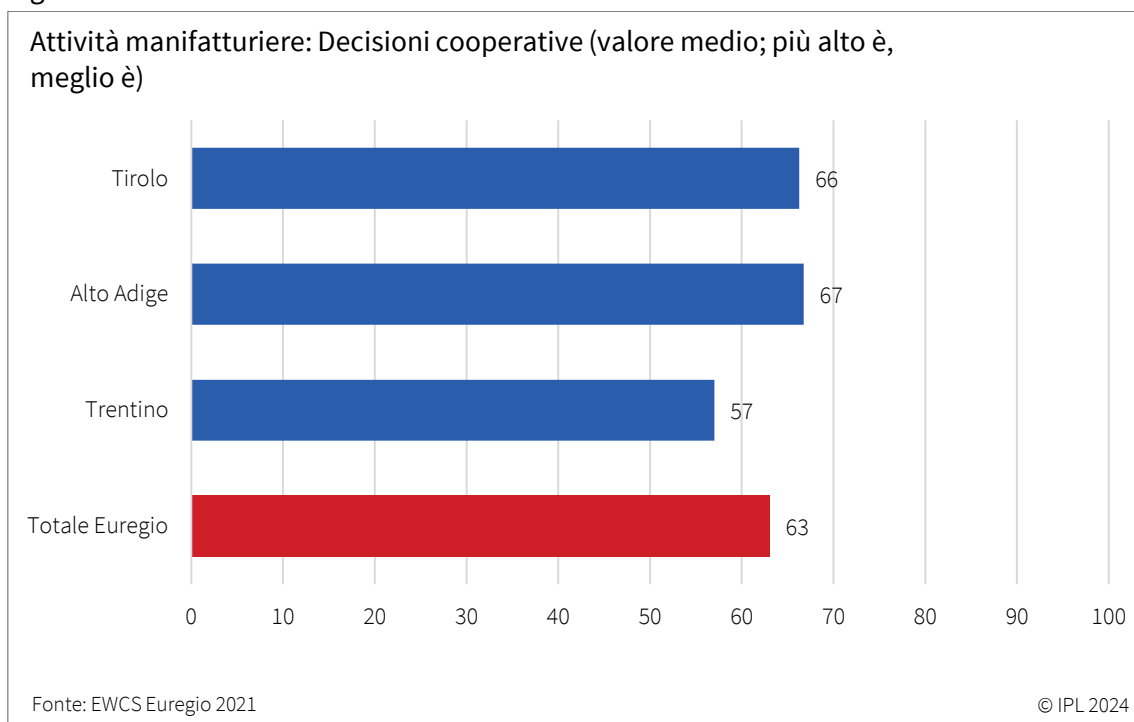
Area dell'Euregio	Di rado o mai	A volte	Spesso o sempre
Tirolo	12	21	67
Alto Adige	15	40	45
Trentino	12	26	62
Totale Euregio	13	29	58

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Lo stesso quadro (ovvero la mancanza di differenze statisticamente significative) si ripete per la domanda riguardante l'apprendimento di cose nuove nel lavoro quotidiano; nel complesso, il settore delle attività manifatturiere si posiziona al penultimo posto nella graduatoria generale. Ciò è dovuto alla regolamentazione precisa dei processi di lavoro in questo comparto.

Figura 10



Alla domanda riguardante le decisioni cooperative, le aziende manifatturiere del Trentino registrano risultati nettamente peggiori di quelle altoatesine e tirolesi (57 punti contro 66 e 67 punti). I valori dell'Alto Adige e del Tirolo sono, invece, da valutare positivamente.

Tabella 3
Assemblee regolari dei collaboratori (%)

Area dell'Euregio	Sì	No
Tirolo	54	46
Alto Adige	55	45
Trentino	75	25
Totale Euregio	63	37

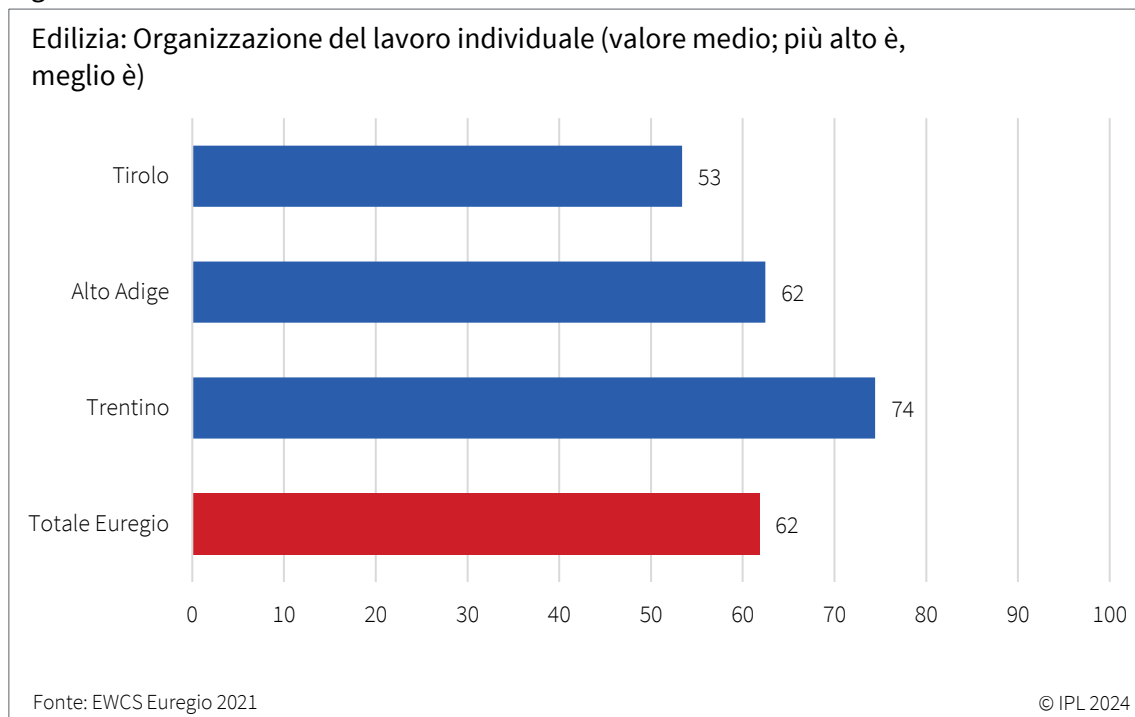
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Osservando questi risultati anche in combinazione con la domanda sulle decisioni cooperative, il risultato trentino è doppiamente interessante in quanto, nella provincia di Trento, le assemblee periodiche durante le quali i lavoratori possono illustrare il proprio punto di vista all'azienda sono molto più diffuse (75%) che negli altri due territori Euregio (54 e 55% di risposte affermative). Questo indica un certo formalismo che riconosce ai lavoratori il diritto di esprimersi sull'azienda, escludendoli però dalle decisioni relative agli obiettivi, ai metodi e agli aspetti più importanti del lavoro. Sarebbe interessante poterne approfondire i motivi in altra sede.

Edilizia

Figura 11



Per quanto concerne l'organizzazione individuale del lavoro, in edilizia a livello Euregio prevalgono gli elementi comuni, mentre le differenze sono poco significative. Tendenzialmente, comunque, il Tirolo registra i valori più bassi.

Tabella 4

Apprendere nuove cose sul lavoro (%)

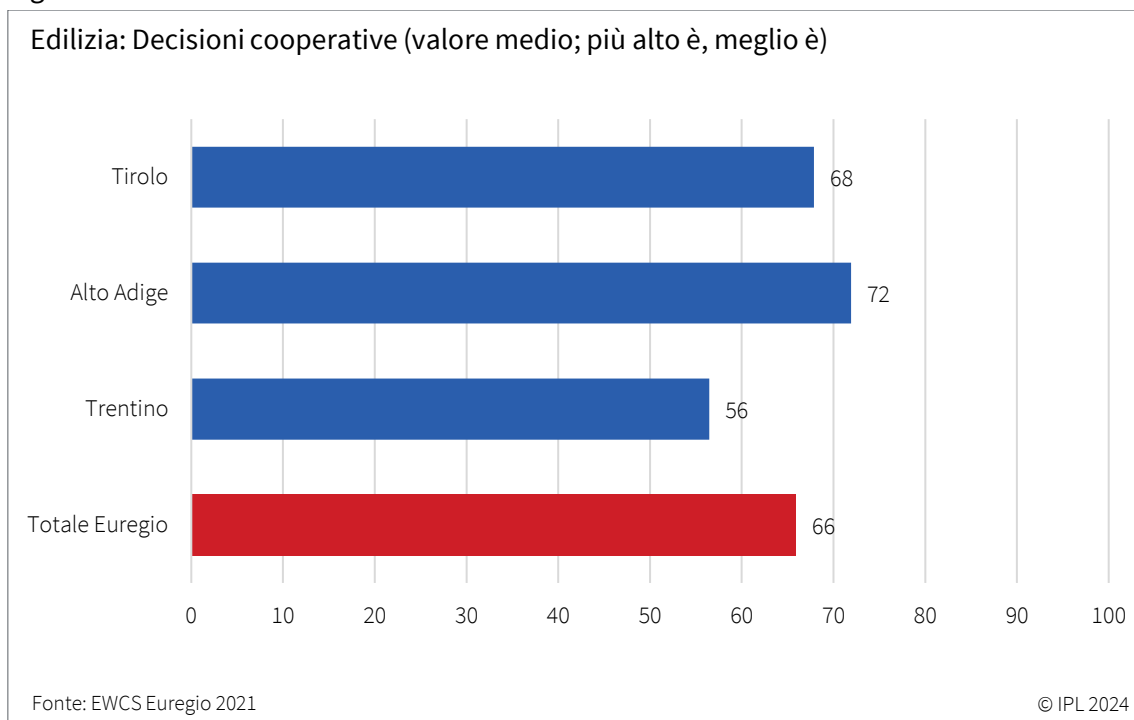
Area dell'Euregio	Di rado o mai	A volte	Spesso o sempre
Tirolo	18	28	54
Alto Adige	13	24	63
Trentino	12	26	62
Totale Euregio	15	26	59

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

L'edilizia non è un settore caratterizzato dall'apprendimento continuo, obbligatorio o meno: i metodi sono consolidati da anni, a volte anche da decenni, se non addirittura da secoli. Come si suol dire, non serve reinventare la ruota. Ciò si rispecchia anche nei numeri: il 15% dei lavoratori dell'Euregio apprende raramente o non apprende mai qualcosa di nuovo, mentre il 26% lo fa a volte. Il 59%, comunque, ritiene di imparare spesso o sempre qualcosa di nuovo sul lavoro. I tre territori non presentano differenze statisticamente rilevanti.

Figura 12



Le decisioni cooperative sono più rare in Trentino che negli altri due territori (56 punti), mentre l'Alto Adige spicca con 72 punti. In nessun altro comparto i lavoratori vengono coinvolti così tanto nell'organizzazione del lavoro e nella definizione di obiettivi di lavoro o di decisioni importanti.

Tabella 5

Assemblee regolari dei collaboratori (%)

Area dell'Euregio	Sì	No
Tirolo	55	45
Alto Adige	66	34
Trentino	57	43
Totale Euregio	59	42

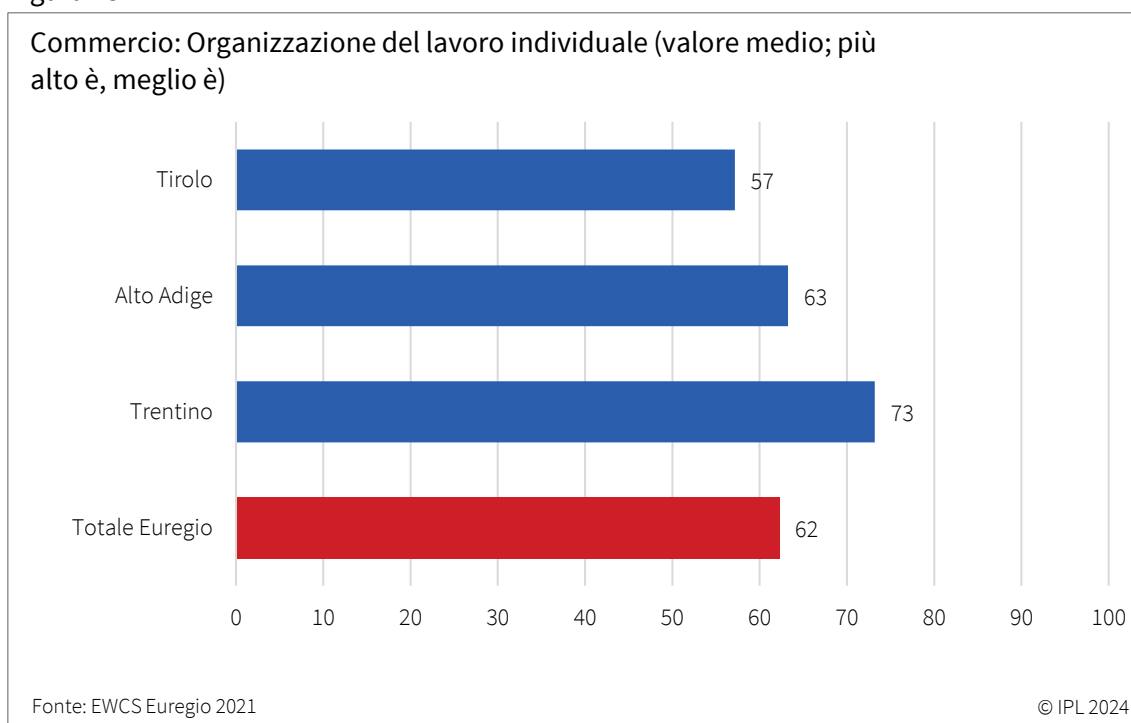
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

La prima impressione inganna: gli occupati nell'edilizia altoatesina non si riuniscono più spesso in assemblea aziendale rispetto ai loro colleghi a nord del Brennero o a sud di Salorno; la differenza è statisticamente insignificante. Tuttavia, la differenza è significativa nel contesto altoatesino: l'edilizia prevede più assemblee degli altri settori (66% rispetto al 60% della media altoatesina generale).

Commercio

Figura 13



Il commercio trentino offre ai propri occupati molte più opportunità di partecipare alla definizione dell'organizzazione del lavoro (73 punti) che quello altoatesino (63 punti) o tirolese (57 punti). Lo stesso vale per l'apprendimento di cose nuove sul lavoro: anche qui primeggia il Trentino con il 60%, davanti all'Alto Adige (55%) e al Tirolo (43%). È notevole il forte distacco del Tirolo: quasi un quarto di tutti gli occupati nel commercio (24%) dichiara di apprendere raramente o di non apprendere mai qualcosa di nuovo sul

lavoro, mentre in Alto Adige è “solo” il 14%. Dai risultati non è possibile dedurne la causa; tali differenze (e le loro conseguenze) saranno invece approfondite nelle conclusioni.

Tabella 6

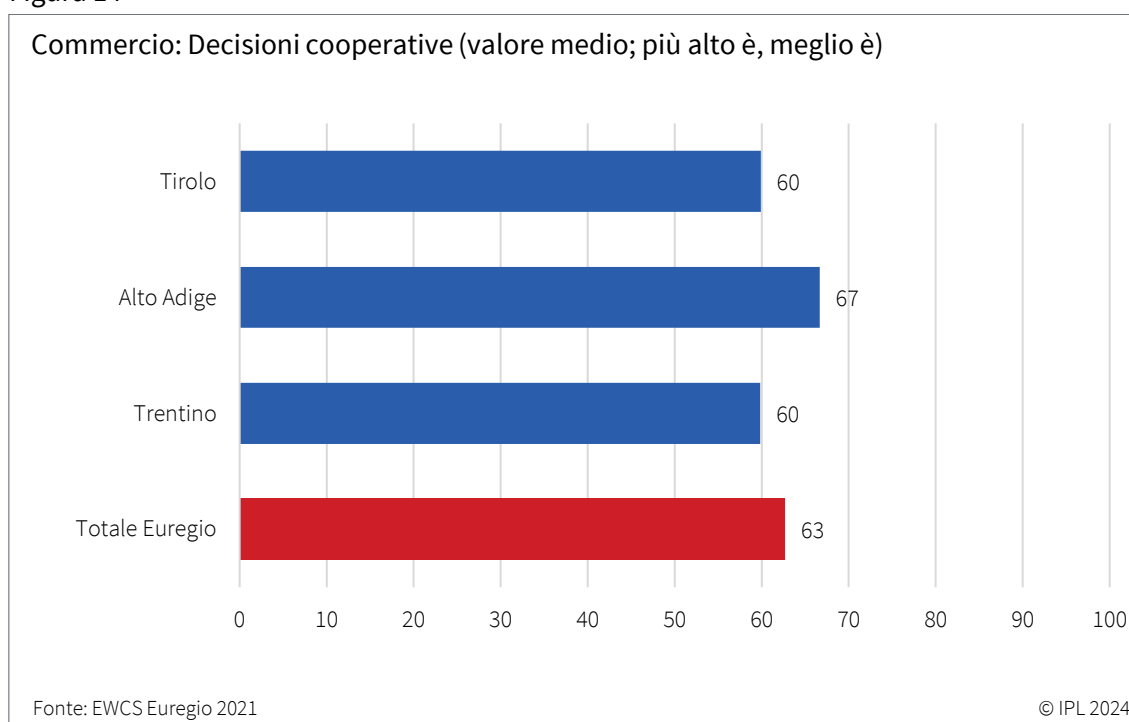
Apprendere nuove cose sul lavoro (%)

Area dell'Euregio	Di rado o mai	A volte	Spesso o sempre
Tirolo	24	33	43
Alto Adige	14	31	55
Trentino	14	26	60
Totale Euregio	18	31	51

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Figura 14



Nel commercio, a livello di Euregio l'Alto Adige occupa un posto privilegiato: con 67 punti in questo settore si distacca nettamente dagli altri territori. Gli occupati del commercio altoatesino affermano più frequentemente di poter scegliere in modo autonomo il ritmo e la sequenza dei lavori da svolgere e le rispettive modalità. A livello di comparti altoatesini, invece, il commercio evidenzia in questo punto valori nella media.

Tabella 7

Assemblee regolari dei collaboratori (%)

Area dell'Euregio	Sì	No
Tirolo	59	41
Alto Adige	49	51
Trentino	71	29
Totale Euregio	57	43

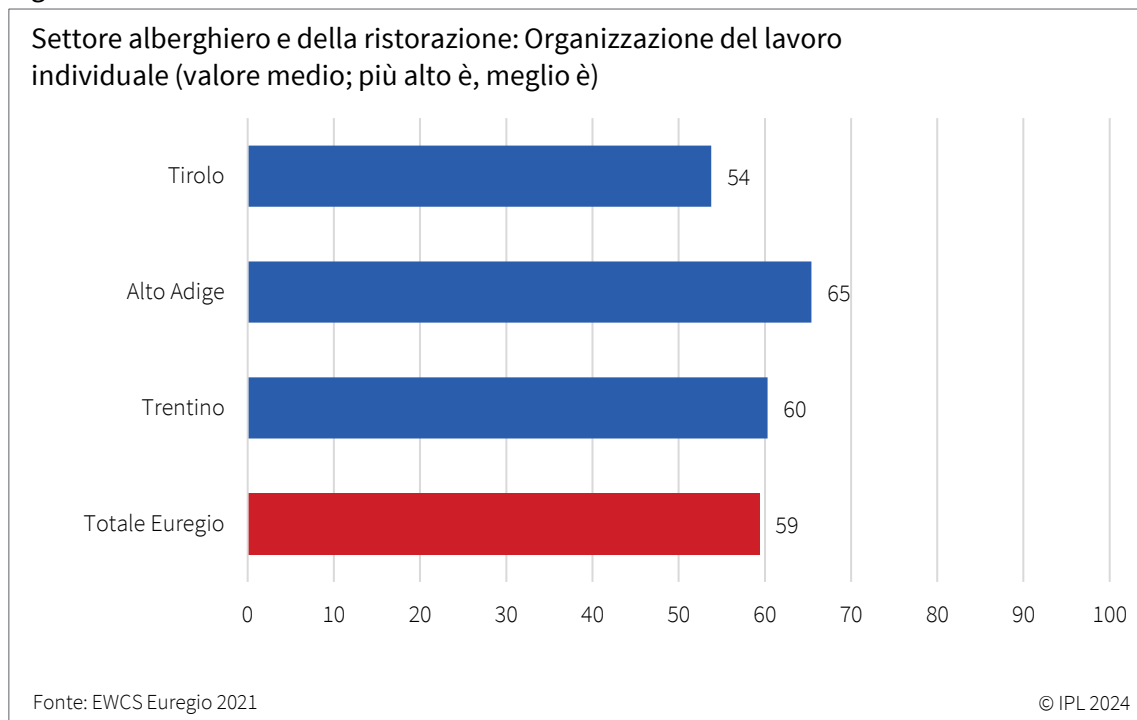
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Le assemblee regolari in cui i lavoratori possono esprimere la propria opinione e il proprio punto di vista in merito agli avvenimenti in azienda sono più frequenti in Trentino che negli altri due territori, ma anche qui emerge il fatto che in Trentino si dialoghi di più; probabilmente, però, ciò non porta ad avere maggiore libertà individuale. Fanalino di coda di questa graduatoria è il commercio altoatesino, insieme al settore alberghiero e della ristorazione.

Settore alberghiero e della ristorazione

Figura 15



In tutta l'Euregio, l'influenza sull'organizzazione individuale del lavoro è abbastanza sviluppata; le differenze non sono significative anche per quanto concerne l'apprendimento di nuove nozioni sul lavoro. Quest'ultimo è più debole che in altri settori: in Alto Adige il 30% dei cuochi, camerieri e addetti alla reception apprende raramente, o non apprende mai, cose nuove sul lavoro. Ciò è anche in linea con il fatto

che, soprattutto quando si parla di personale di servizio, nel settore lavorano molte persone senza qualificazione specifica. A causa della stagionalità dei contratti di lavoro e della conseguente tendenza degli occupati a cambiare lavoro, bisogna inoltre tenere presente che vengono offerte meno formazioni che in altri campi, in quanto andrebbero spesso a vantaggio della concorrenza.

Tabella 8

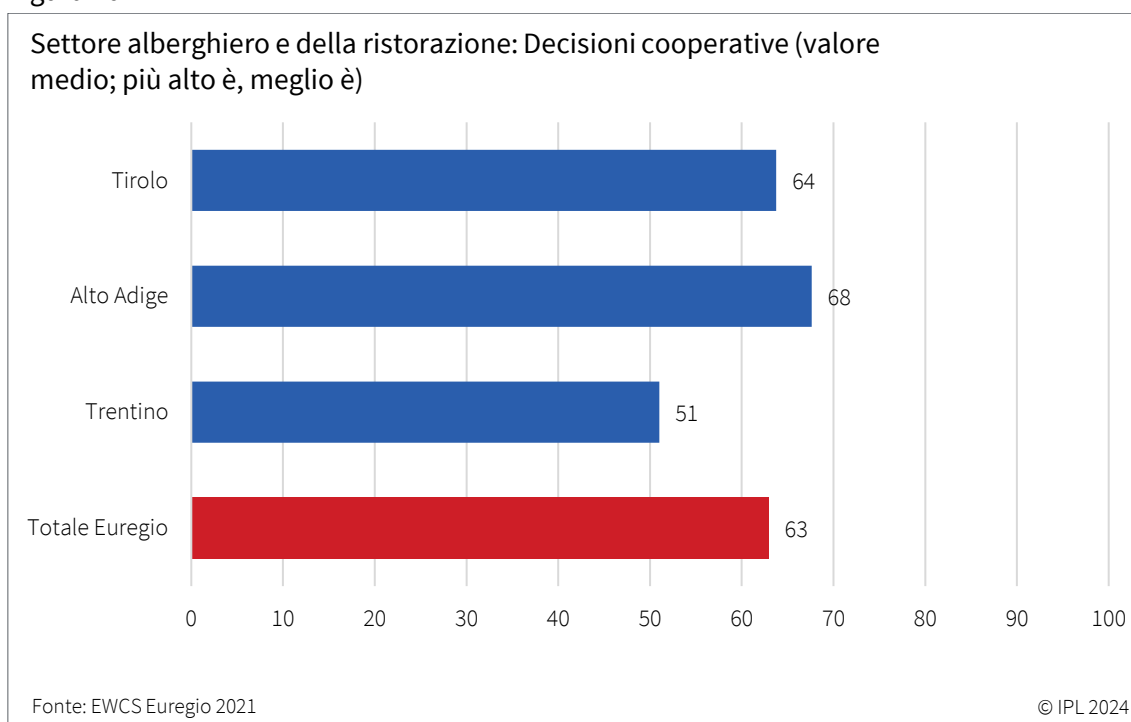
Apprendere nuove cose sul lavoro (%)

Area dell'Euregio	Di rado o mai	A volte	Spesso o sempre
Tirolo	28	32	40
Alto Adige	30	30	40
Trentino	13	37	50
Totale Alto Adige	26	32	42

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Figura 16



Nelle decisioni cooperative l'ultimo posto spetta al territorio situato più a sud: il Trentino raggiunge solo 51 punti, distaccato di 17 punti dall'Alto Adige (68 punti) e di 15 punti dal Tirolo (65 punti). Ciò significa che i dipendenti trentini del settore alberghiero e della ristorazione vengono consultati meno spesso in relazione agli obiettivi di lavoro; questi poi possono partecipare più raramente al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e anche in misura molto minore alla definizione delle condizioni di lavoro rispetto ai loro colleghi più a nord. A livello di comparti provinciali, i lavoratori

altoatesini del settore alberghiero e della ristorazione si posizionano invece al secondo posto.

Tabella 9

Assemblee regolari dei collaboratori (%)

Area dell'Euregio	Sì	No
Tirolo	43	57
Alto Adige	45	55
Trentino	48	52
Totale Alto Adige	45	55

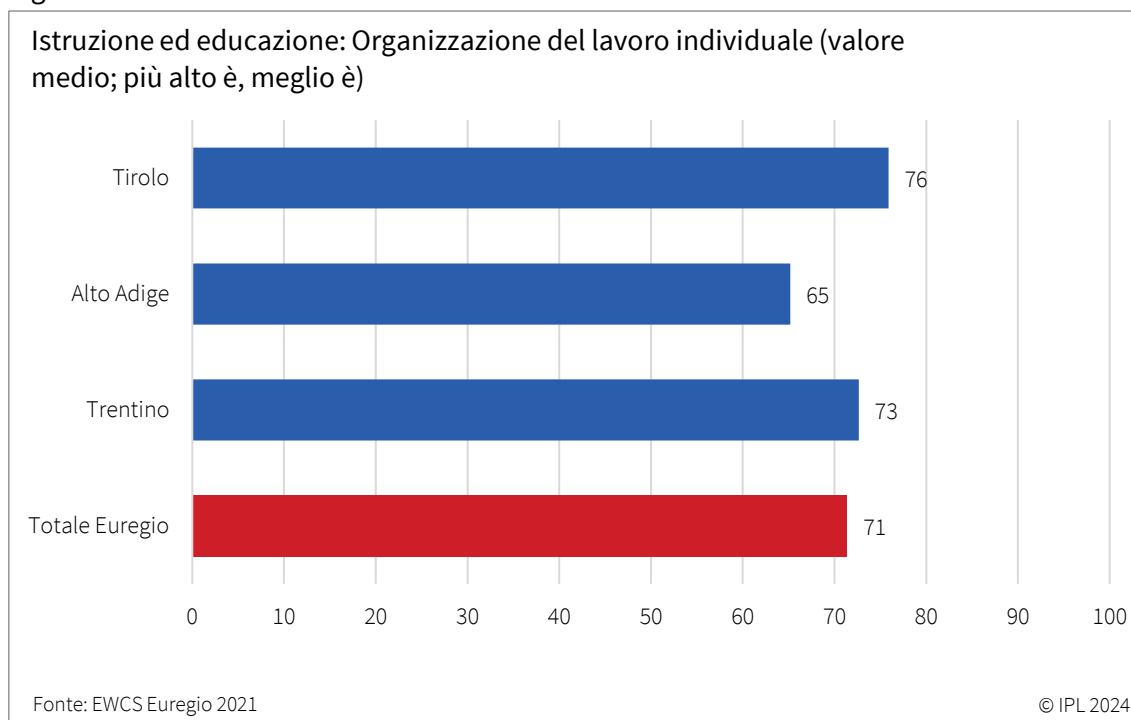
Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Quasi la metà degli occupati di questo settore può esprimere in assemblee periodiche la propria opinione sul funzionamento dell'azienda; questo valore resta immutato in tutta l'Euregio, con differenze statisticamente poco significative. Rispetto agli altri comparti altoatesini questo settore (45%) risulta essere invece il peggiore, il che è segno di una bassa cultura di partecipazione in questo comparto in Alto Adige.

Istruzione

Figura 17



La Figura 17 rileva delle differenze tra i territori nell'organizzazione individuale del lavoro, ma queste non risultano tuttavia essere significative sotto l'aspetto statistico. Ciononostante, il basso punteggio dell'Alto Adige (65) non è qualcosa di cui andare fieri. In un comparto che (negli asili, nelle scuole e nelle università) deve quotidianamente

affrontare molte sfide non risolvibili secondo uno schema preciso, gli occupati devono disporre della flessibilità necessaria: un valore medio è troppo poco, soprattutto alla luce del fatto che i vicini a nord e sud sono tendenzialmente avanti su questo punto.

Tabella 10
 Apprendere nuove cose sul lavoro (%)

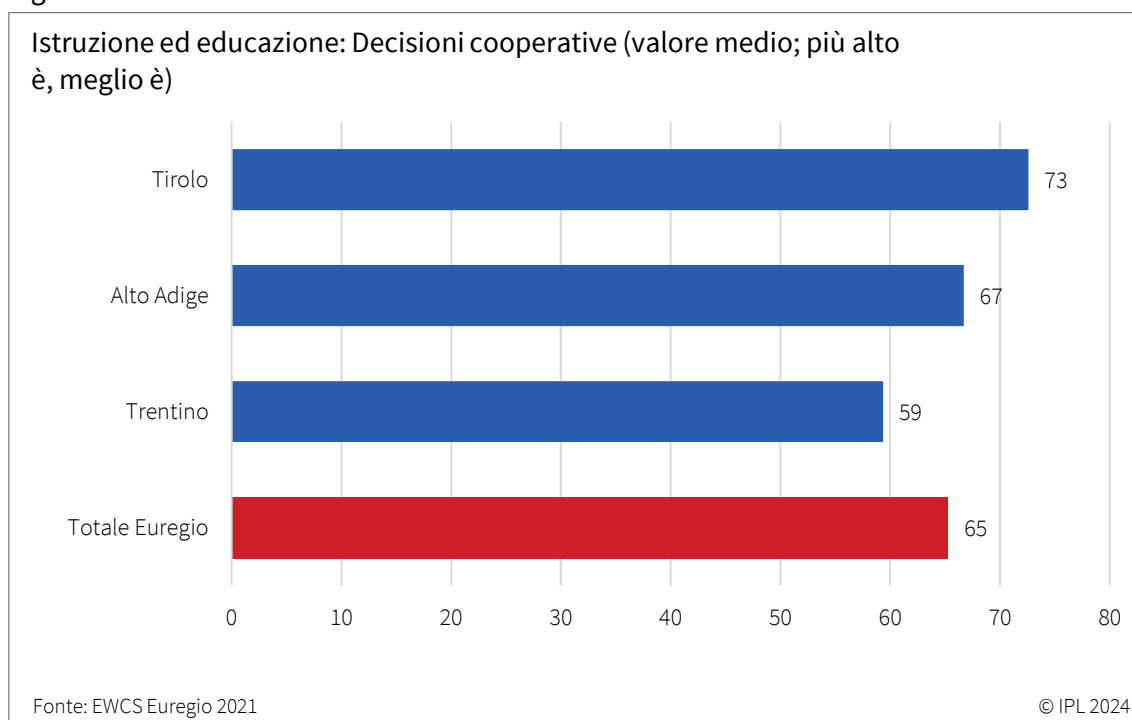
Area dell'Euregio	Di rado o mai	A volte	Spesso o sempre
Tirolo	8	34	58
Alto Adige	2	15	83
Trentino	6	24	70
Totale Alto Adige	5	25	71

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Il quadro migliora alla domanda riguardante l'apprendimento di cose nuove. Ben l'83% dei docenti e degli educatori altoatesini risponde che impara spesso o sempre qualcosa di nuovo. Quello dell'istruzione è pertanto il comparto in cui si impara di più ogni giorno. Ciò dipende anche dal fatto che sono previste regolarmente formazioni obbligatorie per garantire ai dipendenti un aggiornamento pedagogico e tecnico.

Figura 18



Le differenze sono notevoli: in Tirolo, i dipendenti nel settore dell'istruzione possono influenzare molto più spesso le condizioni di lavoro rispetto ai colleghi altoatesini (67 punti) e a quelli trentini (59), anche se a nord del Brennero si svolgono meno assemblee formali in cui prendere queste decisioni per tutti i lavoratori (risponde di sì il 66%)

rispetto al sud (84 e 85%). Sembra quindi che l'autonomia organizzativa vissuta nel quotidiano per quanto concerne le condizioni di lavoro non debba essere necessariamente correlata al numero di scambi formali, il che non stupirà più di tanto coloro che hanno già partecipato a qualche riunione decisamente poco proficua.

Tabella 11

Assemblee regolari dei collaboratori (%)

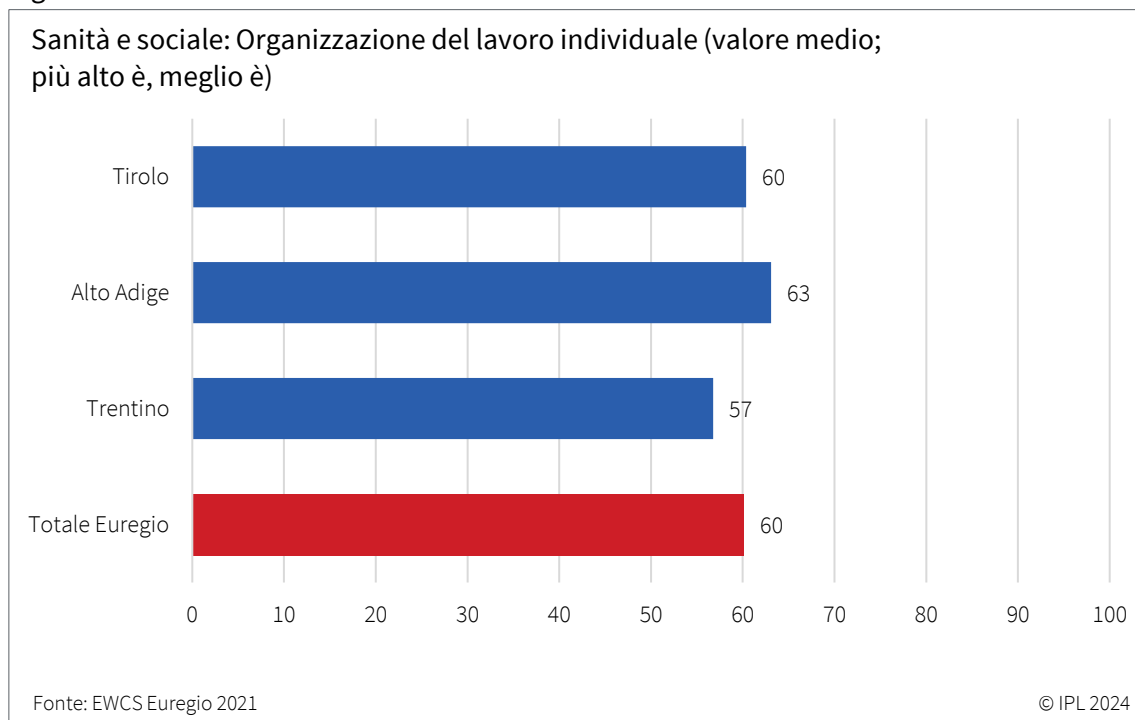
Area dell'Euregio	Ja	Nein
Tirolo	66	34
Alto Adige	84	16
Trentino	85	15
Totale Alto Adige	79	21

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Sanità e assistenza sociale

Figura 19



In tutti e tre i territori si presenta lo stesso schema per quanto concerne l'organizzazione individuale del lavoro, con differenze poco significative. A livello di comparti altoatesini, la sanità e l'assistenza sociale registrano valori medi, quindi modesti, per quanto concerne l'influenza dei lavoratori su metodologie, sequenze e ritmo di lavoro.

Tabella 12

Apprendere nuove cose sul lavoro (%)

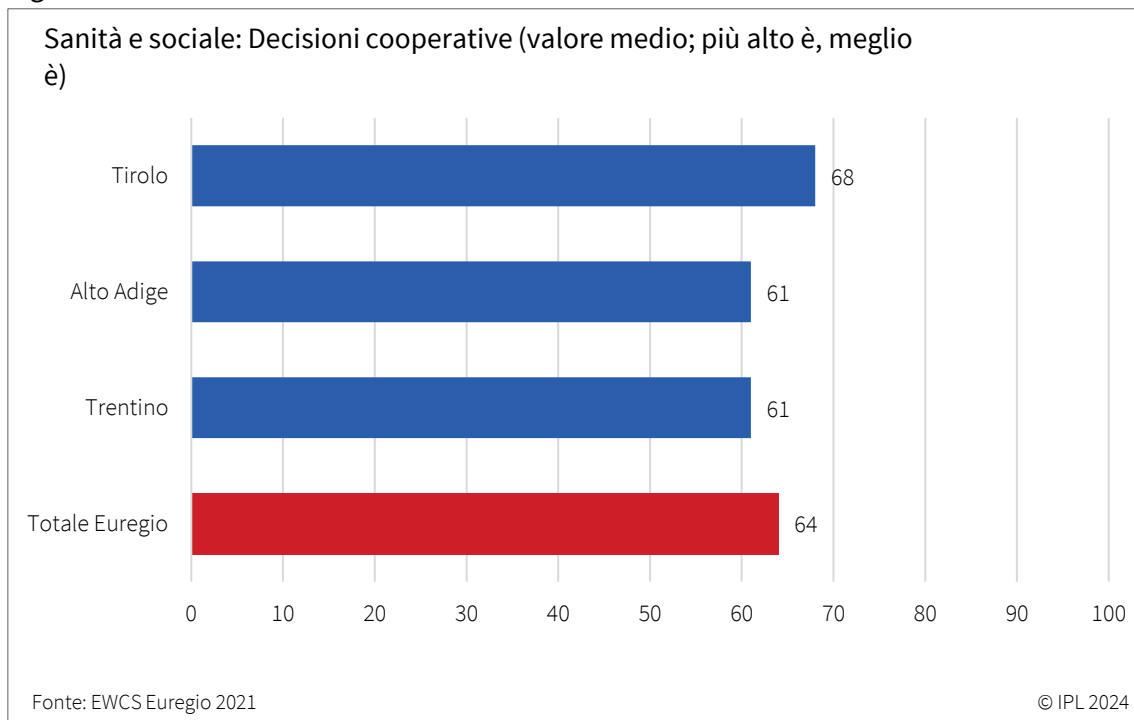
Area dell'Euregio	Di rado o mai	A volte	Spesso o sempre
Tirolo	6	33	61
Alto Adige	9	31	60
Trentino	9	20	71
Totale Alto Adige	7	29	64

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Lo stesso vale per l'apprendimento di cose nuove: oltre la metà di infermieri, medici o assistenti sociali dell'Euregio afferma di apprendere spesso o sempre cose nuove al lavoro. Solo il 7% dei lavoratori dell'Euregio dichiara di apprendere raramente o di non apprendere mai cose nuove (e di non essere quindi molto stimolato). Le differenze non sono significative. A livello di comparti, il settore sanità e assistenza sociale altoatesina si posiziona nella media.

Figura 20



Interessante e anche significativo è invece il risultato per la caratteristica “decisioni cooperative”. I lavoratori del Tirolo indicano di poter partecipare molto più spesso alla definizione di obiettivi di lavoro, decisioni importanti e miglioramenti nell'organizzazione rispetto ai loro colleghi a sud del Brennero. Ciò potrebbe essere un aspetto sul quale prendere più seriamente i lavoratori e allo stesso tempo coinvolgerli. Il settore altoatesino raggiunge comunque solamente 61 punti, occupando pertanto il penultimo posto nella graduatoria provinciale per settori.

Per garantire una maggiore partecipazione potrebbero per esempio essere utili riunioni periodiche a livello aziendale, incontri durante i quali i lavoratori possano esprimere le proprie opinioni sulle procedure in azienda. Pare che ciò succeda molto spesso: a livello di Euregio, sette lavoratori su dieci occupati nella sanità e assistenza sociale partecipano infatti a tali riunioni. Questi incontri potrebbero essere ulteriormente migliorati permettendo ai lavoratori non solo di parlare delle effettive condizioni del loro lavoro, ma anche di decidere sulle stesse.

Tabella 13

Assemblee regolari dei collaboratori (%)

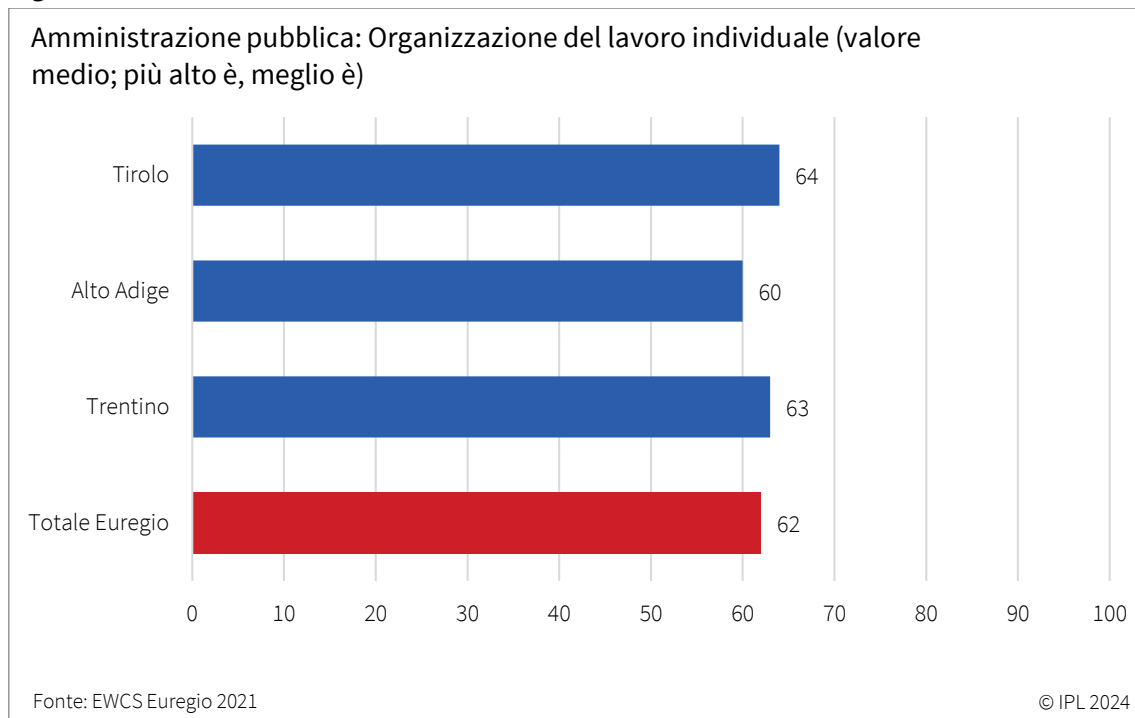
Area dell'Euregio	Sì	No
Tirolo	71	29
Alto Adige	71	29
Trentino	64	36
Totale Alto Adige	70	30

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Amministrazione pubblica ecc.

Figura 21



Il settore dell'amministrazione pubblica comprende sia le attività amministrative in senso stretto che le forze di ordine pubblico e gli enti di assicurazione sociale. Si tratta quindi di un comparto indispensabile per il funzionamento di una società moderna. Ciò è anche il motivo per cui questo comparto figura nel presente studio anche se la casistica è troppo ridotta per essere statisticamente affidabile.

Per questo settore vale quindi un doppio avvertimento: in primo luogo, che in questo caso le caratteristiche non sono del tutto affidabili e, in secondo luogo, che la casistica è fondamentalmente troppo esigua per poter trarre delle conclusioni statisticamente valide. Ciò premesso, emerge chiaramente che l'organizzazione individuale del lavoro in questo settore è uguale in tutta l'Euregio. Lo stesso vale anche per l'apprendimento individuale di cose nuove e per gli altri due fattori analizzati. Oltre due occupati su tre dichiarano di apprendere spesso o sempre cose nuove: a livello di comparti altoatesini, questo settore economico si posiziona, infatti, al secondo posto. Vi contribuiscono sicuramente i corsi di formazione e aggiornamento annuali, in parte obbligatori e in parte facoltativi. Interessante è la discrepanza in relazione all'organizzazione individuale del lavoro, ambito in cui l'amministrazione pubblica, con i suoi 60 punti, si posiziona all'ultimo posto nel confronto settoriale altoatesino.

Tabella 14

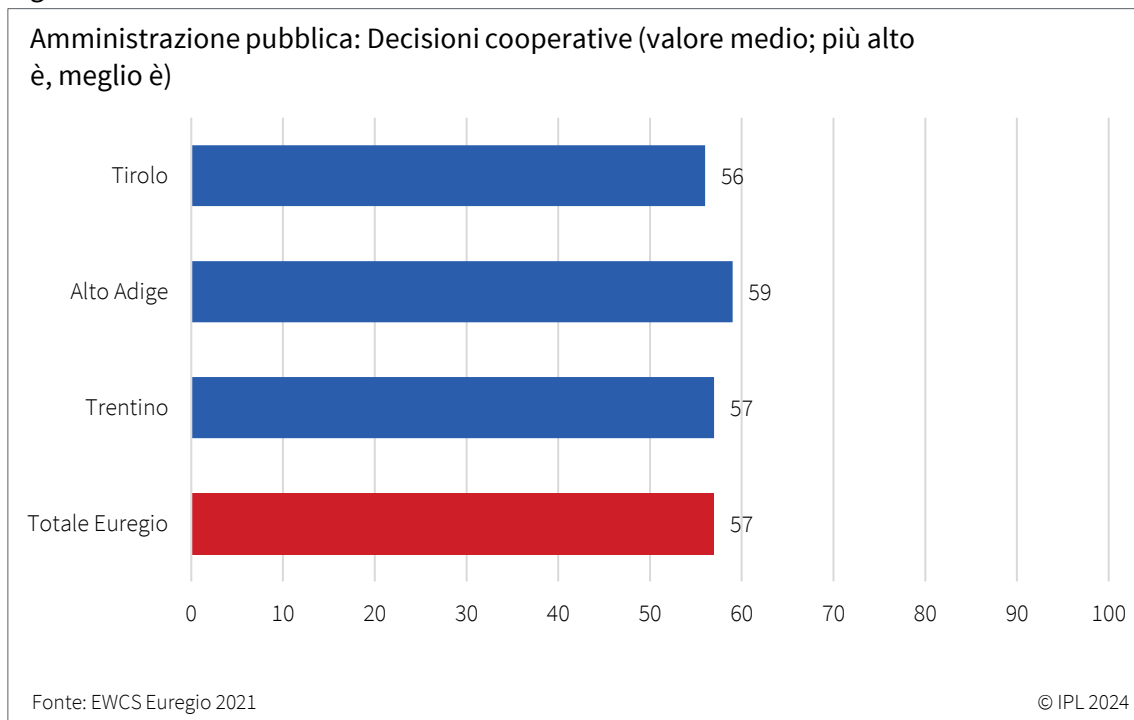
Apprendere nuove cose sul lavoro (%)

Area dell'Euregio	Di rado o mai	A volte	Spesso o sempre
Tirolo	8	34	58
Alto Adige	7	26	67
Trentino	6	24	70
Totale Alto Adige	7	27	66

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Figura 22



Quasi due terzi dei lavoratori di questo settore frequentano regolarmente riunioni e assemblee durante le quali possono esprimere la propria opinione sull'organizzazione. Questo valore è costante in tutta l'Euregio, mentre risulta essere uno dei più alti tra i settori economici altoatesini (67%). Sicuramente vi contribuisce anche il fatto che proprio il servizio pubblico vanta una lunga tradizione di coinvolgimento formale dei dipendenti. Ovviamente non sappiamo in che misura questo coinvolgimento si traduca poi in miglioramenti concreti della quotidianità lavorativa dei singoli occupati; sicuramente l'organizzazione individuale del lavoro presenta un largo margine di miglioramento.

Tabella 15

Assemblee regolari dei collaboratori (%)

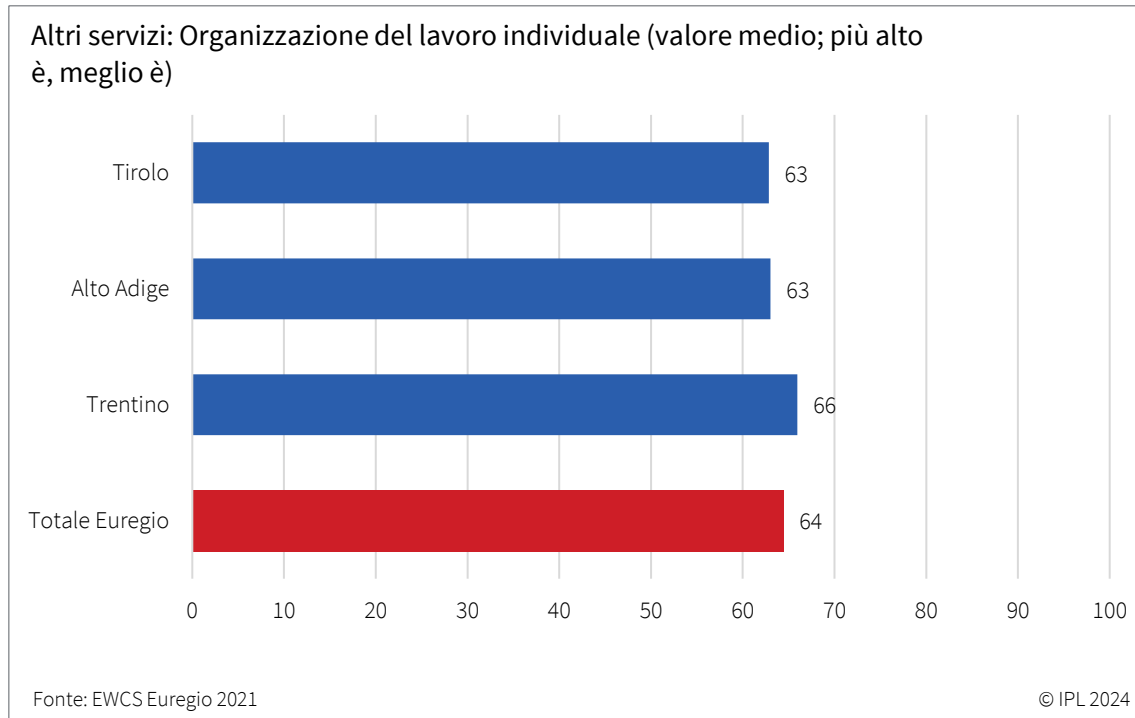
Area dell'Euregio	Sì	No
Tirolo	54	46
Alto Adige	67	33
Trentino	68	32
Totale Alto Adige	65	35

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Altri servizi

Figura 23



Gli occupati del settore “altri servizi” coprono un'ampia gamma di mestieri: dalla donna delle pulizie al parrucchiere si trovano tutte le professioni che non rientrano in altri comparti economici. L'influenza dei lavoratori sull'organizzazione individuale del lavoro si attesta su valori medi in tutta l'Euregio, sia a livello di comparti nell'Euregio che a livello settoriale in Alto Adige.

Tabella 16

Apprendere nuove cose sul lavoro (%)

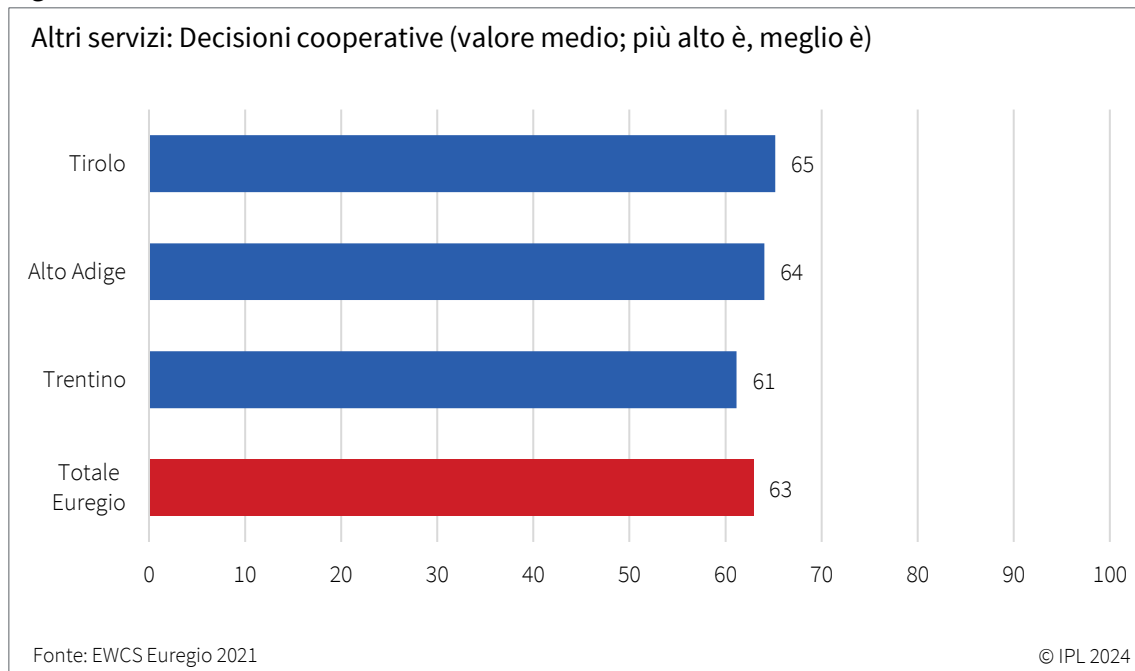
Area dell'Euregio	Di rado o mai	A volte	Spesso o sempre
Tirolo	10	27	63
Alto Adige	16	23	61
Trentino	15	20	65
Totale Alto Adige	14	23	63

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Lo stesso vale per la domanda sull'apprendimento di cose nuove. Sia a nord che a sud del Brennero il 63% dei lavoratori risponde “sempre o spesso”. Il 14% dei dipendenti, invece, nega questa possibilità; manca così anche un importante stimolo per la formazione continua tecnica e personale.

Figura 24



In questo settore le decisioni cooperative sono abbastanza diffuse; il punteggio è praticamente lo stesso in tutti e tre i territori, con differenze poco significative.

Non è invece così per assemblee o riunioni periodiche che permettono ai dipendenti di esprimere la propria opinione sulle procedure aziendali o sull'organizzazione: queste sono molto più frequenti in Alto Adige e in Trentino. Solo il 44% dei lavoratori tirolesi dichiara che tali riunioni si svolgono regolarmente, mentre in Alto Adige e in Trentino sono oltre il 60%.

Tabella 17

Assemblee regolari dei collaboratori (%)

Area dell'Euregio	Sì	No
Tirolo	44	56
Alto Adige	62	38
Trentino	65	35
Totale Alto Adige	60	40

Fonte: EWCS Euregio 2021

© IPL 2024

Conclusioni

A che cosa serve la libertà d'azione al lavoro? Lo psicologo del lavoro Norbert K. Semmer lo spiega chiaramente: “Nella letteratura di riferimento si è pressoché concordi nel sostenere che la possibilità di influenzare la propria attività (...) sia uno dei criteri cardine per condurre, in generale, una vita dignitosa e in particolare per organizzare il lavoro in modo da favorire la crescita personale” (Semmer 1990, in Ulich 2005: 184).

Partecipare alla definizione di contenuti sul lavoro...

In ogni settore economico i lavoratori altoatesini vantano un certo margine d'azione per quanto concerne i metodi di lavoro, la sequenza nello svolgimento delle mansioni e il ritmo. Questo è di per sé un risultato molto positivo, in quanto la possibilità di influenzare o meno i contenuti della propria attività non dipende dal settore di appartenenza.

Anche le singole categorie professionali, indipendentemente dal fatto che si tratti di dirigenti, artigiani, commessi o lavoratori non qualificati, hanno all'incirca la stessa influenza sull'organizzazione del lavoro.

Nel complesso, gli elementi comuni a tutti i settori nei tre territori prevalgono ampiamente sulle differenze. Si tratta di un fenomeno raro nella ricerca EWCS, nell'ambito della quale solitamente le differenze tra i territori incidono in modo maggiore.

... e delle condizioni base del lavoro

Un quadro diverso si presenta quando si domanda se il dipendente possa partecipare, oltre che alla definizione dei contenuti sopra riportati (cosa faccio, come e quando?), anche alla determinazione delle condizioni di lavoro: i lavoratori vengono interpellati prima di definire gli obiettivi? Essi partecipano al miglioramento dell'organizzazione? Possono influenzare decisioni importanti per il proprio lavoro?

Qui emergono differenze significative. Nei settori che, per raggiungere gli obiettivi prefissati, richiedono procedure spontanee e non precedentemente regolamentate in durata e contestualizzazione, si parla molto più spesso anche delle condizioni di lavoro.

Spiccano positivamente molti settori economici, tra i quali l'edilizia, il settore alberghiero e della ristorazione, l'istruzione e il commercio, nei quali i lavoratori hanno un'influenza maggiore sulle condizioni di lavoro rispetto alla media generale.

Sorprende, invece, il risultato emerso per il settore delle attività manifatturiere: nonostante le attività di lavoro in questo comparto siano regolamentate e ben strutturate, i lavoratori vengono consultati nella definizione degli obiettivi di lavoro e

possono influenzare decisioni importanti. Probabilmente questo è il risultato della presenza storicamente forte dei sindacati in questo comparto.

I vantaggi dell'autonomia organizzativa: più benessere...

Fondamentalmente si dovrebbe cercare di ampliare, nel limite del possibile, il margine di azione dei lavoratori. Da decenni le ricerche effettuate nella psicologia del lavoro dimostrano che i lavoratori che partecipano alle decisioni e che possono apprendere anche cose nuove sul lavoro sono fisicamente e psicologicamente più sani. Inoltre, imparare cose nuove è uno stimolo importante per lo sviluppo personale e tecnico; su questo punto occorre elogiare soprattutto i settori dell'istruzione e dell'amministrazione pubblica per le loro attività formative continue.

Disporre di poco o addirittura di nessun margine d'azione in un lavoro molto impegnativo porta, secondo il modello dello stress lavorativo (Karasek e Theorell 1990, in Nerdinger et al. 2011), a una maggiore percezione di stress, con conseguenti disturbi psicosomatici e patologie cardiocircolatorie, e a più assenze.

... e meno spese per le imprese e il sistema sanitario

Le assenze pesano infatti sia sulle imprese, a causa della mancata produttività, che sul sistema sanitario (e quindi sulla collettività), a causa maggiori spese sanitarie.

La Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Istituto federale per la tutela e la medicina del lavoro) ha calcolato il costo effettivo nel 2022: in quell'anno i disturbi psichici e comportamentali hanno causato 123,3 milioni di giorni di inabilità al lavoro, corrispondenti al 17% di tutte le giornate di inabilità al lavoro, con costi per mancata produttività oltre i 15,8 miliardi di euro, ossia lo 0,4% del prodotto interno lordo tedesco del 2021. Di questi, una parte consistente è riconducibile a carichi psichici sul lavoro: uno studio del 2011 parla di costi diretti pari a 3 miliardi di euro e di costi indiretti per 6 miliardi.

La Germania ha riconosciuto questo problema economicamente molto importante e promuove pertanto la salute aziendale attraverso varie sovvenzioni nei singoli stati federali; vi partecipano sia aziende grandi che piccole, e non solo per amore verso il prossimo, ma anche per un semplice tornaconto economico. In tempi di carenza di forza lavoro, implementare l'autonomia e la possibilità di partecipare alle decisioni, laddove ciò risulta relativamente facile, costa meno che coprire assenze e conseguenti perdite di produttività.

Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

Bibliografia

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2022. Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1° edizione. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Hölbling, T. (2019) Autonomia organizzativa dei lavoratori dipendenti altoatesini. Bolzano: IPL

Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie: Mit 34 Tabellen (2° edizione rivista). Berlino: Springer.

Shehata, S. (2024) Studio Euregio EWCS. Autonomia sul posto di lavoro. Innsbruck: Arbeiterkammer Tirol

Ulich, E. (2005). Arbeitspsychologie (6° edizione). Zurigo: vdf, Hochschulverl. an der ETH

Allegato

A.1

Analisi delle variazioni

Caratteristica	Somma quadrata	Gradi di libertà df	Media dei quadrati	Valore F	Significatività p<,...
Figura 1: Settori altoatesini: Organizzazione del lavoro individuale (solo per dipendenti) (valore medio; più alto, meglio è)	27977,185	10	2797,718	0,879	0,552
Fi 2: Settori altoatesini: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	36289,188	10	3628,919	6,521	0
Figura 3: Gruppi professionali altoatesini: Organizzazione del lavoro individuale (valore medio; più alto, meglio è)	14532,805	7	2076,115	0,663	0,704
Figura 4: Gruppi professionali altoatesini: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	33960,926	7	4851,561	8,992	0
Figura 9: Attività manifatturiere: Organizzazione del lavoro individuale (valore medio; più alto, meglio è)	11141,472	2	5570,736	1,269	0,282
Figura 10: Attività manifatturiere: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	14104,929	2	7052,464	8,688	0
Figura 11: Edilizia: Organizzazione del lavoro individuale	20511,366	2	10255,683	10,907	0

(valore medio; più alto, meglio è)					
Figura 12: Edilizia: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	10056,314	2	5028,157	7,347	0,001
Figura 13: Commercio: Organizzazione del lavoro individuale (valore medio; più alto, meglio è)	16762,159	2	8381,08	8,964	0
Figura 14: Commercio: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	14,348a	6	0,026	14,348a	6
Figura 15: Turismo e alberghiero: Organizzazione del lavoro individuale (valore medio; più alto, meglio è)	7431,593	2	3715,797	1,052	0,351
Figura 17: Istruzione ed educazione: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	9124,927	2	4562,463	6,474	0,002
Figura 18: Istruzione ed educazione: Organizzazione del lavoro individuale (valore medio; più alto, meglio è)	8593,058	2	4296,529	2,86	0,058
Figura 18: Commercio: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	14827,82	2	7413,91	14,08	0
Figura 19: Sanità e sociale: Organizzazione del lavoro individuale (valore medio; più alto, meglio è)	2357,807	2	1178,904	0,451	0,638

Figura 20: Sanità e sociale: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	4417,892	2	2208,946	3,281	0,039
Figura 21: Amministrazione pubblica: Organizzazione del lavoro individuale (valore medio; più alto, meglio è)	648,698	2	324,349	0,289	0,749
Figura 22: Amministrazione pubblica: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	360,035	2	180,017	0,231	0,794
Figura 23: Altri servizi: Organizzazione del lavoro individuale (valore medio; più alto, meglio è)	1127,276	2	563,638	0,31	0,733
Figura 24: Altri servizi: Decisioni cooperative (valore medio; più alto, meglio è)	1529,962	2	764,981	0,999	0,369
Fonte: EWCS Euregio 2021					© IPL 2024

A.2 Tabelle di contingenza

Caratteristica	Chi-quadrato χ^2	Gradi di libertà df	Significatività p< ,...
Figura 5: Settori altoatesini: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	91,037	24	0
Figura 6: Settori altoatesini: Assemblee regolari (%)	32,096	9	0
Figura 7: Gruppi professionali altoatesini: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	172,696	14	0
Figura 8: Gruppi professionali altoatesini: Assemblee regolari (%)	62,529	24	0
Tabelle 2: Attività manifatturiere: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	45,718	8	0
Tabelle 3: Attività manifatturiere: Assemblee regolari (%)	15,069	2	0,001
Tabelle 4: Edilizia: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	2,223	4	0,695
Tabelle 5: Edilizia: Assemblee regolari (%)	1,094	2	0,579
Tabelle 6: Commercio: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	14,348	6	0,026
Tabelle 7: Commercio: Assemblee regolari (%)	6,735	2	0,034
Tabelle 8: Turismo e alberghiero: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	5,486	4	0,241
Tabelle 9: Turismo e alberghiero I: Assemblee regolari (%)	,145	2	0,93
Tabelle 10: Istruzione e educazione: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	2,335	6	0,886
Tabelle 11: Istruzione e educazione: Assemblee regolari (%)	10,338	2	0,006
Tabelle 12: Sanità e sociale: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	7,611	4	0,107

Tabelle 13: Sanità e sociale: Assemblee regolari (%)	,953	2	0,621
Tabelle 14: Amministrazione pubblica ecc.: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	2,335	6	0,886
Tabelle 15: Amministrazione pubblica ecc.: Assemblee regolari (%)	1,528	2	0,466
Tabelle 16: Altri servizi: Apprendere nuove cose sul lavoro (%)	3,692	4	0,449
Tabelle 17: Altri servizi: Assemblee regolari (%)	6,945	2	0,031
Fonte: EWCS Euregio 2021			© IPL 2024

© IPL | Istituto Promozione dei lavoratori

Palazzo provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org