

Studio EWCS dell'Euregio Autonomia organizzativa sul posto di lavoro



Prefazione della Giunta dell'Euregio

L'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino si caratterizza per il fatto di essere promossa e costantemente ampliata da rappresentanti politici, parti sociali, associazioni e dagli stessi cittadini. Avviata nell'ambito della presidenza tirolese dell'Euregio 2019-2021, è stata realizzata una nuova piattaforma di cooperazione euroregionale in collaborazione con l'Euregio, la Camera del Lavoro del Tirolo (Arbeiterkammer Tirol), l'Istituto Promozione Lavoratori dell'Alto Adige (IPL) e l'Agenzia del Lavoro del Trentino per la realizzazione dell'EWCS, l'indagine europea sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey), la quale rappresenta un importante progetto nel campo della politica del lavoro. Con questa indagine siamo pionieri in Europa:

mai prima d'ora un'euroregione ha condotto un'indagine di questo tipo che abbia coinvolto tutti i propri territori.

Le condizioni di lavoro, così come il mercato del lavoro sono in continua evoluzione. È quindi ancora più importante scoprire fino a che punto i lavoratori percepiscono questi cambiamenti, quali sono le loro esigenze e dove si celano le difficoltà: questo studio fornisce le risposte a queste domande.

Un ringraziamento particolare va ai partner che in questa edizione dello studio hanno analizzato l'importante tema dell'interazione sociale.

Prefazione dei Presidenti degli Istituti

Dopo la temporanea caduta per effetto del coronavirus, il tasso di occupazione nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino è tornato a livelli confortanti. Significa che tante persone hanno un lavoro. Ma possiamo anche dire che le persone hanno un buon lavoro? Proprio su questo aspetto, ossia la qualità delle condizioni di lavoro, la presente ricerca punta i suoi riflettori.

Per poter contestualizzare i risultati in scala europea, si è scelto di utilizzare il questionario che Eurofound, la fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro, usa per la sua indagine EWCS (European Working Conditions Survey).

Questo rapporto affronta la questione dell'autonomia sul posto di lavoro: in che

misura i lavoratori possono influenzare il proprio lavoro? Vengono consultati sulle decisioni che riguardano il loro lavoro? Sono coinvolti quando si tratta di migliorare i processi lavorativi? Questo dà loro la sensazione di svolgere un lavoro significativo?

Questo è il quinto studio approfondito sulle condizioni di lavoro nell'Euregio. Quattro studi sono già stati pubblicati: carichi di lavoro fisici e psichici, orari di lavoro, conciliazione tra vita privata e lavoro e interazione sociale sul posto di lavoro. I cinque rapporti si basano sui dati raccolti dai partner del progetto sulla base di 4.500 interviste telefoniche ai lavoratori nell'Euregio (1.500 interviste per ogni territorio dell'Euregio).



La Giunta del GECT Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino (da sx): **Arno Kompatscher** (Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige e Presidente dell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino), **Maurizio Fugatti** (Presidente della Provincia Autonoma di Trento), **Anton Mattle** (Capitano del Tirolo).



Erwin Zangerl
Presidente Camera del
lavoro del Tirolo



Andreas Dorigoni
Presidente IPL | Istituto
Promozione Lavoratori



Riccardo Salomone
Presidente Agenzia
del lavoro

INDICE

1. Introduzione	5
Basi scientifiche	6
Variabili analizzate	7
2. Lavoro individuale e risorse motivazionali	8
La scelta dell'ordine dei compiti di lavoro	8
La scelta dei metodi di lavoro	10
La scelta del ritmo di lavoro	11
Applicare conoscenze e competenze sul lavoro	12
L'apprendimento di cose nuove	13
La sensazione di svolgere un lavoro utile	14
La caratteristica "organizzazione individuale del lavoro"	15
Età, sesso e grado di istruzione	16
Categorie professionali e settori	18
3. Decisioni professionali e partecipazione	20
Determinazione degli obiettivi di lavoro	20
Coinvolgimento nel miglioramento dell'organizzazione e dei processi di lavoro	21
Influenza sulle decisioni	22
L'influenza dei superiori diretti	23
L'influenza dei clienti o fornitori	24
Le assemblee dei dipendenti	25
La caratteristica "Decisioni cooperative"	26
Età, sesso e livello di istruzione	27
Categorie professionali e settori	29
4. Sintesi e conclusioni	31
Bibliografia	33
Appendice	34
A. 1 Tabelle incrociate	34
A. 2 Analisi di varianza	35

1. Introduzione

Il presente studio fa parte di una collana di pubblicazioni che, in collaborazione con l'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino, analizzano vari aspetti del mondo del lavoro nei tre territori. Nel 2021 è stata lanciata in cooperazione con la Camera del Lavoro del Tirolo, l'Istituto Promozione Lavoratori in Alto Adige e l'Agenzia del Lavoro di Trento un'indagine rappresentativa tra gli occupati dell'Euregio. Il questionario utilizzato è mutuato dall'Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) svolta dall'Agenzia UE Eurofound che ha sede a Dublino (Eurofound 2021). La valutazione a livello di Euregio dei dati acquisiti dalle circa 1.500 persone intervistate per ognuno dei tre territori è in corso da alcuni anni ormai e ha fornito varie informazioni preziose su aspetti quali i carichi di lavoro fisici e psichici, gli orari di lavoro, la conciliazione vita privata-lavoro o il clima aziendale sul posto di lavoro.

Il seguente studio si focalizza invece sull'autonomia lavorativa. Essa comprende diversi ambiti: l'autonomia nell'organizzazione del lavoro, la possibilità di esprimere le proprie capacità sul posto di lavoro, nonché quella di contribuire allo sviluppo dell'ambiente di lavoro attraverso processi decisionali condivisi. Per estendere i risultati emersi dal presente studio, nei dati Euregio sono stati integrati anche set di dati di Eurofound. Ciò permette di effettuare un confronto tra i tre territori e Paesi rilevanti per l'Euregio per ambito economico e lavorativo, ossia Austria, Italia, Germania e Svizzera. Inoltre, nelle figure che presentano il confronto tra regioni e Paesi sono state illustrate anche le medie UE. Tuttavia, visto l'obiettivo di questo studio Euregio di analizzare in primo luogo le condizioni di lavoro sul mercato regionale, l'attenzione viene posta principalmente sui tre territori Tirolo, Alto Adige e Trentino. Nel corso dello studio saranno confrontati i dati per categorie professionali, età e altre variabili socio-economiche. Lo scopo di questa pubblicazione è evidenziare la rilevanza che una politica del mercato del lavoro proiettata verso il futuro riveste per tutti gli occupati

dell'Euregio. Inoltre, con i risultati dello studio si cercherà di sensibilizzare i datori di lavoro sul fatto che una maggiore autonomia lavorativa influisce positivamente sulla soddisfazione e sulla produttività della forza lavoro.



1.1 Basi scientifiche

Da tempo, la tesi che il lavoro svolto in autonomia sia un elemento fondamentale per una prestazione positiva dei lavoratori e delle lavoratrici in azienda trova ampio consenso nella letteratura scientifica. La discussione nasce però quando si tratta di introdurre concretamente l'autonomia sul posto di lavoro coinvolgendo i datori di lavoro, il personale dipendente e le altre parti; infatti, spesso non è chiaro cosa si intenda esattamente con autonomia nel lavoro. Secondo De Spiegelare, Van Gyes e Van Hootegem (2016) l'autonomia è la misura in cui un lavoro dà la libertà e l'indipendenza necessaria affinché i lavoratori possano pianificare le mansioni da svolgere secondo le proprie esigenze ed eseguirle nei modi da loro preferiti. Altri aspetti contemplati dall'autonomia lavorativa sono il ritmo di lavoro e gli obiettivi legati alla sua pianificazione. Alcune definizioni vanno anche oltre, includendo, ad esempio, la flessibilità nella scelta degli orari di inizio e fine lavoro. In letteratura vengono riportati sempre più spesso come fattori tipici dell'autonomia lavorativa anche la possibilità di svolgere telelavoro e quindi di lavorare da casa o da un altro luogo esterno all'azienda. Il presente studio sull'autonomia lavorativa nell'Euregio, invece, si focalizza sulla definizione più ristretta del termine. Pertanto, vengono analizzati i dati disponibili sulla libertà di pianificazione, di scelta delle metodologie da applicare, nonché di adozione del proprio ritmo di lavoro, oltre alla possibilità di partecipare alla determinazione degli obiettivi. Gli aspetti più ampi del lavoro in autonomia, come ad esempio la flessibilità degli orari o la possibilità di svolgere telelavoro, sono già stati approfonditi nelle precedenti pubblicazioni.

Dalla ricerca di Clausen et al. (2022) emerge l'esistenza di un collegamento lineare tra l'autonomia lavorativa e il benessere psichico dell'individuo e viene confutata l'argomentazione che un eccessivo grado di autonomia nel lavoro si ripercuota negativamente sulla soddisfazione del personale. La ricerca empirica dimostra piuttosto che le attività svolte autonomamente rappresentano un fabbisogno psicologico di base per le persone e che hanno pertanto

un'influenza positiva significativa sulla soddisfazione del personale. Emerge, infatti, che un basso livello di autonomia procura spesso maggiori sintomi depressivi tra gli occupati, mentre un elevato grado di autonomia viene percepito come risorsa che può rafforzare l'ambizione e la motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Wheatley (2017) ha analizzato in che modo l'autonomia lavorativa si rifletta positivamente sulla soddisfazione soggettiva percepita dagli occupati. È stato così dimostrato come, grazie a un alto livello di autonomia, i lavoratori e le lavoratrici siano in grado di trovare piacere nel lavoro e di svolgere con gioia le loro mansioni. Tuttavia, emerge anche che, nonostante i risultati empirici ne dimostrino i vantaggi, spesso i supervisor o responsabili diretti, indipendentemente dal settore, siano riluttanti a introdurre strategie e misure che potrebbero promuovere l'autonomia sul posto di lavoro. Un motivo per questo comportamento titubante è che in presenza di maggiore autonomia, temono un minor impegno da parte del personale. Per questo motivo, spesso preferiscono continuare con una gestione tradizionale caratterizzata da un ridotto grado di autonomia e da direttive stringenti. A causa di questa strategia, però, spesso si perdono vantaggi notevoli in soddisfazione e produttività dei lavoratori.

1.2 Variabili analizzate

Tabella 1, fonte: Euregio 2021

Ambito	Variabile	Possibili risposte
Lavoro individuale	Poter scegliere l'ordine dei compiti di lavoro	Sempre, spesso, qualche volta, raramente o mai
	Poter scegliere il metodo di lavoro	
	Poter scegliere il ritmo di lavoro	
Risorse motivazionali	La possibilità di applicare proprie conoscenze e competenze sul lavoro	Fortemente d'accordo, d'accordo, né d'accordo né in disaccordo, in disaccordo, fortemente in disaccordo
	L'apprendimento di cose nuove	
	La sensazione di svolgere un lavoro utile	Sempre, spesso, qualche volta, raramente o mai
Decisioni	Essere consultato/consultata prima che vengano stabiliti gli obiettivi di lavoro	Sempre, spesso, qualche volta, raramente o mai
	Partecipare al miglioramento dell'organizzazione e dei processi lavorativi	
	Influenzare decisioni importanti per il lavoro	Molto, abbastanza, poco, per niente o non pertinente
	Influenza del supervisore o responsabile diretto sul modo di svolgere il lavoro	
	Influenza di clienti e i fornitori sul modo di svolgere il lavoro	Sì o no
Presenza di riunioni durante le quali esprimere i propri punti di vista		

In Tabella 1 sono riportate tutte le variabili rilevate nel corso dello studio Euregio che potrebbero essere significative per il presente rapporto. Le singole variabili si associano a tre ambiti dell'autonomia lavorativa. Le prime tre domande si riferiscono alle risorse motivazionali legate alla natura lavoro; seguono poi domande su altri ambiti importanti per il lavoro individuale. Infine, l'ultima parte delle variabili tocca aspetti del processo decisionale sul lavoro. In Tabella 1 sono rappresentate sulla destra le opzioni di risposta per le singole variabili. La maggior parte delle domande prevedeva come opzioni "spesso o sempre", "qualche volta" e "raramente o mai". Per garantire una maggiore chiarezza, nelle figure illustrate nel presente studio le opzioni di risposta sono state riunite nelle tre categorie di risposta appena citate, rispetto alle cinque originali.

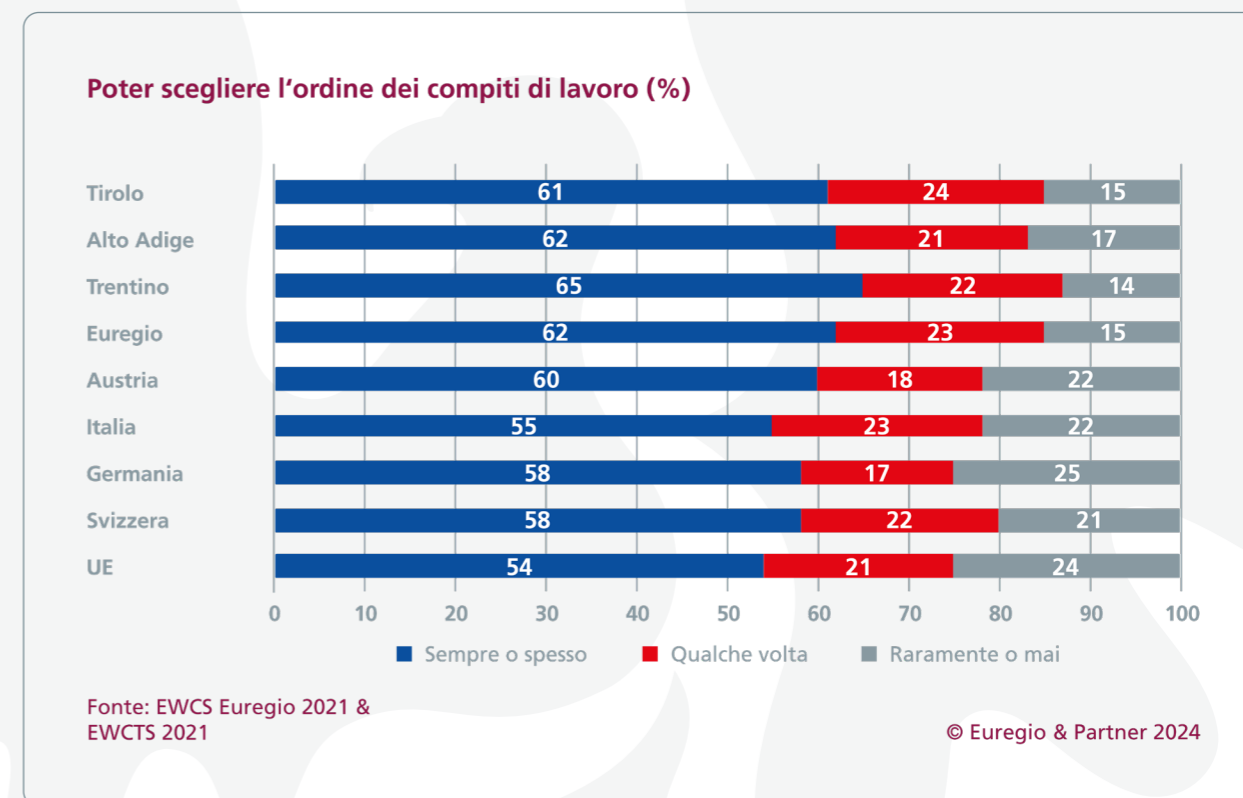
decidere spesso o sempre l'ordine dei propri compiti e il 24 per cento a volte. Si osserva che i valori all'interno dell'Euregio sono lievemente più alti che nei Paesi a confronto. In Austria il 60 per cento può scegliere spesso o sempre in che sequenza svolgere il proprio lavoro, il 18 per cento a volte e il 22 per cento raramente o mai. In Italia le differenze rispetto all'Euregio sono invece già più marcate. Infatti, solo il 55 per cento degli occupati ha dichiarato di poter decidere in autonomia spesso o sempre, il 23 per cento solo a volte e il 22 per cento raramente o mai. Nella media UE solo il 54 per cento delle persone intervistate indica di poter scegliere spesso o sempre l'ordine di svolgimento del proprio lavoro, ovvero una quota nettamente inferiore alla media Euregio. Ciò significa che Tirolo, Alto Adige e Trentino registrano valori molto positivi (Figura 1).

2. Lavoro individuale e risorse motivazionali

2.1 La scelta dell'ordine dei compiti di lavoro

Innanzitutto presentiamo le variabili che riguardano l'ambito del lavoro individuale. Per quanto concerne la domanda relativa alla libertà che hanno i lavoratori e le lavoratrici dell'Euregio e dei quattro Paesi a confronto (Austria, Italia, Germania e Svizzera) nella scelta dell'ordine dei compiti di lavoro, spicca in positivo soprattutto il Trentino. Il 65 per cento degli occupati del Trentino può scegliere spesso o sempre in autonomia la sequenza dei compiti di lavoro e il 22 per cento solo qualche volta. Le persone intervistate che possono farlo raramente o mai rappresentano solamente il 14 per cento e sono dunque in netta minoranza. Nella graduatoria dei territori Euregio seguono quindi gli occupati altoatesini, di cui il 62 per cento può scegliere spesso o sempre l'ordine dei compiti di lavoro, il 21 per cento a volte e il 17 per cento raramente o mai. Anche in Tirolo non si notano grandi differenze: il 61 per cento degli intervistati può

Figura 1, N: Euregio 3042, Paesi a confronto 6781, UE 38721

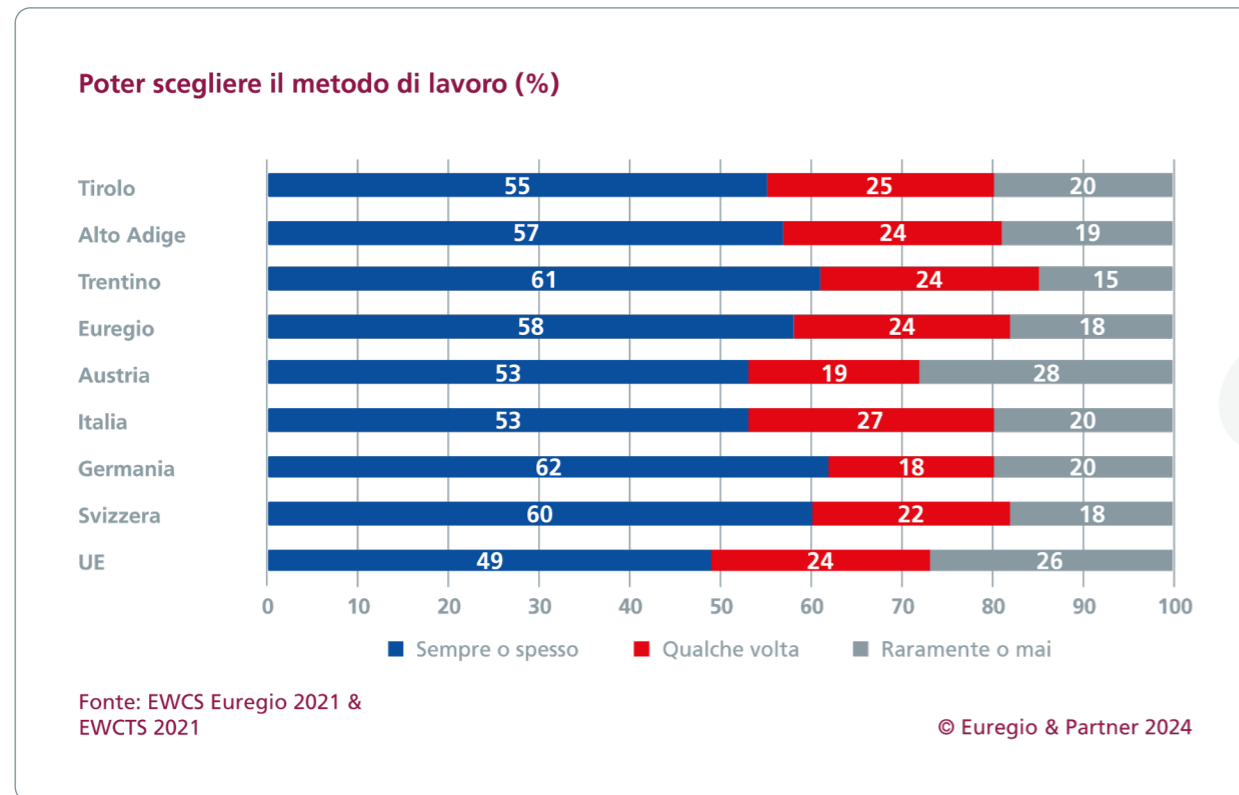


*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.



2.2 La scelta dei metodi di lavoro

Figura 2, N: Euregio 4545, Paesi a confronto 10242, UE 57997



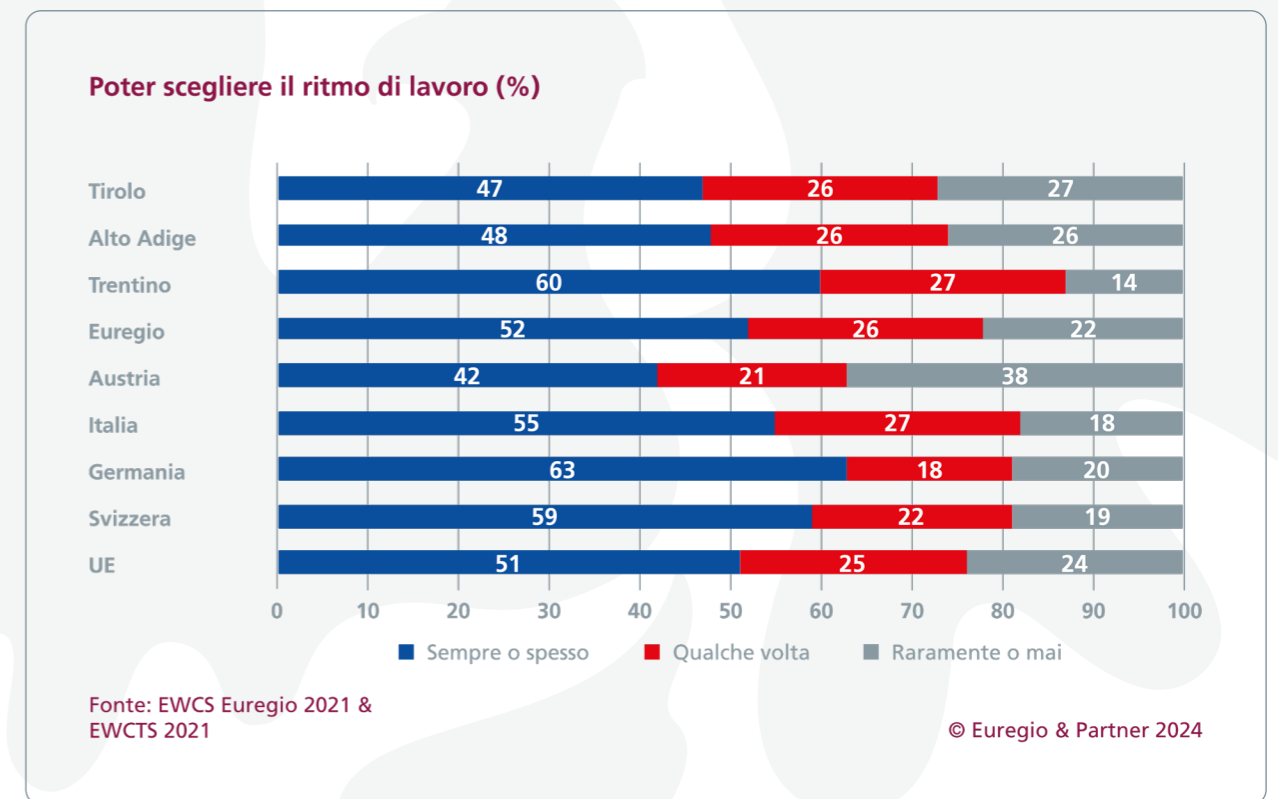
*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

Alla domanda che indaga la possibilità di una scelta autonoma del metodo di lavoro, in Trentino il 61 per cento degli intervistati ha risposto di poterlo fare spesso o sempre: la quota più alta di persone in grado di stabilire questo aspetto del proprio lavoro nell'Euregio. Il 24 per cento ha risposto di poterlo fare a volte, il 15 per cento invece raramente o mai. Seguono gli occupati altoatesini: il 57 per cento ha risposto di poter scegliere spesso o sempre il metodo di lavoro, il 24 per cento a volte e il 19 per cento raramente o mai. In Tirolo il 55 per cento degli intervistati può sceglierlo spesso o sempre, il 25 per cento a volte e il 20 per cento raramente o mai. Tra i Paesi a confronto spicca in negativo l'Austria: seppure il 53 per cento degli austriaci abbia risposto di poter scegliere spesso o sempre il metodo di lavoro, e il 19 per cento a volte, è pur sempre il 28 per cento a poterlo fare raramente o mai. Quest'ultima è la

quota più alta in questa categoria tra tutti i Paesi e i territori a confronto. In Italia, il 53 per cento degli occupati può scegliere liberamente spesso o sempre il proprio metodo di lavoro, il 27 per cento a volte e il 20 per cento raramente o mai. Per quanto concerne invece la media UE solo il 49 per cento delle persone intervistate può sceglierlo spesso o sempre; si tratta di un valore significativamente inferiore alla media Euregio, pari al 58 per cento (Figura 2).

2.3 La scelta del ritmo di lavoro

Figura 3, N: Euregio 3037, Paesi a confronto 6758, UE 38574



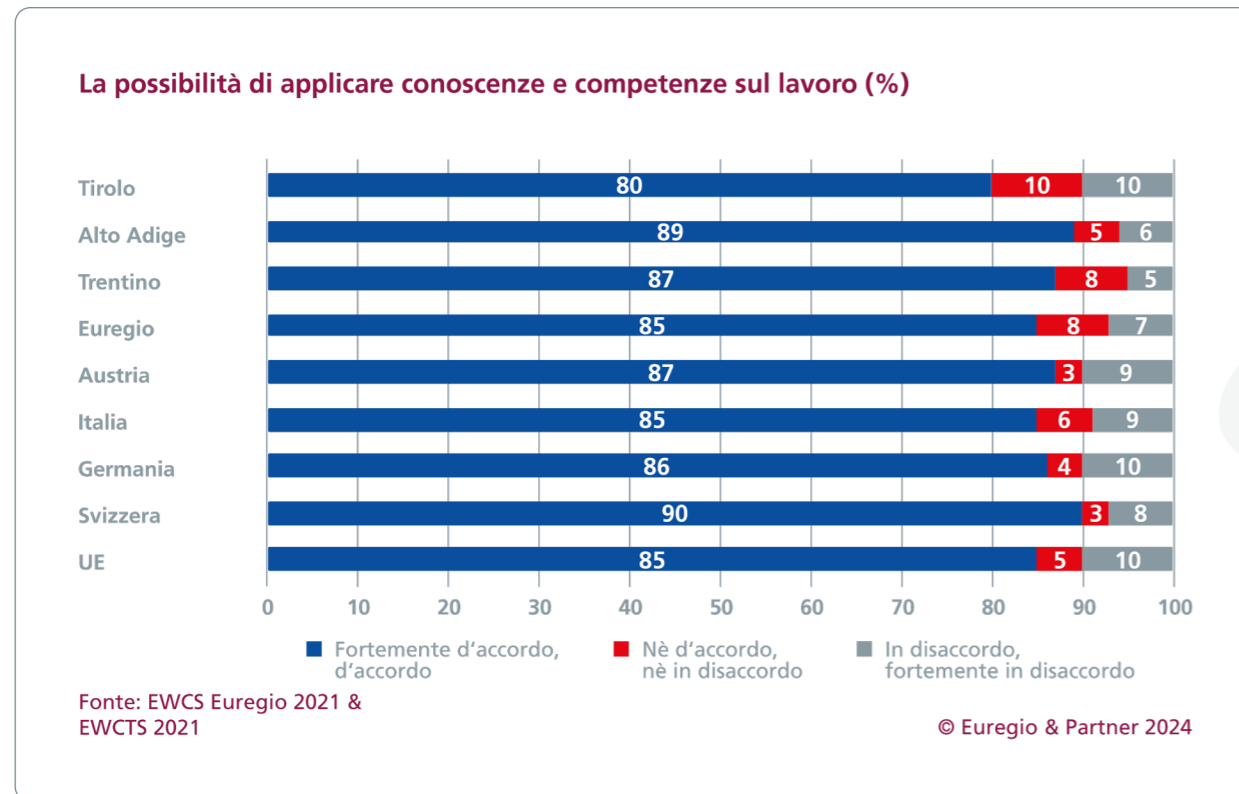
*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

Anche per quanto riguarda la scelta del ritmo di lavoro il Trentino spicca in positivo tra i territori dell'Euregio. Nella provincia di Trento il 60 per cento degli intervistati può scegliere sempre o spesso il proprio ritmo di lavoro, il 27 per cento a volte e solo il 14 per cento raramente o mai. Le valutazioni favorevoli si posizionano quindi nettamente sopra la media Euregio, pari al 52 per cento. Seguono a una certa distanza l'Alto Adige e il Tirolo, dove rispettivamente una quota del 48 e del 47 per cento può determinare spesso o sempre il proprio ritmo di lavoro; in entrambi i territori la risposta "qualche volta" è al 26 per cento mentre "raramente o mai" si attesta al 26 e al 27 per cento. In Austria la scelta del ritmo di lavoro è meno autonoma che altrove: solo il 42 per cento risponde di poterlo fare spesso o sempre, il 21 per cento qualche volta e ben il 38 per cento raramente o mai. In Italia, invece, il 55 per cento può scegliere spesso o sempre il ritmo

di lavoro, il 27 per cento a volte e il 18 per cento raramente o mai. Le persone intervistate in Germania registrano un valore particolarmente buono: ben il 63 per cento dichiara di poter scegliere spesso o sempre il proprio ritmo di lavoro. I valori UE, con il 51 per cento degli intervistati che dichiarano di poter scegliere spesso o sempre il ritmo del lavoro, si attestano su quelli dell'Euregio (Figura 3).

2.4 Applicare conoscenze e competenze sul lavoro

Figura 4, N: Euregio 4545, Paesi a confronto 10232, UE 58140



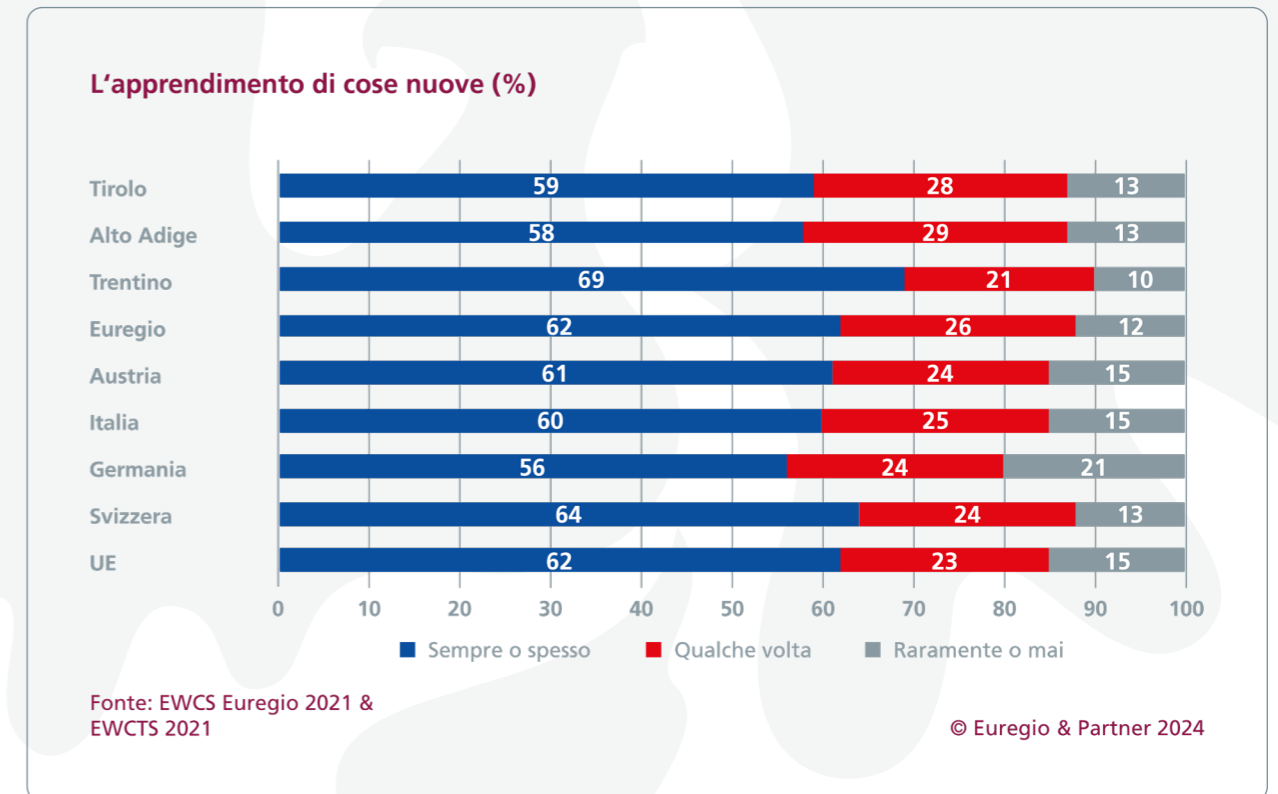
*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

Le variabili analizzate di seguito si riferiscono alle risorse motivazionali di cui possono beneficiare lavoratori e lavoratrici in riferimento ad alcune caratteristiche del lavoro svolto. Dalla domanda se gli occupati hanno la possibilità di applicare le loro conoscenze e abilità al lavoro, emerge che il Tirolo ha i valori più bassi rispetto a tutti i territori e i Paesi a confronto. L'80 per cento delle persone intervistate in Tirolo si è dichiarato pienamente d'accordo e rispettivamente il 10 per cento non si è espresso oppure si è dichiarato completamente in disaccordo. In Alto Adige, invece, l'89 per cento si è dichiarato pienamente d'accordo, il 5 per cento non si è espresso e il 6 per cento era in disaccordo. Le differenze rispetto al Trentino sono minime. In Trentino l'87 per cento si è dichiarato completamente d'accordo, l'8 per cento non si è espresso e il 5 per cento è in pieno disaccordo. Dal confronto con la media UE, secondo la quale l'85 per cento

delle persone intervistate può applicare spesso o sempre le proprie conoscenze e abilità sul lavoro, si evince che la situazione nell'Euregio sotto questo aspetto è disomogenea e presenta alcune criticità. Infatti, il Tirolo si posiziona nettamente al di sotto della media UE, mentre, al contrario, i territori italiani – l'Alto Adige e il Trentino – registrano risultati superiori a quelli di livello comunitario (Figura 4).

2.5 L'apprendimento di cose nuove

Figura 5, N: Euregio 4552, Paesi a confronto 10257, UE 58344



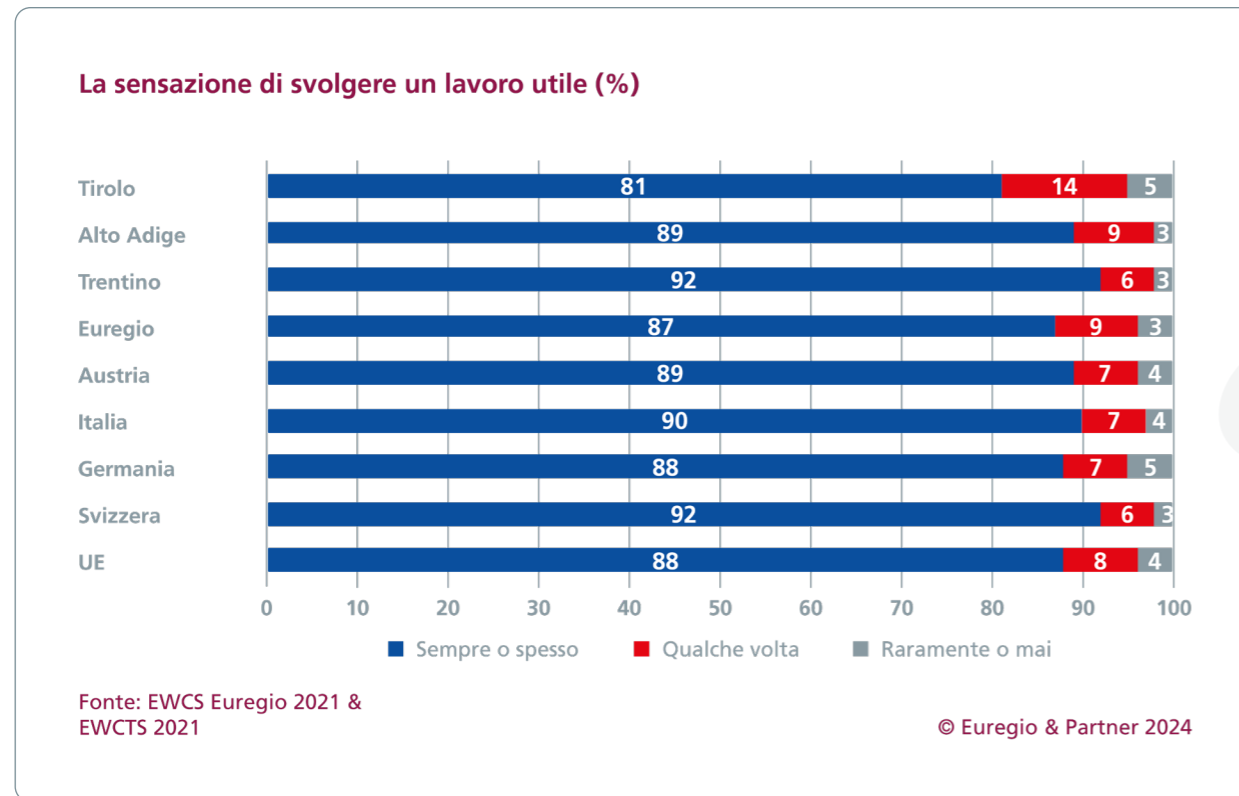
*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

Anche l'apprendimento di cose nuove rappresenta una risorsa motivazionale legata al lavoro svolto. Pure in questo caso, tra i territori dell'Euregio spicca il Trentino, in cui si registra una quota di persone (69 per cento) che apprendono spesso o sempre cose nuove sul lavoro, nettamente superiore alla media dell'Euregio (62 per cento). Il 21 per cento degli occupati trentini apprende solo qualche volta cose nuove, mentre il 10 per cento raramente o mai. In Alto Adige il 58 per cento ha risposto "spesso o sempre", il 29 per cento "a volte" e il 13 per cento "raramente o mai". Il Tirolo evidenzia valori molto simili: il 59 per cento ha risposto "spesso o sempre", il 28 per cento "a volte" e il 13 per cento "raramente o mai". La media UE, con il 62 per cento di persone intervistate che apprendono spesso o sempre nuove cose sul lavoro, è paragonabile a quella dell'Euregio. Tuttavia, la media dell'Euregio

è dovuta solo al fatto che il Trentino registra valori decisamente più positivi rispetto agli altri due territori (Figura 5).

2.6 La sensazione di svolgere un lavoro utile

Figura 6, N: Euregio 3011, Paesi a confronto 6941, UE 39015



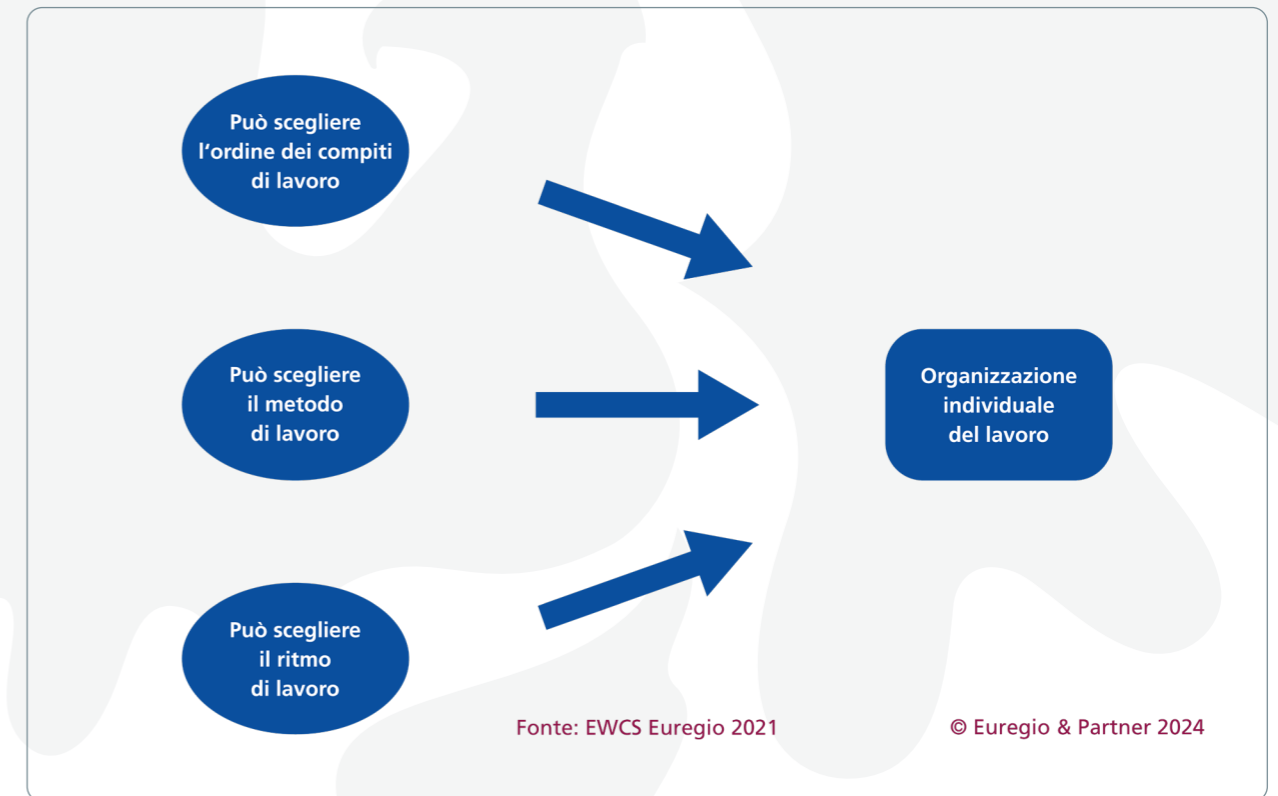
*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

Un'ulteriore domanda relativa alle risorse motivazionali che il lavoro può fornire riguardava la percezione degli occupati di svolgere un lavoro a cui attribuiscono una utilità. Anche su questo punto è di nuovo il Tirolo a registrare risultati peggiori rispetto agli altri due territori dell'Euregio e anche rispetto agli altri Paesi a confronto. Nell'Euregio l'87 per cento degli intervistati ha risposto di svolgere spesso o sempre un lavoro utile; nell'UE la media è dell'88 per cento. In Tirolo, tale quota si ferma invece all'81 per cento delle persone intervistate; un ulteriore 14 per cento ha questa sensazione solo a volte e il 5 per cento raramente o mai. In Alto Adige, l'89 per cento delle persone intervistate attribuisce frequentemente una utilità al proprio lavoro, il 9 per cento solo a volte e il 3 per cento raramente o mai. In Trentino le valutazioni positive sembrano essere più diffuse: il 92 per cento delle persone

intervistate le segnala spesso o sempre, il 6 per cento a volte e il 3 per cento raramente o mai. Mentre gli occupati altoatesini e trentini vantano pertanto valori sicuramente positivi per quanto concerne l'attribuzione di una utilità al loro lavoro, la media complessiva dell'Euregio viene abbassata dai valori più ridotti registrati in Tirolo (Figura 6).

2.7 La caratteristica "organizzazione individuale del lavoro"

Figura 7, fonte: Euregio 2021



Per ottenere un quadro più dettagliato del lavoro individuale degli occupati nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino, per il presente rapporto sono state effettuate ulteriori analisi che evidenziano le differenze tra le categorie professionali, i settori economici, le classi di età, nonché i livelli di istruzione e il sesso degli occupati della macroregione Euregio. Dato che una nuova analisi di tutte le variabili già discusse occuperebbe troppo spazio per il presente studio, è stata effettuata una riduzione della dimensionalità mediante il metodo statistico dell'analisi fattoriale. Tale metodo prevede di raggruppare le singole variabili osservate in fattori (o caratteristiche) sulla base del loro collegamento (Eckstein 2018). I valori medi di queste caratteristiche possono offrire, mediante un'analisi della varianza, importanti informazioni sulla dimensione sintetizzata dell'autonomia di lavoro. Tuttavia,

la caratteristica "organizzazione individuale del lavoro" rappresenta un coefficiente alfa di Cronbach di 0,38, e quindi un valore basso di affidabilità statistica della misurazione delle tre variabili. Pertanto, la caratteristica si deve intendere solo come un'osservazione di sintesi su come i tre aspetti considerati dell'organizzazione individuale del lavoro siano attribuibili alle persone intervistate. A richiesta, l'autore dello studio può fornire l'allegato statistico relativo all'analisi fattoriale.

In questo modo è stata elaborata la caratteristica "organizzazione individuale del lavoro". Come si può vedere in Figura 7, questa caratteristica si compone delle tre variabili sopra analizzate relative alla possibilità della persona intervistata di scegliere l'ordine dei compiti, il metodo e il ritmo di lavoro. I valori medi spaziano da 1 ("nessun'organizzazione individuale del lavoro") a 5 ("ottima organizzazione individuale

del lavoro”). Per l’Euregio il valore medio di questa caratteristica è di 3,6.

2.7.1 Età, sesso e grado di istruzione

Osservando la caratteristica organizzazione individuale del lavoro emergono solo poche differenze non significative tra le classi d’età. Gli occupati più giovani dell’Euregio, ossia quelli con meno di 35 anni, presentano un valore medio di 3,5 e quindi un grado di autonomia lievemente inferiore rispetto agli occupati tra i 35 e i 49 anni o agli over 50, che hanno un valore medio di 3,6 (Tabella 2). Un quadro simile emerge se si analizzano i dati degli occupati dell’Euregio divisi per sesso. Gli uomini registrano un valore medio di 3,6, lievemente superiore a quello delle donne, pari a 3,5 (Tabella 3).

Tabella 2, fonte: Euregio 2021, N: 4525

Organizzazione individuale di lavoro (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Classi d’età Euregio	Valore medio
meno di 35 anni	3,5
tra 35 e 49 anni	3,6
50 e più anni	3,6

Tabella 3, fonte: Euregio 2021, N: 4549

Organizzazione individuale di lavoro (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Sesso Euregio	Valore medio
Uomo	3,6
Donna	3,5

Differenze maggiori nell’organizzazione individuale del lavoro emergono invece dal confronto tra i vari gradi di istruzione degli occupati. Risulta chiaramente che un livello di istruzione più elevato si associa a un grado di autonomia maggiore nel contesto professionale. Infatti, gli occupati senza titolo di studio raggiungono un valore medio di 3,1, nettamente inferiore alla media Euregio di 3,6. Le persone con un titolo di studio primario o secondario di primo grado raggiungono un valore medio di 3,3, restando ancora sotto la media Euregio. Un’influenza maggiore sul grado di autonomia dell’organizzazione individuale del lavoro si associa ai diplomi di scuola secondaria di secondo grado, come ad esempio il diploma di maturità. Gli occupati che vantano tale livello di istruzione si posizionano sulla media Euregio di 3,6. Poco sorprende, quindi, che un titolo di studio di terzo grado abbia un ulteriore effetto positivo sulla possibilità di lavorare in modo autonomo. Infatti, gli occupati che hanno acquisito un

titolo universitario o post universitario vantano un valore medio di 3,7, posizionandosi così in cima a tutte le categorie di istruzione. Questa valutazione dimostra in modo evidente che conviene investire tempo e fatica nella propria istruzione se si vuole ottenere un elevato grado

di autonomia nell’organizzazione del proprio lavoro (Tabella 4).

Tabella 4, fonte: Euregio 2021, N: 4533

Organizzazione individuale di lavoro (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Livello di istruzione Euregio	Valore medio
Senza titolo di studio	3,1
Titolo di studio primario o secondario di I grado	3,3
Titolo di studio secondario di II grado	3,6
Titolo di studio di III grado	3,7
Euregio	3,6



2.7.2 Categorie professionali e settori

Anche l'analisi dell'organizzazione individuale del lavoro attraverso il confronto tra determinate categorie professionali evidenzia differenze significative. Come previsto, a guidare la graduatoria del grado di autonomia sul lavoro sono dirigenti e persone con professioni intellettuali e scientifiche, che registrano un valore medio di 3,8. Ma anche gli occupati qualificati del settore agricolo e forestale, con una media di 3,8, dimostrano di avere un elevato grado di organizzazione individuale del lavoro. Seguono le persone che svolgono professioni tecniche con una media di 3,6. Gli impiegati, con una media di 3,5, si posizionano, invece, già leggermente sotto. Le professioni nelle attività commerciali e nei servizi riportano per questa caratteristica un valore medio di 3,4. La stessa media viene registrata anche dalle persone intervistate che svolgono professioni artigiane. Il minor grado di autonomia nel lavoro viene invece registrato

Tabella 5, fonte: Euregio 2021, N: 4530

Organizzazione individuale di lavoro (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Categorie professionali Euregio	Valore medio
Dirigenti	3,8
Professioni intellettuali e scientifiche	3,8
Professioni tecniche	3,6
Impiegati d'ufficio	3,5
Professioni nelle attività commerciali e nei servizi	3,4
Personale specializzato addetto all'agricoltura	3,8
Artigiani	3,4
Conduttori di impianti e macchinari	2,8
Professioni non qualificate	3,2
Euregio	3,6

dalle forze di lavoro non qualificate (3,2) e dai conduttori di impianti e macchinari che raggiungono addirittura solo un valore medio di 2,8, posizionandosi così con grande distacco dietro a tutte le altre categorie professionali. Il valore basso raggiunto dai conduttori di impianti e macchinari è probabilmente riconducibile ai processi di lavoro nei siti produttivi che devono necessariamente essere standardizzati (Tabella 5). Questi dati dimostrano che l'organizzazione individuale del lavoro dipende in larga misura dalle categorie professionali.

Sul livello di autonomia nell'organizzazione del lavoro individuale influisce anche il settore in cui gli occupati dell'Euregio lavorano. In cima alla graduatoria troviamo il settore dell'istruzione. Gli occupati di questo comparto registrano un valore medio di 3,8, il che significa che hanno molte possibilità di organizzarsi il lavoro. Che questo settore registri valori così positivi è abbastanza ovvio. In molti casi si tratta, infatti, di insegnanti o educatori per la prima infanzia il cui compito professionale consiste essenzialmente nel promuovere autonomamente lo sviluppo di bambini e ragazzi e di persone in formazione,

ed è raro che possano seguire programmi quotidiani ben definiti senza incappare in situazioni inattese. Per molte professioni di questo settore è richiesto un titolo di studio di secondo grado. Con un valore medio di 3,7 seguono i settori dell'agricoltura e della silvicoltura, dei servizi finanziari nonché degli altri servizi, che comprendono, ad esempio, le attività di consulenza. Pertanto, in questi settori economici l'organizzazione individuale del lavoro è superiore alla media Euregio. Esattamente nella media si posiziona il comparto del commercio, con un valore medio di 3,6. Un valore medio lievemente inferiore (3,5) risulta invece per l'edilizia.

Inferiori alla media risultano essere anche il settore delle attività manifatturiere, quello alberghiero e della ristorazione, la sanità e assistenza sociale nonché l'amministrazione pubblica (rispettivamente 3,4) che quindi dispongono di minore autonomia

nell'organizzazione del lavoro. Il livello più basso si trova nel settore dei trasporti e del magazzinaggio, con una media di 3,3 (Figura 6).

Tabella 6 fonte: Euregio 2021, N: 4526

Organizzazione individuale di lavoro (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Settori economici Euregio	Valore medio
Agricoltura e silvicoltura	3,7
Attività manifatturiere	3,4
Edilizia	3,5
Commercio	3,6
Trasporti e magazzinaggio	3,3
Settore alberghiero e della ristorazione	3,4
Servizi finanziari	3,7
Amministrazione pubblica	3,4
Istruzione	3,8
Sanità e assistenza sociale	3,4
Altri servizi	3,7
Euregio	3,6

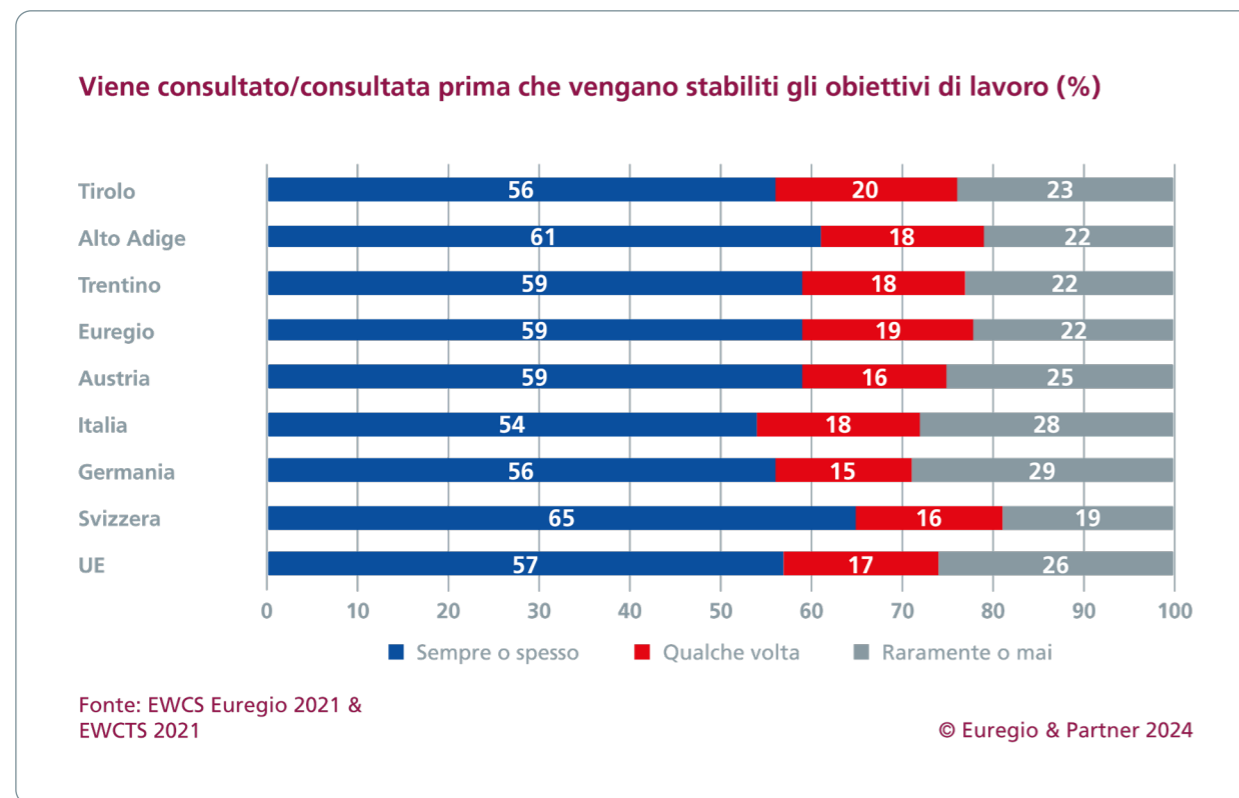
3. Decisioni professionali e partecipazione

3.1 Determinazione degli obiettivi di lavoro

In questa sezione saranno analizzate le variabili che si riferiscono ai processi decisionali e alla partecipazione degli occupati nel lavoro quotidiano. Il primo quesito misura quanto gli occupati vengono consultati durante il loro lavoro prima che ne vengano determinati gli obiettivi. Emerge che il 56 per cento delle persone intervistate in Tirolo ha risposto "spesso o sempre" e il 20 per cento "qualche volta". Il 23 per cento ha dichiarato di non

essere mai o raramente consultato prima della determinazione degli obiettivi riferiti al proprio lavoro. In Alto Adige le risposte si dividono tra un 61 per cento di "spesso o sempre", un 18 per cento di "qualche volta" e un 22 per cento di "raramente o mai". Il Trentino registra il 59 per cento di "spesso o sempre", il 18 per cento di "qualche volta" e il 22 per cento di "raramente o mai". Nella media Euregio il 59 per cento delle persone ha indicato di essere consultato spesso o sempre prima che vengano stabiliti gli obiettivi di lavoro, rispetto alla media UE del 57 per cento. Colpisce il fatto che il grado di coinvolgimento delle persone intervistate in Tirolo non solo sia inferiore a quello degli altri due territori dell'Euregio nonché a quello dell'UE, ma anche peggiore del valore rilevato in Austria, dove il 59 per cento delle persone intervistate viene consultato spesso o sempre prima di stabilire gli obiettivi di lavoro (Figura 8).

Figura 8, N: Euregio 2509, Paesi a confronto 5807, UE 33281



*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

3.2 Coinvolgimento nel miglioramento dell'organizzazione e dei processi di lavoro

La variabile successiva nella sezione relativa alle decisioni e alla partecipazione sul lavoro interroga gli occupati sulla loro partecipazione al miglioramento dell'organizzazione e dei processi di lavoro. In Tirolo il 54 per cento risponde "spesso o sempre", il 27 per cento "qualche volta" e il 20 per cento "raramente o mai". In Alto Adige i valori ammontano al 60 per cento per la risposta "spesso o sempre",

al 21 per cento per la risposta "qualche volta" e al 19 per cento per la risposta "raramente o mai". Gli occupati del Trentino indicano per il 56 per cento di partecipare spesso o sempre al miglioramento dei processi e dell'organizzazione di lavoro, per il 19 per cento a volte e per il 25 per cento raramente o mai. La media Euregio, secondo la quale il 56 per cento degli occupati partecipa spesso o sempre al miglioramento dell'organizzazione e dei processi del lavoro, si posiziona pertanto davanti alla media dell'Austria, ma sotto quella dell'Italia e anche dell'intera UE (Figura 9).

Figura 9, N: Euregio 2532, Paesi a confronto 5852, UE 33612



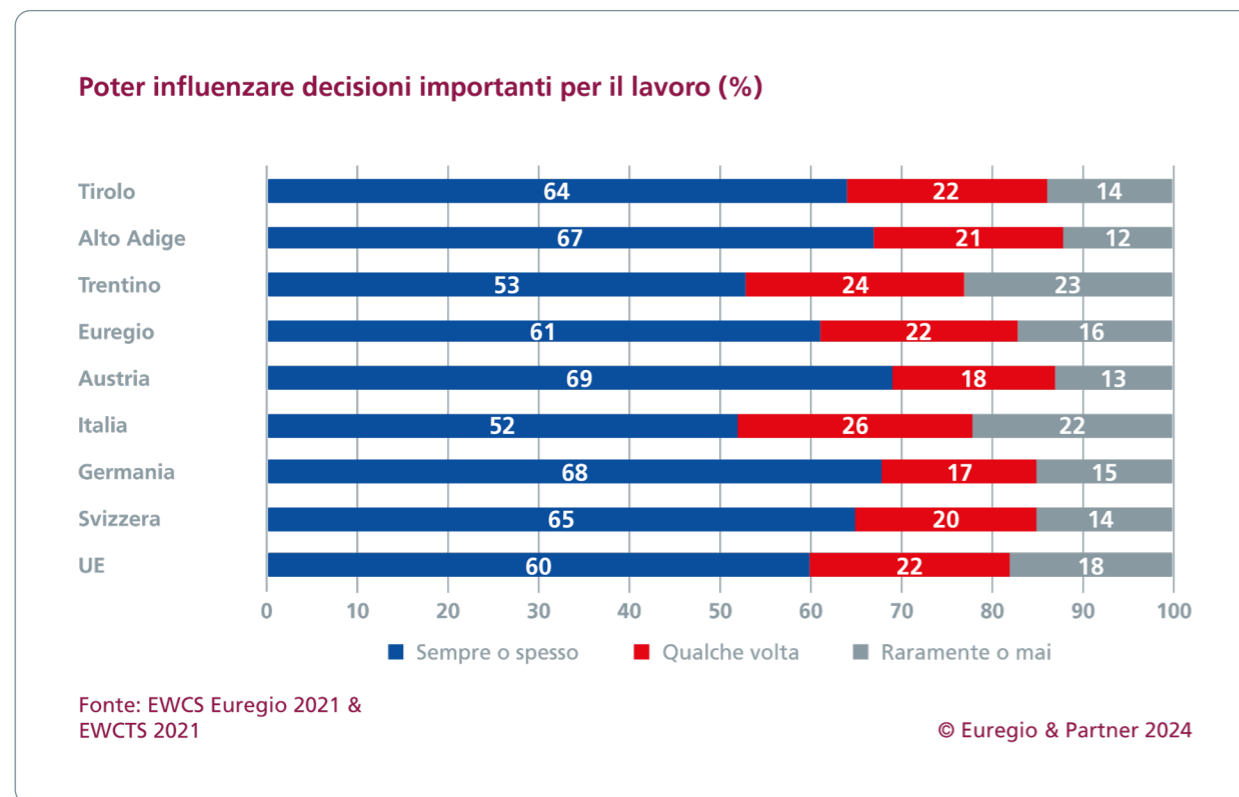
*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

3.3 Influenza sulle decisioni

Un'altra variabile di questa sezione indaga la misura in cui gli occupati possono influenzare le decisioni importanti per il proprio lavoro. Tra gli occupati tirolesi il 64 per cento riesce a farlo sempre o spesso, il 22 per cento a volte e il 14 per cento raramente o mai. Rispetto all'Euregio nel suo complesso, l'Alto Adige vanta un dato positivo, con il 67 per cento di risposte "spesso o sempre", il 21 per cento di risposte "qualche volta" e il 12 per cento di "raramente o mai". Gli occupati trentini hanno risposto a questa domanda "spesso o sempre" nel 53 per cento dei casi, nel 24 per cento dei casi "qualche volta" e nel 23 per cento dei casi "raramente o mai". Ne risulta una media Euregio del 61 per cento per la risposta "spesso o sempre", del 22 per cento "qualche volta" e del 16 per cento "raramente o mai". Osservando i valori degli intervistati in Austria, si arriva alla conclusione che qui vigono

particolari opportunità per influenzare decisioni importanti. Infatti, il 69 per cento degli occupati austriaci ha risposto a questa domanda "spesso o sempre". In Italia, invece, solo il 52 per cento delle persone intervistate può influenzare spesso o sempre decisioni importanti sul lavoro, mentre in Germania e in Svizzera lo fanno rispettivamente il 68 e il 65 per cento. La media UE per questo quesito ammonta al 60 per cento. I dati sembrano pertanto evidenziare nel contesto europeo un possibile divario tra Nord e Sud per quanto concerne l'influenza su decisioni lavorative importanti, e questo nonostante il numero elevato di lavoratori autonomi in Italia (Figura 10).

Figura 10, N: Euregio 4525, Paesi a confronto 10222, UE 57979



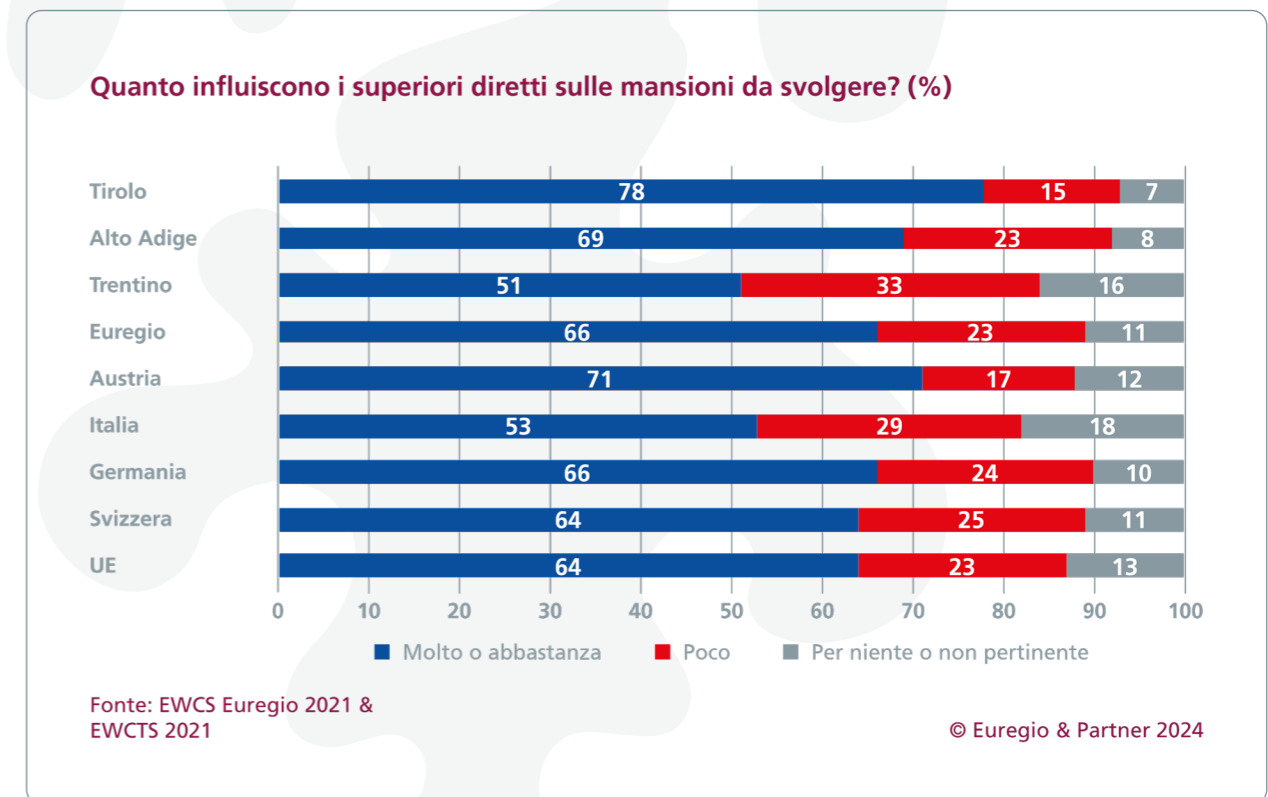
*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

3.4 L'influenza dei superiori diretti

Nel tema delle decisioni professionali e della partecipazione rientra anche il quesito che indaga in che misura il proprio lavoro venga influenzato da altre persone. Alla domanda sulla misura in cui i diretti superiori influiscano sulle loro mansioni, il 78 per cento degli occupati tirolesi ha risposto "molto o abbastanza", il 15 per cento "poco" e il 7 per cento "per niente o non pertinente". Nei territori di lingua italiana l'influenza dei diretti superiori è evidentemente minore, dato che i valori in Alto Adige registrano il 69 per cento di "molto o abbastanza", il 23 per cento di "poco" e l'8 per cento di "per niente o non pertinente". In Trentino solo il 51 per cento degli occupati ha risposto "molto o abbastanza", il 33 per cento "poco" e il 16 per cento "per niente oppure non pertinente".

Pertanto, il Trentino si posiziona nettamente sotto la media Euregio (66 per cento "molto o abbastanza", 23 per cento "poco" e 11 per cento "per niente o non pertinente"). In Austria, il 71 per cento delle persone occupate viene influenzato ampiamente o in parte dai superiori, mentre in Italia l'influenza è ridotta, come in Trentino. Infatti, gli occupati italiani hanno risposto per il 53 per cento di essere molto o abbastanza influenzati dai loro preposti. A livello UE il 64 per cento degli intervistati ha scelto la risposta "molto o abbastanza" (Figura 11).

Figura 11, N: Euregio 1895, Paesi a confronto 4420, UE 25361



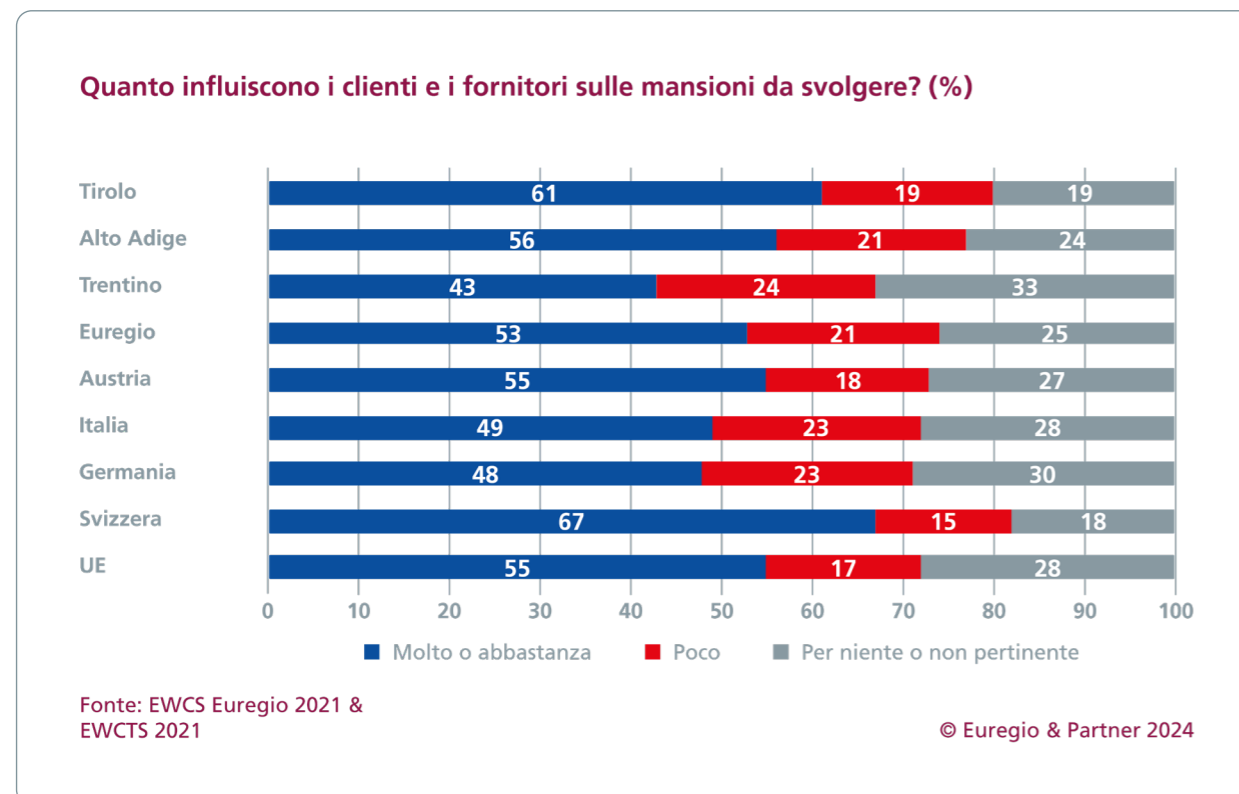
*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

3.5 L'influenza dei clienti o fornitori

Alla domanda in che misura i clienti o i fornitori influiscano sulle mansioni di lavoro, gli occupati tirolesi hanno risposto per il 61 per cento "molto o abbastanza" e per il 19 per cento sia "poco" che "per niente o non pertinente". In Alto Adige i valori sono 56 per cento di "molto o abbastanza", 21 per cento di "poco" e 24 per cento di "per niente o non pertinente". Anche in questo caso gli occupati del Trentino indicano l'influenza minore da parte di clienti o fornitori: il 43 per cento risponde "ampiamente o in parte", il 24 per cento "poco" e il 33 per cento "per niente o non pertinente". Il Trentino si

posiziona così nuovamente sotto la media Euregio (53 per cento "molto o abbastanza", 21 per cento "poco" e 25 per cento "per niente o non pertinente"). Nella media UE, il 55 per cento delle persone intervistate ha risposto di essere influenzato molto o abbastanza da clienti e fornitori. Il valore del Tirolo risulta elevato rispetto agli altri territori dell'Euregio e dell'UE; ciò fa intuire che tra gli occupati tirolesi sia molto diffuso il principio secondo il quale il cliente detta legge. Valori superiori si trovano solamente in Svizzera con un 67 per cento di intervistati che rispondono di subire molto o abbastanza l'influenza da parte di clienti e fornitori (Figura 12).

Figura 12, N: Euregio 2269, Paesi a confronto 5106, UE 29007



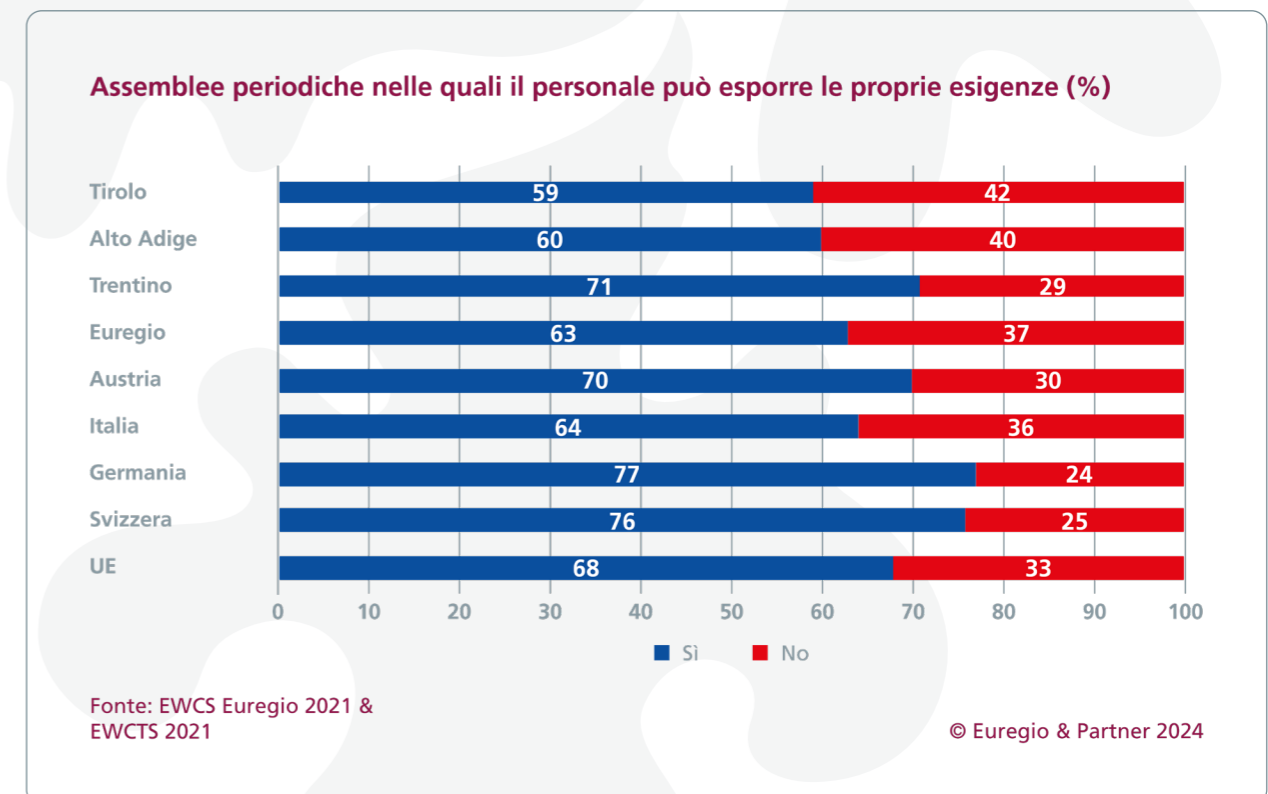
*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

3.6. Le assemblee dei dipendenti

Come ultima variabile di questa sezione è stato analizzato se nelle aziende degli occupati intervistati si svolgono regolarmente assemblee con i dipendenti in cui discutere delle loro esigenze lavorative. In Tirolo ha risposto affermativamente il 59 per cento degli intervistati, in Alto Adige il 60 per cento e in Trentino il 71 per cento. Pare quindi che queste assemblee siano molto più diffuse in Trentino che nella media Euregio (63 per cento). Dall'elevata quota di assemblee dei dipendenti in Trentino si può trarre la conclusione che questo tipo di riunioni sia utile per determinati aspetti dell'autonomia lavorativa. Infatti, i capitoli precedenti hanno evidenziato che il

Trentino si posiziona meglio sotto molti aspetti dell'autonomia lavorativa rispetto agli altri due territori. Un dato sorprendente è che gli occupati austriaci hanno indicato nel 70 per cento dei casi che vengono svolte assemblee di questo tipo sul loro posto di lavoro; questo è un valore nettamente superiore a quello registrato in Tirolo. In Italia il 64 per cento riferisce di assemblee svolte regolarmente, mentre la media UE è pari al 68 per cento (Figura 13).

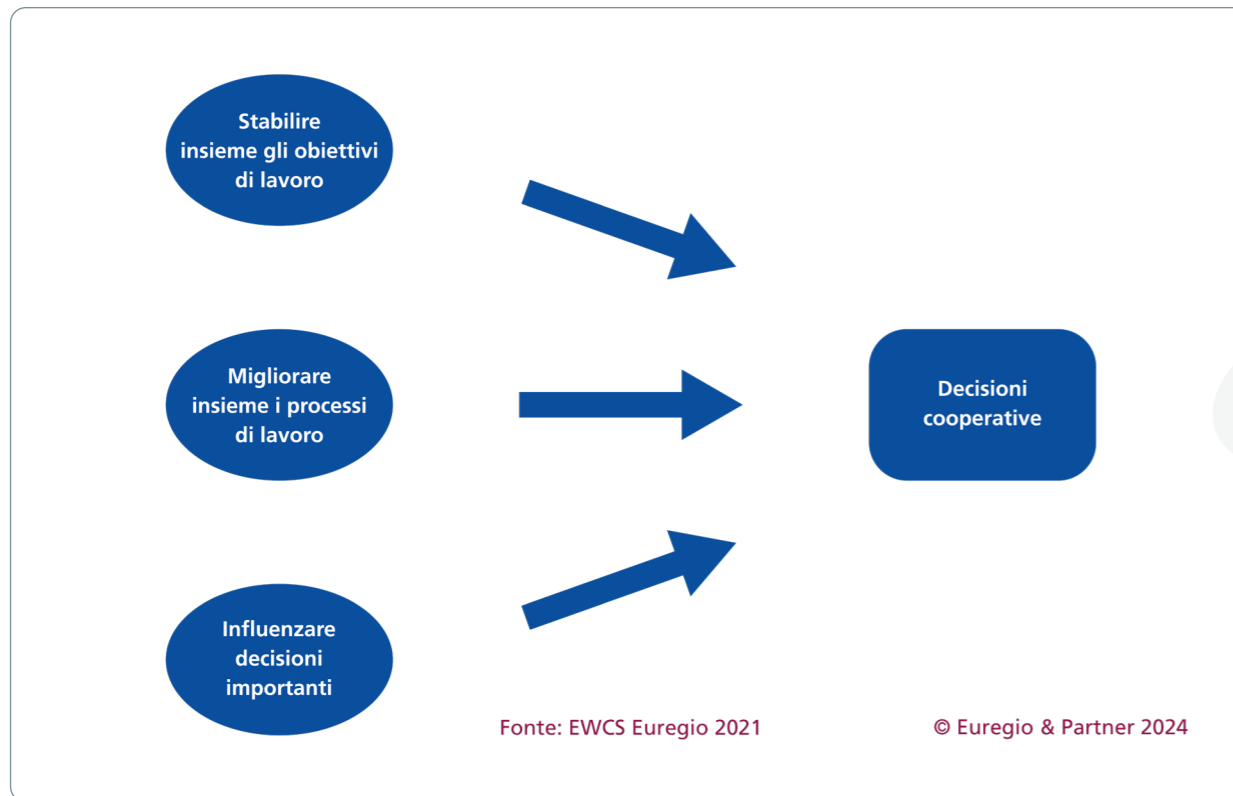
Figura 13, N: Euregio 1865, Paesi a confronto 4386, UE 25029



*Nota: eventuali differenze dal totale 100 sono dovute ad arrotondamenti.

3.7. La caratteristica "Decisioni cooperative"

Figura 14, fonte: Euregio 2021



Per ottenere un quadro più preciso della tematica della partecipazione e dei processi decisionali sul lavoro per categorie specifiche di occupati all'interno dell'Euregio, anche in questo caso è stata effettuata un'analisi fattoriale. È stata creata così la caratteristica "decisioni cooperative" che è composta dalle tre variabili "viene consultato/consultata prima che vengano stabiliti gli obiettivi di lavoro", "partecipa al miglioramento dell'organizzazione e dei processi di lavoro" nonché "ha la possibilità di influenzare decisioni importanti per il lavoro". In questo modo è possibile analizzare nell'Euregio diversi ambiti relativi ai processi decisionali e all'influenza degli occupati su aspetti organizzativi e di contenuto importanti per il proprio lavoro. Anche la caratteristica "decisioni cooperative" registra, con un coefficiente alfa di Cronbach di 0,42, un valore basso di affidabilità statistica con la quale vengono misurate le tre variabili. Pertanto,

anche questa caratteristica è da intendersi piuttosto come un'osservazione di sintesi della misura, in cui i tre aspetti considerati nell'area "decisioni cooperative" siano attribuibili alle persone intervistate. In Figura 14 sono rappresentati i tre fattori di cui è composta la caratteristica "decisioni cooperative". Come già accaduto per la caratteristica "lavoro individuale", la dimensione dei valori medi della caratteristica "decisioni cooperative" spazia da 1 ("nessuna") a 5 ("ottima").

3.7.1 Età, sesso e livello di istruzione

Tabella 7, fonte: Euregio 2021, N: 4509

Decisioni cooperative (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Classi d'età Euregio	Valore medio
meno di 35 anni	3,6
tra 35 e 49 anni	3,7
50 e più anni	3,7
Euregio	3,7

Tabella 8, fonte: Euregio 2021, N: 4533

Decisioni cooperative (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Sesso Euregio	Valore medio
Uomo	3,7
Donna	3,6



Per quanto concerne le diverse classi di età nell'Euregio, emerge che le decisioni cooperative aumentano solo in modo lieve e comunque non significativo con il crescere dell'età e dell'esperienza professionale. Gli occupati di età inferiore a 35 anni hanno un valore medio di 3,6. Per le categorie delle persone tra 35 e 49 anni e di 50 o più anni il valore medio della caratteristica è pari a 3,7 (Tabella 7). Anche tra i generi le differenze sono minime. Mentre gli uomini raggiungono un valore medio di 3,7 per quanto concerne le decisioni cooperative, le donne occupate riportano un valore medio leggermente inferiore, di 3,6 (Tabella 8). La caratteristica "decisioni cooperative" non rileva grandi differenze nemmeno nel confronto tra titoli di studio. Le persone senza titolo di studio riportano un valore medio di 3,6 e apparentemente hanno quindi un maggiore

potere decisionale rispetto alle persone con un titolo di studio secondario di primo grado (3,5). Tuttavia, il campione delle persone senza titolo di studio è troppo ridotto per poter trarre conclusioni valide. Gli occupati che dispongono di un titolo di studio di secondo grado registrano un valore medio di 3,6. La differenza maggiore si riscontra comunque nelle persone con un titolo di studio di terzo grado, ossia tra i laureati e i possessori di titoli post laurea, con un valore medio di 3,8. Ne consegue che anche per la caratteristica "decisioni cooperative" il possesso di titoli di studio più alti presenta dei chiari vantaggi (Tabella 9).

Tabella 9, fonte: Euregio 2021, N: 4516

Decisioni cooperative (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Livello di istruzione Euregio	Valore medio
Senza titolo di studio	3,6
Titolo di studio primario o secondario di I grado	3,5
Titolo di studio secondario di II grado	3,6
Titolo di studio di III grado	3,8
Euregio	3,7

3.7.2 Categorie professionali e settori

Tabella 10, fonte: Euregio 2021, N: 4510

Decisioni cooperative (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Settori economici Euregio	Valore medio
Agricoltura e silvicoltura	3,9
Attività manifatturiere	3,6
Edilizia	3,9
Commercio	3,7
Trasporti e magazzinaggio	3,2
Settore alberghiero e della ristorazione	3,7
Servizi finanziari	3,8
Amministrazione pubblica	3,3
Istruzione	3,6
Sanità e assistenza sociale	3,6
Altri servizi	3,8
Euregio	3,7

Differenze nettamente maggiori nei processi decisionali cooperativi emergono dall'analisi per singolo settore economico. I valori più alti per questa caratteristica sono associati all'agricoltura e silvicoltura con un valore medio di 3,9 e all'edilizia, sempre con un valore di 3,9. Seguono i servizi finanziari che, ad esempio, includono le banche e le assicurazioni, nonché gli altri servizi con valori medi pari a 3,8. Gli occupati del commercio e del settore alberghiero e della ristorazione si posizionano nella media Euregio con un valore medio di 3,7. Le persone intervistate per i settori attività manifatturiere, istruzione, sanità e assistenza sociale registrano un valore

medio di 3,6, quindi leggermente inferiore alla media complessiva Euregio. Pare che le minori possibilità di partecipare a decisioni lavorative si trovino nell'amministrazione pubblica, con un valore medio di 3,3, e nel settore trasporti e magazzinaggio, con un valore di 3,2. Il fatto che le decisioni cooperative nell'amministrazione pubblica siano ridotte potrebbe essere riconducibile alle gerarchie rigide di tali istituzioni e al rapporto di subordinazione dei dipendenti pubblici. Il valore basso riscontrato nel settore trasporti e magazzinaggio potrebbe a sua volta dipendere dalle severe prescrizioni da seguire durante il lavoro in questo settore. Ad esempio, gli autotrasportatori devono

rispettare i cronoprogrammi di guida e, allo stesso modo, anche i sistemi di magazzinaggio seguono schemi prestabiliti precisi (Tabella 10).

Tabella 11, fonte: Euregio 2021, N: 4513

Decisioni cooperative (Valori medi: 1 = nessuna, 5 = ottima)	
Categorie professionali Euregio	Valore medio
Dirigenti	4,2
Professioni intellettuali e scientifiche	3,8
Professioni tecniche	3,7
Impiegati d'ufficio	3,4
Professioni nelle attività commerciali e nei servizi	3,6
Personale specializzato addetto all'agricoltura	4
Artigiani	3,6
Conduttori di impianti e macchinari	3
Professioni non qualificate	3
Euregio	3,7

Altre differenze significative nella caratteristica "decisioni cooperative" emergono dal confronto tra le varie categorie professionali. Ovviamente, i dirigenti registrano un valore medio molto alto, pari a 4,2, perché possono partecipare ampiamente ai processi decisionali condivisi. Questa è una conseguenza logica della responsabilità che i dirigenti hanno nei confronti del personale. Seguono gli operatori dell'agricoltura con un valore medio di 4, dovuto probabilmente al fatto che molte persone intervistate appartenenti a questa categoria gestiscono autonomamente la propria azienda agricola. Anche le persone che svolgono professioni intellettuali e scientifiche (e che non occupano una posizione dirigenziale) vantano un valore medio relativamente alto (3,8). Seguono i tecnici con un valore medio

di 3,7 e le professioni artigiane, i servizi e gli operatori del commercio (3,6). Gli impiegati sono invece meno partecipi alle decisioni cooperative sul lavoro (3,4). Le minori opportunità di partecipazione si riferiscono infine ai conduttori di impianti e macchinari nonché ai lavoratori non qualificati con un valore medio di 3 (Tabella 11).

4. Sintesi e conclusioni

I risultati emersi da questo rapporto permettono di osservare le diverse sfaccettature dell'autonomia lavorativa nell'Euregio, evidenziando anche alcune differenze tra singole categorie. Nella libera scelta dell'ordine di lavoro ci sono solo differenze minime all'interno dell'Euregio; solamente gli occupati del Trentino possono scegliere più frequentemente la sequenza delle proprie attività. Un dato sorprendente è che le persone intervistate nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino vantano sicuramente valori migliori rispetto ai Paesi a confronto. Anche i metodi e il ritmo di lavoro possono essere scelti più frequentemente dagli occupati in Trentino che dai loro colleghi in Alto Adige o in Tirolo. I lavoratori altoatesini e trentini sono, inoltre, più abituati ad applicare sul lavoro le proprie capacità e abilità rispetto ai colleghi in Tirolo. Con riferimento a questo quesito, tra i Paesi a confronto solamente la Svizzera vanta una quota maggiore. Anche l'apprendimento di cose nuove sul lavoro è più frequente tra le persone occupate in Trentino che negli altri territori dell'Euregio e nei Paesi a confronto. Pertanto, di fronte a questi valori trentini sicuramente positivi non sorprende affatto che gli occupati del Trentino abbiano più frequentemente la sensazione di svolgere un lavoro utile. Nelle questioni legate al metodo di lavoro individuale e alla presenza di risorse motivazionali sul posto di lavoro, il Trentino rappresenta un esempio all'interno dell'Euregio e si posiziona in molti casi anche meglio dell'Italia.

Osservando più in dettaglio l'organizzazione individuale del lavoro all'interno dell'Euregio emergono poche differenze tra gli occupati delle varie classi d'età o tra i sessi. Un quadro diverso si profila, invece, se analizziamo i dati per titolo di studio. Dai dati emersi risulta chiaramente che un titolo di studio di secondo grado influisce sempre positivamente sull'organizzazione individuale del lavoro. Ancora maggiore è l'effetto che ha un titolo di studio terziario. Anche la scelta della professione ha un'influenza significativa sull'autonomia lavorativa. I dirigenti e le professioni intellettuali e scientifiche, ma anche gli operatori agricoli vantano palesemente un

elevato grado di organizzazione individuale del lavoro. Le categorie professionali che si posizionano meno bene sono invece quelle dei lavoratori non qualificati e dei conduttori di impianti e macchinari, professioni che vengono svolte tendenzialmente da persone con titoli di studio non elevati. Sul grado di autonomia lavorativa influisce anche il settore in cui sono attivi gli occupati. Leader assoluto in tal senso è il settore dell'istruzione, seguito dall'agricoltura, dai servizi finanziari e da altri servizi, che comprendono, ad esempio, le attività di consulenza. Un grado assai minore di organizzazione individuale del lavoro emerge invece nel settore trasporti e magazzinaggio.

Dal confronto tra i vari territori emerge che gli occupati del Tirolo vengono consultati più raramente prima che vengano stabiliti gli obiettivi del loro lavoro rispetto ai colleghi in Trentino e in Alto Adige. Tra i Paesi a confronto vengono consultati soprattutto gli occupati in Svizzera. Anche per quanto concerne il miglioramento dell'organizzazione e dei processi di lavoro, gli occupati altoatesini – analogamente a quanto succede in Svizzera – vengono coinvolti più spesso, mentre il Tirolo si posiziona all'ultimo posto nel confronto tra territori dell'Euregio. Nel complesso, su questo punto la media Euregio si posiziona sopra i valori dell'Austria, ma sotto quelli dell'Italia e dell'intera UE. Un quadro simile emerge per la domanda relativa alla possibilità di influenzare decisioni importanti per il proprio lavoro: anche qui l'Alto Adige si posiziona al primo posto tra i tre territori, seguito da Tirolo e Trentino. Sembra, invece, che la maggiore influenza venga esercitata dagli occupati dell'Austria e della Germania, mentre in Italia è decisamente minore, il che indicherebbe un potenziale divario tra Nord e Sud in questa questione. L'influenza dei superiori, dei clienti e dei fornitori è nuovamente più bassa in Trentino rispetto a tutti gli altri territori e Paesi a confronto, mentre si rileva una maggiore influenza tra gli occupati tirolesi. Inoltre, in Trentino si svolgono molto più spesso che in Tirolo o in Alto Adige assemblee dei dipendenti per discutere di varie questioni. Solamente in Germania e in Svizzera la quota di tali assemblee è maggiore. Analizzando le decisioni cooperative in dettaglio, si notano solo piccole differenze tra i sessi o le classi di età. Il

possesso di un titolo di studio di terzo grado sembra però aumentare il grado di decisioni condivise. Per quanto concerne i settori, sono l'agricoltura, l'edilizia e i servizi finanziari nonché gli occupati in altri servizi a registrare il valore più alto di decisioni cooperative. Valori relativamente bassi risultano invece (sempre in merito a questo punto) per l'amministrazione pubblica e il settore trasporti e magazzinaggio; ciò è in parte dovuto alle gerarchie rigide e alle strutture del lavoro in questi settori. In relazione alle categorie professionali sono ovviamente i dirigenti, ma anche gli operatori agricoli ad avere la maggiore possibilità di prendere decisioni cooperative, probabilmente perché molti operatori agricoli gestiscono autonomamente la propria azienda.

Questo studio dimostra quanto siano strettamente collegati i vari aspetti dell'autonomia lavorativa e della partecipazione ai processi quotidiani sul posto di lavoro. Nel complesso, l'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino si posiziona bene rispetto ai Paesi che assumono una certa rilevanza nell'interscambio economico, ossia Austria, Italia, Germania e Svizzera, nonché rispetto alla media UE. Nella maggior parte dei punti analizzati è soprattutto il Trentino ad avere un vantaggio in questo ambito delle condizioni di lavoro, mentre il Tirolo deve ancora recuperare sotto alcuni aspetti concernenti l'autonomia lavorativa e la possibilità di determinare il proprio modo di lavorare. Le grandi differenze tra alcune categorie professionali evidenziano inoltre che l'autonomia lavorativa non è sempre uguale. Abbiamo già sottolineato all'inizio del presente rapporto che i risultati empirici ottenuti nella ricerca sul lavoro hanno dimostrato l'influenza positiva del modo di lavorare autonomo sulla soddisfazione e sulla motivazione dei lavoratori; ora è necessario sensibilizzare i decisori a livello politico ed economico su questo tema. Una maggiore libertà nell'organizzazione del lavoro e una partecipazione individuale nell'attività lavorativa comportano che i lavoratori provino più piacere nelle loro attività e un maggiore benessere psichico. L'autonomia lavorativa può pertanto portare a una maggiore fidelizzazione dei lavoratori verso l'impresa e quindi a un mercato del lavoro più competitivo nell'Euregio.

Bibliografia

lausen, Thomas, Line Rosendahl Meldgaard Pedersen, Malene Friis Andersen, Tores Theorell, e Ida E.H. Madsen. "Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association?" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31:3, 2022: 395-405.

De Spiegelaere, Stan, Guy Van Gyes, e Geert Van Hootegem. "Not All Autonomy is the Same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior." *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Services Industry*, 26:4, agosto 2016: 515-527.

Eckstein, Peter P. *Statistik für Wirtschaftswissenschaftler - Eine realdatenbasierte Einführung in SPSS*. Wandlitz: Springer Gabler, 2018.

Eurofound. *European Working Conditions Telephone Survey*. 2021. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021>.

Wheatley, Daniel. "Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being." *Work and Occupation*, 44:3, 2017: 296-328.

Appendice

A. 1 Tabelle incrociate

Caratteristica analizzata	Somma quadrato	Gradi di libertà df	Significatività p<
Figura 1: Poter scegliere l'ordine dei compiti di lavoro	37,372	8	0,001
Figura 2: Poter scegliere il metodo di lavoro	65,493	8	0,001
Figura 3: Poter scegliere il ritmo di lavoro	104,066	8	0,001
Figura 4: La possibilità di applicare conoscenze e competenze sul lavoro	414,012	8	0,001
Figura 5: L'apprendimento di cose nuove	221,964	8	0,001
Figura 6: La sensazione di svolgere un lavoro utile	76,649	8	0,001
Figura 8: Viene consultato/consultata prima che vengano stabiliti gli obiettivi di lavoro	21,668	8	0,006
Figura 9: Partecipa al miglioramento dell'organizzazione e dei processi di lavoro	47,264	8	0,001
Figura 10: Poter influenzare decisioni importanti per il lavoro	215,586	8	0,001
Figura 11: Quanto influiscono i superiori diretti sulle mansioni da svolgere?	185,913	8	0,001
Figura 12: Quanto influiscono i clienti e i fornitori sulle mansioni da svolgere?	68,248	8	0,001
Figura 13: Assemblee periodiche nelle quali il personale può esporre le proprie esigenze	25,599	2	0,001

A. 2 Analisi di varianza

Caratteristica analizzata	Somma quadrato	Gradi di libertà df	Media dei quadrati	Valore F	Significatività p<
Tabella 2: Classi d'età – Organizzazione individuale del lavoro	16,953	2	8,477	6,883	0,001
Tabella 3: Sesso – Organizzazione individuale del lavoro	2,831	1	2,833	2,297	0,13
Tabella 4: Livello di istruzione – Organizzazione individuale del lavoro	110,137	3	36,712	30,376	0,001
Tabella 5: Categorie professionali – Organizzazione individuale del lavoro	213,644	8	26,706	22,476	0,001
Tabella 6: Settori economici – Organizzazione individuale del lavoro	89,718	10	8,972	7,367	0,001
Tabella 7: Classi d'età – Decisione cooperative	15,552	2	7,776	6,482	0,002
Tabella 8: Sesso – Decisione cooperative	36,587	1	36,587	30,671	0,001
Tabella 9: Livello di istruzione – Decisione cooperative	60,048	3	20,016	16,83	0,001
Tabella 10: Settori economici – Decisione cooperative	106,202	10	10,62	9,003	0,001
Tabella 11: Categorie professionali – Decisione cooperative	358,795	8	44,849	39,85	0,001

