



BCCI DE&I **ACTION** CHAMPION  
NETWORK

# L'azienda ideale

Indagine demoscopica sui lavoratori italiani





L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

OBIETTIVI

## L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# OBIETTIVI D'INDAGINE



01

COSA DEVE AVERE L'AZIENDA DEI SOGNI

02

QUAL È L'IMPATTO DI QUESTE POLITICHE MIGLIORATIVE

03

ELEMENTI IMPORTANTI PER LO SVILUPPO PERSONALE/CARRIERA

04

ELEMENTI IMPORTANTI PER IL BENESSERE E BUON CLIMA AZIENDALE

05

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E POLITICHE DI DE&I IN AZIENDA

06

QUANTO RACCOMANDEREBBERO L'AZIENDA E PERCHÉ

07

QUAL È LA VISIONE DI CRESCITA IN AZIENDA

08

RESIGNATION







BCCI DE&I **ACTION** CHAMPION  
NETWORK



L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# METODOLOGIA





# METODOLOGIA



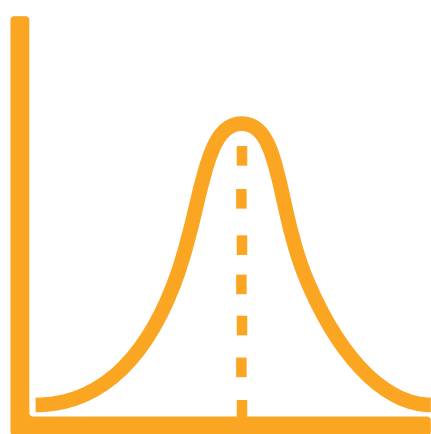
## INDAGINE CAWI:

Questa indagine é stata realizzata con metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) attraverso compilazione di un questionario via web, fornito attraverso un link, sia a dipendenti di aziende coinvolte da BCCI sia ad un panel esterno rappresentativo di lavoratori. La partecipazione dei rispondenti é stata quindi su base volontaria ed anonima.



## PERIODO DI INDAGINE:

La raccolta delle risposte é avvenuta nel periodo 23/01/2023 - 06/02/2022

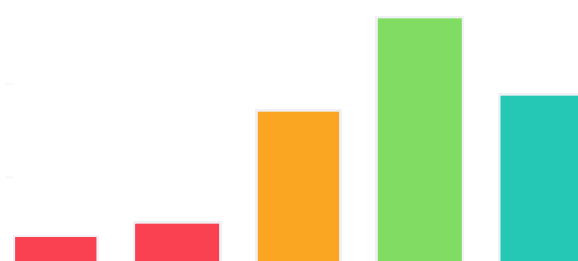
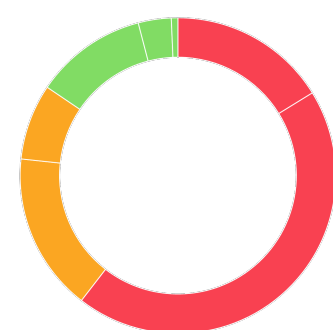


## CAMPIONE:

Le interviste hanno coinvolto esclusivamente persone occupate appartenenti a 6 tipologie (Operai, Impiegati, Manager, Dirigenti, Imprenditori, Liberi professionisti/partite IVA) e profilati in base alle generazioni di appartenenza. In totale sono state effettuate 787 interviste valide.

## L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

## LEGENDA



Domande a risposta singola con percentuale sul totale rispondenti  
(**somma delle percentuali = 100**)

Le domande a risposta singola hanno l'obiettivo di spingere ad una scelta, quella per principale per il rispondente. Sono state utilizzate 2 tipologie di scale: scala a 5 punti (simile alle “stelle” utilizzate nelle recensioni sul web) e a “differenziale semantico” dove si chiede di *posizionarsi* (sempre su 5 punti) nel punto più rappresentativo tra due termini contrapposti



Media voti

**Media ponderata** dei voti/giudizi forniti dai rispondenti, rapportati alla scala 1 - 5



Domande a risposta multipla con percentuale sul totale rispondenti  
(**somma delle percentuali maggiore di 100**)



L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

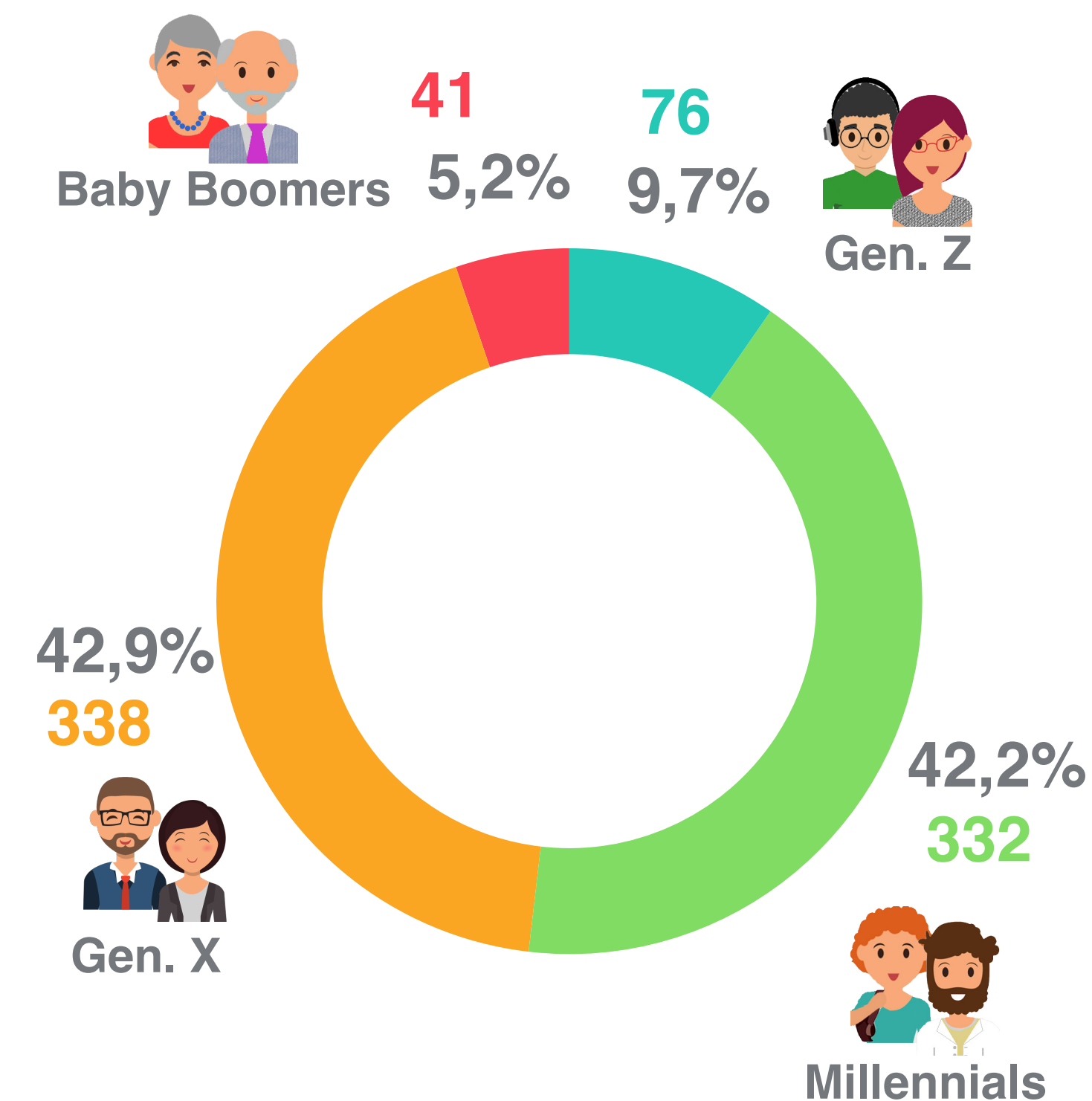
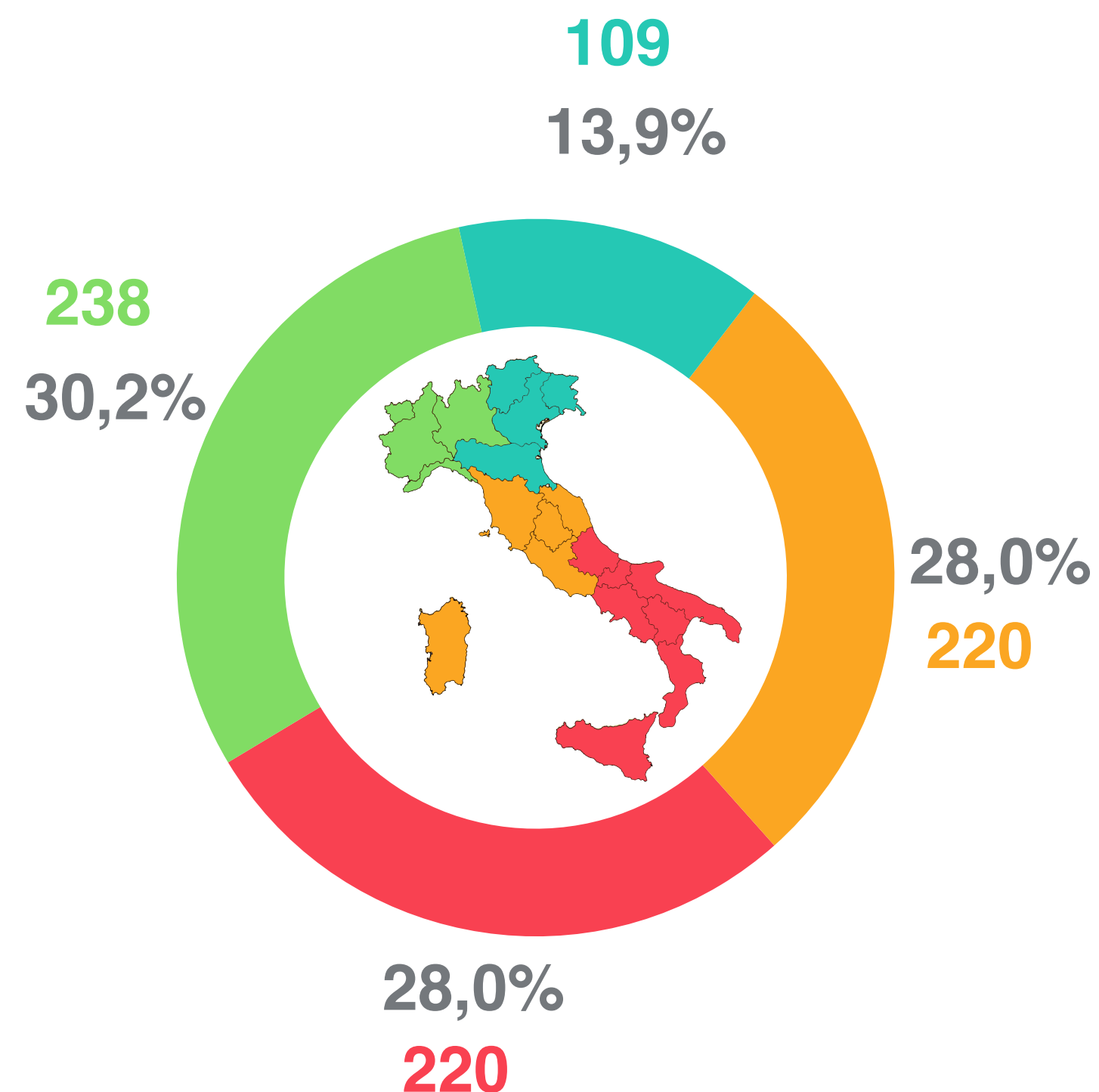
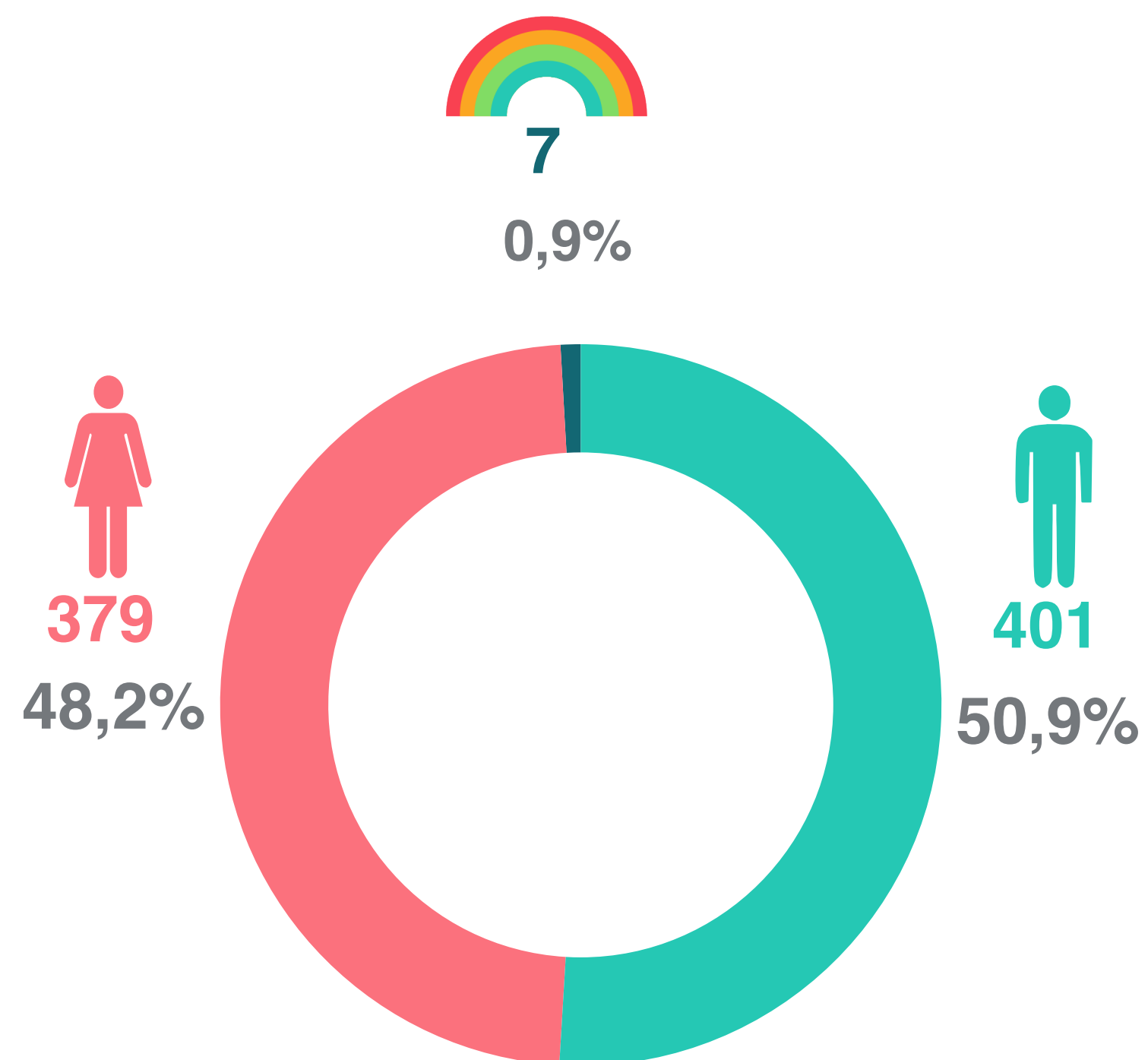
CHI HA RISPOSTO



## L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Profilo dei rispondenti

Totale rispondenti: 787

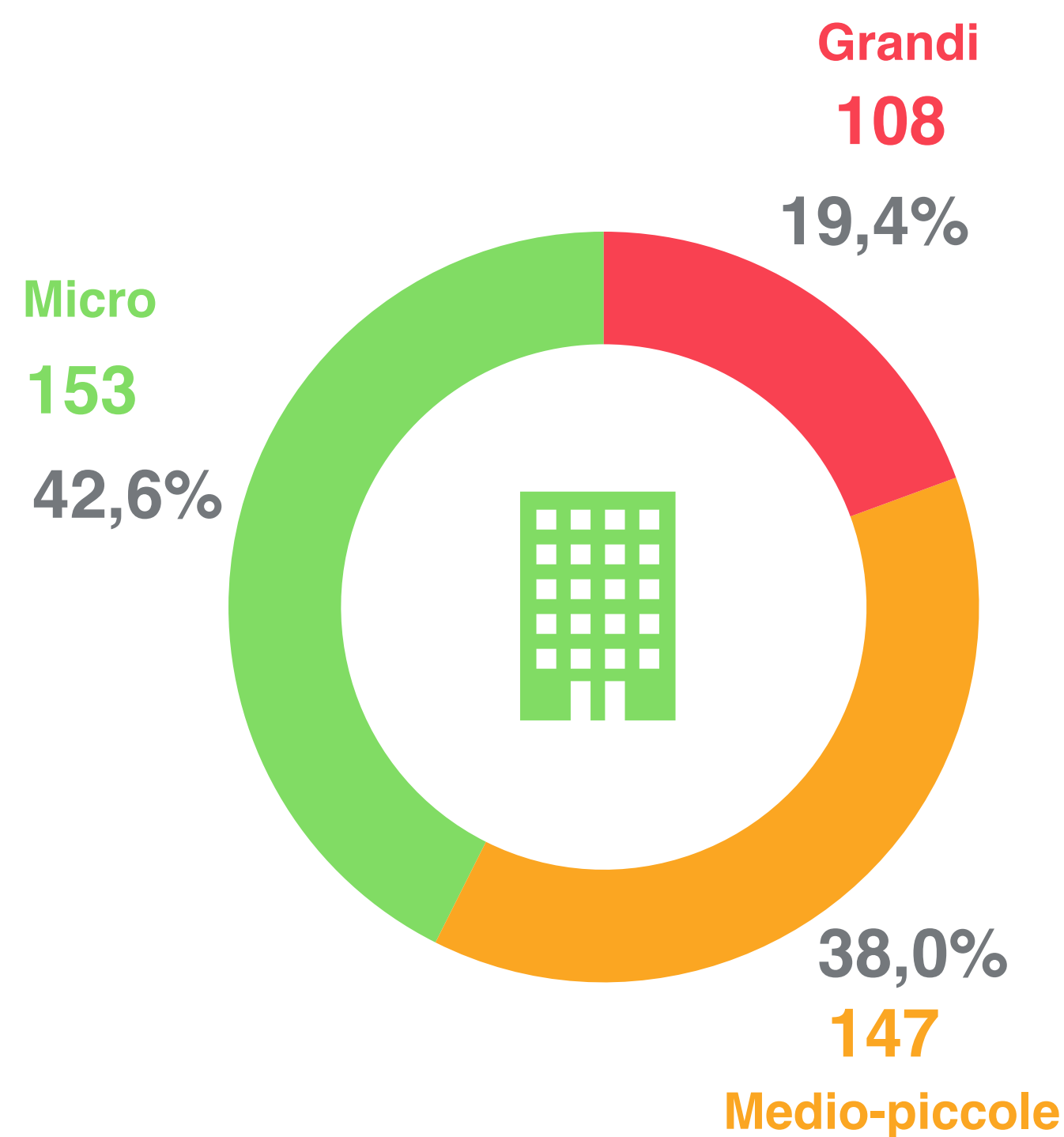




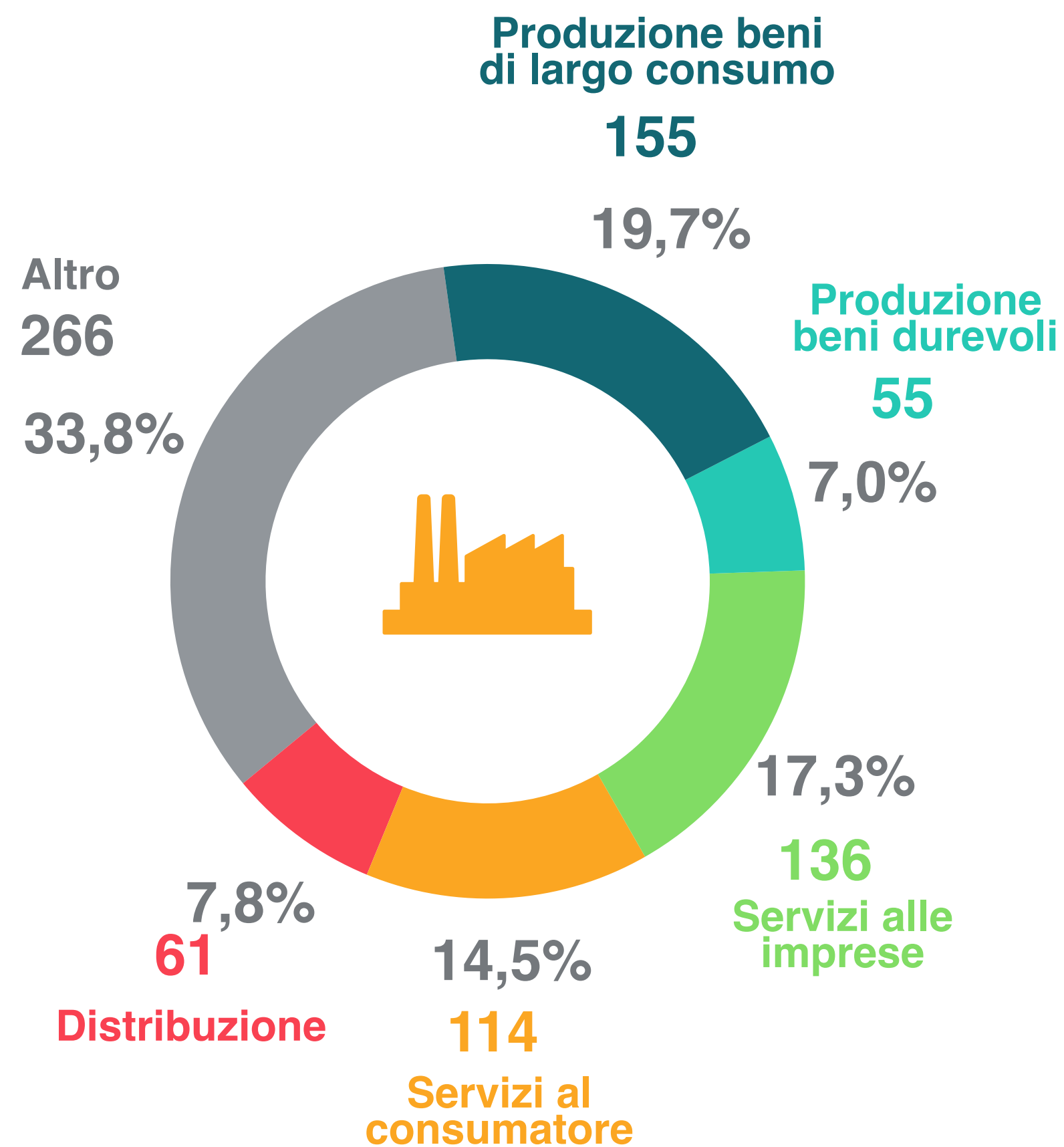
# Caratteristiche aziende e ruolo dei rispondenti

Totale rispondenti: 787

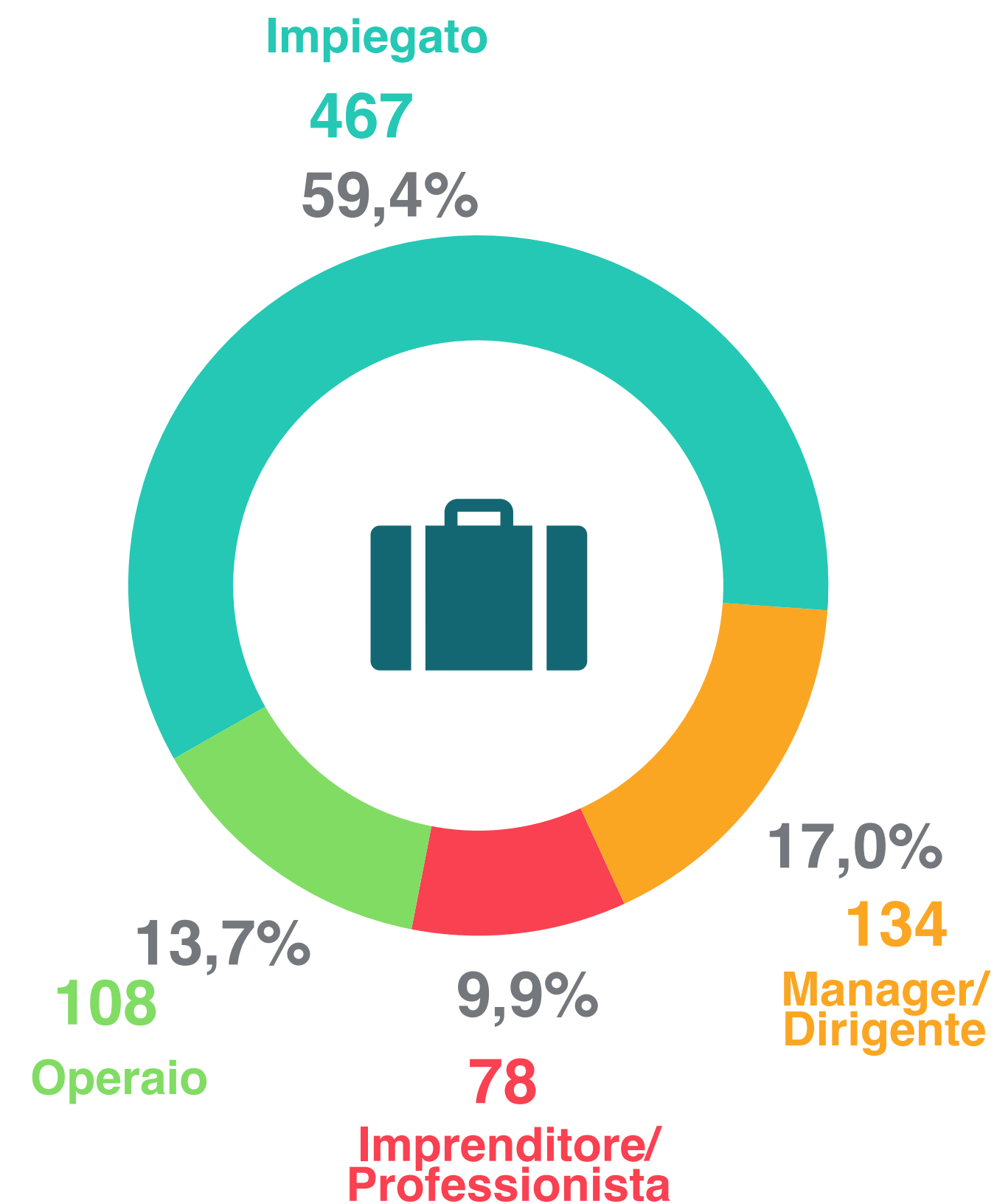
Dimensione azienda



Settore azienda



Ruolo





L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# RISULTATI



BCCI DE&I **ACTION** CHAMPION  
NETWORK



L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Cosa dovrebbe avere l'azienda dei sogni





# Cosa dovrebbe avere l'azienda dei sogni



## Le 2 parole, più usate spontaneamente, sono **Rispetto e Valorizzazione**

All'inizio del questionario i lavoratori sono stati invitati completare in modo totalmente libero la frase *"il mio sogno è lavorare in un'azienda che..."*.

**Rispetto e valorizzazione** sono le 2 parole più citate dai lavoratori nei verbatim (escludendo le parole ovviamente più usate come lavoro/lavoratori e dipendenti).

Nessuno parla mai di politiche di inclusione o esplicitamente di DE&I: termini che risultano essere *da addetti ai lavori*.

## L'azienda dei sogni deve offrire giuste retribuzioni, ma anche **rispetto delle esigenze personali**

L'azienda dei sogni deve in primis **avere retribuzioni più alte** (il 39,1% dei lavoratori citano l'item come importante), ma al secondo posto viene citato il **rispetto delle esigenze personali** (34,6% di citazioni). Queste ultime possono essere legate a qualsiasi aspetto della vita: alla religione (ad esempio necessità di pregare a determinati orari, che possono essere lavorativi), ad

una qualche forma di disabilità (difficoltà a fare le scale), al gender (accettazione/supporto di una transizione di genere), ecc.

## Più importanti gli aspetti legati al singolo individuo rispetto a quelli legati alla collettività

È interessante notare come le risposte citate da più del 25% delle persone si riferiscano ad aspetti legati all'individuo, mentre quelle con meno dell'11% riguardano aspetti legati alla collettività. Le politiche di inclusione sono la trasposizione collettiva del rispetto delle esigenze personali.

## Differenti visioni, secondo il ruolo e il tipo di azienda

È anche interessante osservare come, al crescere del ruolo lavorativo/responsabilità, gli aspetti di maggiore interesse si spostino dai quelli più *economici* a quelli di *benessere*.

La *flessibilità degli orari* è desiderata nelle aziende di dimensioni più piccole, mentre lo *smartworking* maggiormente nelle grandi.

È anche da notare come più del 10% dei lavoratori citi le politiche di inclusione.



# Sogno di lavorare nell'azienda... le parole più ricorrenti

Totale rispondenti: 787 - risposta libera: le parole più ricorrenti dei verbatim



NB: tag cloud senza le parole lavoro, lavoratori e dipendenti

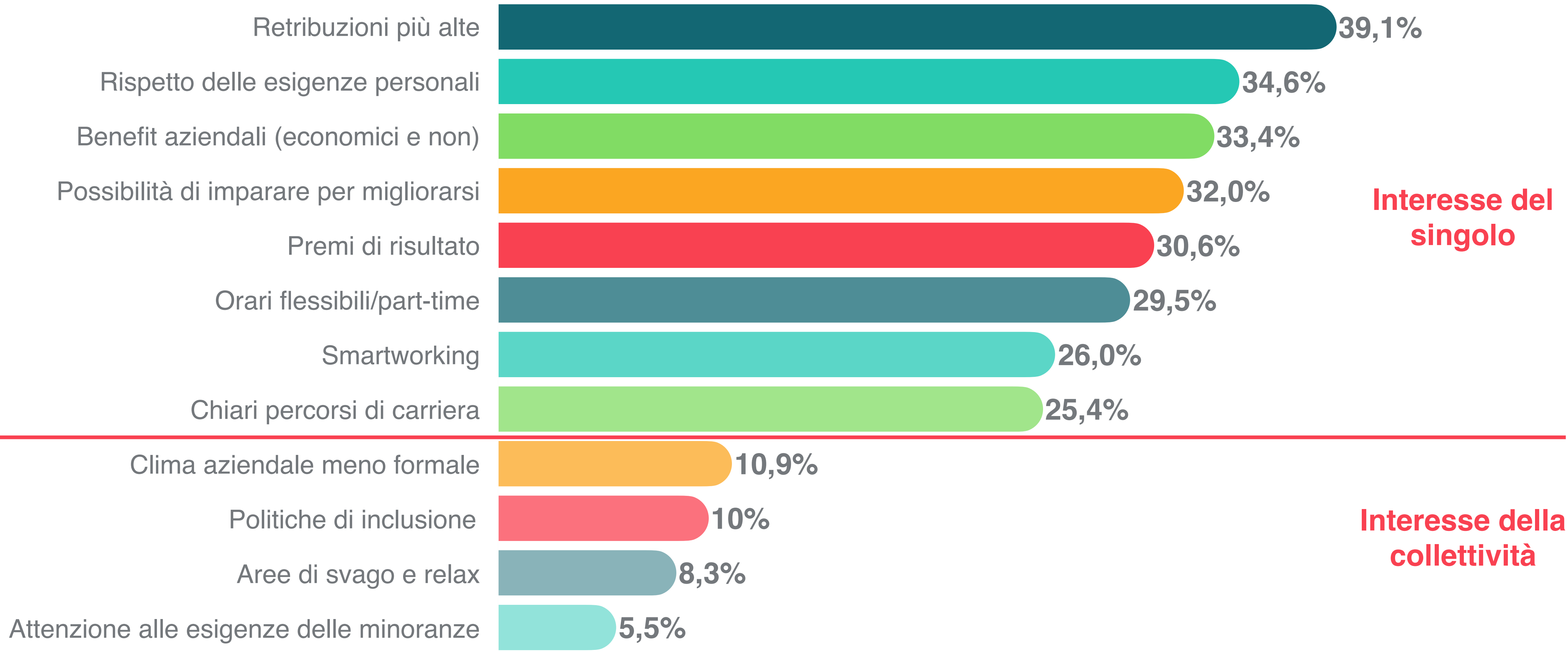


L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# L'azienda dei tuoi sogni deve avere...

Totale rispondenti: 787 - risposta multipla, min. 1 max 3

Serie 1



# L'azienda dei tuoi sogni deve avere...

Rispondenti per ruolo: Operaio (108), Impiegato (467), Manager/Dirigente (134), Imprenditore/Libero professionista (78)

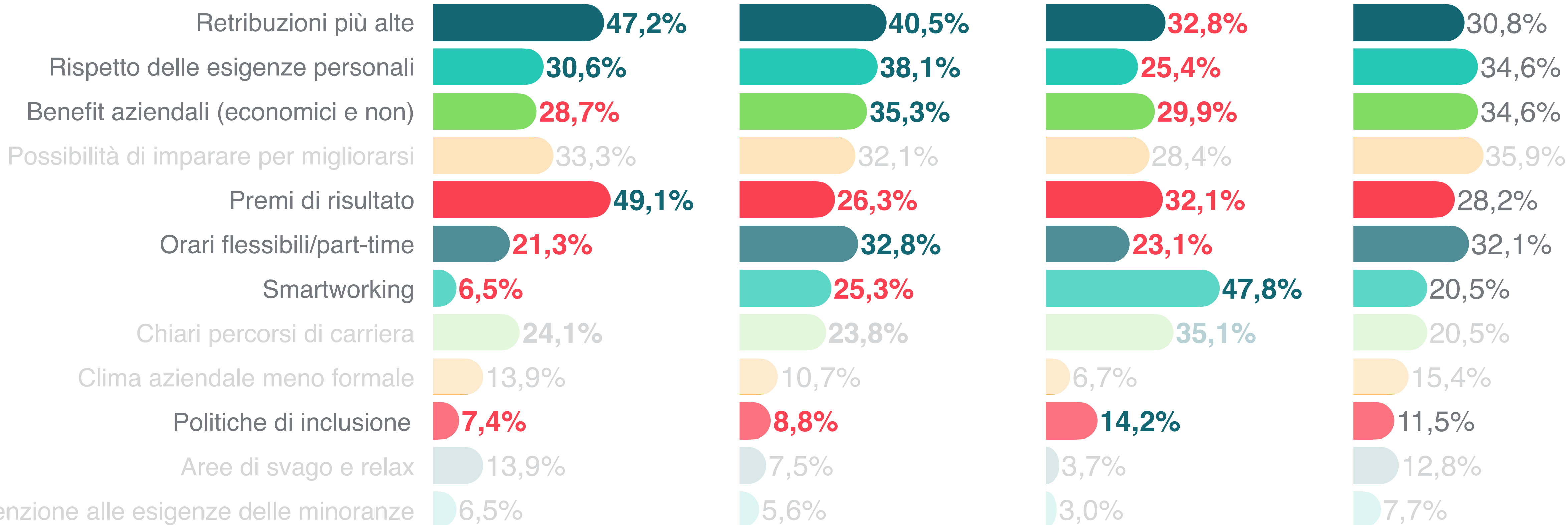
*Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti*

Operaio

Impiegato

Manager/Dirigente

Imprenditore/  
Libero professionista

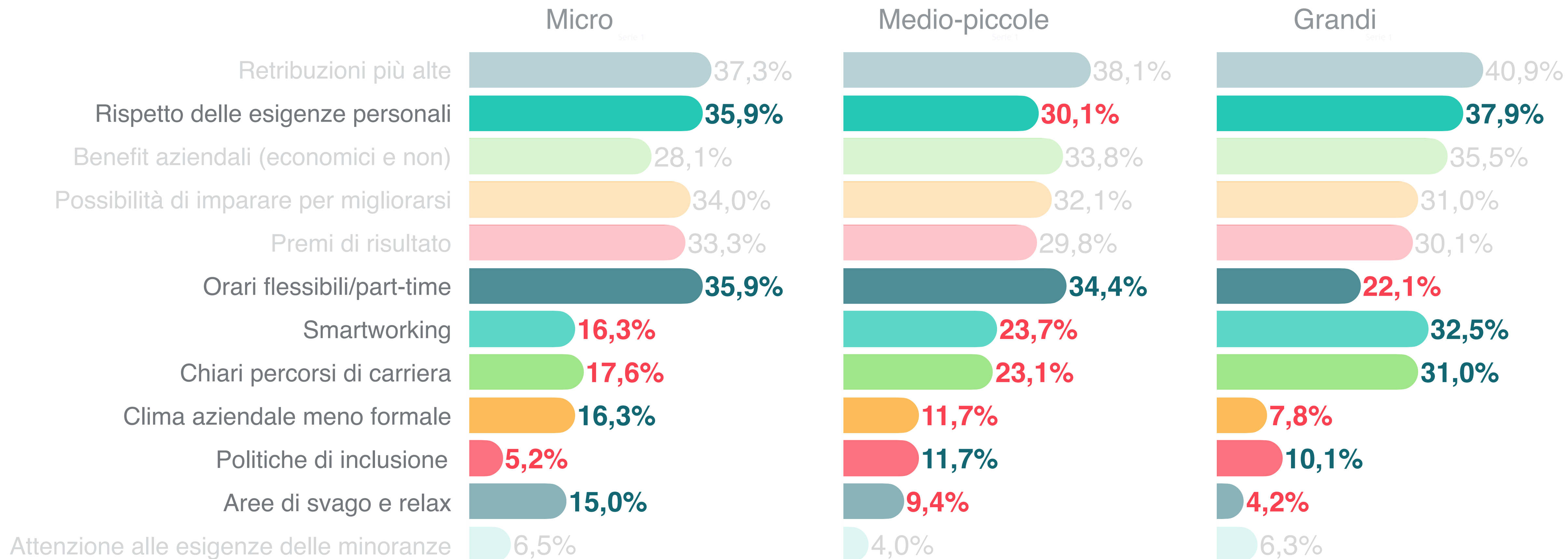




# L'azienda dei tuoi sogni deve avere...

Rispondenti per dimensione azienda: Micro (153), Medio-piccole (299), Grandi (335)

*Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti*







BCCI DE&I **ACTION** CHAMPION  
NETWORK



L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Impatto delle politiche migliorative



# L'Impatto delle politiche migliorative

## Produttività, performance e clima aziendale

Come risultati più importanti ottenibili dall'applicazione delle politiche suggerite, vengono principalmente citati:

- *aumento produttività* (63,2%),
- *migliori performance* (61,9%),
- *miglior clima aziendale* (59,8%).

*Migliori performance e capacità di attrarre talenti* sono i risultati che i dipendenti delle grandi Aziende ritengono maggiormente ottenibili dall'adozione di queste politiche migliorative, rispetto ai lavoratori delle aziende più piccole.

## Differenti visioni, secondo il ruolo e il tipo di azienda

È interessante osservare la diversa importanza che le politiche assumo rispetto al ruolo degli intervistati.

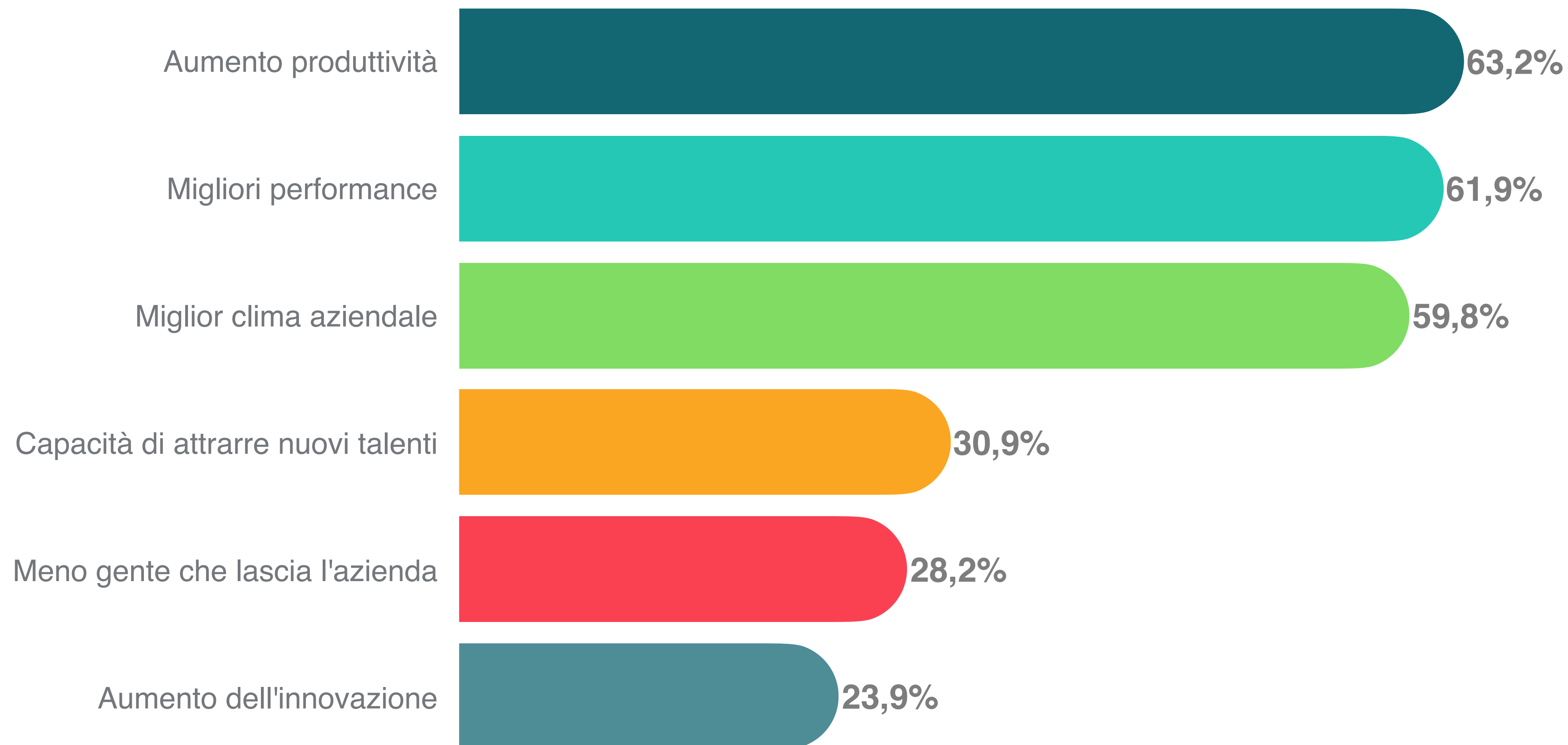
Detto che tutti considerano l'*aumento della produttività* come principale risultato, è da notare come i Dirigenti citino il concetto di *performance* in modo maggiore rispetto a quello di *produttività* e siano convinti che le politiche migliorative avrebbero impatto sulla *capacità di attrarre nuovi talenti*.

Per impiegati ed operai invece l'adozione di politiche di miglioramento si concretizzerebbe principalmente in un *miglioramento del clima aziendale*.

## L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Impatto delle politiche citate

Totale rispondenti: 787 - risposta multipla, min. 1 max 3



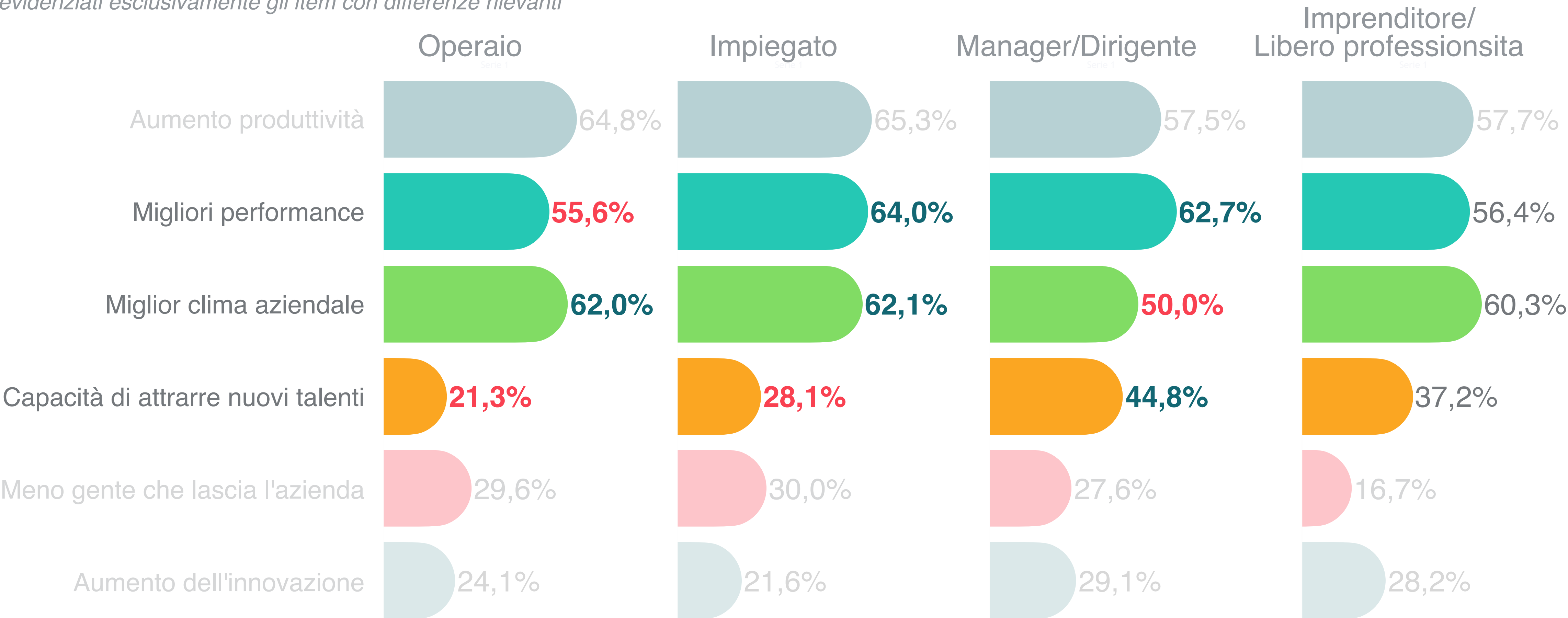


L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Impatto delle politiche citate

Rispondenti per ruolo: Operaio (108), Impiegato (467), Manager/Dirigente (134), Imprenditore/Libero professionista (78)

Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti

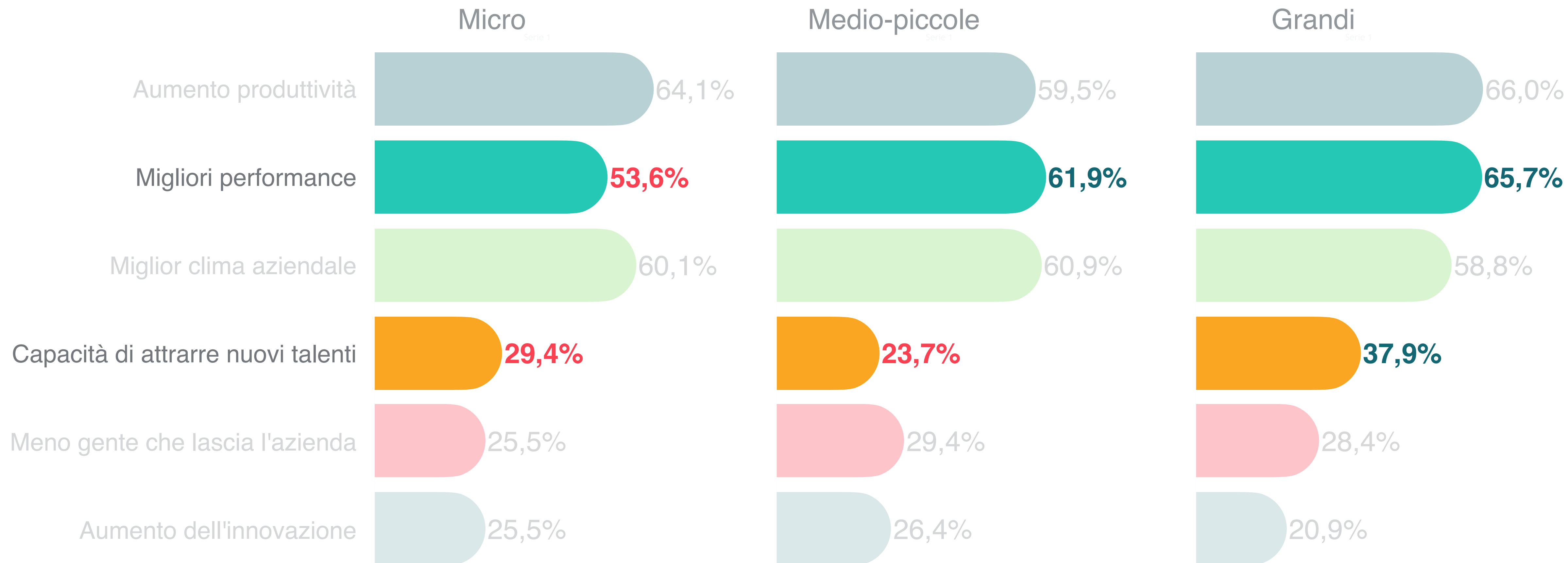




# Impatto delle politiche citate

Rispondenti per dimensione azienda: Micro (153), Medio-piccole (299), Grandi (335)

Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti





L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Elementi importanti per lo sviluppo personale/carriera

# Elementi importanti per lo sviluppo personale/carriera



## Attenzione al merito, ma anche equità di trattamento

Guardando al proprio sviluppo personale i lavoratori italiani mettono al primo posto il tema dei ***percorsi di carriera legati al merito***, seguito dai premi di risultato.

Con percentuali superiori al 30% sono anche indicate le ***eque opportunità di carriera***, la ***valorizzazione dei talenti*** e la ***libertà di esprimere la propria opinione***: tutti aspetti che richiedono equità tra tutti i dipendenti, al di là di gender, etnia, religione e ogni altra differenza.

## Differenti esigenze, secondo il genere, ruolo e il tipo di azienda

Possiamo anche osservare come, al crescere del ruolo lavorativo e della responsabilità, gli aspetti di maggiore interesse si spostino da quelli più *economici* e di crescita "tecnica" a quelli di *valorizzazione* e crescita individuale.

L'aspetto *economico* coinvolge maggiormente i lavoratori delle aziende di dimensioni più piccole, mentre *carriera*, *valorizzazione*

*dei talenti* e *trasparenza* sono esigenze maggiormente sentite nelle grandi aziende.

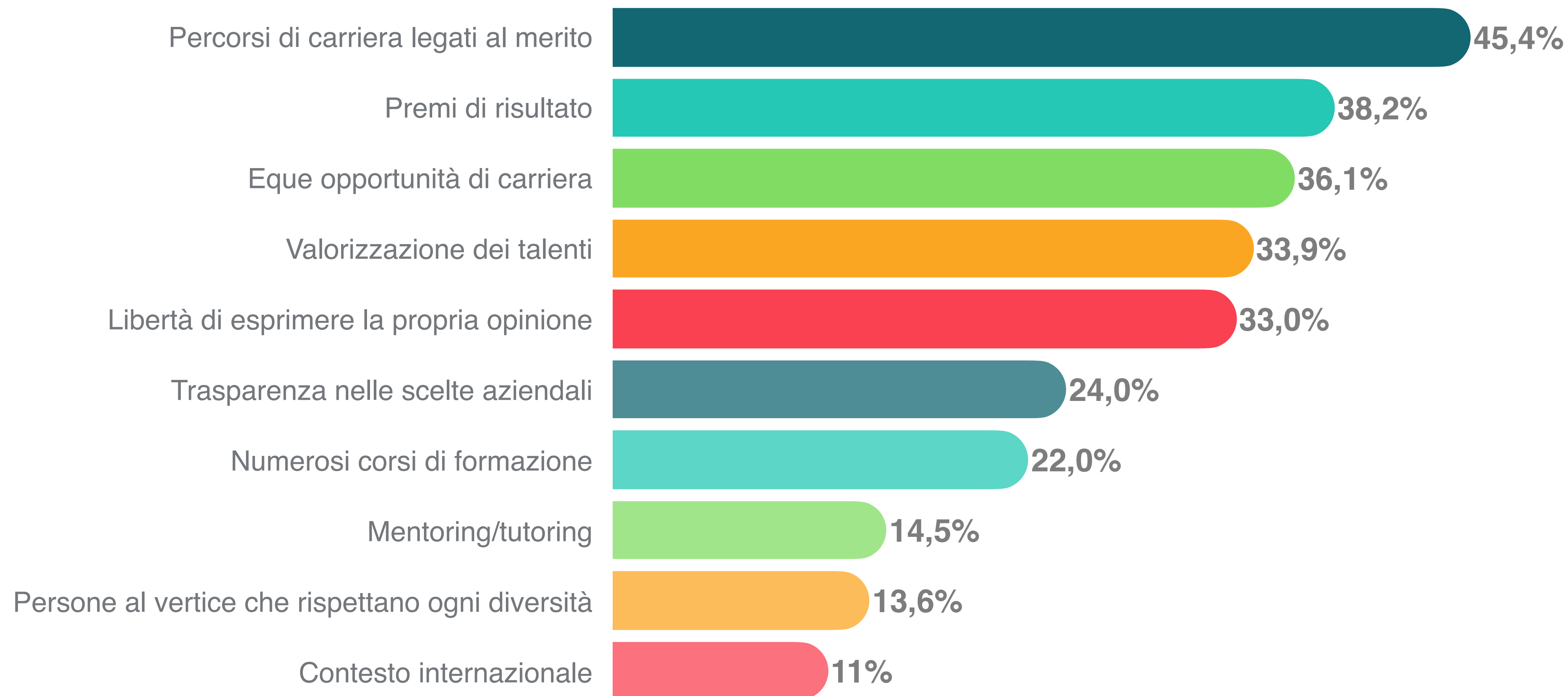
È anche da notare come le donne ritengano la presenza di *“persone al vertice che rispettano ogni diversità”* come aspetto importante per il loro sviluppo personale/carriera, decisamente più degli uomini che, in proporzione, sono più interessati alla *trasparenza nelle scelte aziendali*.



# Cosa desideri per il tuo sviluppo personale

Totale rispondenti: 787 - risposta multipla, min. 1 max 3

Serie 1



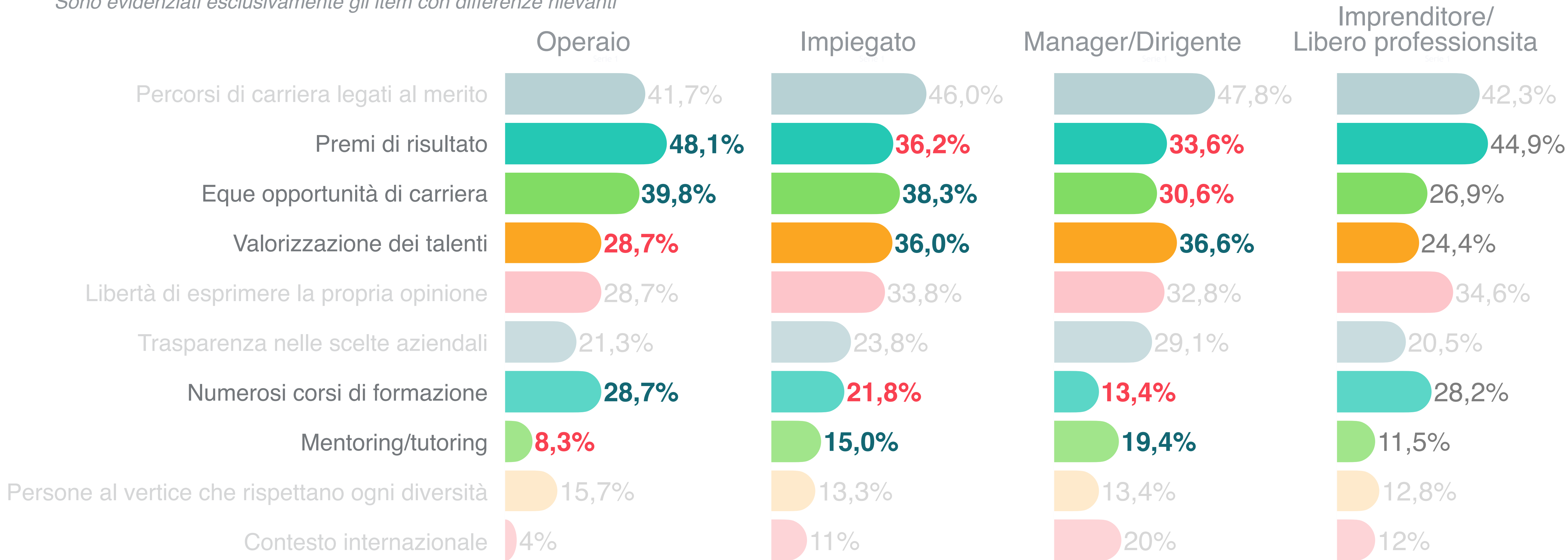




# Cosa desideri per il tuo sviluppo personale

Rispondenti per ruolo: Operaio (108), Impiegato (467), Manager/Dirigente (134), Imprenditore/Libero professionista (78)

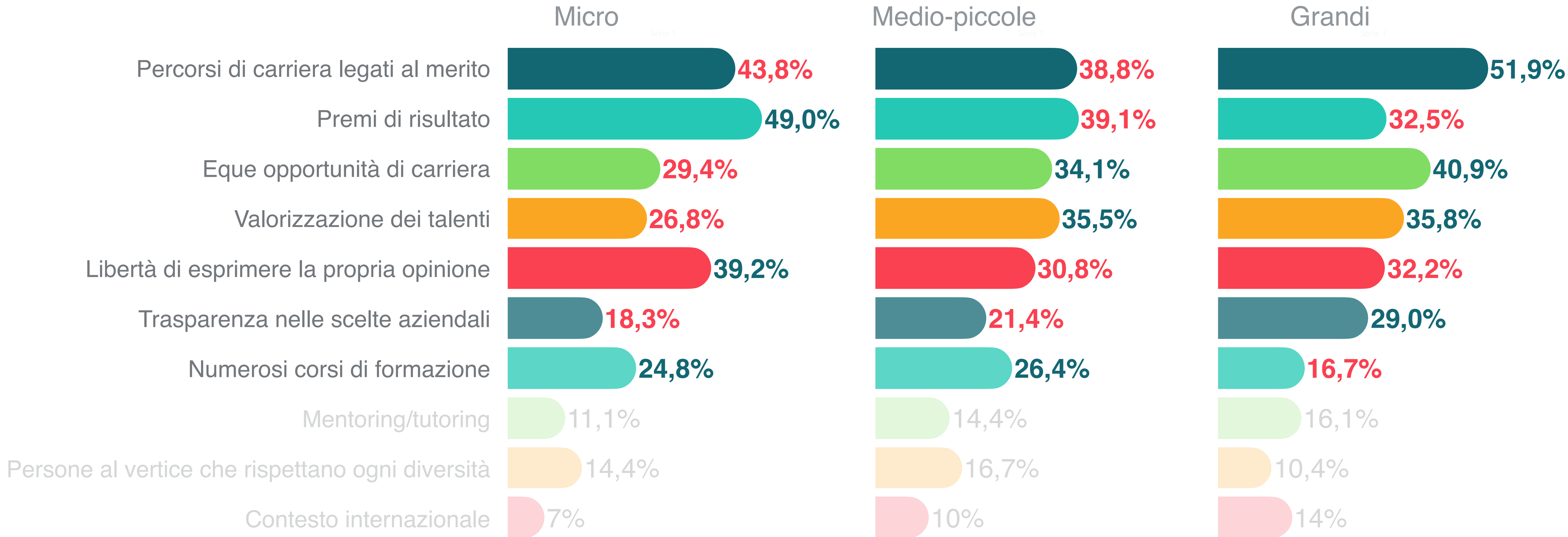
Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti



# Cosa desideri per il tuo sviluppo personale

Rispondenti per dimensione azienda: Micro (153), Medio-piccole (299), Grandi (335)

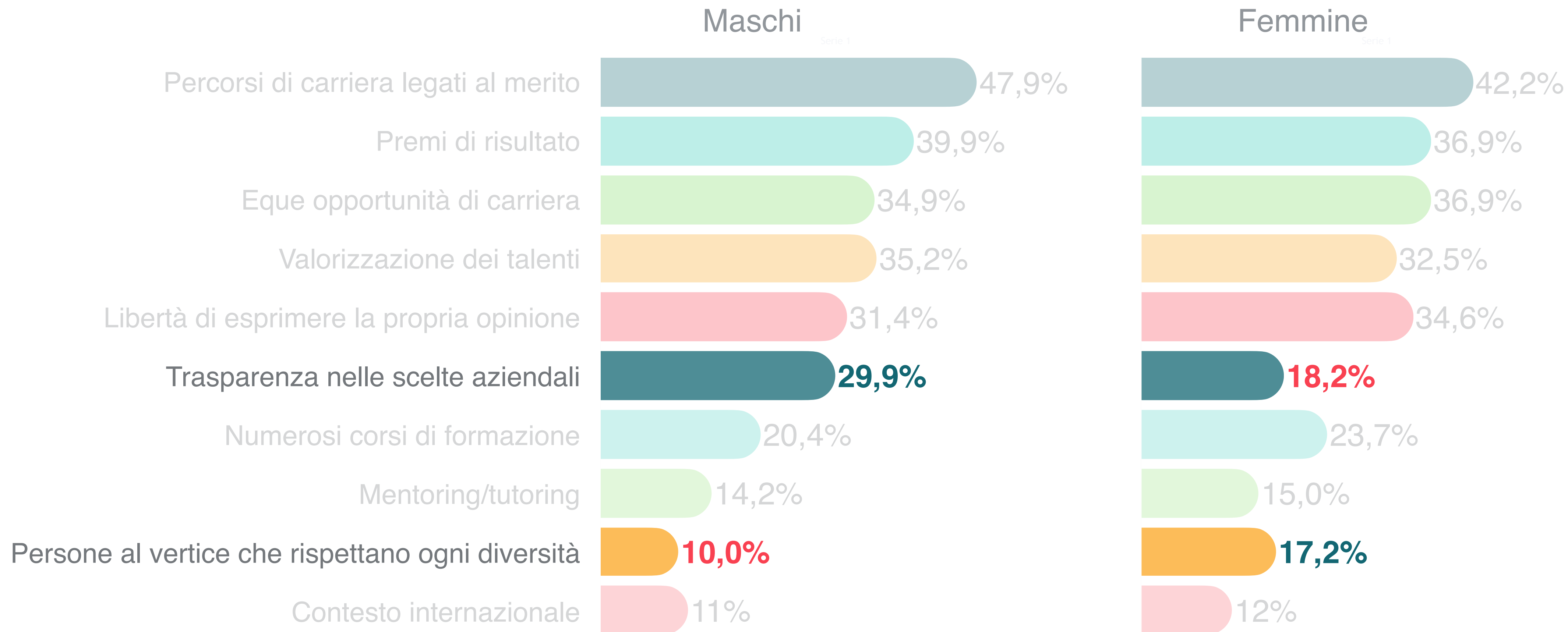
Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti



# Cosa desideri per il tuo sviluppo personale

Rispondenti per sesso: Maschi (401), Femmine (379)

Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti







L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Elementi importanti per il benessere e clima aziendale



# Elementi importanti per benessere e clima aziendale



## Work-life balance, ma anche attenzione ad inclusività ed equità

Guardando al miglioramento del benessere e del clima aziendale i lavoratori italiani mettono al primo posto il ***bilanciamento tra vita personale e lavoro***, ancora prima e decisamente di più del fattore stipendio (55,5% vs 38,1%)

Con percentuali superiori al 27% sono anche indicati *approccio collaborativo tra tutti i livelli, disponibilità all'ascolto, libertà di esprimere la propria opinione e attenzione alle esigenze del singolo*: tutti aspetti collegati a **logiche inclusive e di equità**.

## Differenti esigenze, secondo il genere, ruolo e il tipo di azienda

Possiamo anche osservare come il *bilanciamento tra vita personale e lavoro* sia più sentito da manager e impiegati.

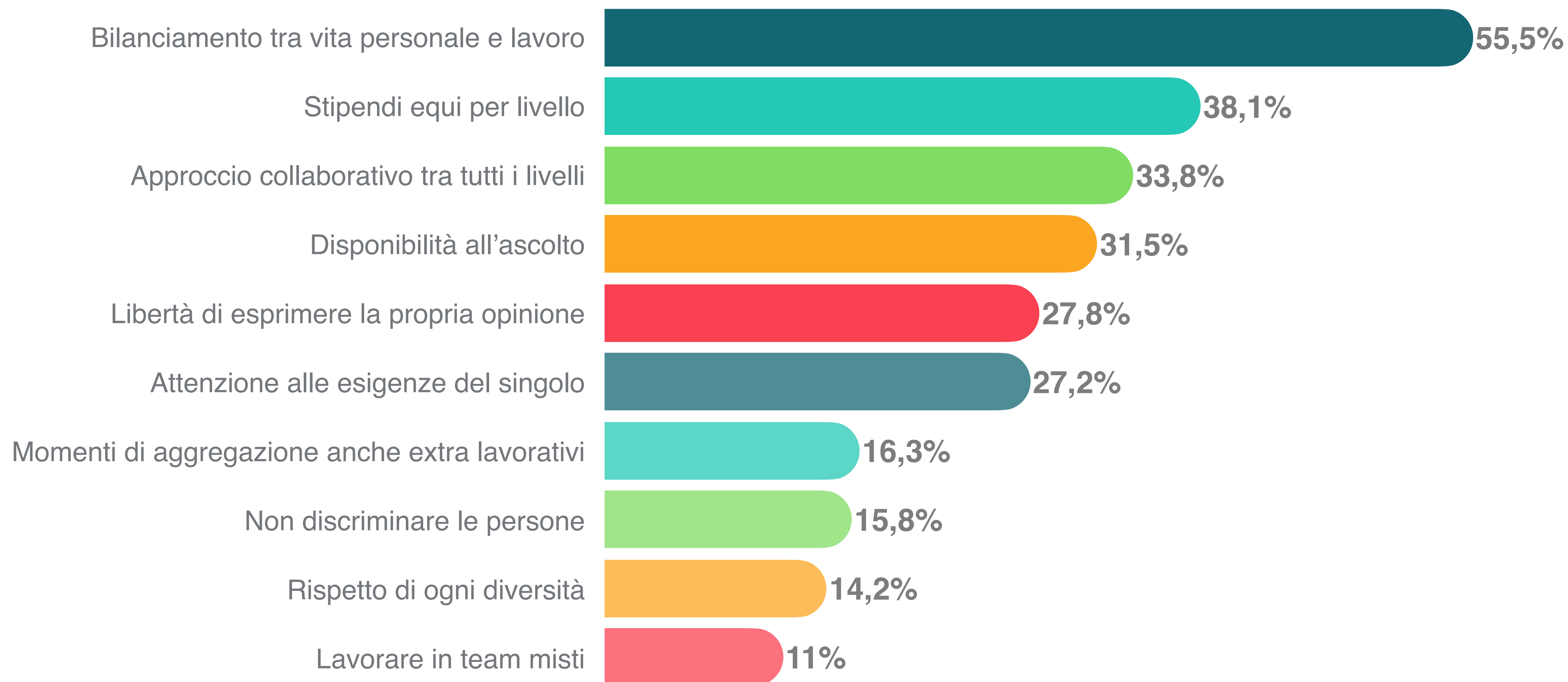
Come già notato, gli operai sono più attenti agli aspetti economici ma, rispetto a tutti gli altri lavoratori, sono anche quelli più sensibili alle discriminazioni.

L'*equità degli stipendi* è più sentita dai lavoratori delle micro aziende, mentre il *work-life balance* e la *collaborazione* sono esigenze maggiormente sentite nelle grandi aziende.

È ancora interessante notare come le donne ritengano che la capacità di *non discriminare le persone*, sia un aspetto importante per il clima aziendale, decisamente più degli uomini (19,5% vs 11,7%) e come questo sia l'unico elemento che viene considerato in modo sensibilmente differente rispetto al genere.

# Cosa desideri per il tuo benessere e clima aziendale

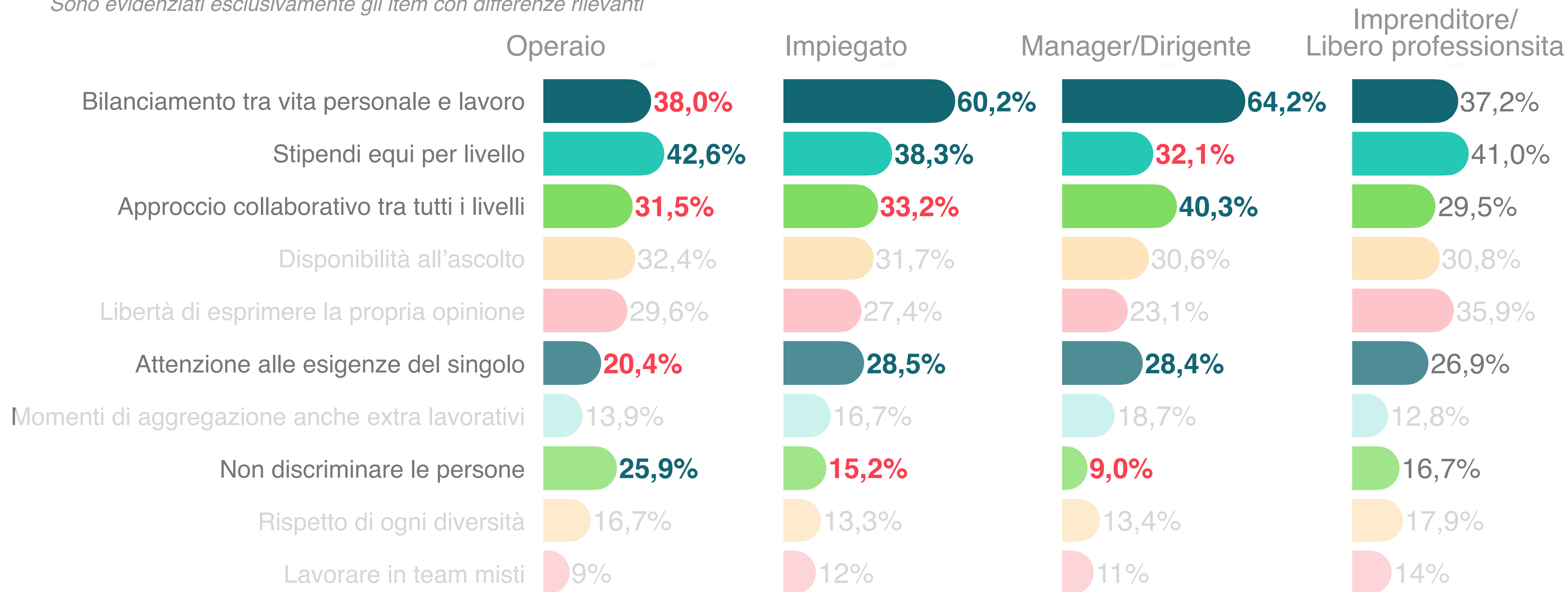
Totale rispondenti: 787 - risposta multipla, min. 1 max 3



# Cosa desideri per il tuo benessere e clima aziendale

Rispondenti per ruolo: Operaio (108), Impiegato (467), Manager/Dirigente (134), Imprenditore/Libero professionista (78)

Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti

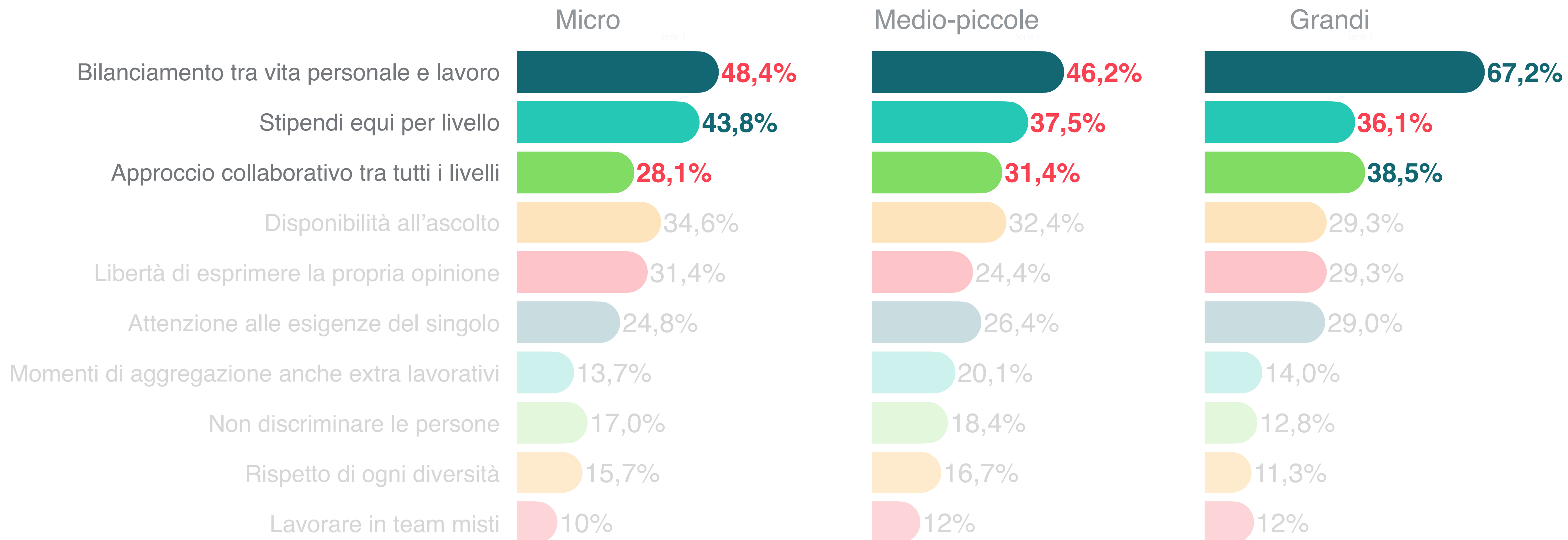




# Cosa desideri per il tuo benessere e clima aziendale

Rispondenti per dimensione azienda: Micro (153), Medio-piccole (299), Grandi (335)

Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti

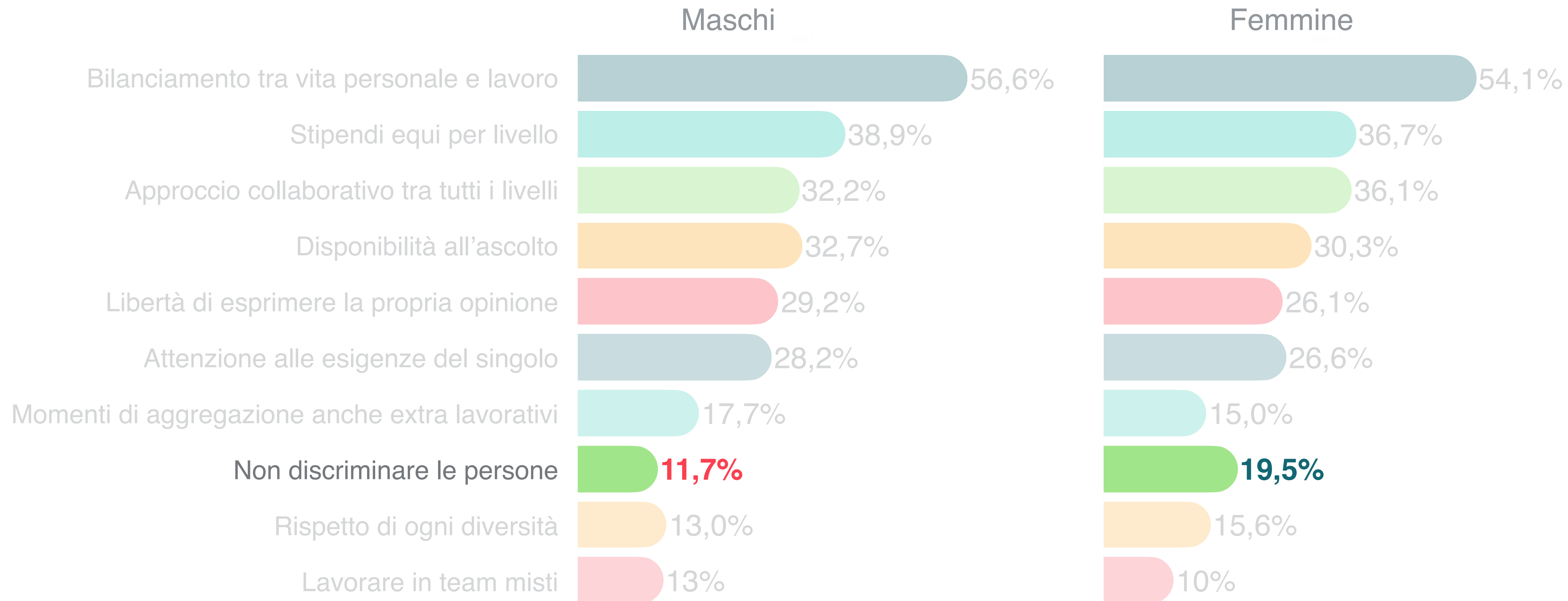




# Cosa desideri per il tuo benessere e clima aziendale

Rispondenti per sesso: Maschi (401), Femmine (379)

Sono evidenziati esclusivamente gli item con differenze rilevanti





BCCI DE&I **ACTION** CHAMPION  
NETWORK



L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Valorizzazione delle persone e politiche di DE&I



# Valorizzazione e politiche di Diversity, Equity & Inclusion

**Vogliono essere valorizzati per come sono e cosa sono in grado di fare.**

Nella mente dei lavoratori, la valorizzazione dei talenti è **strettamente collegata a logiche inclusive**, ancor più che al merito, all'impegno o al ruolo ricoperto.

**Quando esplicitate chiaramente, le politiche di Diversity, Equity & Inclusion sono giudicate estremamente utili**

Nel momento in cui si chiede in modo chiaro ed esplicito un giudizio sulle politiche di Diversity, Equity & Inclusion, queste vengono considerate **decisamente importanti**: ben oltre la metà dei lavoratori (53,7%) le considera utili per tutti o addirittura indispensabili.

Il 7,8% dice di non conoscere affatto l'argomento e il 10,9% pensa *"servono, ma non sono indispensabili"*; quindi ben oltre **un quarto dei lavoratori** (27,6%) afferma, magari in modi diversi, che **il problema non li riguarda direttamente**.

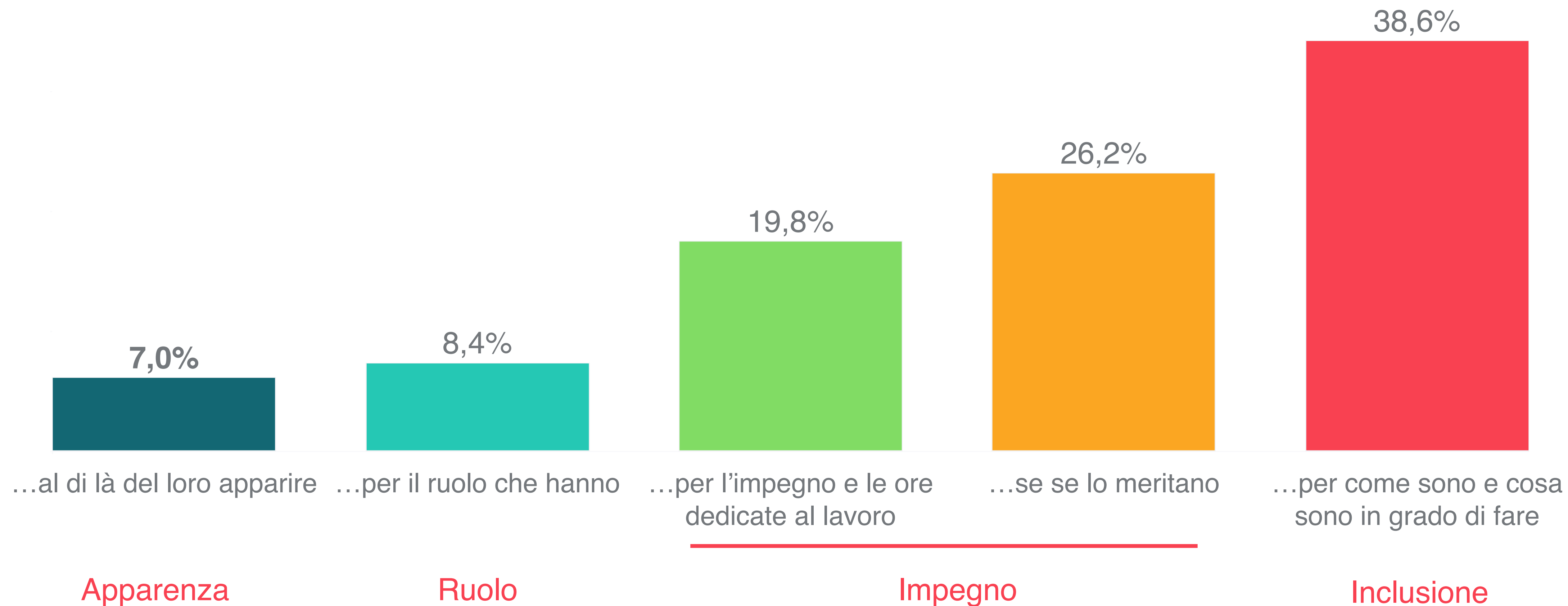
Questi risultati rafforzano ancora di più quanto emerge chiaramente dalle risposte fornite dagli intervistati: **lo storytelling**

aziendale delle politiche di DE&I deve uscire dalla narrazione al plurale, sempre sentita come qualcosa di "lontano da me" e inizi a parlare di rispetto e valorizzazione della persona per ciò che essa è.



# Nell'azienda dei miei sogni tutti sono valorizzati...

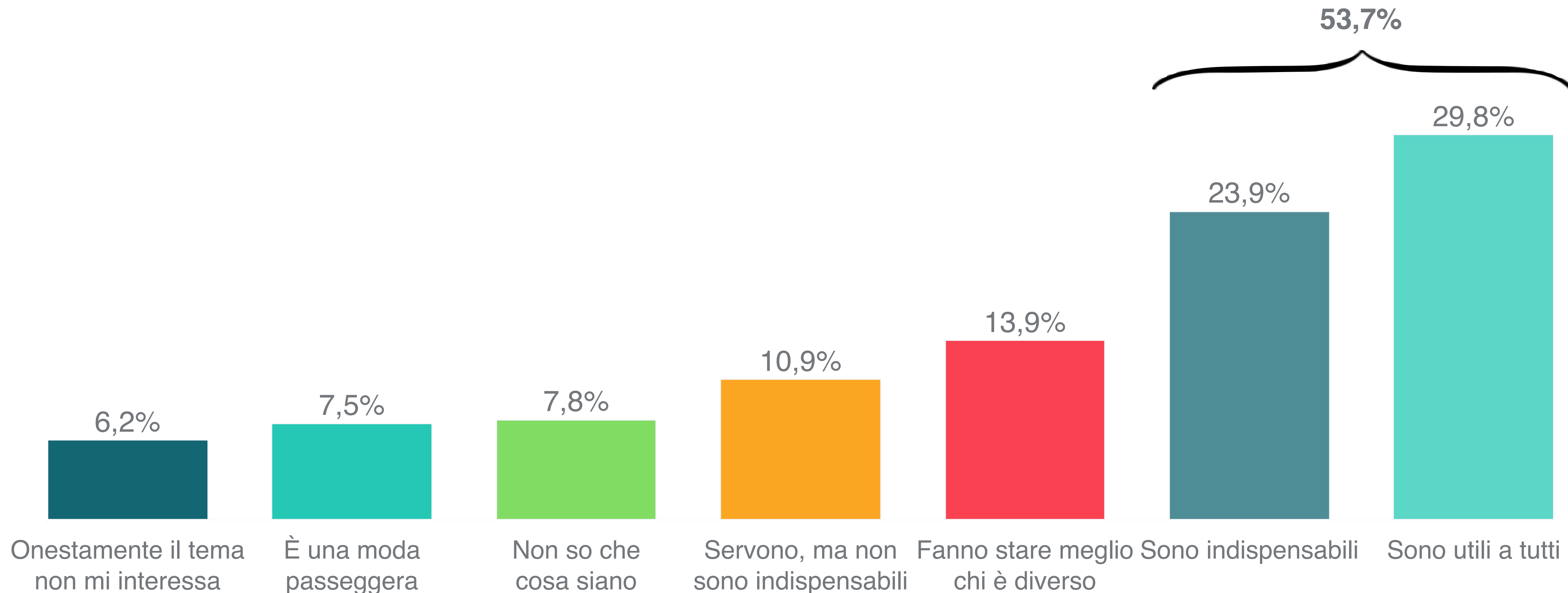
Totale rispondenti: 787 - risposta singola





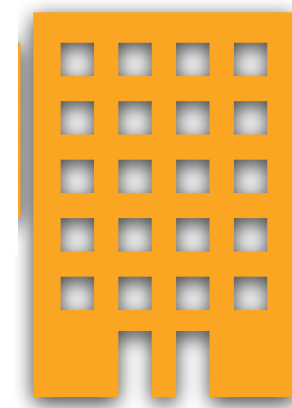
# Cosa pensi delle politiche di Diversity, Equity & Inclusion

Totale rispondenti: 787 - risposta singola





BCCI DE&I **ACTION** CHAMPION  
NETWORK



L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Quanto raccomanderebbero l'azienda e perché



# Quanto raccomanderebbero l'azienda



## Oltre il 60% dei lavoratori consiglierebbe la propria azienda.

Il 64% dei lavoratori italiani raccomanderebbe la propria azienda, il 26,2% addirittura in modo entusiastico.

La media dei voti (considerando una scala da 1 a 5) si attesta sul 3,73.

## Differenze di genere e ruolo

Sono gli uomini che, in media, raccomanderebbero maggiormente la loro azienda rispetto alle donne (media 3,79 vs 3,68).

Possiamo anche osservare come, **al crescere del ruolo lavorativo e della responsabilità, cresce la propensione a consigliare la propria azienda.**

Non si riscontrano invece differenze apprezzabili, rispetto alla media, per quanto riguarda le dimensioni delle aziende.

## Incrocio tra giudizio dato ed importanza dei vari aspetti

A tutti i lavoratori è stato chiesto, in base al giudizio espresso su quanto consiglierebbero la loro azienda, quali fossero gli aspetti entusiasmanti, quelli migliorabili o i negativi.

Gli item proposti (identici per tutti) sono ordinati per considerati *importanza* secondo la loro frequenza di citazione complessiva.

Per ciascuno di essi è stato quindi calcolato un *indice sintetico del giudizio* assegnato (indicati da chi dà giudizio positivo o negativo). Dall'incrocio di questi due indicatori (importanza e giudizio), si individuano quattro distinti quadranti su una matrice.

Lo **stipendio** e i **percorsi di carriera**, insieme con altri aspetti di tipo economico, sono citati come **importanti** prevalentemente da chi **non raccomanda** l'azienda (quindi sono ritenuti negativi).

I temi legati alla **sfera personale** sono considerati **importanti** e citati prevalentemente da chi è **entusiasta** della propria azienda.

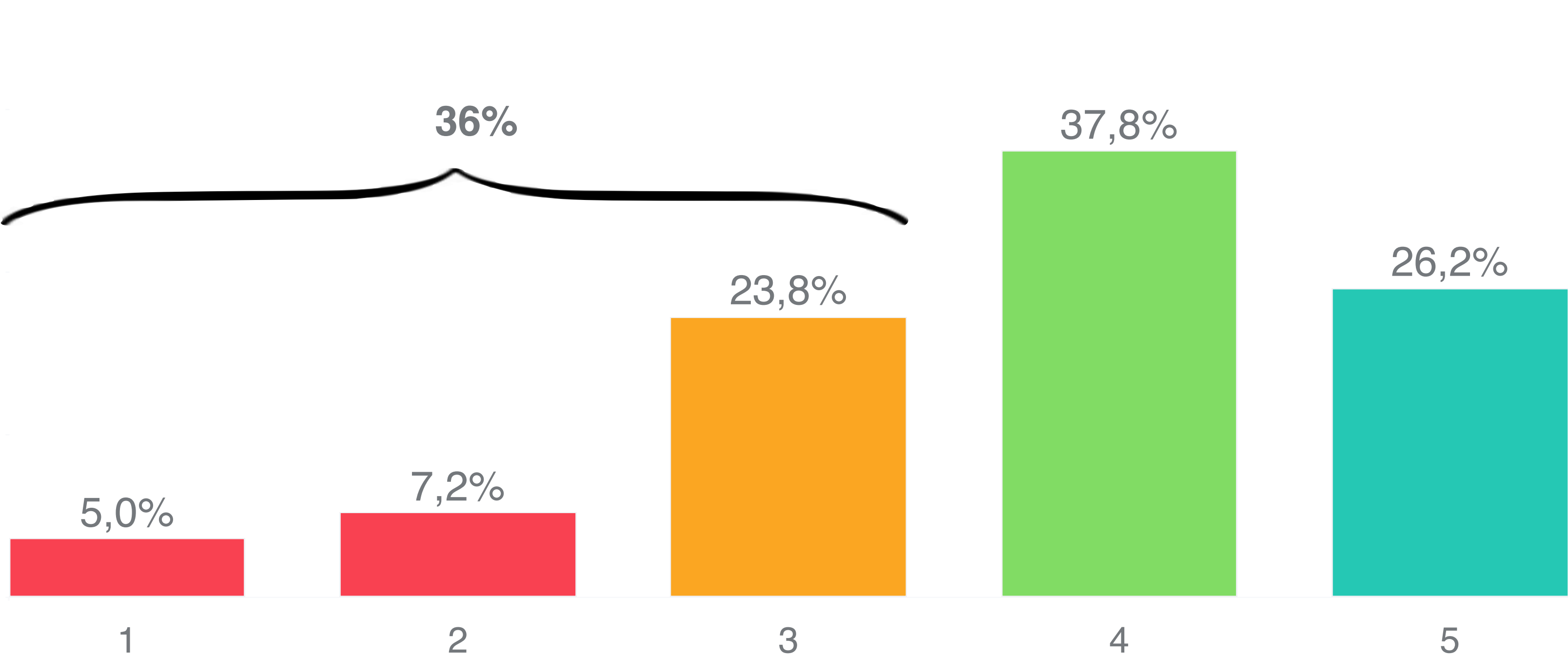
Quelli legati alla **collettività** sono ritenuti **positivi ma poco importanti**.

È infine molto interessante evidenziare come i **temi legati alla DE&I** siano quelli che rendono l'azienda **molto consigliabile** come posto in cui lavorare, anche se **meno citati**: sono quindi gli **aspetti che fanno la differenza**.



# Quanto consiglieresti di lavorare nella tua attuale azienda

Base rispondenti: totale Italia (787 - scala 1-5)



\*Media calcolata considerando una scala da 1 a 5



# Quanto consiglieresti di lavorare nella tua attuale azienda



Rispondenti per sesso: Maschi (401), Femmine (379)



\*Media: 3,79

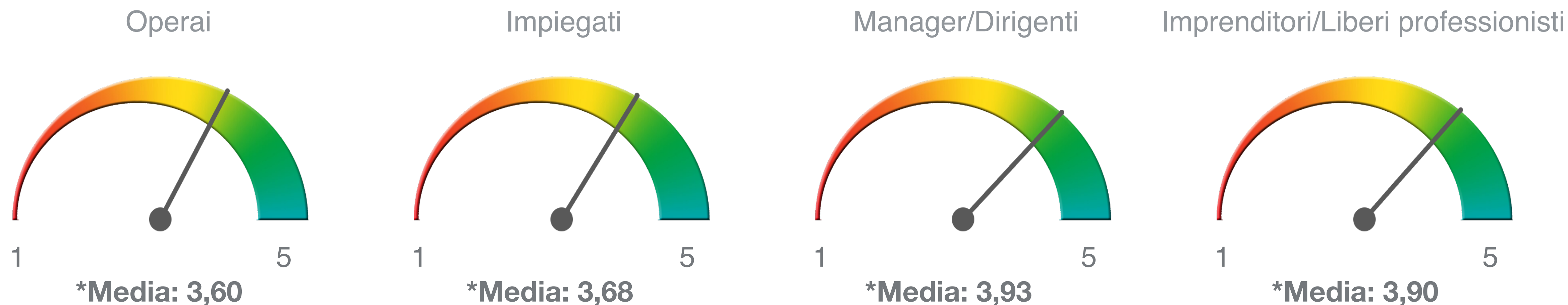


\*Media: 3,68

\*Media calcolata considerando una scala da 1 a 5

# Quanto consiglieresti di lavorare nella tua attuale azienda

Rispondenti per ruolo: Operaio (108), Impiegato (467), Manager/Dirigente (134), Imprenditore/Libero professionista (78)



\*Media calcolata considerando una scala da 1 a 5

## L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Importanza e giudizio (positivo/negativo) degli aspetti

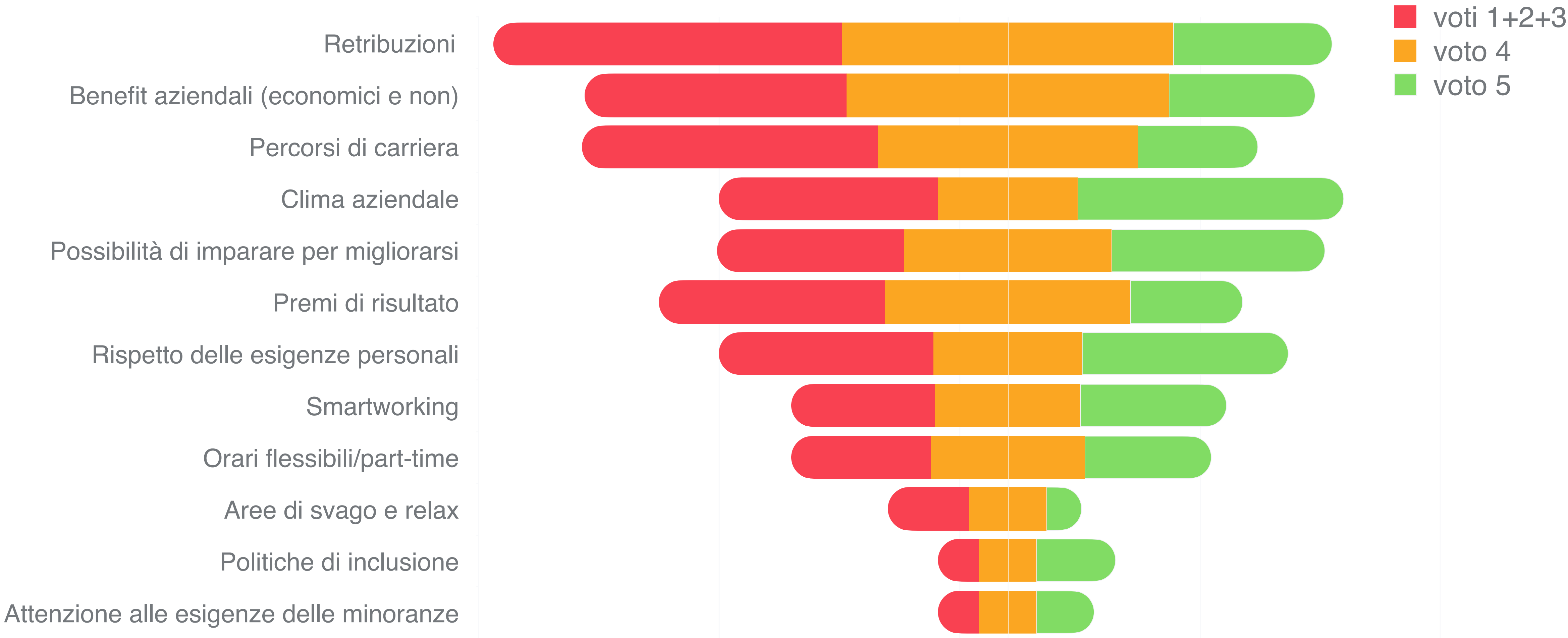
Totale rispondenti: 787 - risposta multipla, min. 1 max 3





# Quali aspetti influenzano la raccomandabilità

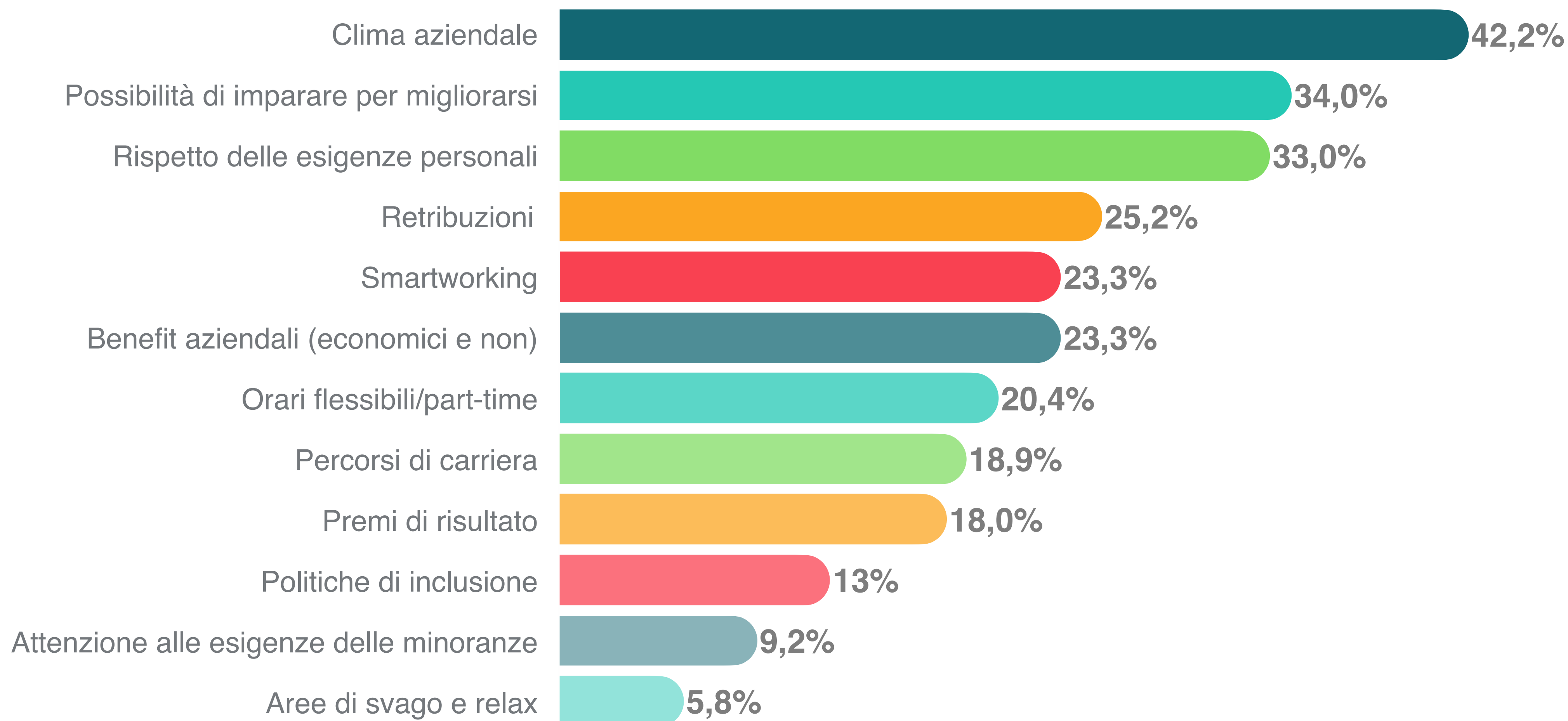
Totale rispondenti: 787 - risposta multipla, min. 1 max 3





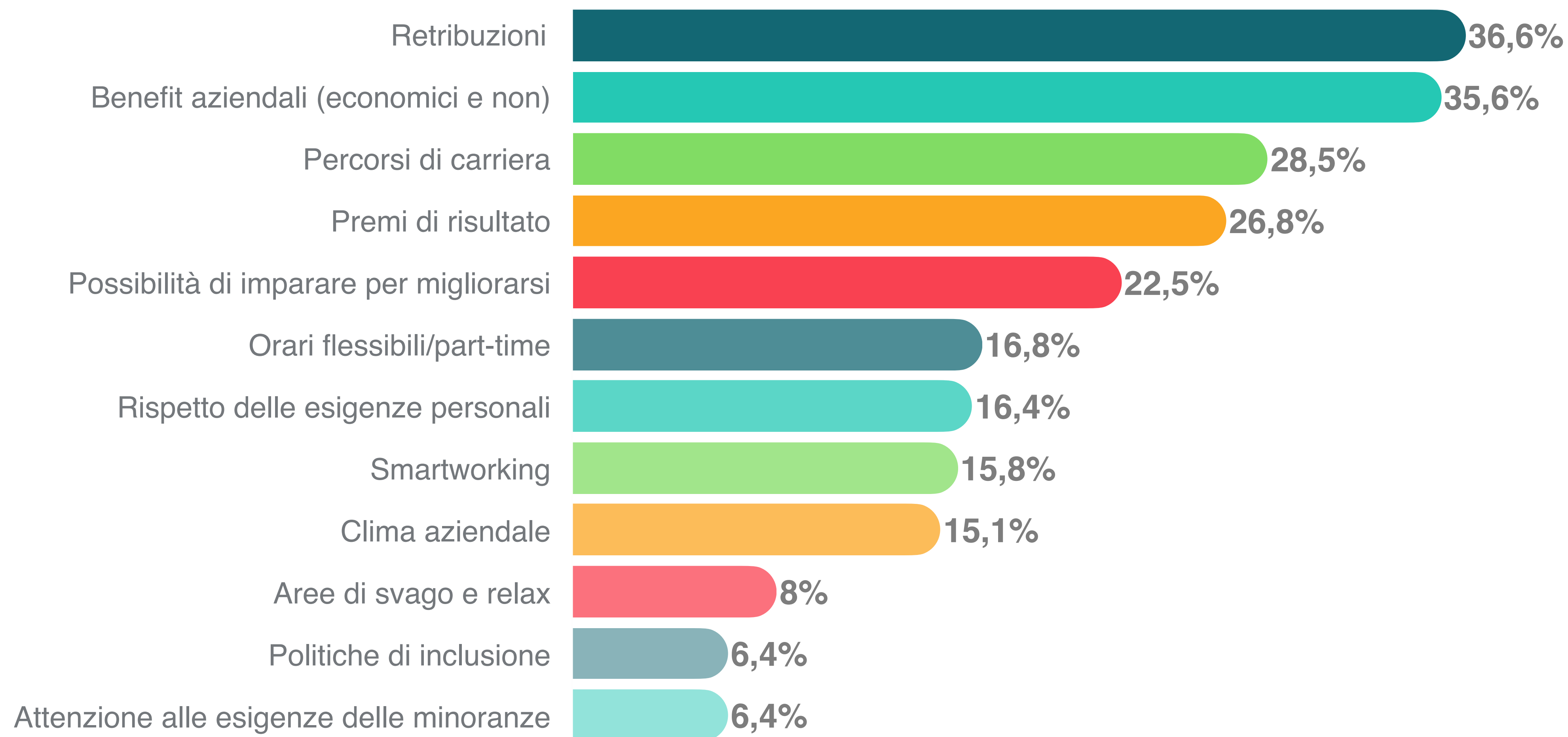
# Quali sono gli aspetti che ti fanno essere entusiasta?

Totale rispondenti: 206, voto=5 - risposta multipla, min. 1 max 3



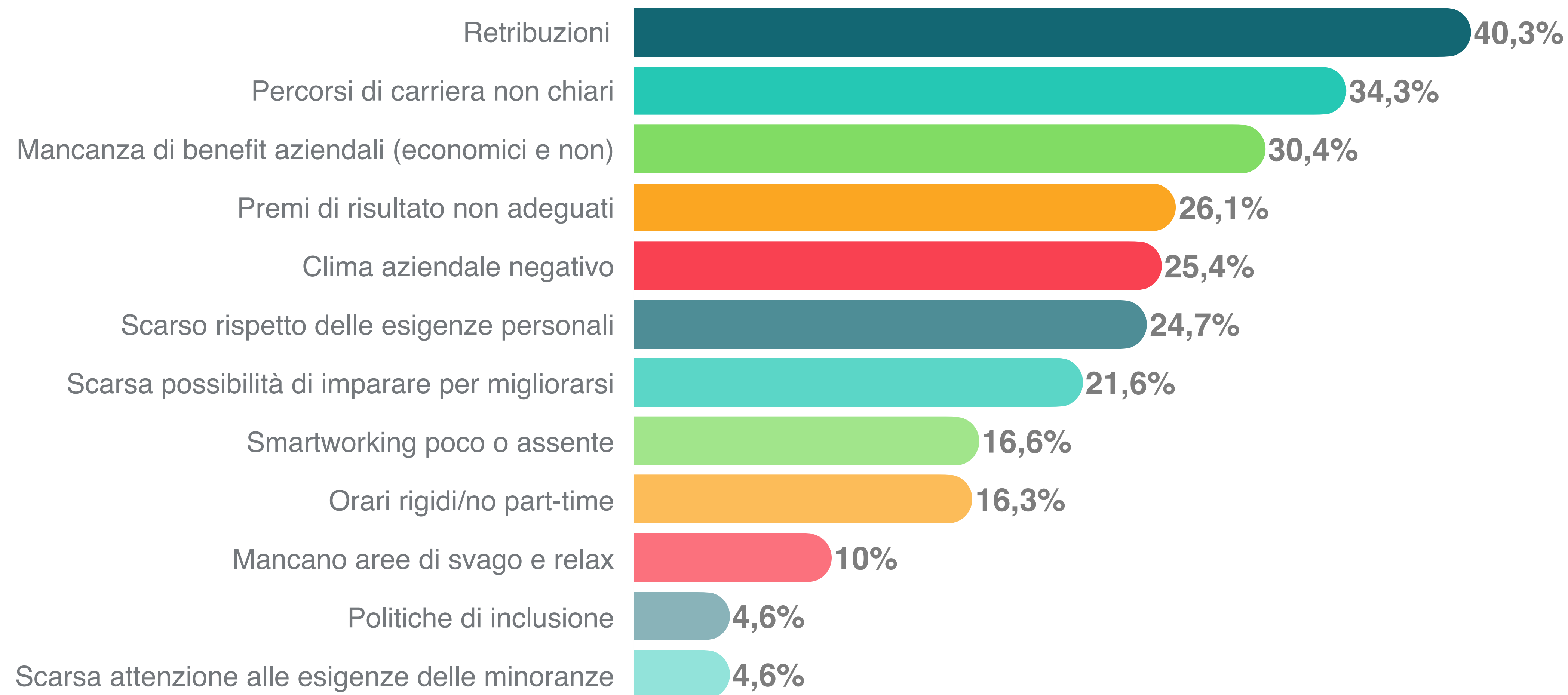
# Che cosa potrebbe migliorare la tua azienda?

Totale rispondenti: 298, voto=4 - risposta multipla, min. 1 max 3



# Quali aspetti ritieni negativi nella tua azienda?

Totale rispondenti: 283, voto=1+2+3 - risposta multipla, min. 1 max 3







L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Considerazione e crescita



# Come si sentono considerati in azienda



## Non convinti appieno delle possibilità di crescita in azienda

Sono il 48,5% i lavoratori italiani che hanno una visione abbastanza positiva del loro percorso di crescita in azienda (posizioni 4+5, verso il termine “crescita”, su una scala da 1 a 5), il 19,6% col il valore massimo.

Dall'altra parte ci sono comunque **oltre un quarto dei lavoratori (25,2%) che hanno una visione negativa del loro futuro (posizioni 1+2), il 14,5% si considera “mero staff”.**

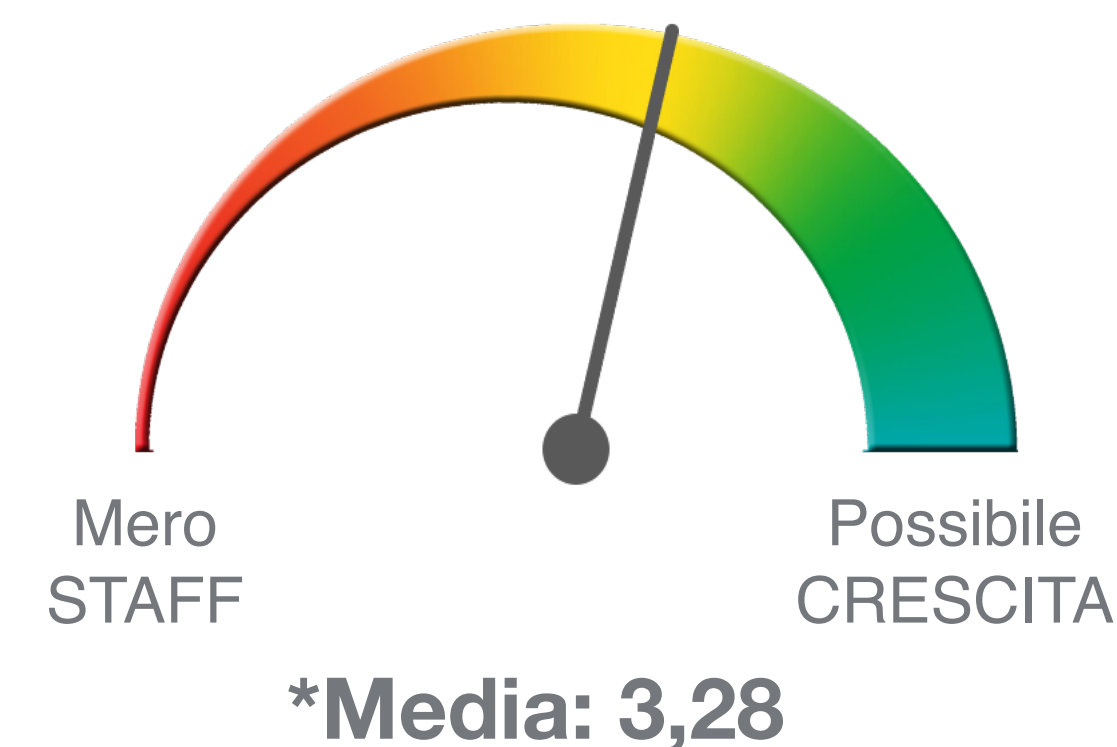
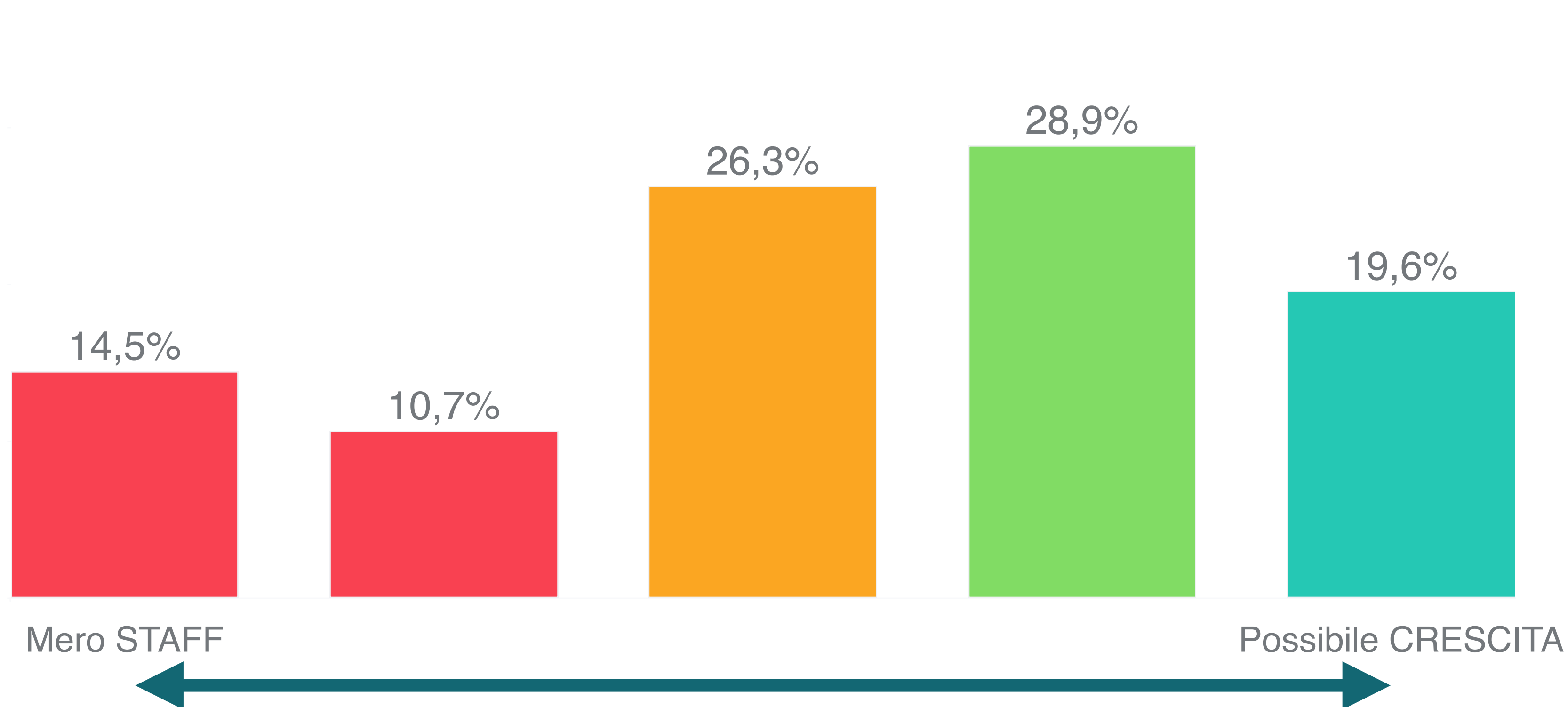
La media dei voti (considerando una scala da 1 a 5) si attesta sul 3,28.

## Critici rispetto al loro futuro soprattutto i dipendenti delle grandi aziende

Sono in particolare i dipendenti delle grandi aziende ad avere una visione più critica del loro percorso di crescita: la media dei loro voti (dove 1=“mi considero mero staff” e 5=“possibile crescita”) si attesta sul 3,03. La media dei lavoratori delle PMI è 3,36 e quella dei lavoratori delle micro imprese ad un livello ancora più alto: 3,68.

# Come pensi di essere considerato in azienda?

Base rispondenti: totale Italia (787 - scala 1-5)

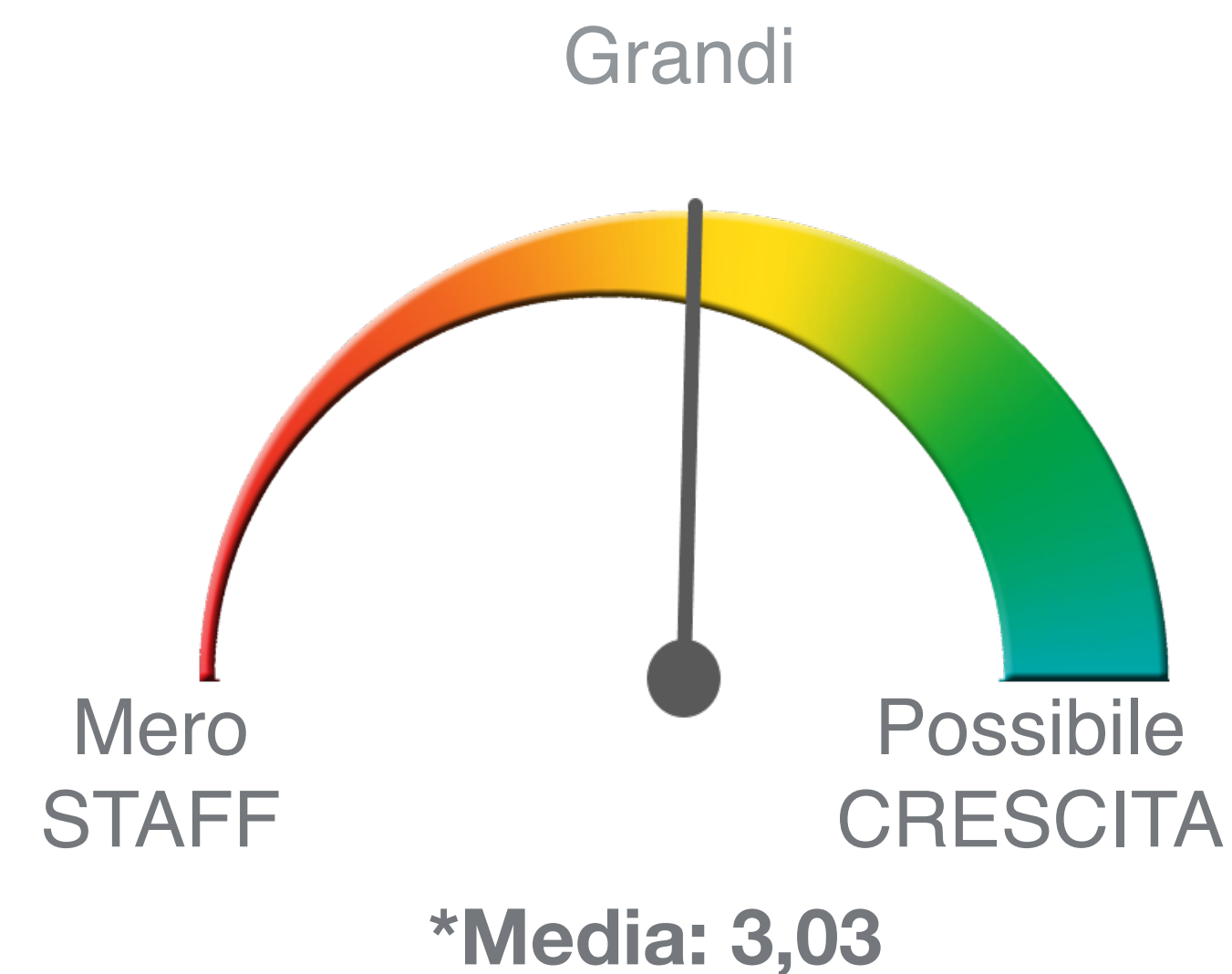
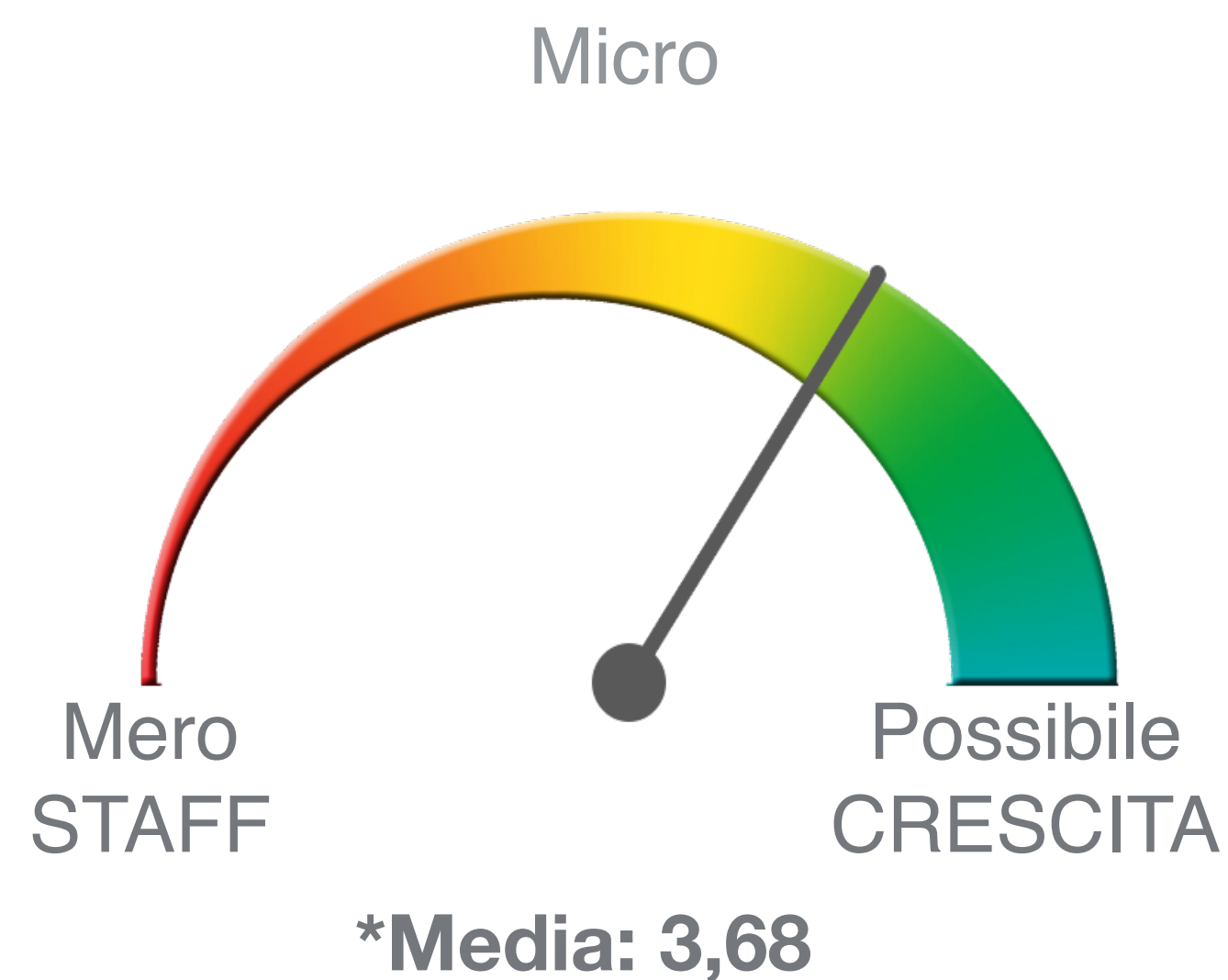


\*Media calcolata considerando una scala da 1 a 5 dove 1="Mero staff", 5="Possibile Crescita"

# Come pensi di essere considerato in azienda?



Rispondenti per dimensione azienda: Micro (153), Medio-piccole (299), Grandi (335)



\*Media calcolata considerando una scala da 1 a 5 dove 1="Mero staff", 5="Possibile Crescita"





L'AZIENDA IDEALE - INDAGINE SUI LAVORATORI ITALIANI

# Resignation



# Nell'ultimo anno hai mai pensato “ora me ne vado!”?

## Oltre la metà dei lavoratori italiani pensa, almeno ogni tanto, di abbandonare l'azienda in cui lavora

Sono il 43% i lavoratori italiani che dichiarano di non aver mai pensato di andarsene dall'attuale posto di lavoro o di averlo pensato raramente.

Sono quindi ben il 57% coloro che hanno pensato almeno qualche volta, nell'ultimo anno, “*ora me ne vado*”. Il 19,5% lo ha pensato molte volte e il 4,6% dichiara di aver realizzato il proposito cambiando effettivamente lavoro.

## Le donne tendono ad essere più intenzionate a lasciare il proprio posto di lavoro

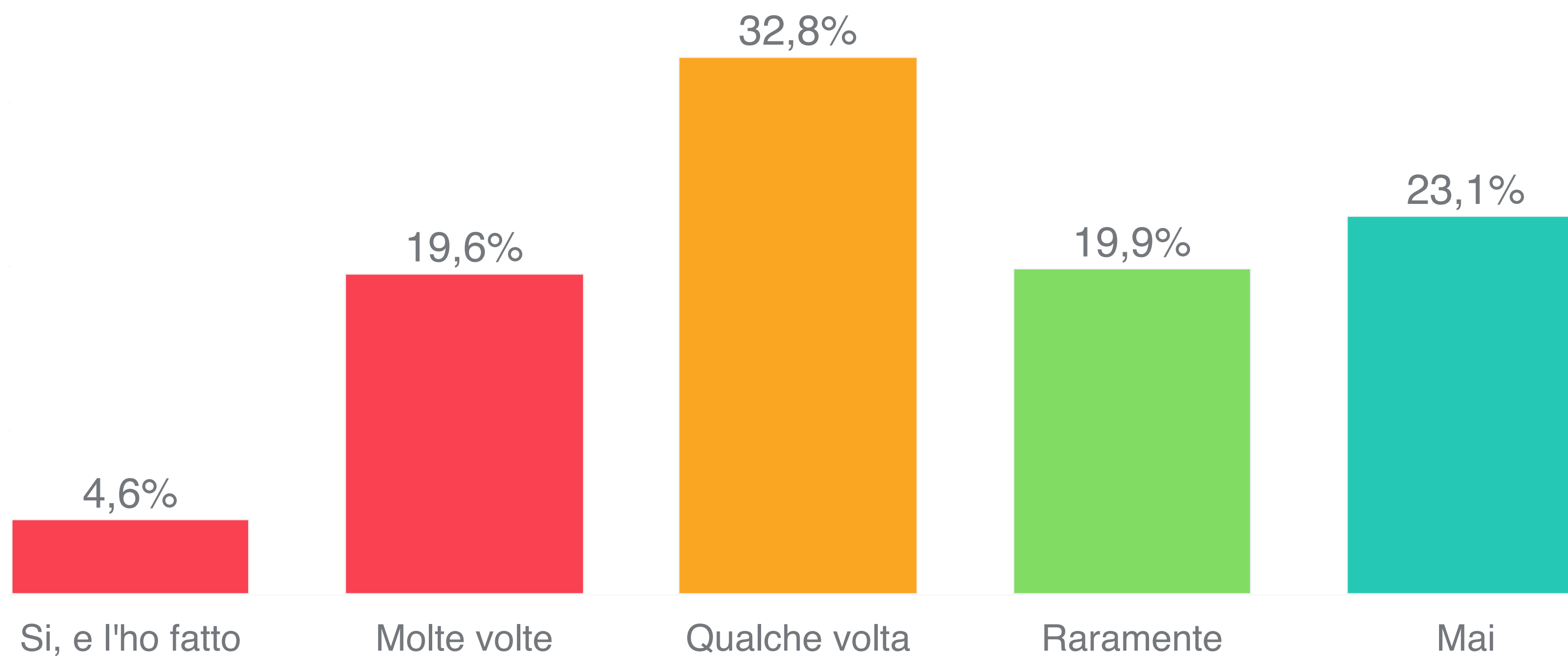
Sono le donne che, rispetto agli uomini, dichiarano di pensare maggiormente a lasciare/cambiare posto di lavoro:

- il 5,5% lo ha effettivamente fatto nell'ultimo anno (vs il 3,7% degli uomini)
- il 21,6% ci ha pensato molte volte (vs il 17,5% degli uomini).

L'indice medio è 3,26 per le donne e 3,49 per gli uomini (dove 1 = *si e l'ho fatto* e 5 = *non l'ho mai pensato*, quindi più è basso maggiore è la *resignation*).

# Nell'ultimo anno hai mai pensato “ora me ne vado!”?

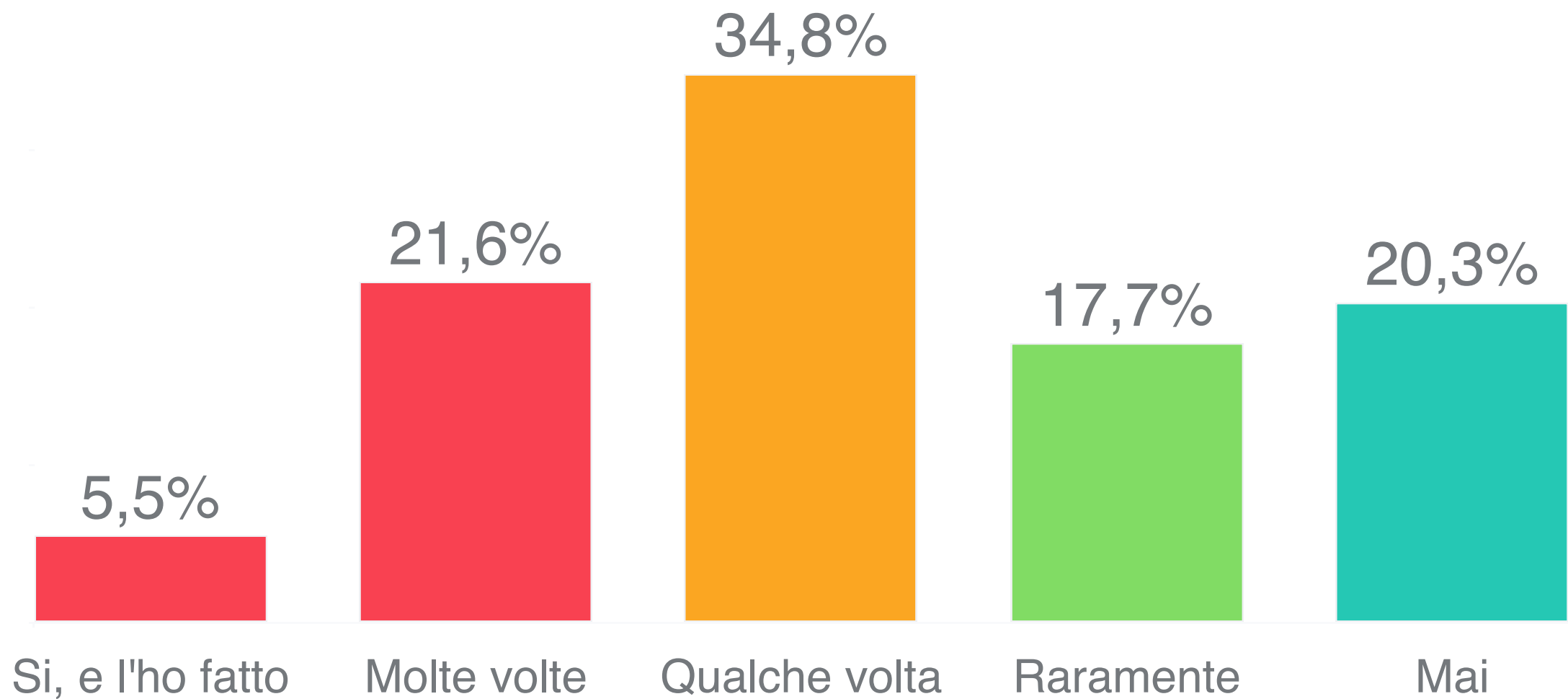
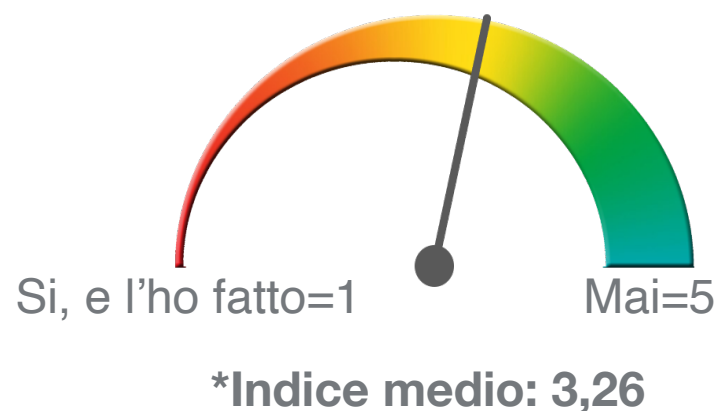
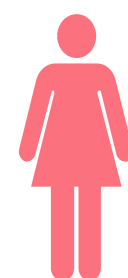
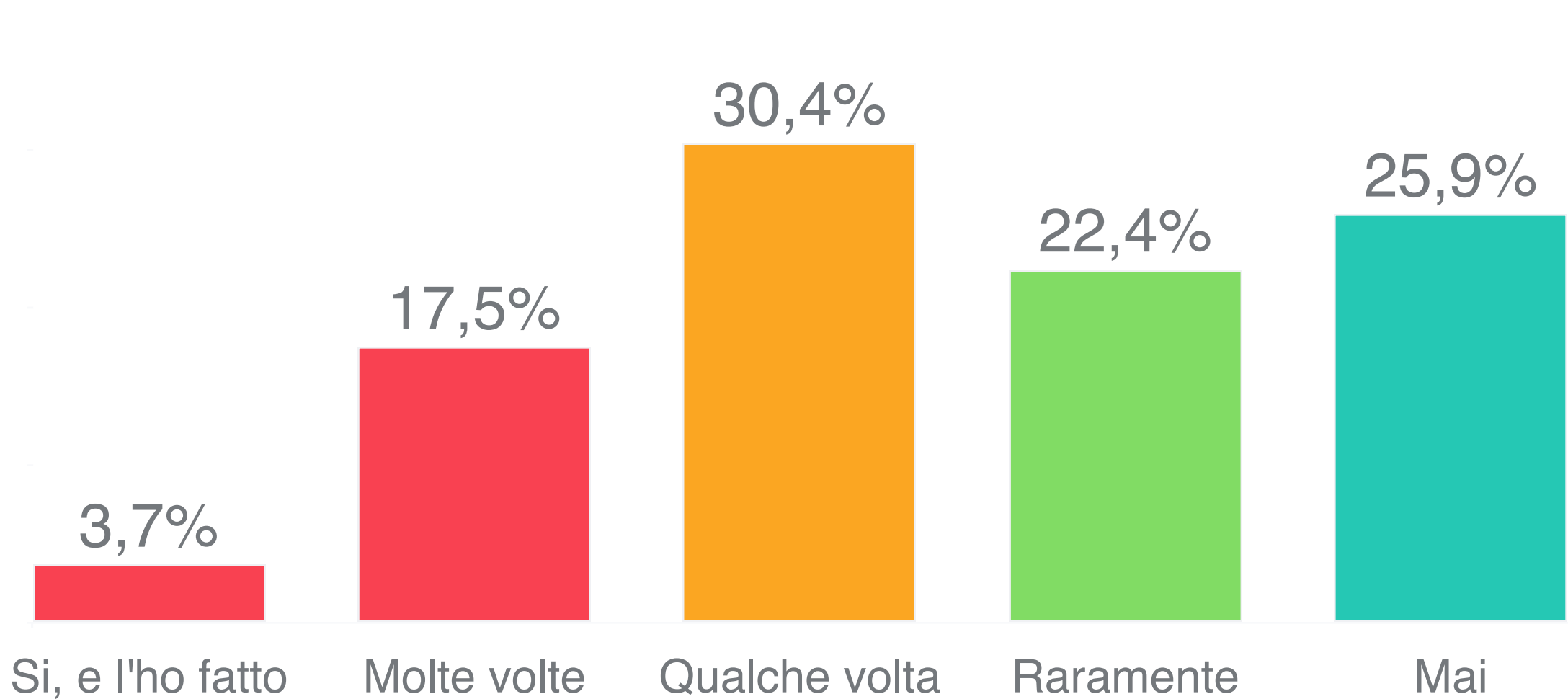
Base rispondenti: totale Italia (787 - scala 1-5)



\*Indice medio calcolato considerando una scala da 1 a 5 dove 1="Si, e l'ho fatto", 5="Mai"

# Nell'ultimo anno hai mai pensato "ora me ne vado!"?

Rispondenti per sesso: Maschi (401), Femmine (379)



\*Indice medio calcolato considerando una scala da 1 a 5





BCCI DE&I **ACTION** CHAMPION  
NETWORK

**Aaron Pugliesi**

Secretary General & CEO

The British Chamber of Commerce for Italy

Secretary.General@britchamitaly.com

**Donatella Cungi**

Co-chair

BCCI DE&I Action Champion Network

donatella.cungi@toffolettodeluca.it



**Mirna Pacchetti**

CEO

InTribe SB Srl

mirna@intribe.it

**Andrew Fensterer**

Account Sales Manager

InTribe SB Srl

andrew@intribe.it

BCCI SURVEY  
“L’azienda ideale”

