



Newsletter di autunno 2013

Barometro svizzero delle risorse umane

Sommario

Editoriale	1
Differenze salariali	
<i>Le differenze salariali percepite come influenzano il senso di appartenenza all'azienda?</i>	2
Situazione del mercato	
<i>La situazione del mercato del lavoro influisce sul coraggio dei lavoratori?</i>	3
Insicurezza lavorativa	
<i>La paura di perdere il lavoro è una questione di settore di appartenenza e livello di istruzione?</i>	5
Attualità	8
Sito web:	
www.hr-barometer.uzh.ch	
www.hr-barometer.ethz.ch	

Il Barometro svizzero HR è finanziato dal Fondo nazionale svizzero:



FONDS NATIONAL SUISSE
SCHWEIZERISCHER NATIONALFONDS
FONDO NAZIONALE SVIZZERO
SWISS NATIONAL SCIENCE FOUNDATION

Editoriale

Il 3 marzo 2013 è stata approvata a netta maggioranza l'iniziativa popolare federale «contro le retribuzioni abusive», presto si voterà sull'«iniziativa 1:12» e, l'anno prossimo, sull'iniziativa salari minimi. Ancora quest'anno, il Consiglio federale desidera presentare al Parlamento un messaggio al fine di tutelare meglio i whistleblower. Inoltre, a fine settembre l'Ufficio federale di statistica ha comunicato che il tasso di disoccupazione tra i giovani in Svizzera è pari al 7 per cento. Molte questioni di politica del personale non sono oggi più di pertinenza privata delle aziende, ma diventano piuttosto di interesse pubblico o sono pubblicizzate. Differenze salariali, tassi di disoccupazione e whistleblower ne sono tre esempi.

Ma come percepiscono questa situazione i lavoratori in Svizzera? Le differenze salariali come influenzano il senso di appartenenza all'azienda? I rapporti sul mercato del lavoro influiscono sulla scelta dei lavoratori di riferire o meno le irregolarità? Il Barometro svizzero HR è un progetto di cooperazione dell'Università e del Politecnico di Zurigo, è finanziato dal Fondo nazionale svizzero e dal 2006 registra come i lavoratori in Svizzera percepiscono la loro situazione lavorativa. Con l'aiuto di un sondaggio differenziato e rappresentativo, condotto a cadenza regolare tra i lavoratori in Svizzera, si esamina sia il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro, sia l'attuale clima di lavoro in azienda.

Oltre a tematiche centrali di attualità sempre diverse, si rivelano di anno in anno le tendenze relative alle prassi HRM, al contratto psicologico e all'atteggiamento e comportamento dei lavoratori. In aggiunta agli arti-

coli, forniranno informazioni anche una newsletter su analisi dettagliate, pubblicazioni e manifestazioni. Siamo lieti di potervi presentare la seconda edizione della newsletter relativa al Barometro delle relazioni umane (HR) in Svizzera.

Questo secondo numero della newsletter contiene i rapporti sintetici su tre analisi che sono state condotte con i dati del Barometro HR. In vista del prossimo referendum popolare, il primo rapporto indaga quali sono le conseguenze delle differenze salariali sull'atteggiamento dei lavoratori. Alla domanda si può rispondere ricorrendo ai dati del Barometro svizzero HR 2008. I risultati mostrano che maggiore è la differenza percepita dai lavoratori tra il salario più basso e il salario più alto in azienda, e meno i lavoratori si sentono legati alla loro azienda.

Il secondo rapporto indaga come la situazione del mercato del lavoro influenza la volontà dei lavoratori di affrontare problemi e irregolarità sul posto di lavoro. I sondaggi nel quadro del Barometro svizzero HR 2012 hanno messo in evidenza che dipende dal tipo di problemi e irregolarità, e che le ragioni per cui si decide di tacere sono diverse. Un'analisi speciale dei dati mostra oggi che anche i rapporti sul mercato del lavoro svolgono un ruolo importante: in presenza di tassi di disoccupazione più elevati, i lavoratori tendono a riferire meno eventuali irregolarità. Tacciono perché sono rassegnati e/o perché vogliono proteggersi.

A fornire lo spunto per il terzo rapporto è l'esigenza di capire come viene percepita dai lavoratori l'insicurezza legata alla trasformazione strutturale. I dati del Barometro svizzero HR 2012 segnalano, tra le altre cose, che a tale riguardo vi sono differenze a seconda del comparto, e che il livello di istruzione svolge, nella percezione di sé, un ruolo inferiore rispetto a quanto attestano dati oggettivi.

Molte questioni di politica del personale non interessano solo le aziende, il pubblico e/o la politica, ma innanzitutto i lavoratori! Di loro si parla nel nostro Barometro svizzero HR. Grazie dell'interesse.

Gudela Grote & Bruno Staffelbach, editori

Le differenze salariali percepite come influenzano il senso di appartenenza all'azienda?

Da anni sono in corso discussioni molto accese sul tema dei salari. Il «sì» netto riportato dall'iniziativa popolare federale «contro le retribuzioni abusive» e le imminenti «iniziativa 1:12» e «iniziativa salari minimi» illustrano l'insoddisfazione sociale circa l'elevata retribuzione del management e le differenze salariali, soprattutto dal sopravvento della crisi finanziaria nel 2007. In questo contesto sorge spontaneo interrogarsi sugli effetti delle differenze salariali rispetto all'atteggiamento e al comportamento dei lavoratori. Significativo non è tanto stabilire se le differenze salariali sono effettivamente grandi in assoluto, ma piuttosto come i lavoratori valutano le differenze percepite e quali conseguenze ne risultano¹ a livello consapevole o meno.

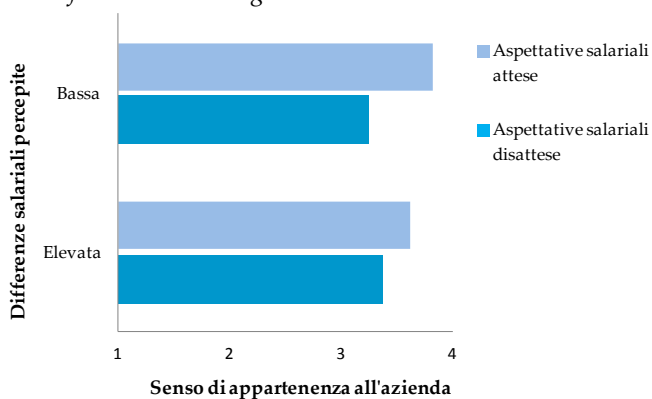
Il Barometro svizzero HR 2008 mostra che circa due terzi dei lavoratori in Svizzera trovano che la differenza tra il salario più basso e il salario più alto in azienda sia grande o molto grande². Sinora sono stati presentati in ogni caso solo pochi studi che esaminano l'influsso delle differenze salariali percepite in seno a un'azienda sull'atteggiamento e il comportamento dei lavoratori. Da uno studio di approfondimento emerge che i lavoratori per i quali le differenze salariali in azienda sono elevate nutrono maggiori intenzioni di disdire il rapporto di lavoro³. Differenze salariali considerate elevate potrebbero inoltre comportare altre conseguenze quali ad esempio un minor senso di appartenenza all'azienda. Il senso di appartenenza del lavoratore all'azienda è in ogni caso fondamentale affinché il rapporto di lavoro rimanga integro³. Da studi condotti sinora emerge che un legame organizzativo ridotto genera maggiori intenzioni, da parte dei lavoratori, di disdire il contratto, fluttuazione, stress, comportamento fraudolento e una minore soddisfazione professionale⁴.

In questa sede si esamina più a fondo se le differenze salariali percepite influiscono sul legame organizzativo dei lavoratori. Si esamina inoltre se le aspettative salariali, attese o disattese, influiscono sull'eventuale ripercussione o meno delle differenze salariali percepite sul senso di appartenenza organizzativo dei lavoratori. A queste domande è possibile rispondere con l'ausilio dei dati del Barometro svizzero HR 2008. Per esaminare l'influsso delle differenze salariali sul senso di appartenenza all'azienda sono state analizzate le risposte di 1308 lavoratori in Svizzera. Nell'analisi è stata verificata la presenza di ulteriori fattori di influsso quali l'età, la durata dell'appartenenza all'azienda, la posizione,

l'ammontare del salario, le dimensioni dell'azienda, la soddisfazione relativamente al salario e al lavoro.

Dai risultati emerge che maggiore è la differenza percepita dai lavoratori tra il salario inferiore e il salario superiore in azienda, meno i lavoratori si sentono legati all'azienda. Se si abbina l'influsso delle differenze salariali percepite alla soddisfazione delle aspettative relative all'ammontare del salario, ne risulta il seguente quadro: i lavoratori con aspettative salariali soddisfatte si identificano meno con l'azienda se ritengono comunque che le differenze salariali in azienda siano troppo elevate. Se invece le aspettative salariali sono interamente disattese, le differenze salariali percepite non svolgono più alcun ruolo. (vedi figura 1).

Figura 1. Influsso di aspettative salariali (dis)attese sulla relazione tra l'ammontare percepito delle differenze di salario e l'identificazione con l'organizzazione



In generale si constata che i temi salariali esercitano un grande influsso sul senso di appartenenza all'azienda. Ad esempio, differenze salariali considerate elevate in seno all'azienda comportano un minor senso di appartenenza all'azienda. È interessante notare come differenze salariali percepite come elevate si ripercuotano negativamente soprattutto sull'identificazione a livello organizzativo qualora i lavoratori abbiano la sensazione che le loro aspettative salariali siano state soddisfatte. Pertanto, non è solo la valutazione relativa alla soddisfazione o meno delle aspettative salariali a svolgere un ruolo importante per quanto concerne il senso di appartenenza all'azienda, ma sono anche le differenze salariali percepite a livello organizzativo. Poiché questo studio esamina le differenze salariali percepite e non quelle effettive in seno all'azienda, sorge spontaneo interrogarsi circa l'effettiva corrispondenza della percezione delle differenze salariali da parte dei lavoratori. Qualora i lavoratori considerassero che le differenze salariali sono maggiori rispetto a quelle effettive, converrebbe, alle aziende, conseguire una maggiore trasparenza per quanto riguarda i salari.

Andreas Schmid & Alexandra Arnold

Riferimenti bibliografici:

- 1 Brunner, D. (2009). *Die Wahrnehmung der Lohn disparität im Unternehmen und deren Wirkung auf die Kündigungsabsicht*. München: Hampp.
- 2 Grote, G. & Staffebach, B. (2008). *Schweizer HR-Barometer 2008: Lohnzufriedenheit und psychologischer Vertrag*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- 3 San Martin, S. (2008). Relational and Economic Antecedents of Organisational Commitment. *Personnel Review*, 37 (6), 589-608.
- 4 Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.

La situazione del mercato del lavoro influisce sul coraggio dei lavoratori?

I lavoratori rappresentano un'importante fonte di informazione per le aziende che intendono scoprire problemi e irregolarità sul posto di lavoro. I lavoratori che notano irregolarità sul posto di lavoro si trovano spesso a dover decidere se dimostrare coraggio e comunicare i loro pensieri al superiore o ai rappresentanti del datore di lavoro (Voice) oppure tacere (Silence). In base a studi effettuati, spesso i lavoratori preferiscono tacere in merito alle irregolarità anziché affrontarle¹. Questo può accadere per autodifesa, rassegnazione o per ragioni di carattere prosociale².

Il coraggio dei lavoratori di parlare sul posto di lavoro può incidere in maniera decisiva sul successo di un'azienda. I lavoratori più in basso nella scala gerarchica sono spesso più vicini al polso dell'organizzazione e sono in contatto diretto con clienti e gruppi di interessi³. Trasmettendo importanti informazioni ai superiori autorizzati a intervenire, i lavoratori possono ad esempio richiamare la loro attenzione su un comportamento illegale o immorale, mostrare loro la presenza di ingiustizie o proporre possibili miglioramenti⁴. Inoltre, se i lavoratori riescono a presentare a un superiore le loro proposte e i loro problemi, ne risulta un incremento in termini di bravura e impegno rispetto alla scelta del silenzio⁵.

Il sondaggio del Barometro svizzero delle risorse umane (HR) 2012 rivela che oltre la metà dei lavoratori in Svizzera è in grado di parlare in maniera buona-molto buona di problemi concernenti la propria salute, molestie e abusi, processi organizzativi, conflitti con i colleghi di lavoro, questioni di etica e correttezza. Meno positivi sono i risultati per quanto riguarda la capacità dei lavo-

ratori di esprimersi su eventuali competenze e prestazioni carenti da parte di altri, sulla politica aziendale e sui salari e le iniquità salariali. La situazione che si presenta con maggiore frequenza è il silenzio relativo a irregolarità poiché i lavoratori non intendono mettere in pericolo la collaborazione con i colleghi e i superiori (silenzio prosociale) o perché ritengono che comunque non servirebbe a nulla (silenzio rassegnato). La situazione che si presenta con minore frequenza è quella che vede i lavoratori in Svizzera tacere in merito a irregolarità sul posto di lavoro per tutelarsi da eventuali conseguenze negative (silenzio autodifensivo).

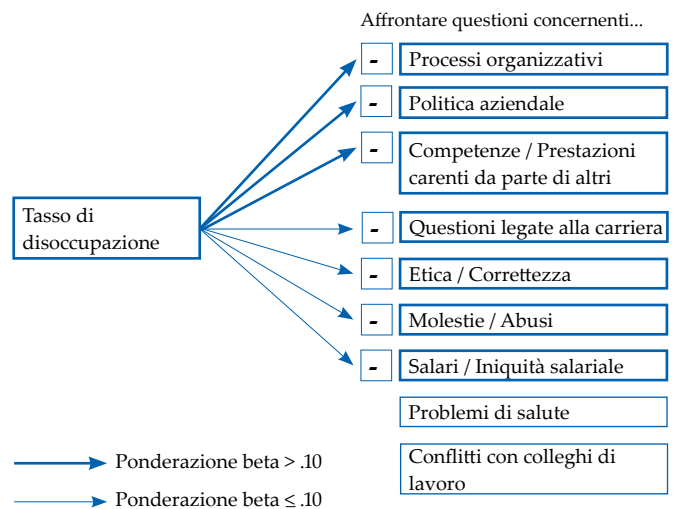
Analisi dettagliate del Barometro delle risorse umane HR 2012 mettono in evidenza che l'età, le possibilità di partecipazione, il comportamento dei dirigenti, la fiducia nel datore di lavoro e la prestazione percepita influenzano la scelta di affrontare i problemi o di tacerli. Resta tuttavia ignoto come la situazione del mercato del lavoro si rifletta sulla scelta di tacere o piuttosto affrontare le irregolarità in azienda. Proprio in un'epoca soggetta a crisi economiche come quella odierna, la situazione del mercato del lavoro può avere un influsso decisivo sull'entità della comunicazione nei confronti di persone in posizioni gerarchiche più elevate. Si tratta pertanto di chiedersi quali problematiche si affrontano più spesso e quali meno spesso in presenza di una situazione del mercato del lavoro più difficile, e per quali ragioni i lavoratori decidono di tacere.

Per poter rispondere a queste domande, i dati del Barometro svizzero HR 2012 sono stati correlati ai dati del tasso di disoccupazione SECO⁶. Ai partecipanti allo studio è stato assegnato di volta in volta il tasso di disoccupazione del relativo domicilio, della località e del settore in cui lavorano, riunendoli quindi in un indice comune. La media che ne è risultata è servita da indicatore per la situazione del mercato del lavoro. L'analisi si è concentrata, da un lato sull'influsso del tasso di disoccupazione sulla decisione di affrontare le diverse problematiche e, viceversa, sulla frequenza delle problematiche affrontate in presenza di un elevato tasso di disoccupazione; dall'altro, è stato esaminato per quali ragioni i lavoratori tacciono irregolarità sul posto di lavoro in presenza di un elevato tasso di disoccupazione. Le analisi di questo studio si basano sui dati di circa 640 lavoratori. In tutte le analisi è stato tenuto conto anche di ulteriori fattori di influsso quali sesso, età, nazionalità, posizione, reddito, formazione, durata dell'appartenenza all'azienda e dimensioni dell'azienda.

Nel complesso i risultati mostrano che i lavoratori si decidono a parlare meno spesso in presenza di un tasso di disoccupazione più elevato. Analisi dettagliate suggeriscono che il tasso di disoccupazione non influisca in

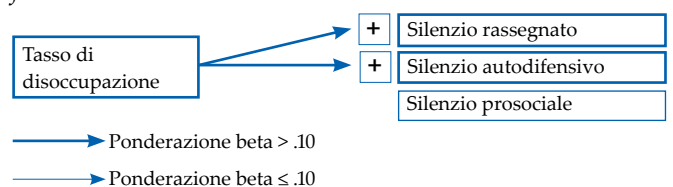
uguale misura su tutte le problematiche (vedi figura 1). Se in presenza di un tasso di disoccupazione più elevato si affrontano molto meno spesso irregolarità nell'ambito dei processi organizzativi, della politica aziendale o di competenze e prestazioni carenti di altri lavoratori, la situazione del mercato del lavoro non sembra influire sulla scelta di affrontare problemi di salute o conflitti con i colleghi di lavoro.

Figura 1. Influsso del tasso di disoccupazione sulla scelta di affrontare le diverse problematiche



Emerge inoltre che in presenza di un tasso di disoccupazione più elevato, i lavoratori decidono di tacere soprattutto per rassegnazione e autodifesa, ma non per proteggere altre persone (vedi figura 2). Si registra comunque che la varianza collegata al tasso di disoccupazione è relativamente piccola sia per quanto riguarda la decisione di affrontare diverse problematiche, sia in merito alle diverse forme di silenzio ($R^2 = 4\% - 9\%$) e si può pertanto affermare che ci siano anche altri fattori d'influsso a svolgere un ruolo importante nella scelta dei lavoratori di parlare o piuttosto tacere in merito alle irregolarità sul posto di lavoro.

Figura 2. Influsso del tasso di disoccupazione sulle diverse forme di silenzio



In sintesi, i risultati rivelano che in presenza di un tasso di disoccupazione più elevato, i lavoratori si rivolgono con minore frequenza a superiori o rappresentanti del datore di lavoro per affrontare le irregolarità. Sarebbe che, in situazione di crisi dell'economia, i lavo-

ratori presentino con minore frequenza il coraggio necessario per affrontare irregolarità legate all'azienda (ad es. problemi concernenti i processi organizzativi o la politica aziendale) e tentino piuttosto di pensare ai propri interessi e di proteggersi.

Sandra Hofmann & Alexandra Arnold

Riferimenti bibliografici:

- ¹ Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2003). Speaking up, remaining silent: The Dynamics of Voice and Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1353-1358.
- ² Van Dyne, L. V., Ang, S. & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- ³ Dutton, J. E., Ashford, S. J., O'Neill, R. M., Hayes, E. & Wierba, E. E. (1997). Reading the wind: How middle managers assess the context for selling issues to top managers. *Strategic Management Journal*, 18(5), 407-425.
- ⁴ Detert, J. R. & Edmondson A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461-488
- ⁵ Bowen, D. E. & Lawler, E. E. (1995). Empowering service employees. *Sloan management review*, 36(4), 73-84
- ⁶ Segreteria di Stato dell'economia [SECO]. (2013). Mercato del lavoro e assicurazione contro la disoccupazione. Consultato il 19.02.2013 da <http://www.amstat.ch/v2/index.jsp?lang=it>

La paura di perdere il lavoro è una questione di settore di appartenenza e livello di istruzione?

In un'economia dinamica e globale, aumenta sempre più l'esigenza di una crescente flessibilizzazione delle strutture del mercato del lavoro. Le aziende sono costrette ad adattarsi ai mercati globali e a reagire rapidamente ai mutamenti dinamici della situazione economica. Le conseguenze di questa flessibilizzazione si fanno sentire, per i lavoratori, soprattutto sotto forma di ristrutturazioni, nuove forme di occupazione e orari di lavoro flessibili. C'è da chiedersi come venga percepita ed elaborata dai lavoratori stessi una tale trasformazione strutturale, che colpisce anche il mercato del lavoro svizzero. Dai sondaggi è emerso che la crescente flessibilizzazione del lavoro procede spesso di pari passo con una crescente insicurezza dei lavoratori in merito al loro posto di lavoro. Ma come viene percepita tale insicurezza nei diversi comparti dell'economia svizzera? E ancora: i lavoratori con un grado di istruzione più elevato hanno meno paura di perdere il loro lavoro? Il presente articolo indaga l'insicurezza lavorativa dei lavoratori in

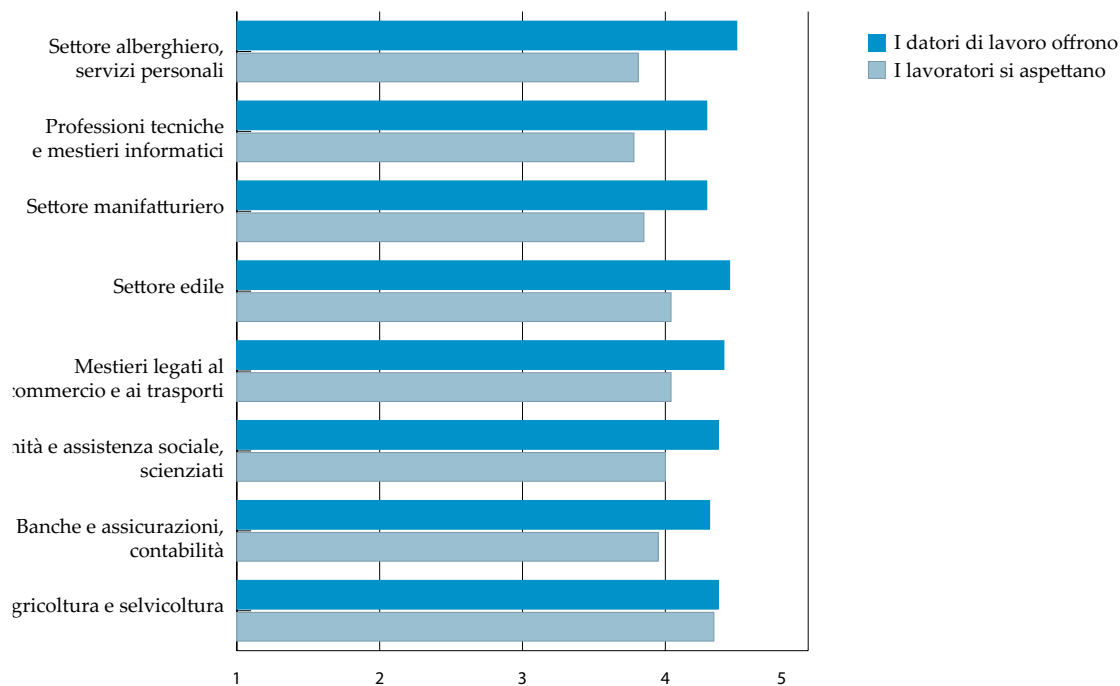
diversi comparti dell'economia e con diversi livelli di istruzione.

Per le nostre analisi, nel secondo trimestre del 2012 abbiamo intervistato, in relazione al Barometro svizzero HR 2012, un campione rappresentativo di 1485 lavoratori in Svizzera. Per riuscire a rilevare l'articolata situazione relativa all'insicurezza che i lavoratori dimostrano nei confronti del proprio posto di lavoro, abbiamo indagato, da un lato l'adempimento del contratto psicologico in relazione alla garanzia della sicurezza lavorativa da parte del datore di lavoro, e dall'altro la valutazione relativa all'insicurezza lavorativa personale degli intervistati. Il contratto psicologico è caratterizzato dal fatto che, al di là delle prestazioni vicendevolmente concordate da datore di lavoro e lavoratore nel contratto di lavoro, i lavoratori sviluppano anche esigenze normative implicite in merito a un comportamento di reciprocità e correttezza da parte del datore di lavoro. Una componente importante del contratto psicologico è spesso l'aspettativa dei lavoratori che il datore di lavoro garantisca loro la sicurezza lavorativa. Per rilevare l'insicurezza lavorativa percepita, abbiamo fatto una distinzione tra l'insicurezza lavorativa quantitativa – la preoccupazione di perdere il posto di lavoro – e l'insicurezza lavorativa qualitativa – il timore di cambiamenti indesiderati per quanto attiene all'attività e alle condizioni lavorative (ad es. riduzioni dei salari, aumento del carico di lavoro).

Insicurezza lavorativa – Quali sono i comparti maggiormente interessati?

Per capire se i datori di lavoro dei diversi comparti dell'economia soddisfano in misura diversa le aspettative dei lavoratori in quanto a sicurezza lavorativa, abbiamo esaminato il contratto psicologico. La figura 1 mostra le aspettative dei lavoratori e le offerte percepite dai lavoratori in relazione alla garanzia del posto di lavoro. La principale discrepanza tra aspettative e offerte in quanto a sicurezza lavorativa sembra delinearsi nel settore alberghiero e in quello dei servizi personali. In seno a queste categorie professionali, i datori di lavoro soddisfano meno le aspettative dei lavoratori. Questo dato coincide con la situazione sul mercato del lavoro nel periodo sotto inchiesta, ovvero giugno 2012. I tassi di disoccupazione di gran lunga più elevati sono stati registrati, in base a SECO, nel settore alberghiero (13,1%), nel commercio e nella vendita (11,6%)¹. Nei rimanenti comparti, la garanzia del posto di lavoro da parte del datore di lavoro sembra corrispondere meglio alle aspettative dei lavoratori.

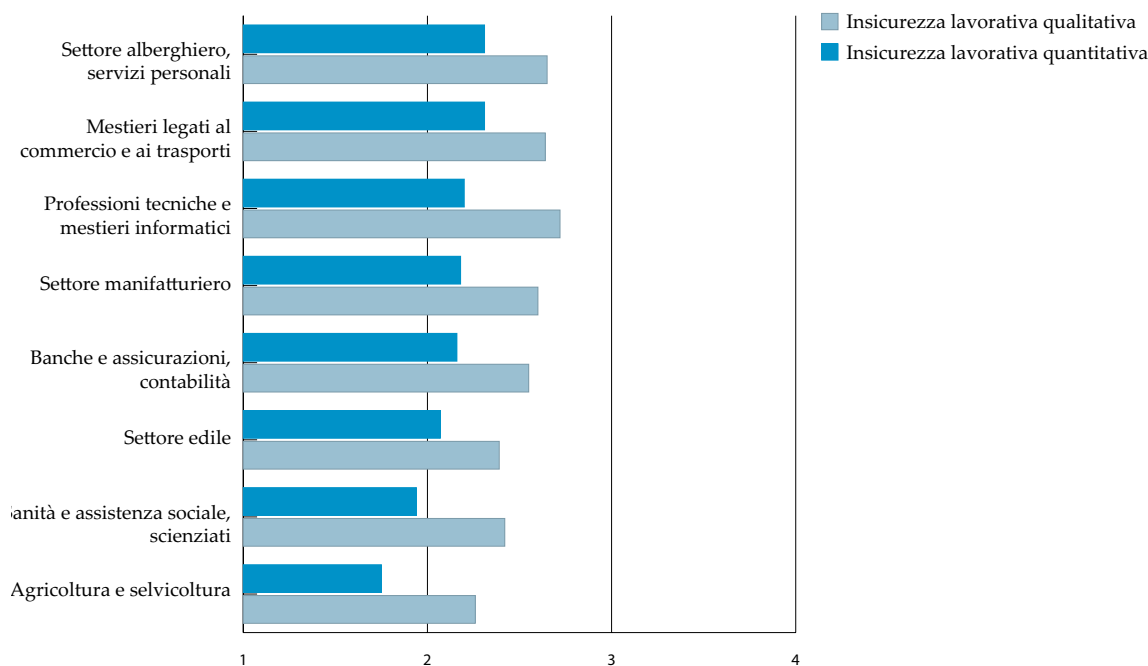
Figura 1. Aspettative dei lavoratori e offerta dei datori di lavoro a confronto circa la sicurezza lavorativa nelle diverse categorie professionali



Un'analisi delle due grandezze soggettive di insicurezza lavorativa conferma questi risultati. L'insicurezza lavorativa tra i lavoratori è leggermente superiore nel settore alberghiero, nei mestieri legati al commercio e ai trasporti e per le professioni tecniche. Tuttavia, le analisi mettono altresì in evidenza il fatto che, nonostante cifre discordanti per le singole categorie professionali nella

statistica di disoccupazione sul mercato del lavoro svizzero – indipendentemente dal comparto di occupazione – tutti i lavoratori valutano in maniera relativamente positiva la loro situazione sul mercato del lavoro. Risulta inoltre evidente che i lavoratori in Svizzera sono generalmente più preoccupati di perdere aspetti qualitativi della loro attività anziché il loro attuale posto di lavoro.

Figura 2. Portata dell'insicurezza lavorativa vissuta in diverse categorie professionali (dati espressi in valori medi)

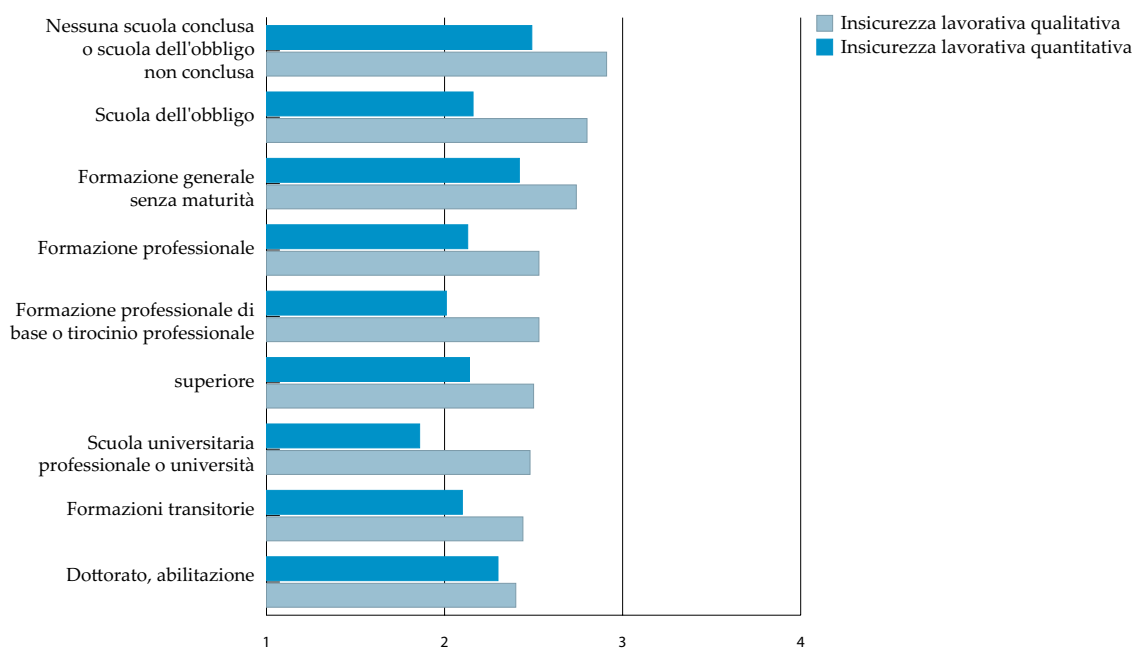


L'istruzione protegge dall'insicurezza lavorativa?

Recenti studi hanno dimostrato che il rischio corso dai lavoratori in possesso di un titolo di studio basso o senza titolo di studio di essere disoccupati risp. di non trovare un posto di lavoro è 2,5 volte superiore a quello dei lavoratori con un titolo di studio più elevato². Nel caso dei giovani, il rischio è addirittura tre volte superiore. Per tutelarsi contro la disoccupazione vale quindi il seguente principio: maggiore è il grado di istruzione, meglio è. Come dimostrano le cifre relative allo stato dell'occupazione retribuita, la disoccupazione diventa sempre più un problema delle persone poco qualificate. Dati della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) del 2010¹ mostrano che il tasso di disoccupazione per le persone poco qualificate con diploma di scuola secondaria di primo livello era pari al 7,8%, ovvero a oltre il doppio del tasso di disoccupazione delle persone con diploma di scuola secondaria di secondo livello (3,3%). Il tasso di

disoccupazione più basso è stato registrato per i diplomati del livello terziario, con il 2,7% di disoccupati. In questa sede occorre approfondire se la situazione economica complessiva nei singoli rami dell'istruzione si riflette anche sulla valutazione soggettiva dell'insicurezza lavorativa. Nei nostri dati, come si evince dalla figura 3, non sembra sorprendentemente delinearsi alcuna differenza significativa in merito all'insicurezza lavorativa globale tra i diversi livelli di istruzione. Le tendenze sembrano tuttavia indicare che l'insicurezza lavorativa è inferiore in presenza di un grado di istruzione superiore. L'insicurezza riguarda in prima linea la perdita di aspetti qualitativi dell'attività lavorativa. I lavoratori con un livello di istruzione inferiore si sentono minacciati invece da riduzioni salariali, ristrutturazioni, minori opportunità di carriera, una minore possibilità di influire sui cambiamenti al posto di lavoro e la riduzione o l'aumento del grado di occupazione.

Figura 3. Portata dell'insicurezza lavorativa vissuta a diversi livelli di istruzione (dati espressi in valori medi)



Wiebke Doden

Riferimenti bibliografici:

¹ Segreteria di Stato dell'economia [SECO]. (2013). Mercato del lavoro e assicurazione contro la disoccupazione. Consultato il 17.09.2013 da <http://www.amstat.ch/v2/index.jsp?lang=it>

² Eurostat. (2012). *The EU in the world 2013: A statistical portrait*. Luxembourg: European Union.

Attualità

- Il Barometro HR 2014 è in fase di pianificazione. L'anno prossimo intervisteremo non solo lavoratori in Svizzera, ma anche in Germania, Francia e Italia.
- Nell'ambito della manifestazione HRM Research, gli iscritti al master della Facoltà di scienze economiche hanno avuto modo di scoprire il lavoro scientifico sulla scorta dei dati del Barometro svizzero HR. Il tema riguarda la politica salariale in Svizzera. I risultati saranno illustrati al pubblico nel quadro di una presentazione poster il 13.12.2014, dalle ore 11 alle ore 13, alla Plattenstrasse 14, sala PLM 104/105.
Link: <http://www.business.uzh.ch/professorships/hrm/studium/hs13/mahrmresearch-v-hs13.html>
- I dati del Barometro HR 2012 saranno disponibili su FORS a partire dallo 01.01.2014. Sempre su FORS sono consultabili le informazioni sulle condizioni di ottenimento e di uso dei dati.
Link: <http://www2.unil.ch/fors/?lang=de>
- Nell'Annuario HRM 2013 è stato pubblicato un articolo sul tema dell'adattamento in base all'età dell'organizzazione del lavoro ai dati del Barometro HR 2012.
Tschopp, C. (2013). Braucht es altersspezifische Anpassungen der Arbeitsgestaltung? In G. Ochsenein, U. Pekruhl & R. Spaar (Eds.), *Human Resource Management – Jahrbuch 2013* (pp. 51–67). Zürich: WEKA Verlag.
Link: http://wekaservices.ch/HRM_Jahrbuch2013/
- Nell'edizione maggio/giugno della rivista specializzata *io management* è stato pubblicato un articolo sul tema centrale del Barometro HR 2012:
Feierabend, F. & Arnold, A. (2013). Wenn Schweigen Fehlverhalten nach sich zieht. *io management*, 3, 34-36
Link: <http://www.handelszeitung.ch/aktuelle-ausgabe-io-management>
- Ulteriori informazioni sul tema della situazione del mercato del lavoro e le modalità per affrontare i problemi si possono trovare nella tesi di master di Sandra Hofmann.
Link: <http://www.business.uzh.ch/professorships/hrm/studium/schriftlichearbeiten/bestofschriftlichearbeiten.html>
- Nel mese di luglio 2013 è stata tenuta in occasione del workshop una relazione sul tema del comportamento disonesto intitolata «Quando i datori di lavoro non offrono sufficienti stimoli».
Link: <http://www.escdijon.eu/recherche/conferences-internationales/workshop-understanding-employee-dishonesty-behaviors-in-the-workplace/>
- Nell'agosto 2013, all'incontro annuale della Society for Business Ethics (SBE) a Orlando, ha avuto luogo una conferenza sul tema «Perdita di fiducia e comportamento illecito sul posto di lavoro».
Link: http://sbeonline.org/?page_id=2984
- Un gruppo di studenti dell'Università di Zurigo ha organizzato, nel mese di settembre 2013, un convegno sul tema «Influsso dell'impegno affettivo sul comportamento illecito sul posto di lavoro» all'Irish Society of New Economists (ISNE) di Dublino.
Link: <http://www.isne2013.com>
- Nel mese di novembre 2013, alla conferenza FINT di Singapore, si terrà una relazione sul tema «Influsso della fiducia nei superiori diretti sulla fiducia nei lavoratori: una prospettiva culturale».
Link: <http://business.smu.edu.sg/conference/fint2013>

Impressum

Nel anno 2013 la newsletter del Barometro svizzero delle risorse umane sarà pubblicata semestralmente. Al suo interno sono riportate informazioni sui progetti di ricerca in corso basati sui dati del Barometro HR. Potete abbonarvi gratuitamente alla newsletter o scaricarla dal sito web www.hr-barometer.uzh.ch / www.hr-barometer.ethz.ch

Redazione: Wiebke Doden, cattedra per la psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Politecnico di Zurigo

Grafica e Layout: Sara Ribeiro

Testo originale: tedesco

Traduzione: in francese e italiano a cura di CSL Communication