

## EWCS Alto Adige

# Il management altoatesino ha qualità sociale

**Con ben 72 punti l'Alto Adige raggiunge un ottimo risultato rispetto all'indice di qualità del management, in relazione ai rapporti interpersonali in azienda. Nell'indagine sulle condizioni di lavoro in provincia di Bolzano (indagine EWCS) l'IPL | Istituto per la Promozione dei Lavoratori constata che questo valore, pur inferiore a quello austriaco, sia però maggiore di quello della Germania; l'Italia si ferma invece a 68 punti.**

Il 22% degli occupati in Alto Adige sono dirigenti. Lo studio EWCS dell'IPL comprende sotto questo termine i dipendenti con qualifica di dirigente nonché gli autonomi con dipendenti. Nel contesto generale europeo la percentuale di occupati con funzioni dirigenziali è inferiore al 17%. Questa differenza va ricondotta all'alto numero di imprese di piccole dimensioni operanti nella nostra provincia. In Alto Adige un lavoratore autonomo con dipendenti ha in media 49 anni, mentre il dipendente dirigente ne ha 41. Nella maggior parte dei casi chi dirige è un uomo, ha conseguito un diploma professionale o la maturità, e pensa che le proprie capacità e competenze siano, in generale, pienamente adeguate a svolgere il proprio lavoro.

## La fatica di dirigere

In Alto Adige un dirigente lavora in media fino a 54 ore alla settimana, e spesso lavora per più di 10 ore al giorno. L'intensità del lavoro ha effetti pesanti sul carico psichico: i lavoratori autonomi con dipendenti raggiungono i 53 punti sull'indice relativo, seguiti a breve distanza dagli dipendenti dirigenti con 52 punti. In cambio, come ha potuto accertare l'IPL, i dirigenti altoatesini si mostrano soddisfatti della loro retribuzione. Gli incarichi dirigenziali non sono solo impegnativi, ma continuano ad essere ricoperti soprattutto da uomini: la loro quota raggiunge il 73% dei dipendenti dirigenti e l'81% dei lavoratori autonomi con dipendenti.

## Lode e riconoscimento come stimolo alla motivazione

Nemmeno il lavoro dei dipendenti altoatesini senza responsabilità dirigenziali è però privo di stress: essi raggiungono comunque i 46 punti sull'indice del carico psichico. Ricevono in cambio almeno una parola gentile da parte dei loro superiori? Spesso, ma non sempre. Il 18% dei lavoratori altoatesini non riceve "quasi mai o mai" un apprezzamento per un lavoro ben svolto, valore che nell'artigianato tocca il 32%. Ciò implica d'altra parte che la grande maggioranza degli occupati vive in un clima aziendale socialmente soddisfacente. Infatti, i dirigenti altoatesini sono stati generalmente descritti come cordiali dai loro dipendenti.

## La qualità sociale del management

Per quanto riguarda la qualità sociale del management l'Alto Adige è ben posizionato in Europa: rispetto a quest'indice la nostra provincia raggiunge i 72 punti, l'Italia invece 68. Siamo, dunque, davanti alla Germania (70 punti), ma dietro ad Austria (75 punti) e Svizzera (76 punti). Per la maggior parte dei fattori ri-

guardanti la qualità del management, titolari d'azienda e dipendenti dirigenti altoatesini potrebbero perfino battersi la mano sulla spalla: secondo i loro dipendenti, il 69% dei dirigenti è "sempre o spesso" d'aiuto, il 71% riesce "sempre o spesso" a motivarli, il 68% li supporta nel loro sviluppo personale e il 91% mostra in genere rispetto nei confronti dei lavoratori. "Queste valutazioni sono in complesso positive o molto positive", dichiara il ricercatore IPL Tobias Hölbling, che ha curato l'elaborazione di questi dati.

### La leadership sociale si può apprendere

"In due campi ci sarebbe tuttavia bisogno di miglioramenti", dichiara Hölbling. Quasi un dipendente su cinque (il 18%) afferma di non ricevere "quasi mai o mai" riconoscimenti dal proprio superiore per un lavoro ben svolto, percentuale che si alza fino al 32% degli intervistati dall'IPL nel settore dell'artigianato. Si tratta di un valore decisamente peggiore rispetto a quello degli artigiani italiani, svizzeri e tedeschi. Il riconoscimento personale e l'apprezzamento per aver raggiunto gli obiettivi di lavoro non sono solo il fondamento di un clima aziendale soddisfacente, ma anche grandi stimoli motivazionali per il successo dell'impresa.

"I dirigenti altoatesini dovrebbero lavorare su questo punto se vogliono raggiungere risultati ancora migliori. Sia il riconoscimento che il feedback sono strumenti di gestione che dovrebbero essere usati dal personale dirigente e che, al contrario delle caratteristiche personali, possono essere appresi e migliorati", suggerisce lo psicologo del lavoro Tobias Hölbling.

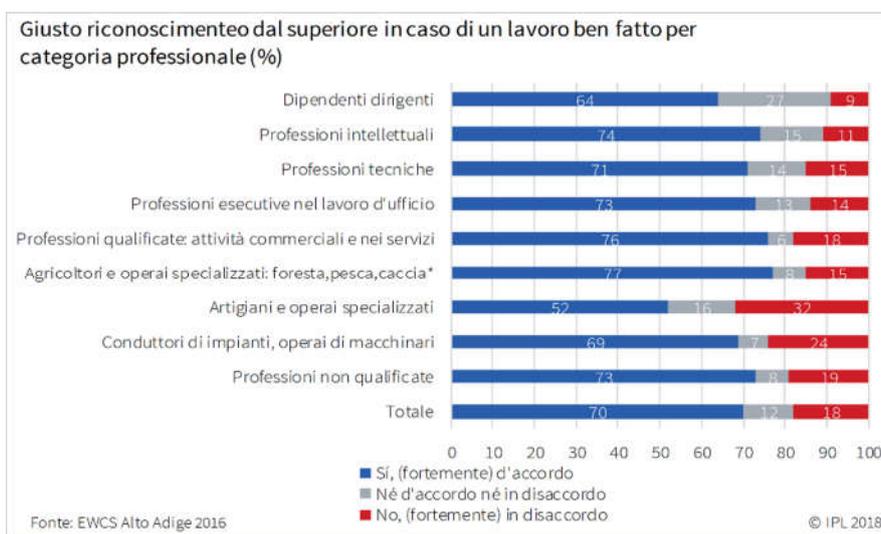
Per ulteriori informazioni ci si può rivolgere a Tobias Hölbling (t. 0471 41 88 43)

[tobias.hoelbling@afi-ipl.org](mailto:tobias.hoelbling@afi-ipl.org). Si può trovare lo studio completo sulla homepage dell'Istituto: [www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)

### Grafico 01



Grafico 02\*



\*troppo pochi casi per essere statisticamente significativo