

EWCS Alto Adige

Piccole, ma forti?

"Le piccole aziende e le piccole organizzazioni si qualificano meglio delle grandi quando si tratta della qualità della relazione tra superiori e collaboratori o del clima di lavoro", sostiene lo psicologo del lavoro e ricercatore IPL Tobias Hölbling, riassumendo gli ultimi risultati dell'indagine europea (EWCS) sulle condizioni di lavoro nelle strutture pubbliche e in aziende private, condotta da IPL seguendo gli standard europei. Allo stesso tempo, dal punto di vista del business, le piccole imprese sono in ritardo rispetto alle grandi per quanto riguarda l'innovazione e le competenze manageriali specifiche.

È risaputo che l'Alto Adige abbia un'economia di piccola scala costellata di molte piccole e micro-aziende e, rispetto ad altri paesi dell'Europa centrale, con un gran numero di lavoratori autonomi: il 39% delle imprese altoatesine con il numero più alto di dipendenti impiega al massimo 9 collaboratori, di cui l'11% dei dipendenti sono liberi professionisti che lavorano in completa autonomia.

Tuttavia, questa caratteristica non è da intendersi necessariamente come del tutto negativa, anche se vista strettamente dalla prospettiva aziendale. Le piccole imprese ed organizzazioni, ad esempio, hanno gerarchie più piatte rispetto alle loro sorelle maggiori, e proprio per questo risultano essere più agili e flessibili sul mercato.

Dal punto di vista della psicologia del lavoro, c'è anche molto da guadagnare da queste piccole dimensioni. La parola chiave è la qualità nella gestione delle relazioni interpersonali: l'interazione sociale sul posto di lavoro è molto importante nelle piccole aziende ed organizzazioni, se non altro per necessità – superiori e collaboratori spesso si ritrovano a lavorare fianco a fianco con gli stessi compiti. Quando il meccanismo funziona, si rafforza il legame tra dipendente e datore di lavoro e si incentiva la soddisfazione sul lavoro, che a sua volta ha un effetto positivo sulle prestazioni lavorative e sul benessere mentale. Questo si riflette anche nei risultati aziendali: le aziende molto piccole con 2-9 dipendenti raggiungono ben 81 punti sulla scala della qualità nella gestione delle relazioni interpersonali, mentre, secondo gli standard altoatesini, le grandi aziende con più di 250 dipendenti arrivano solo a 67 punti.

Il clima di lavoro affettivo, che esprime l'attaccamento emotivo dei dipendenti all'azienda, è anche molto ben sviluppato nelle micro-imprese con 2-9 dipendenti, raggiungendo 80 punti. Al contrario, le grandi aziende con più di 250 dipendenti ottengono appena 72 punti. "Per entrambe, stesse valutazioni valide: coloro che si sentono maggiormente connessi alla loro azienda sono più efficienti e disposti a lavorare e si assentano meno frequentemente. Questi collaboratori "non assenteisti" contribuiscono dunque all'abbattimento dei costi aziendali e al tempo stesso si assicurano una continuità retributiva", sottolinea Hölbling.

Ma allora, è tutto rose e fiori? "Nella botte piccola, c'è il vino buono", come dice il proverbio? No: le piccole aziende spesso soffrono di mancanza di competenze nella gestione aziendale e spesso non riescono ad essere innovative come le più grandi perché investono o possono investire molto meno in ricerca e sviluppo. Questo le relega al solo mercato locale.

Ci sono perciò due cuori che battono nel petto delle dimensioni aziendali: da un punto di vista economico, in una struttura di dimensioni piccole, o piccolissime, non è sempre tutto oro, ma, dal punto di vista della psicologia del lavoro, proprio questa caratteristica presenta qualche vantaggio per i collaboratori. Come spesso accade, la cosa migliore sarebbe un giusto equilibrio.

Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi al ricercatore IPL Tobias Hölbling (T. 0471 41 88 42), tobias.hoelbling@afi-ip.org. Lo ZOOM IPL nr. 59 "Small is beautiful"? La dimensione aziendale sotto l'aspetto della psicologia del lavoro" è disponibile a questo [link](#).



