

CAPITOLO 3

APPROFONDIMENTO
PER DIMENSIONE
AZIENDALE

RISULTATI

Considerando la dimensione aziendale, è possibile osservare che grande e media azienda riscontrano la maggiore percentuale di soddisfatti (57%) e che comunque la piccola azienda segue a breve distanza (54%). Tuttavia è la media azienda a riportare la percentuale maggiore di persone che intendono lasciare il proprio lavoro, soprattutto considerando gli insoddisfatti (75% degli insoddisfatti intende lasciare il lavoro). Il grado di confidenza nel trovare un lavoro migliore è abbastanza simile nelle varie dimensioni, anche se leggermente a favore della grande azienda: il 12% di coloro che operano nella grande azienda non crede di poter trovare un lavoro migliore.

La valutazione dei capi sembra favorire la grande azienda: il 22% di coloro che operano nella grande azienda giudica i propri capi almeno con buona capacità di gestione dei collaboratori, percentuale in diminuzione al diminuire della dimensione. Analogamente, la percentuale indicante capi con limitate capacità aumenta al diminuire della dimensione (47% nella grande e 53% nella piccola). Considerando in dettaglio le motivazioni dell'insoddisfazione:

- **Motivi per rimanere in azienda:** è da notare come, soprattutto nel caso dei soddisfatti, il contenuto del lavoro sia sempre la variabile chiave per rimanere in azienda e che la percentuale maggiore sia stata rilevata per la media azienda, dove probabilmente le persone devono sviluppare anche una buona capacità progettuale ed organizzativa per sistematizzare le pratiche aziendali e gestire il processo di crescita aziendale.
- **Motivi per lasciare l'azienda:** la retribuzione di base è il fattore principale che spinge a cambiare lavoro, soprattutto nel caso di media e piccola azienda. Per la grande azienda, oltre alla retribuzione di base, il 30% dei soddisfatti e il 33% degli insoddisfatti segnala le opportunità di carriera. L'importanza di questo fattore decresce al decrescere della dimensione aziendale.
- **Motivi di insoddisfazione:** la retribuzione è l'elemento di insoddisfazione principale, tuttavia è opportuno evidenziare alcuni aspetti che emergono soprattutto dal grafico dai valori relativi agli insoddisfatti: l'insoddisfazione del fattore retributivo cresce al decrescere della dimensione aziendale (59% nella piccola contro il 53% nella grande). Analogamente la piccola azienda sconta la mancanza di strutturazione e di formalizzazione visto che gran parte dei rispondenti denunciano scarsa formazione e sviluppo, mancanza di apprezzamento, troppo lavoro e mal pianificato e scarsa comunicazione. Invece, in termini relativi, la piccola azienda è meno penalizzante in termini di autonomia e delega e opportunità: le dimensioni, infatti, possono contribuire alla visibilità e conoscenza di possibili sbocchi di carriera e professionalità.
- **Cosa può fare il capo:** Riconoscimento; comunicazione e apprezzamento sono sempre le variabili più importanti indipendentemente dalla dimensione. Nella grande e media tuttavia sono chiave riconoscimento e comunicazione, nella piccola riconoscimento e apprezzamento. Infine, è importante che i capi nella grande azienda debbano gestire maggiore coinvolgimento decisionale, cosa che nella piccola crea minori criticità: le persone infatti conoscono di più i processi e possono più facilmente partecipare alle decisioni.

POPOLAZIONE CENSITA PER DIMENSIONE AZIENDALE

SETTORI CENSITI	GRANDE	MEDIA	PICCOLA
NUMERO	388	575	903

GRADO DI SODDISFAZIONE

PERCENTUALE SODDISFAZIONE	GRANDE	MEDIA	PICCOLA
SODDISFATTI	57%	57%	54%
INSODDISFATTI	43%	43%	46%

PERCENTUALE CHE INTENDE CAMBIARE LAVORO-TOTALE

	GRANDE	MEDIA	PICCOLA
SI	43%	46%	44%
NO	20%	19%	24%
FORSE	37%	35%	32%

PERCENTUALE CHE INTENDE CAMBIARE LAVORO-SODDISFATTI E INSODDISFATTI

	GRANDE		MEDIA		PICCOLA	
	S	I	S	I	S	I
SI	22%	71%	23%	75%	22%	70%
NO	30%	6%	33%	2%	41%	3%
FORSE	48%	23%	44%	23%	37%	27%

GRADO DI CONFIDENZA IN UN LAVORO MIGLIORE-TOTALE

	GRANDE	MEDIA	PICCOLA
SONO SICURO/A	16%	12%	12%
SONO ABBASTANZA SICURO/A	22%	27%	25%
FORSE	50%	53%	54%
NON CREDO	12%	8%	9%

GRADO DI CONFIDENZA IN UN LAVORO MIGLIORE - SODDISFATTI E INSODDISFATTI

	GRANDE		MEDIA		PICCOLA	
	S	I	S	I	S	I
SONO SICURO/A	9%	27%	8%	17%	7%	18%
SONO ABBASTANZA SICURO/A	22%	22%	26%	27%	22%	29%
FORSE	56%	40%	56%	48%	60%	46%
NON CREDO	13%	11%	10%	8%	11%	7%

VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DI GESTIONE DEI PROPRI CAPI - TOTALE

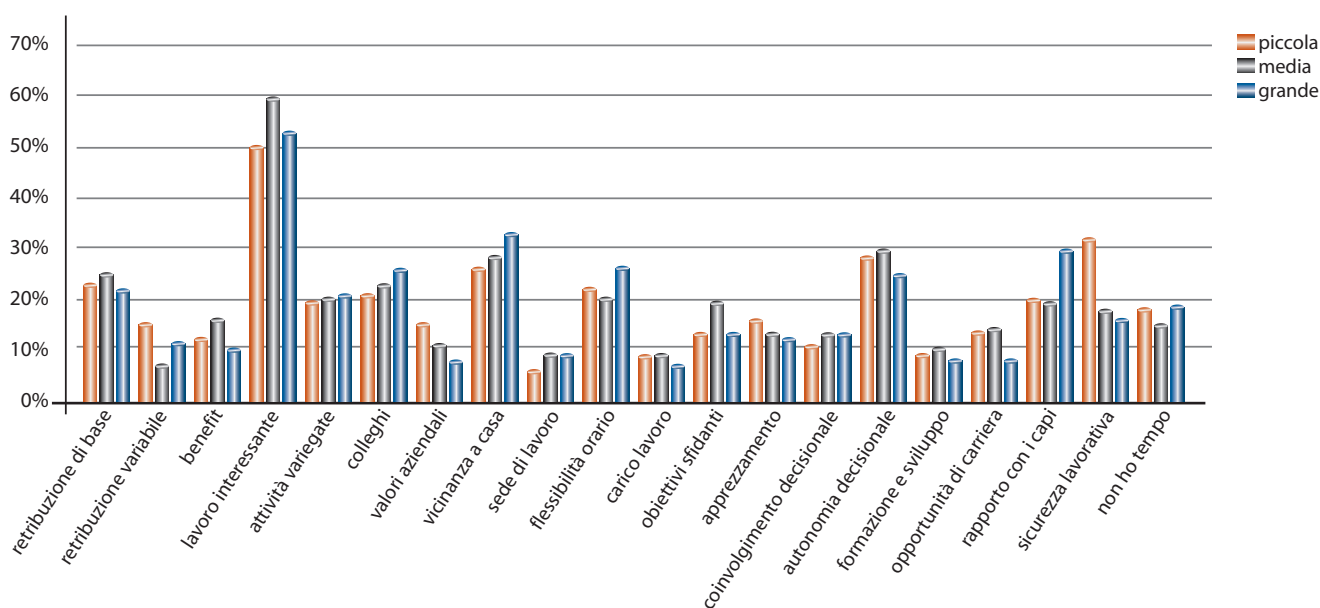
	GRANDE	MEDIA	PICCOLA
OTTIMA	4%	2%	3%
BUONA	18%	17%	15%
SUFFICIENTE	28%	27%	27%
LIMITATA	47%	51%	53%
NON SO	3%	3%	2%

VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DI GESTIONE DEI PROPRI CAPI - SODDISFATTI E INSODDISFATTI

	GRANDE		MEDIA		PICCOLA	
	S	I	S	I	S	I
OTTIMA	5%	2%	3%	1%	5%	1%
BUONA	25%	8%	27%	5%	23%	6%
SUFFICIENTE	38%	16%	34%	19%	36%	16%
LIMITATA	30%	68%	35%	71%	34%	75%
NON SO	2%	6%	1%	3%	2%	2%

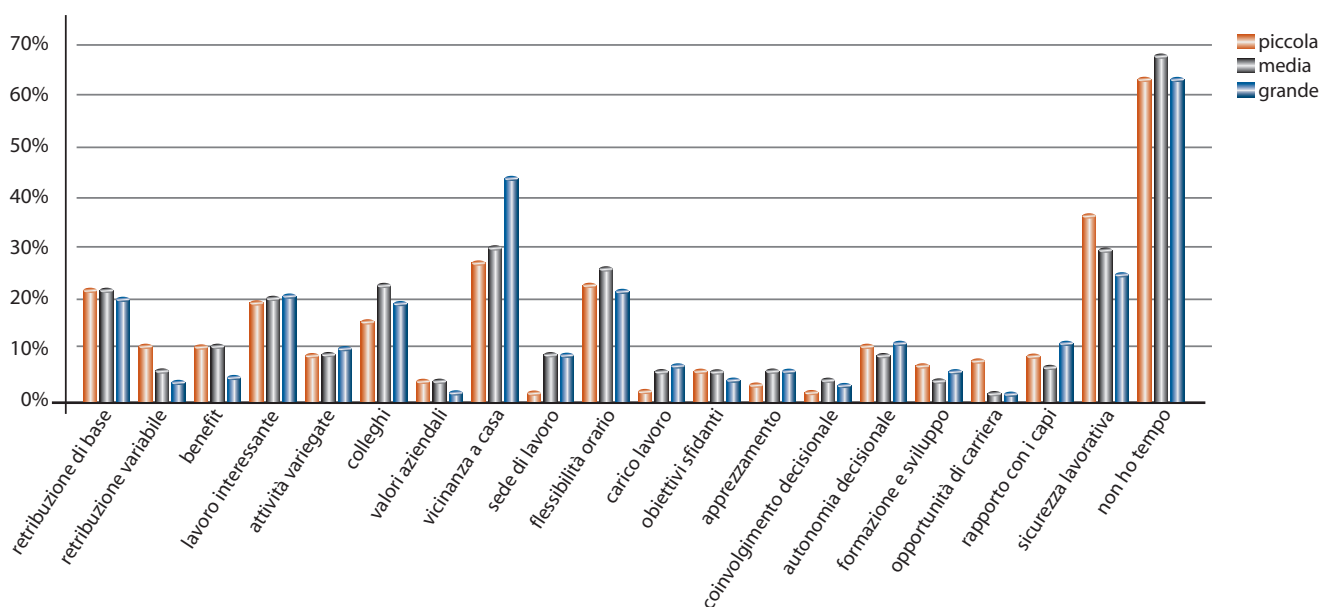
MOTIVI PER RIMANERE IN AZIENDA - SODDISFATTI

		grande	media	piccola
RETRIBUZIONE	La retribuzione di base	23%	25%	22%
	La retribuzione variabile e di risultato	15%	7%	11%
	I benefit (auto, supporti alla famiglia, convenzioni con palestre, cellulare...)	12%	16%	9%
TIPO DI LAVORO	Il lavoro interessante	50%	59%	53%
	Le attività di lavoro molto variegata	19%	20%	21%
RELAZIONI INTERPERSONALI	I colleghi	21%	23%	26%
VALORI AZIENDALI	L'identificazione con i valori aziendali	15%	10%	7%
WORK LIFE BALANCE	La vicinanza a casa	26%	28%	33%
	La sede di lavoro è in una posizione piacevole e la qualità degli uffici è buona	6%	8%	8%
	La flessibilità nell'orario di lavoro	22%	20%	26%
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	Il carico di lavoro adeguato	8%	8%	6%
	Gli obiettivi di lavoro sfidanti	13%	19%	13%
RICONOSCIMENTO DEI RISULTATI	L'apprezzamento ottenuto per il lavoro svolto	16%	13%	12%
	Il coinvolgimento nelle decisioni rilevanti	10%	13%	13%
LIVELLO DI RESPONSABILITÀ	L'autonomia e il livello di delega nelle decisioni	28%	29%	25%
OPPORTUNITÀ	Le opportunità di formazione e sviluppo	8%	10%	7%
	Le opportunità di carriera	13%	14%	7%
RELAZIONE CON I CAPI	Il buon rapporto con i capi	20%	19%	29%
SICUREZZA	La sicurezza lavorativa	31%	17%	15%
ALTRO	Non ho tempo per cercare un altro lavoro/Non ho ancora trovato un'altra opportunità	17%	14%	18%



MOTIVI PER RIMANERE IN AZIENDA - INSODDISFATTI

		grande	media	piccola
RETRIBUZIONE	La retribuzione di base	22%	22%	20%
	La retribuzione variabile e di risultato	10%	5%	3%
	I benefit (auto, supporti alla famiglia, convenzioni con palestre, cellulare...)	10%	10%	4%
TIPO DI LAVORO	Il lavoro interessante	19%	20%	21%
	Le attività di lavoro molto variegate	8%	8%	10%
RELAZIONI INTERPERSONALI	I colleghi	16%	23%	19%
VALORI AZIENDALI	L'identificazione con i valori aziendali	4%	4%	2%
WORK LIFE BALANCE	La vicinanza a casa	27%	30%	44%
	La sede di lavoro è in una posizione piacevole e la qualità degli uffici è buona	2%	8%	8%
	La flessibilità nell'orario di lavoro	23%	26%	22%
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	Il carico di lavoro adeguato	2%	5%	6%
	Gli obiettivi di lavoro sfidanti	5%	5%	4%
RICONOSCIMENTO DEI RISULTATI	L'apprezzamento ottenuto per il lavoro svolto	3%	5%	5%
	Il coinvolgimento nelle decisioni rilevanti	2%	4%	3%
LIVELLO DI RESPONSABILITÀ	L'autonomia e il livello di delega nelle decisioni	10%	8%	11%
OPPORTUNITÀ	Le opportunità di formazione e sviluppo	6%	4%	5%
	Le opportunità di carriera	7%	2%	2%
RELAZIONE CON I CAPI	Il buon rapporto con i capi	8%	6%	11%
SICUREZZA	La sicurezza lavorativa	36%	29%	25%
ALTRO	Non ho tempo per cercare un altro lavoro/Non ho ancora trovato un'altra opportunità	63%	67%	63%



MOTIVI PER LASCIARE L'AZIENDA - SODDISFATTI

		grande	media	piccola
RETRIBUZIONE	Migliore retribuzione di base	63%	58%	63%
	Migliore retribuzione variabile e di risultato	20%	19%	21%
	Migliori benefit (auto, supporti alla famiglia, convenzioni con palestre, cellulare...)	13%	14%	11%
TIPO DI LAVORO	Lavoro più stimolante	11%	10%	13%
	Più varietà nelle attività di lavoro	1%	1%	1%
RELAZIONI INTERPERSONALI	Migliori ambiente lavorativo e rapporti con i colleghi	0%	2%	2%
VALORI AZIENDALI	Maggiore identificazione con i valori aziendali	2%	2%	2%
WORK LIFE BALANCE	Maggiore vicinanza a casa	12%	15%	14%
	Posizione della sede di lavoro e qualità degli uffici migliori	1%	2%	2%
	Maggiore flessibilità nell'orario di lavoro	2%	3%	5%
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	Maggior bilanciamento nel carico di lavoro	5%	6%	5%
	Obiettivi di lavoro più sfidanti	5%	6%	6%
RICONOSCIMENTO DEI RISULTATI	Maggiore apprezzamento ottenuto per il lavoro svolto	6%	5%	8%
	Maggiore coinvolgimento nelle decisioni rilevanti	8%	7%	5%
LIVELLO DI RESPONSABILITÀ	Maggiore autonomia e livello di delega nelle decisioni	5%	6%	4%
OPPORTUNITÀ	Maggiori opportunità di formazione e sviluppo	2%	6%	8%
	Maggiori opportunità di carriera	30%	25%	16%
RELAZIONE CON I CAPI	Migliore rapporto con i capi	4%	3%	2%
SICUREZZA	Maggiore sicurezza lavorativa	5%	3%	5%
ALTRO	L'azienda sta attuando processi di riorganizzazione	1%	2%	1%

