

EWCS Alto Adige

"Small is beautiful"? La dimensione aziendale sotto l'aspetto della psicologia del lavoro

In breve

Il **39%** delle aziende e organizzazioni altoatesine con più di un dipendente occupa al massimo **9** persone.

Questo è veramente **solo uno svantaggio?**

La **qualità di gestione** nelle **piccole imprese** altoatesine raggiunge **81** punti – in Austria **84** e in Italia **69**.

Il **clima aziendale medio** raggiunge **80** punti: nelle **grandi imprese e organizzazioni** il risultato è pari a **72** punti – è quindi **nettamente inferiore**.

76 a **56** punti: anche nell'**indice di carriera** le piccole imprese e organizzazioni sono in vantaggio sulle grandi – soprattutto per via della **certezza** di non perdere il **lavoro**.

Il punto di partenza

La dimensione aziendale e la situazione in Alto Adige

Notoriamente l'economia altoatesina è caratterizzata da piccole imprese e le aziende familiari ne costituiscono la colonna portante. La pubblicazione dell'IRE sulla dimensione aziendale (Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano, 2012) offre una buona sintesi dei punti di forza e delle criticità del tessuto aziendale locale e delle sfide dal punto di vista economico.

In letteratura le piccole imprese sono descritte come più flessibili e dotate di maggiore capacità di reazione; la struttura piatta permette ai dipendenti di identificarsi maggiormente con l'azienda rispetto alle grandi imprese. I lati negativi sono invece la concentrazione sul piccolo mercato locale, le difficoltà nella gestione di grandi commesse e le scarse possibilità di esportazione. Al contrario, le grandi imprese traggono profitto dalle economie di scala, in virtù della loro rilevanza economica hanno un accesso più agevole ai capitali e possono permettersi un reparto di ricerca e sviluppo con più facilità rispetto a quelle di piccole dimensioni.

Ancora una nota importante, che dovrebbe semplificare la comprensione dei dati EWCS: i dati ASTAT del rapporto sulla dimensione delle imprese (ASTAT, 2016) tengono conto soltanto dell'economia privata. Il concetto EWCS di azienda/organizzazione comprende tutte le organizzazioni in cui lavorano persone, quindi anche grandi datori di lavoro pubblici come il settore sanità e sociale, le strutture scolastiche e le istituzioni della pubblica amministrazione. Questa circostanza spiega anche le discrepanze tra questo rapporto e le cifre dell'ASTAT.

Finora in Alto Adige non sono ancora stati considerati dal punto di vista della dimensione aziendale i fattori "morbidi" del mondo del lavoro, come la qualità della collaborazione tra capo e dipendenti o l'entità delle condizioni psicologicamente gravose. È stato dimostrato che questi fattori morbidi influenzano in modo positivo o negativo la soddisfazione per il lavoro e il legame con l'azienda o l'organizzazione (Carr 2003, in Hölbling 2018).

Il peso psicologico del lavoro costituisce un problema maggiore nelle grandi o nelle piccole aziende? Dove vanno più d'accordo i capi e i dipendenti? Nelle aziende che sono talmente piccole che il capo deve dare una mano, oppure in quelle la cui dimensione permette una separazione delle mansioni dei superiori da quelle dei dipendenti?

Queste domande non sono di natura puramente accademica, ma hanno invece effetti sull'attività e sul buon funzionamento dell'organizzazione: per quanto riguarda la prestazione lavorativa e la lealtà del dipendente nei confronti dell'azienda o della sua organizzazione, questi fattori morbidi influenzano la qualità del lavoro svolto o della merce prodotta e quindi, indirettamente, anche il successo aziendale o la soddisfazione dei cittadini verso gli enti pubblici. Anche da una prospettiva puramente economica è quindi assai ragionevole affiancare all'analisi economica dei vantaggi e degli svantaggi delle varie dimensioni aziendali e delle organizzazioni un'indagine dal punto di vista della psicologia del lavoro.

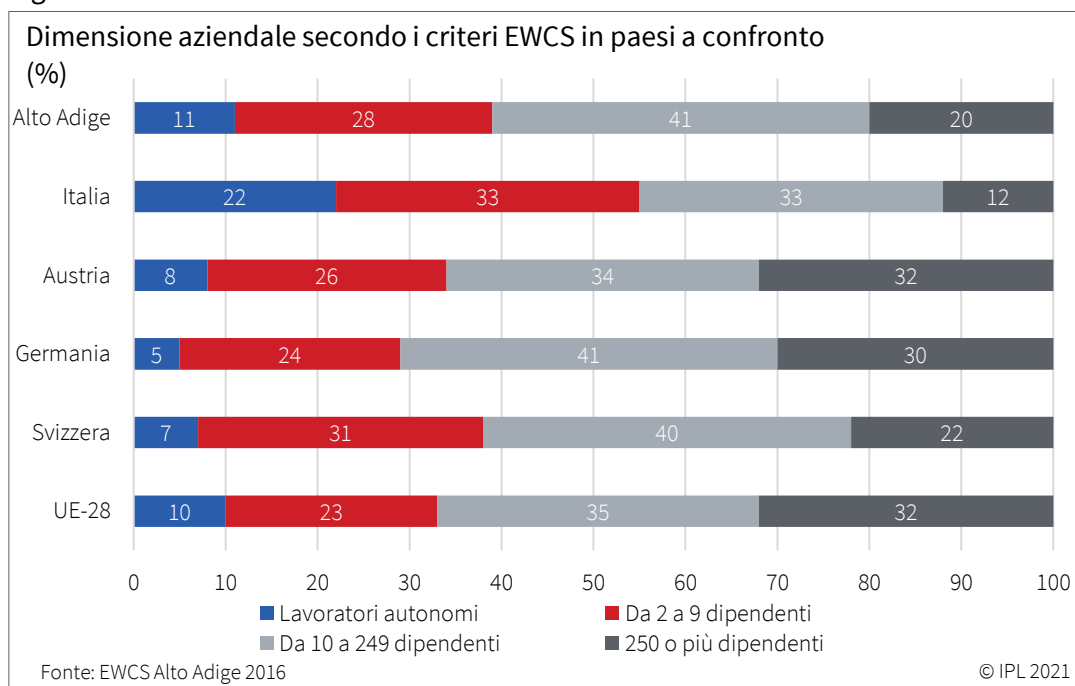
Analisi della dimensione aziendale

I dati statistici sui calcoli illustrati nelle figure sono riportati in appendice in A.1 (tabelle a campi incrociati) e A.2 (analisi della varianza).

Chi fosse interessato ai dati statistici dei Paesi a confronto può rivolgersi all'autore (l'indirizzo e-mail si trova in "Conclusioni").

L'Unione europea suddivide aziende e organizzazioni in micro, piccole, medie e grandi imprese (Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2003) in base a due parametri: il primo è il numero dei dipendenti occupati e soggetti ad obblighi assicurativi, il secondo è il fatturato dell'ultimo esercizio. Dato che nel caso di un'intervista casuale come la EWCS (Indagine europea sulle condizioni di lavoro) solo una minima parte degli intervistati sarebbe in grado di stimare correttamente il fatturato della propria azienda/organizzazione mentre tutti conoscono il numero dei dipendenti, Eurofound si attiene al criterio dei dipendenti soggetti a obblighi assicurativi e suddivide le organizzazioni tra le seguenti dimensioni (Parent-Thirion et al., 2016): i lavoratori autonomi lavorano da soli, le microimprese hanno da due a nove dipendenti. Le piccole imprese e organizzazioni occupano da 10 fino a 49 dipendenti, le medie imprese da 50 a 249. Le organizzazioni con più di 250 dipendenti sono considerate grandi imprese. Si ricordi ancora una volta che la definizione di impresa dell'EWCS comprende come datori di lavoro anche gli enti pubblici, mentre le statistiche dell'ASTAT si riferiscono esclusivamente alle aziende private.

Figura 1



Se si utilizzano i criteri di differenziazione dell'EWCS, considerando solo i numeri l'Alto Adige si trova esattamente a metà tra l'Italia e i Paesi di lingua tedesca: oltre un lavoratore altoatesino su dieci (11%) è un lavoratore autonomo – questo valore è molto più alto che in Austria, Germania o Svizzera. In Italia, invece, oltre un occupato su cinque (22%) è capo di sé stesso. Le grandi imprese/organizzazioni con più di 250 dipendenti sono poco rappresentate sia in Alto Adige (20%) che in Italia (12%), mentre sono molto più comuni nei Paesi di lingua tedesca (Austria: 32%, Germania: 30%).

Per le grandi aziende è più facile stare al passo del mercato nazionale, europeo ed internazionale rispetto alle piccole imprese con 15 dipendenti oppure ai lavoratori autonomi. In particolare, la quota provinciale di lavoratori autonomi e microimprese che “in molti casi presentano delle carenze in termini di competenza manageriale e di potenziale innovativo” sarebbe troppo alta (Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano, 2012).

Figura 2

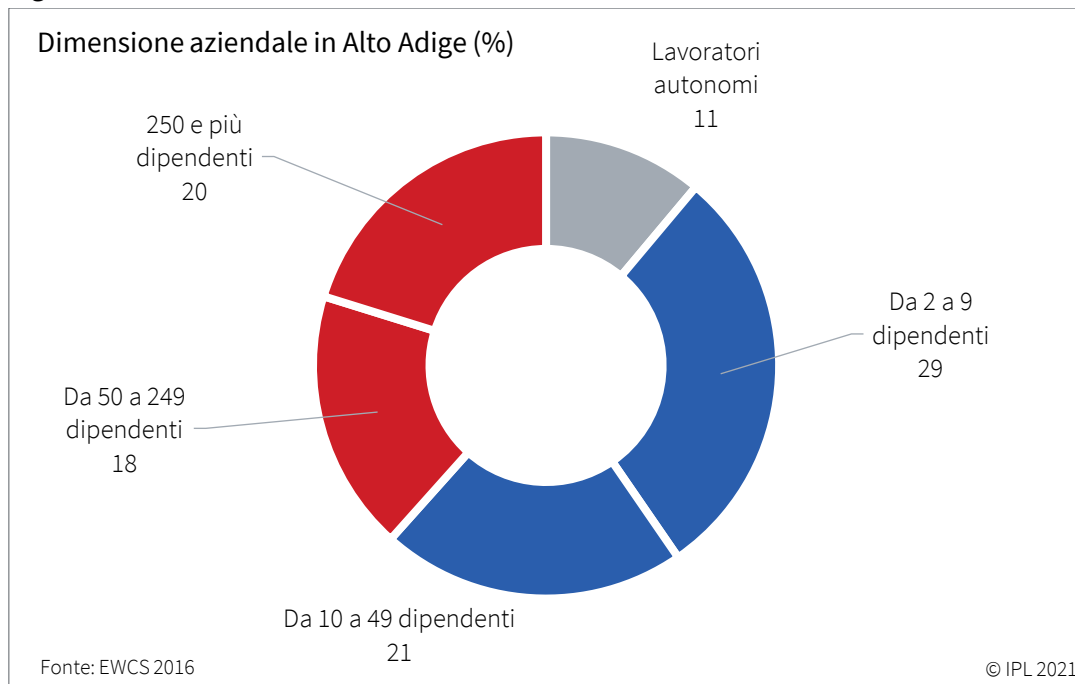
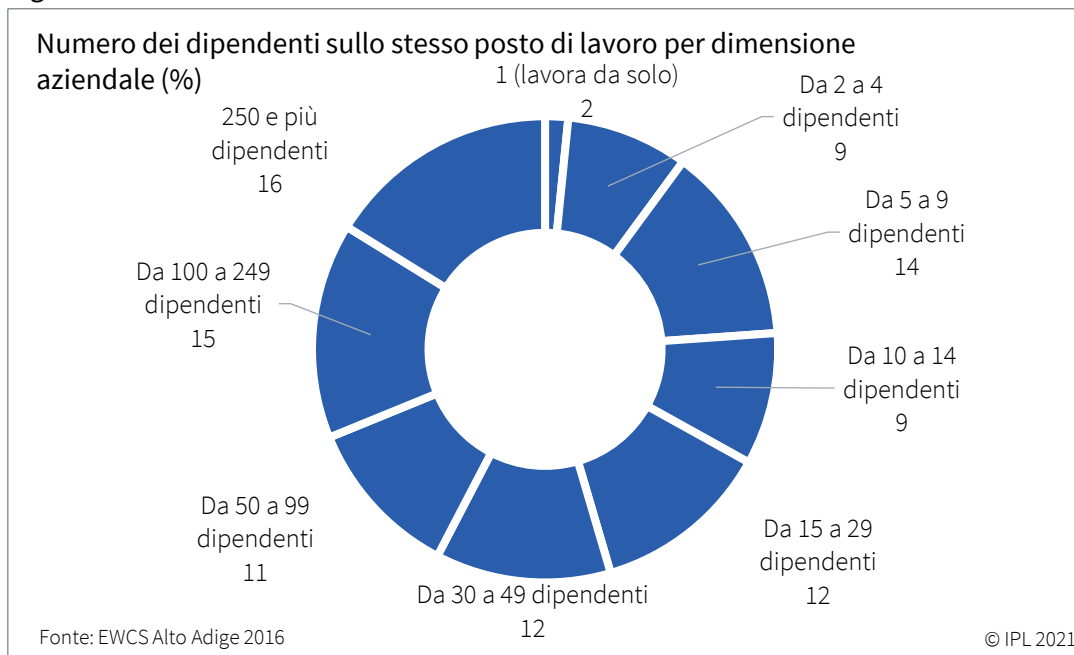


Figura 3



È dunque sempre sensato distinguere tra grandezza dell'azienda e numero di dipendenti nella stessa unità di lavoro per quanto concerne le peculiarità interpersonali. Il lavoro extradomestico retribuito è fondamentale per la formazione della personalità di una persona adulta, di conseguenza anche la qualità delle relazioni sociali sul posto di lavoro è ugualmente rilevante. Sotto questo aspetto è differente se qualcuno lavora per una grande impresa ma in una piccola unità sempre con le stesse cinque persone, oppure se collabora quotidianamente con altri 30 colleghi.

Tabella 1

Dimensione aziendale per sesso (%)

	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori autonomi	14	8	11
Da 2 a 9 dipendenti	31	26	29
Da 10 a 49 dipendenti	20	23	22
Da 50 a 249 dipendenti	16	22	18
250 o più dipendenti	19	21	20

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

Molti più uomini (14%) che donne (8%) sono lavoratori autonomi, e lavorano dunque come imprese individuali. Questo risultato è lo specchio della struttura dei settori in Alto Adige: ad esempio, nell'agricoltura operano moltissimi lavoratori autonomi (39%), l'85% dei quali sono uomini. Invece, nei grandi enti nell'ambito della sanità o del sociale lavorano molte più donne che uomini, il che spiega l'alta percentuale di donne nella categoria "250 e più dipendenti".

Tabella 2

Dimensione aziendale per età (%)

	Under 35	35 - 49 anni	50 anni e oltre	Totale
Lavoratori autonomi	3	9	21	11
Da 2 a 9 dipendenti	34	24	30	29
Da 10 a 49 dipendenti	26	25	15	22
Da 50 a 249 dipendenti	24	19	12	18
250 o più dipendenti	13	23	22	20

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

I lavoratori autonomi si trovano molto più frequentemente nella fascia di età maggiore, quella degli ultra-cinquantenni (21%), rispetto a quella dei giovani sotto i 35 anni, tra i quali rappresentano solo il 3% e sono pertanto molto rari. Anche in questo caso incide molto il fatto che numerosi agricoltori abbiano più di 50 anni.

Tabella 3

Dimensione aziendale per gruppo linguistico (%)

	Tedesco	Italiano	Ladino	Altri	Totale
Lavoratori autonomi	11	11	19	29	11
Da 2 a 9 dipendenti	30	21	24	32	28
Da 10 a 49 dipendenti	22	20	24	26	22
Da 50 a 249 dipendenti	20	13	19	0	18
250 o più dipendenti	18	35	15	13	20

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

Il 35% degli altoatesini di lingua italiana lavora in grandi aziende/organizzazioni con 250 o più dipendenti – un valore molto alto. Sono molti meno gli altoatesini di lingua tedesca (18%) e ladina (15%) che lavorano in aziende o organizzazioni di dimensioni simili. Probabilmente questo dato record del gruppo linguistico italiano si spiega con l'impiego nel settore sanità e sociale, nell'amministrazione pubblica e nelle (ex) grandi industrie, molte delle quali sono insediate a Bolzano, dove vive la maggior parte della popolazione italoфона. Mediamente la maggior parte delle attività e imprese delle aree rurali, dove vivono prevalentemente gli appartenenti ai gruppi linguistici tedesco e ladino, che le conducono, sono di dimensioni molto minori. Possono servire da esempio l'agricoltura e il settore alberghiero e della ristorazione al di fuori delle aree urbane: entrambi i settori sono contraddistinti da aziende di dimensioni ridotte.

Tabella 4
Settori per dimensione aziendale (%)

	Lavoratori autonomi	Da 2 a 9 dipendenti	Da 10 a 49 dipendenti	Da 50 a 249 dipendenti	250 o più dipendenti
Agricoltura	39	59	2	0	0
Attività manifatturiere	6	14	27	22	31
Edilizia	11	45	22	16	6
Commercio	4	36	27	22	11
Trasporto e logistica*	4	28	11	11	46
Alberghiero e ristorazione	11	56	25	8	0
Servizi finanziari*	15	15	30	15	25
Amministrazione pubblica	0	4	33	18	45
Istruzione ed educazione	2	3	22	48	25
Sanità e sociale	10	11	13	12	54
Altri servizi	30	31	16	15	8
Totale	12	29	21	18	20

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

* Numero di casi troppo esiguo per avere valore statistico.

Nella tabella 4 i settori sono suddivisi per dimensione aziendale. A titolo esemplificativo mostriamo quattro settori che illustrano bene la consistenza delle differenti classi dimensionali in Alto Adige. Il 39% degli occupati nell'agricoltura sono lavoratori autonomi, ovvero coltivano i propri terreni da soli o con l'aiuto occasionale di famigliari e parenti, in ogni caso senza avere dipendenti soggetti a obblighi assicurativi. Oltre alle speciali condizioni dell'agricoltura di montagna, già dal principio caratterizzata da aziende di piccole dimensioni, questo dato è spiegabile anche alla luce della meccanizzazione cominciata negli anni Sessanta, grazie alla quale il lavoro richiede molto meno personale. Per questo motivo solo nel 61% delle aziende agricole oltre all'imprenditore sono impiegate altre persone con obblighi assicurativi: il 47% delle imprese ha da due a quattro dipendenti e solo il 14% da cinque a nove. L'agricoltura è dunque caratterizzata da aziende di dimensioni molto ridotte.

Situazione opposta è quella del settore sanità e sociale, caratterizzato da enti di grandi dimensioni e per lo più pubblici. Più della metà degli occupati in questo settore lavora in grandi imprese con più di 250 dipendenti e il 12% opera in organizzazioni con almeno 50 dipendenti. Ciò può essere spiegato dal carattere pubblico della sanità e del sociale. Lo stesso risultato si rileva per la categoria "Amministrazione pubblica" (che, ad esempio, comprende anche le forze dell'ordine), nella quale quasi la metà degli occupati lavora in organizzazioni con 250 o più dipendenti.

Anche il settore alberghiero e della ristorazione, molto importante per la produzione di valore aggiunto in Alto Adige, è caratterizzato da piccole aziende e dalla presenza di molte imprese familiari. Complessivamente poco più di due terzi degli occupati in questo settore lavorano in aziende con al massimo nove dipendenti (67%) e solo l'8% in imprese con almeno 50 dipendenti.

Analisi di alcuni fattori di distinzione

Condizioni di lavoro psicologicamente pesanti

Questo indice comprende due grandi gruppi di condizioni di lavoro che, come è dimostrato, pesano sotto l'aspetto psicologico: il carico derivante dall'intensità del lavoro (ad es. ritmi di lavoro elevati e scadenze strette) e le condizioni di lavoro pesanti legate a situazioni emotive (ad es. contatto con clienti insoddisfatti, dover nascondere le proprie emozioni). Chi lavora sempre troppo e troppo velocemente, oppure deve essere sempre gentile nel rapportarsi con clienti scortesi anche se dentro di sé sta ribollendo, a lungo termine rischia di avere problemi fisici e psichici (si veda Hölbling, 2017).

Tabella 5

Condizioni di lavoro psicologicamente pesanti per Paesi (più basso è il valore, migliore è il risultato)

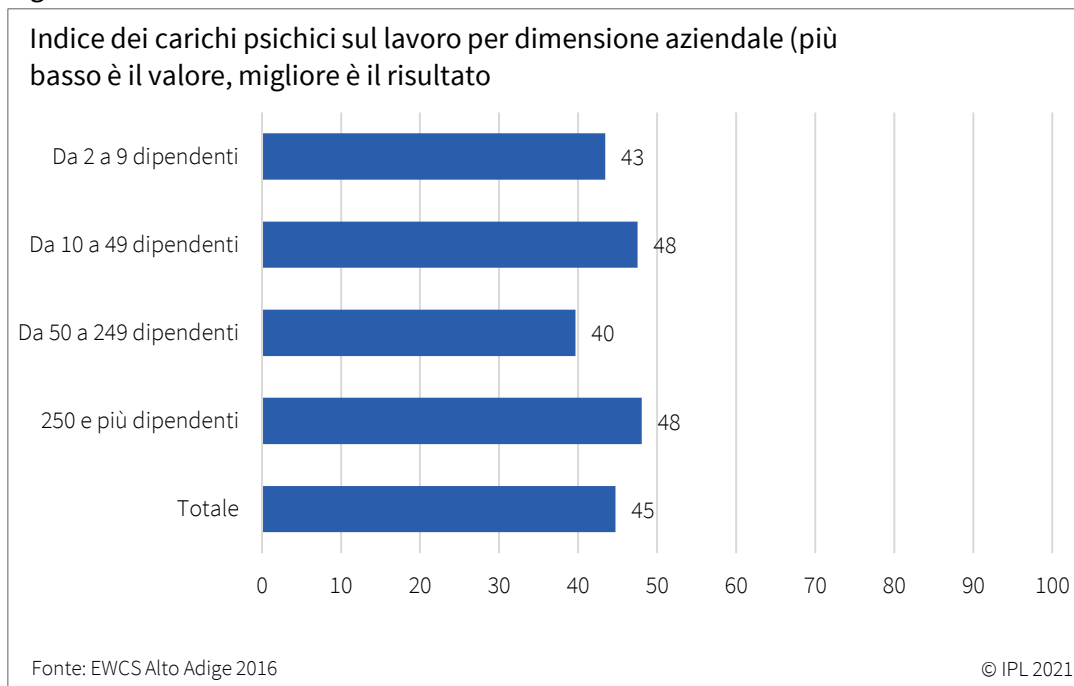
	Alto Adige	Italia	Austria	Germania	Svizzera	UE
Da 2 a 9 dipendenti	43	36	42	39	39	39
Da 10 a 249 dipendenti	44	39	43	41	44	44
250 o più dipendenti	48	40	43	40	45	45
Totale	45	38	43	40	42	42

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

Dal confronto su scala europea emerge che le condizioni di lavoro psicologicamente pesanti incidono molto di più in Alto Adige che altrove, soprattutto nelle grandi aziende e organizzazioni con più di 250 dipendenti (48 punti). Un caso esemplare di grande datore di lavoro con condizioni psicologicamente pesanti è il settore sanità e sociale, che già in studi precedenti si è distinto negativamente al riguardo (cfr. Hölbling, 2017). L'Italia sembra gestire meglio queste condizioni: con solo 36 punti, queste sembrano essere poco presenti soprattutto nelle microimprese; anche nelle grandi imprese (40 punti) – proprio come in Germania – i carichi psicologici degli occupati si mantengono entro certi limiti.

Figura 4



Se si osserva con più attenzione questo indice per le differenti classi di dimensione aziendale, in Alto Adige si nota una chiara tendenza: nelle imprese relativamente grandi, che occupano da 50 a 249 dipendenti, le condizioni di lavoro psicologicamente pesanti sono percepite in confronto meno gravose. Questo risultato è probabilmente dovuto al settore, in quanto in questa classe dimensionale sono spesso compresi ambiti economici con minori carichi psichici. Per mitigare l'intensità del lavoro e i carichi riconducibili a situazioni emotive, la qualità dell'organizzazione e una buona convivenza sociale rivestono un ruolo importante (cfr. Hölbling, 2017).

Qualità della gestione e clima aziendale affettivo

Il clima aziendale affettivo si compone di due fattori: il comportamento sociale favorevole e il comportamento sociale dannoso sul posto di lavoro. Il comportamento sociale dannoso comprende comportamenti interpersonali negativi come offese, discriminazioni e minacce. Il comportamento sociale favorevole comprende invece aspetti di qualità del rapporto personale e professionale tra dipendenti e diretti superiori e di sostegno sociale sul posto di lavoro: i colleghi e i superiori danno una mano quando si ha bisogno di aiuto? La dimensione di entrambe queste componenti influisce sul clima aziendale affettivo ed è trattata in dettaglio in Hölbling (2018). In sintesi: un buon clima aziendale affettivo aumenta le prestazioni dei lavoratori e diminuisce il numero dei giorni di malattia – è dunque nell'interesse di ogni azienda prestare attenzione nel svilupparlo nel miglior modo possibile.

Tabella 6

Qualità di gestione in alcuni Paesi a confronto (più alto è il valore, migliore è il risultato)

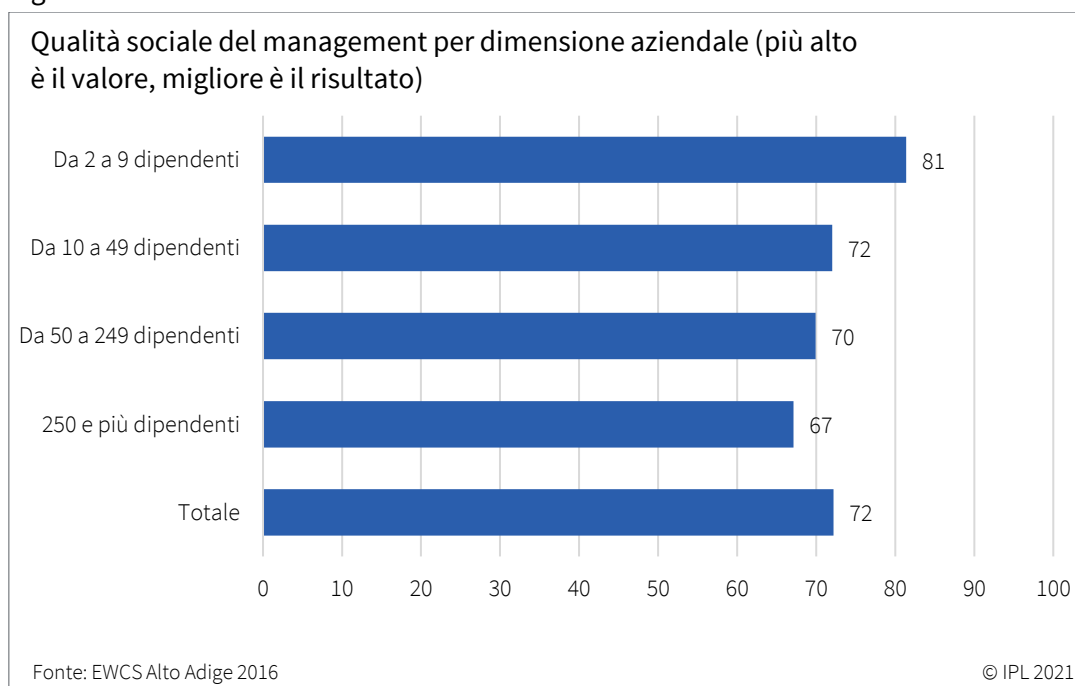
	Alto Adige	Italia	Austria	Germania	Svizzera	UE28
Da 2 a 9 dipendenti	81	69	84	74	79	75
Da 10 a 249 dipendenti	71	67	72	69	75	72
250 o più dipendenti	67	70	71	70	77	72
Totale	72	68	75	70	77	73

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

Un buon rapporto personale e professionale tra superiore e dipendente è espresso dall'indice della qualità della gestione, in cui i "buoni" capi raggiungono valori elevati. Osservando i dati aggregati, con il valore di 72 punti la qualità di gestione altoatesina raggiunge la media europea e supera il valore italiano (68), pur restando inferiore a quella austriaca (75) e molto al di sotto di quella svizzera (77). Ad eccezione dell'Italia, in tutti i Paesi europei messi a confronto si può riconoscere una tendenza: i dipendenti valutano meglio la qualità di gestione dei propri superiori nelle piccole imprese e organizzazioni rispetto a quelle di dimensioni maggiori. Ciò corrisponde alla tesi che le piccole organizzazioni hanno gerarchie piatte e che dunque i superiori siano "più vicini" ai dipendenti e per questo motivo l'identificazione con l'azienda sia maggiore.

Figura 5



Come si può vedere nella figura 5, anche in Alto Adige la qualità di gestione è valutata in modo migliore nelle piccole e microimprese (81 punti) che nelle grandi imprese (67 punti). Ciò si può spiegare con due circostanze: nelle piccole aziende d'un lato il capo svolge lo stesso lavoro del suo dipendente ed è quotidianamente a contatto con lui, dall'altro tende a scegliere dei candidati che secondo lui sono più adatti alla sua persona e al gruppo; in questo modo già durante il processo di assunzione si possono evitare gli attriti maggiori dovuti a incompatibilità caratteriale con i dipendenti.

Tabella 7

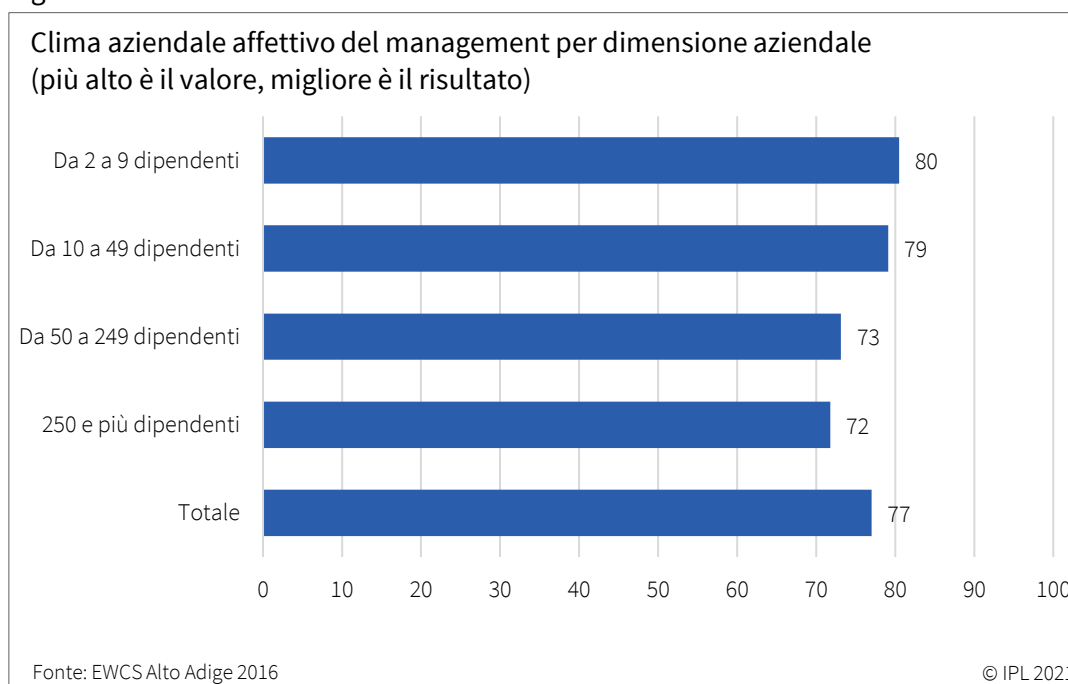
Clima aziendale affettivo per Paesi a confronto (più alto è il valore, migliore è il risultato)

	Alto Adige	Italia	Austria	Germania	Svizzera	UE28
Da 2 a 9 dipendenti	80	76	86	80	79	81
Da 10 a 249 dipendenti	76	74	75	75	72	77
250 o più dipendenti	72	79	72	72	77	74
Totale	77	75	77	75	76	77

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

Figura 6



Ripetiamo: il clima aziendale affettivo rispecchia sia i comportamenti sociali dannosi che quelli favorevoli presenti in azienda. Se i dipendenti vengono offesi o minacciati il valore scende, aumenta invece se c'è una buona convivenza sociale. Nell'osservare gli indici sul clima aziendale affettivo in Alto Adige si nota che, complessivamente, le piccole imprese e organizzazioni sono in vantaggio (80 ovvero 79 punti). I motivi sono da una parte una buona gestione sociale e un supporto sociale efficace, dall'altra la relativa assenza di comportamenti sociali dannosi nelle piccole imprese. Supporto sociale significa che il capo o i colleghi di lavoro danno una

mano quando è necessario. Se entrambi questi indici sono ben sviluppati, ciò ha un effetto positivo sul clima aziendale affettivo – un risultato a cui ogni azienda dovrebbe aspirare: i dipendenti, se si sentono bene in azienda, sono maggiormente motivati e registrano minori assenze.

È inoltre molto più evidente rispetto al semplice indice di qualità della gestione che il supporto sociale nelle piccole imprese e organizzazioni è maggiore, e che diminuisce con l'aumentare della dimensione dell'impresa. Ciò è spiegabile con il fatto che nelle piccole imprese i superiori spesso svolgono lo stesso lavoro dei loro dipendenti, e per questo motivo possono aiutarli direttamente in caso di bisogno.

Invece, nelle imprese o organizzazioni di grandi dimensioni le mansioni lavorative dei dipendenti e dei loro superiori di solito sono più separate e differenti. Probabilmente ciò contribuisce al fatto che nelle grandi organizzazioni il clima aziendale affettivo è molto meno sviluppato rispetto a quello nelle imprese di dimensioni inferiori. Un altro fattore di grande importanza: i dipendenti della sanità e del sociale, che per lo più lavorano in grandi organizzazioni, riportano molto più spesso comportamenti sociali dannosi come mobbing, minacce e violenza (anche e soprattutto da parte dei clienti/degli utenti) rispetto ad altri settori (cfr. Hölbling 2018).

Indice di carriera

L'indice di carriera è composto da due fattori. Da un lato agli intervistati viene chiesto direttamente come valutano le proprie prospettive di carriera nell'attuale posto di lavoro, dall'altro si tratta della sicurezza del proprio impiego: se qualcuno teme di perdere il lavoro nei sei mesi successivi, ciò influenza negativamente il valore dell'indice.

Nel confronto tra Paesi si nota come, in generale, gli occupati altoatesini considerino le proprie prospettive di carriera (68) in modo leggermente migliore rispetto alla media UE (66), alla pari con la Germania ma notevolmente distaccati dalla Svizzera, che con 72 punti è la prima in classifica. Il Paese che esce peggio dal confronto è l'Italia – questo risultato è influenzato considerevolmente dal 21% degli intervistati italiani che hanno (forti) dubbi sul fatto di lavorare nello stesso posto fra sei mesi.

Tabella 8

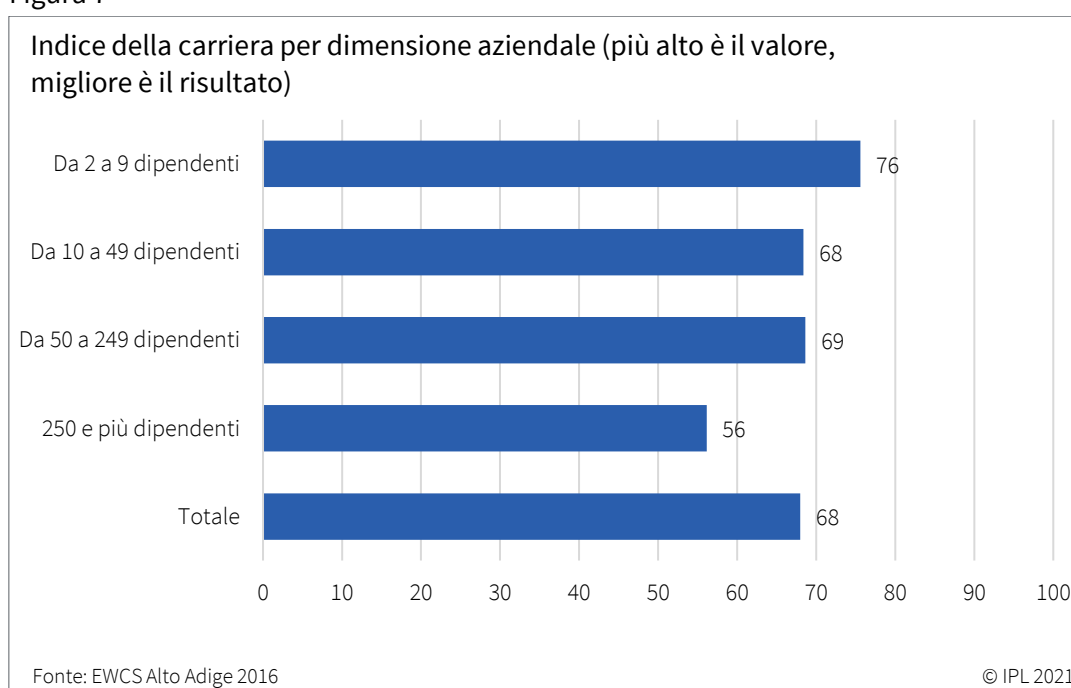
Indice di carriera per Paesi a confronto (più alto è il valore, migliore è il risultato)

	Alto Adige	Italia	Austria	Germania	Svizzera	UE28
Da 2 a 9 dipendenti	76	59	74	67	73	68
Da 10 a 249 dipendenti	69	53	68	69	70	66
250 o più dipendenti	56	59	68	69	73	66
Totale	68	56	70	68	72	66

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

Figura 7



Le micro (76 punti) e le medie imprese (68 punti) sono in vantaggio in relazione all'indice di carriera: nel caso delle microimprese entra in gioco soprattutto il fatto che la grande maggioranza dei dipendenti non ha paura di perdere il proprio posto di lavoro (solo il 7% esprime questo timore), mentre nelle medie imprese il valore dell'indice è influenzato positivamente soprattutto dalla buona valutazione delle possibilità di carriera (46% di consenso).

Che l'indice di carriera, contrariamente alle aspettative comuni, sia particolarmente basso soprattutto nelle grandi organizzazioni si può spiegare con una particolarità altoatesina e italiana. Come esempio si può addurre un grande datore di lavoro come il settore dell'istruzione ed educazione. Da noi molti insegnanti senza posto fisso (detti supplenti) non di rado già dopo un anno devono cambiare posto di lavoro: una circostanza che aumenta l'insicurezza e che di conseguenza riduce notevolmente l'indice di carriera nelle grandi organizzazioni.

Conclusioni

Che l'economia altoatesina sia organizzata in piccole aziende non è per forza un fattore esclusivamente negativo, nemmeno sotto il mero aspetto della gestione economica aziendale. Ad esempio, le piccole imprese e organizzazioni hanno delle gerarchie più piatte rispetto alle loro sorelle maggiori e, tra le altre cose, proprio per questo motivo sono più agili e flessibili sul mercato. Anche dal punto di vista della psicologia del lavoro le dimensioni ridotte hanno alcuni lati positivi. Nelle piccole imprese e organizzazioni si dà una grande importanza, anche per necessità, alla convivenza sociale sul posto di lavoro: il capo e i dipendenti svolgono spesso fianco a fianco le stesse mansioni. Se funziona, ciò rafforza il legame tra i dipendenti e il datore di lavoro e aumenta la soddisfazione verso il lavoro, il che a sua volta ha effetti positivi sulle prestazioni e sul benessere psichico. È dimostrato che chi si sente legato alla propria azienda registra meno assenze. A questo proposito entrano in gioco le gerarchie piatte. Un altro aspetto positivo delle piccole imprese e organizzazioni è quello della sicurezza del posto di lavoro. È dunque tutto oro quel che luccica? "Small is beautiful", come spesso si sente dire? No – le piccole imprese soffrono spesso di scarsa competenza manageriale e in molti casi non riescono a essere così innovative come quelle di grandi dimensioni. Ciò le limita ai mercati locali. Nel lungo periodo questa situazione è pericolosa in uno spazio economico unificato come quello europeo.

La dimensione aziendale presenta quindi due facce della stessa medaglia: dal punto di vista economico un tessuto economico caratterizzato (troppo) da imprese piccole non è l'ideale, mentre dal punto di vista della psicologia del lavoro è proprio questa circostanza che offre alcuni vantaggi ai lavoratori. Come spesso succede, tutto dipende dal mix giusto.

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

Bibliografia

- Gazzetta ufficiale dell'Unione europea (ed.) (2003). *Raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003 relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese.*
- ASTAT. (2016). ASTAT-Info 45/2016. *Attività e dimensione delle imprese.* 2013.
- Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano (ed.). (2012). *L'Alto Adige verso il futuro. Dimensione aziendale.*
- Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Llave Vargas, O., Vermeulen, G., Wilczynska, A., & Wilkens, M. (2016). *6th European working conditions survey.* Publications Office of the European Union.
- Hölbling, T. IPL (ed.) (2017). *Carichi di lavoro psichici in Alto Adige.*
- Hölbling, T. IPL (ed.) (2018). *Clima aziendale affettivo. Come si rapportano tra di loro i lavoratori altoatesini.*

A.1

Tablelle a campi incrociati (chi-quadro)

Caratteristica analizzata	Chi-quadro χ^2	Gradi di libertà df	Significatività p<, ...
Figura 1: Dimensione aziendale secondo i criteri EWCS per paesi a confronto (%)	45,343	7	0,000
Tabella 1: Dimensione aziendale per sesso (%)	10,611	4	0,031
Tabella 2: Dimensione aziendale per età (%)	57,940	8	0,000
Tabella 3: Dimensione aziendale per gruppo linguistico (%)	37,736	12	0,000
Tabella 4: Settori per dimensione aziendale (%)	334,856	40	0,000

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

A.2

Analisi della varianza

Caratteristica analizzata	Somma dei quadrati	Gradi di libertà df	Media dei quadrati	Valore F	Significatività p<, ...
Figura 4: Indice dei carichi psichici sul lavoro per dimensione aziendale	6232,358	3	2077,453	3,481	0,016
Figura 5: Qualità sociale del management per dimensione aziendale	13236,823	3	4412,274	9,629	0,000
Figura 6: Clima aziendale affettivo del management per dimensione aziendale	8452,988	3	2817,663	4,698	0,003
Figura 7: Indice della carriera per dimensione aziendale	31402,956	3	10467,652	15,888	0,000

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2021

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org