

CAT Coop Sociale_2024_Analisi clima aziendale

La definizione di clima aziendale viene intesa come l'ambiente, le caratteristiche sociali e le condizioni fisiche in cui i dipendenti (soci e non soci) svolgono le loro mansioni. Questi elementi possono influenzare i sentimenti di benessere generale, rapporti di lavoro, collaborazione, efficienza e salute dei dipendenti.

Un importante fattore che influenza la performance aziendale, infatti, è rappresentato dalle risorse umane operanti nell'organizzazione che, tradizionalmente, rappresentano una delle principali categorie di stakeholders che si relazionano con l'azienda. Studiare un'organizzazione non significa soltanto considerarne la struttura materiale, costituita dalle regole e dagli strumenti operativi in uso, ma anche analizzare la componente immateriale di clima organizzativo, determinata dal contesto latente di motivazioni, aspettative e comportamenti delle persone che vi lavorano. La soddisfazione e il coinvolgimento del personale sono in generale temi complessi perché hanno a che fare con le aspirazioni, i comportamenti, le motivazioni, i sentimenti e gli stati d'animo delle persone.

In occasione della prossima certificazione UNI PDR 125_2022 in materia di parità di genere, CAT Coop Sociale ha provveduto ad effettuare un'analisi interna sul clima aziendale con l'obiettivo di valutare e testare lo stato di salute dell'ambiente lavorativo da parte dei soci e dipendenti che lo vivono quotidianamente

Lo strumento utilizzato da CAT Coop Sociale per la valutazione del clima aziendale è stato un questionario appositamente prodotto e somministrato a tutti i dipendenti in maniera anonima attraverso l'utilizzo di GOOGLE DRIVE. Da un punto di vista metodologico, la rilevazione è avvenuta online attraverso l'utilizzo di GOOGLE DRIVE, che ha permesso la raccolta dei dati utilizzando internet come canale di comunicazione con i conseguenti vantaggi

- ✓ la gestione del questionario
- ✓ la riduzione dei tempi di compilazione e di elaborazione dei risultati;
- ✓ il controllo della qualità dei dati raccolti al momento dell'invio del questionario.
- ✓ la garanzia dell'anonimato sia in fase di invio che in fase di ricezione

La partecipazione all'indagine da parte dei dipendenti di CAT Coop Sociale è stata volontaria ed il campionamento è stato di 108 questionari rientrati su 204 inviati per un risultato pari a **53,0%**

Il questionario utilizzato per l'indagine è stato articolato in diverse aree rappresentative del complesso costruito del clima organizzativo e lavorativo di CAT Coop Sociale .

In particolare, il dipendente ha espresso una **valutazione (da 1 a 10)** in relazione ai seguenti temi

- **Sicurezza e salute sul luogo di lavoro** per conoscere la percezione dei dipendenti su rischi da molestie, mobbing e in generale la sicurezza in termini di carichi di lavoro, malessere, stress
- **Discriminazioni** per conoscere la percezione dei dipendenti in materia di discriminazione di genere (sessuale, politico, culturale etc)
- **Equità** per sapere se tutti i dipendenti allo stesso modo (indipendentemente dal sesso, ad esempio) sentono che la cooperativa fornisce equità al momento della loro partecipazione e crescita in azienda
- **Carriera e sviluppo professionale** attraverso la quale CAT si propone di sapere se i dipendenti sono soddisfatti del modo in cui vengono valorizzati concetti come merito, competenze ed attitudini professionali al di fuori del compenso puramente monetario
- **Il lavoro** attraverso il quale CAT si propone di valutare se i dipendenti sono a proprio agio con le piattaforme e gli strumenti che utilizzano quotidianamente, nonché con la loro percezione del lavoro a livello di aspettativa, autonomia e realizzazione professionali

- **L'equipe** per conoscere la valutazione dei dipendenti sul lavoro all'interno della propria equipe in relazione a disponibilità, rispetto e supporto all'interno dell'equipe di lavoro
- **Contesto del lavoro** per conoscere la valutazione dei dipendenti in materia di formazione, definizione di regole e comportamenti, compiti e circolazione delle informazioni
- **Senso di appartenenza** attraverso la quale ci si propone di sapere quanto il dipendente è coinvolto con la cooperativa in relazione a politiche obiettivi e risultati raggiunti
- **I responsabili** per conoscere la valutazione dei dipendenti sul lavoro all'interno della propria equipe, ed in particolare al rapporto con i propri responsabili, in relazione a supporto e sensibilità, capacità di ascolto, capacità di valutazione, capacità di gestione dei conflitti

La valutazione ed analisi del clima aziendale qui sotto riportata, evidenzia, in funzione di un livello di rischio posto a **LdR=6** gli aspetti da considerare come **punti di forza (LdR \geq 6)** o punto di debolezza (**LdR<6**) all'interno di ciascuna area

La valutazione è fatta su due livelli

- **Valutazione macro** in cui si analizza il livello di rischio sulle singole aree in oggetto
- **Valutazione micro** in cui si analizza il livello di rischio dei singoli aspetti all'interno delle rispettive aree

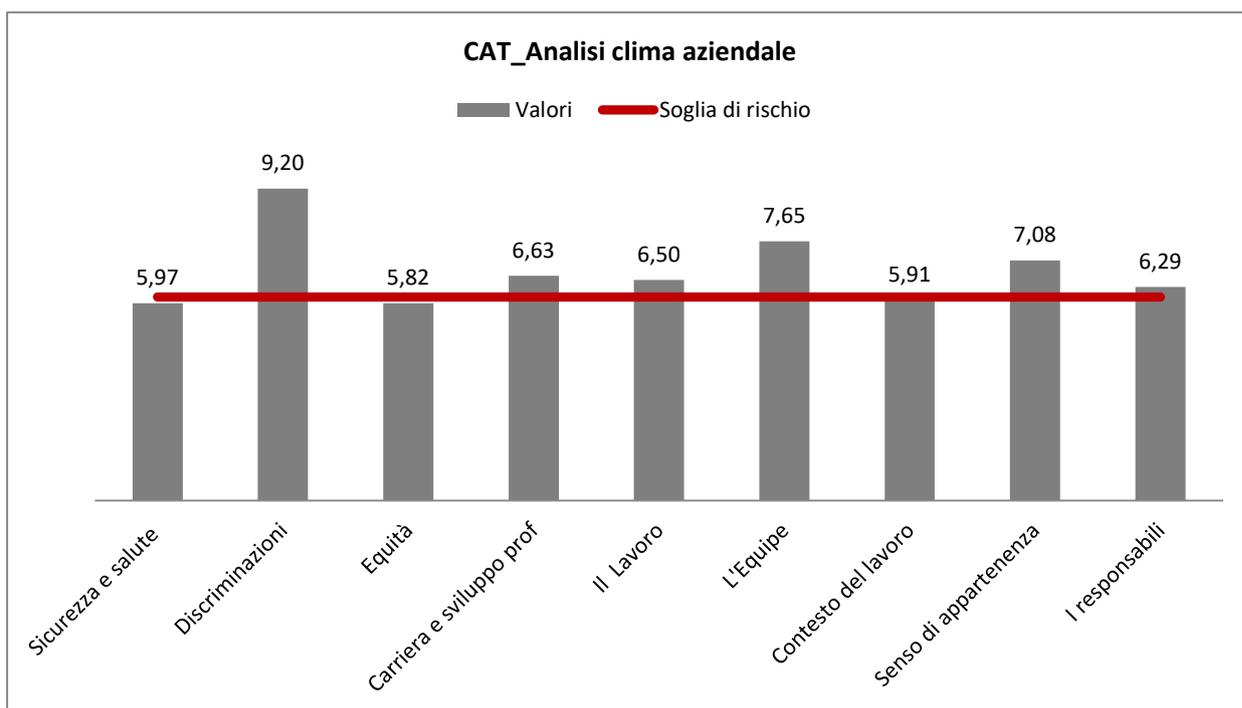
Una volta completata l'analisi, CAT Coop Sociale provvederà a

- Evidenziare gli aspetti di debolezza all'interno delle singole aree
- Pianificare le azioni di miglioramento da attuare per eliminare o attenuare le debolezze

Una volta completata l'analisi del clima aziendale CAT Coop Sociale provvederà a comunicare a tutti i dipendenti, con gli strumenti più idonei, i risultati emersi e le azioni pianificate

Analisi del clima aziendale

Aree	Sicurezza e salute	Discriminazioni	Equità	Carriera e sviluppo prof	Il Lavoro	L'Equipe	Contesto del lavoro	Senso di appartenenza	I responsabili
Valori	5,97	9,20	5,82	6,63	6,50	7,65	5,91	7,08	6,29
Soglia di rischio	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00



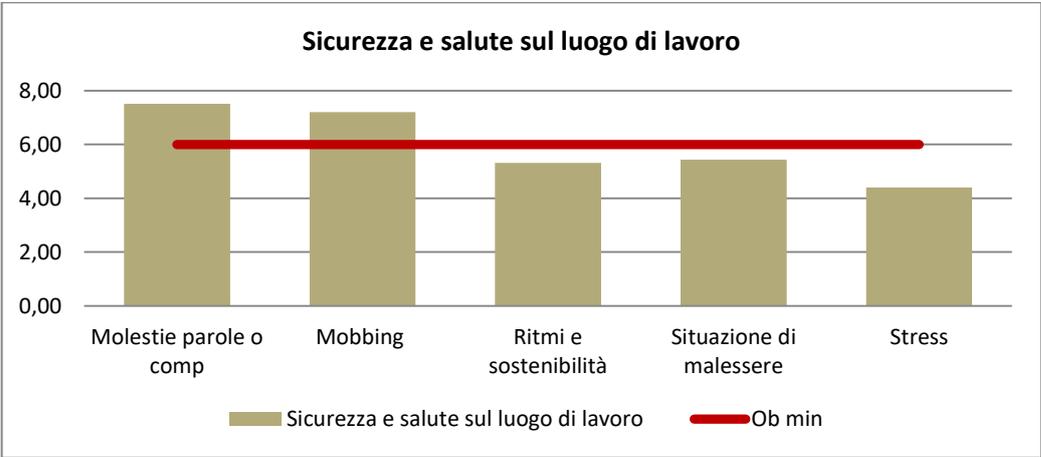
Dalla prima analisi di natura macro si evidenziano le seguenti considerazioni

- Valutazione media del clima aziendale pari a **6,95/10**
- Area con valutazione più alta è l'area relativa alla percezione di **discriminazione** con risultato pari a **9,20/10**
- Area con valutazione più bassa è l'area relativa alla percezione di **equità** con risultato pari a **5,82/10** su cui pesa particolarmente l'insoddisfazione del **livello salariale 3,86/10**

Analisi del clima aziendale

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Dipendenti	N°	Molestie parole o comp	Mobbing	Ritmi e sostenibilità	Situazione di malessere	Stress
	108	7,51	7,19	5,31	5,44	4,40
	Ob min	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00



Valutazione media **Sicurezza e salute sul luogo di lavoro**

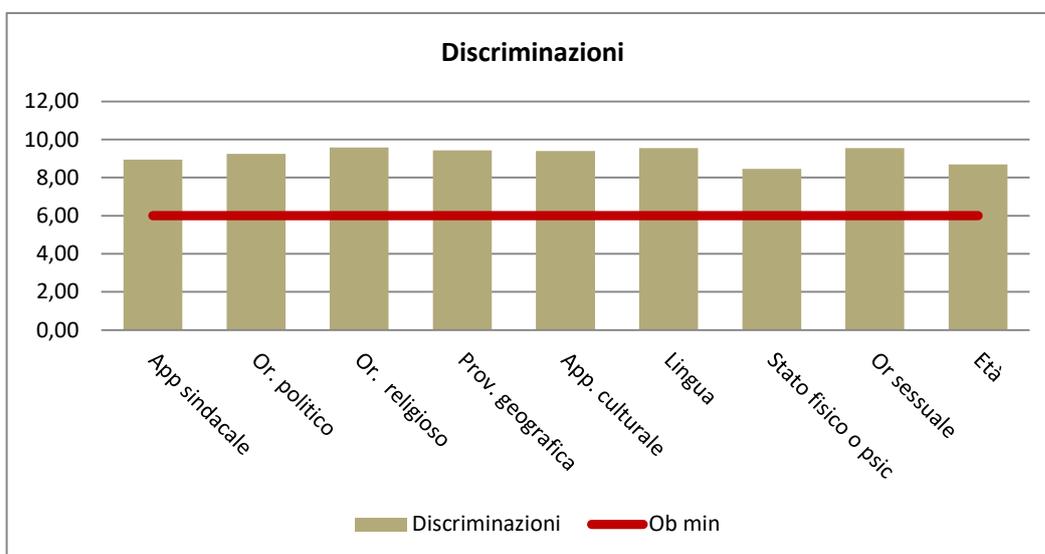
5,97

All'interno dell'area **Sicurezza e salute sul luogo di lavoro** CAT Coop Sociale si propone di conoscere la percezione dei dipendenti su aspetti legati ai rischi da molestie, mobbing e in generale la sicurezza in termini di carichi di lavoro, malessere, stress. Le criticità emerse riguardano i seguenti aspetti

Aspetto	Analisi della criticità	Azione di miglioramento
Ritmo e sostenibilità del lavoro	In alcuni casi il carico di lavoro viene percepito come faticoso soprattutto a causa di picchi di lavoro alti Il riscontro effettivo è dato dal rateo di flessibilità del lavoro (banca ore) non troppo controllato	Monitoraggio più puntuale del rateo e della banca ora Individuare con il coord del servizio una modalità di programmazione dello stesso in modo più funzionale. Validazione del regolamento interno sulla gestione
Situazione di malessere	Il malessere evidenziato può avere diverse cause generanti (lavoro troppo pesante oppure poco soddisfacente o addirittura passivo)	CAT Coop sociale provvederà ad una indagine suppletiva e di approfondimento con i coordinatori
Stress correlato	Elaborata nel 2023 una valutazione specifica dello stress correlato in CAT Coop Sociale in cui emerge una valutazione di rischio medio negli uffici e una valutazione di rischio basso sui servizi	Definizione e validazione del mansionario per i responsabili di ufficio per aumentare la consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie mansioni Formazione ai coordinatori sul ruolo e la funzione degli uffici Definizione all'interno della Direzione momenti di confronto fra gli uffici senza il coinvolgimento delle aree Potenziamento della Segreteria per smaltire parte del lavoro

Analisi del clima aziendale

Informazioni cronologiche	N°	Discriminazioni								
		App sindacale	Or. politico	Or. religioso	Prov. geografica	App. culturale	Lingua	Stato fisico o psic	Or sessuale	Età
	108	8,94	9,24	9,57	9,43	9,40	9,54	8,46	9,55	8,69
	Ob min	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00



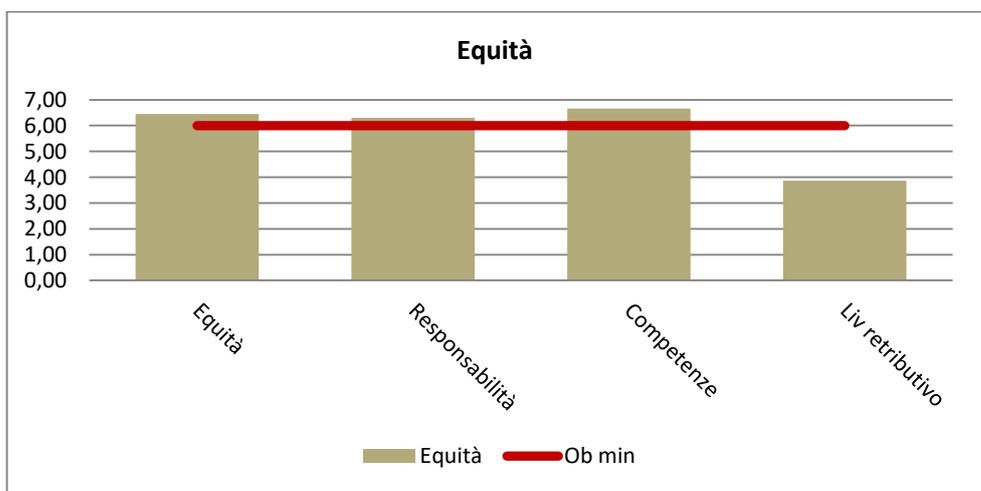
Valutazione media	Discriminazioni	9,20
-------------------	------------------------	-------------

All'interno dell'area **Discriminazioni** CAT Coop Sociale si propone di conoscere per conoscere la percezione dei dipendenti in materia di discriminazione di genere (sessuale, politico, culturale etc)

Dalla valutazione non emergono criticità sensibili

Analisi del clima aziendale

Informazioni cronologiche	N°	Equità			
		Equità	Responsabilità	Competenze	Liv retributivo
	108	6,45	6,31	6,66	3,86
	Ob min	6,00	6,00	6,00	6,00



Valutazione media	Equità	5,82
-------------------	---------------	-------------

All'interno dell'area **Equità** CAT Coop Sociale si propone di conoscere se tutti i dipendenti (independentemente aspetti di genere, ad esempio) sentono che la cooperativa fornisce equità al momento della loro assegnazione alla mansione, partecipazione e crescita in azienda. Le criticità emerse riguardano i seguenti aspetti

Aspetto	Analisi della criticità	Azione di miglioramento
Livello retributivo	La criticità è legittima ma di fronte alla quale la Direzione di CAT Coop Sociale non può effettivamente incidere molto in quanto fa fede, in sede di appalto, l'applicazione del CCNL	Riconoscimento ministeriale di un adeguamento retributivo su tutti i livelli e validazione del nuovo CCNL a partire dal 01/01/2024 Validazione di CAT Coop Sociale del piano di welfare

I suggerimenti emersi dai dipendenti all'interno della presente area sono i seguenti

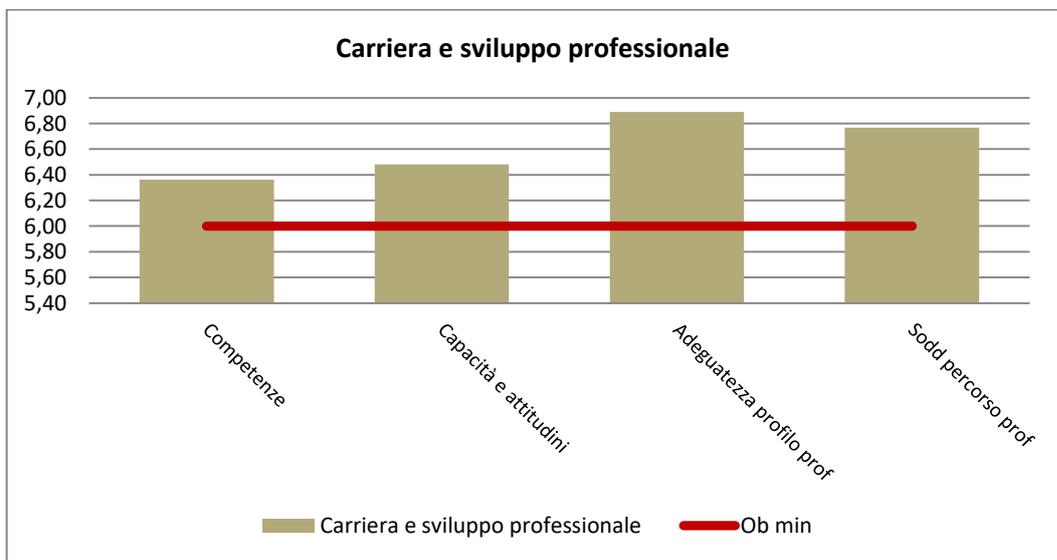
Area		Aspetto	Descrizione del suggerimento
Equità	1	Livello retributivo	Adeguare gli stipendi a responsabilità e costo della vita, rinnovare e raddoppiare ufficio progettazione e risorse umane.

Analisi del clima aziendale

Carriera e sviluppo professionale

Informazioni cronologiche

N°	Competenze	Capacità e attitudini	Adeguatezza profilo prof	Sodd percorso prof
108	6,36	6,48	6,89	6,77
Ob min	6,00	6,00	6,00	6,00



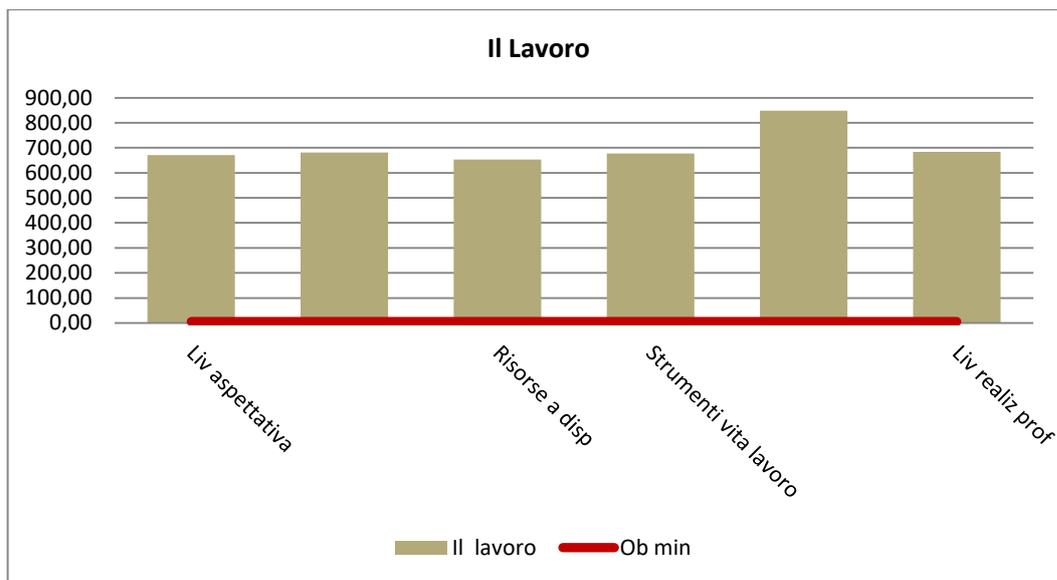
Valutazione media **Carriera e sviluppo professionale**

6,63

All'interno dell'area **Carriera e sviluppo professionale** CAT Coop Sociale si propone di conoscere se i dipendenti sono soddisfatti del modo in cui vengono valorizzati concetti come merito, competenze ed attitudini professionali al di fuori del compenso puramente monetario. Dalla valutazione non emergono criticità sensibili.

Analisi del clima aziendale

Informazioni cronologiche	N°	Il Lavoro					
		Liv aspettativa	Liv chiarezza ruolo e mansione	Risorse a disp	Strumenti vita lavoro	Liv autonomia svolg del lavoro	Liv realiz prof
	108	6,21	6,31	6,05	6,28	7,85	6,33
	Ob min	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00



Valutazione media	Il Lavoro	6,50
-------------------	------------------	-------------

All'interno dell'area **Lavoro** CAT Coop Sociale si propone di valutare se i dipendenti sono a proprio agio con le piattaforme e gli strumenti che utilizzano quotidianamente, nonché con la loro percezione del lavoro a livello di aspettativa, autonomia e realizzazione professionali

Le criticità emerse riguardano i seguenti aspetti

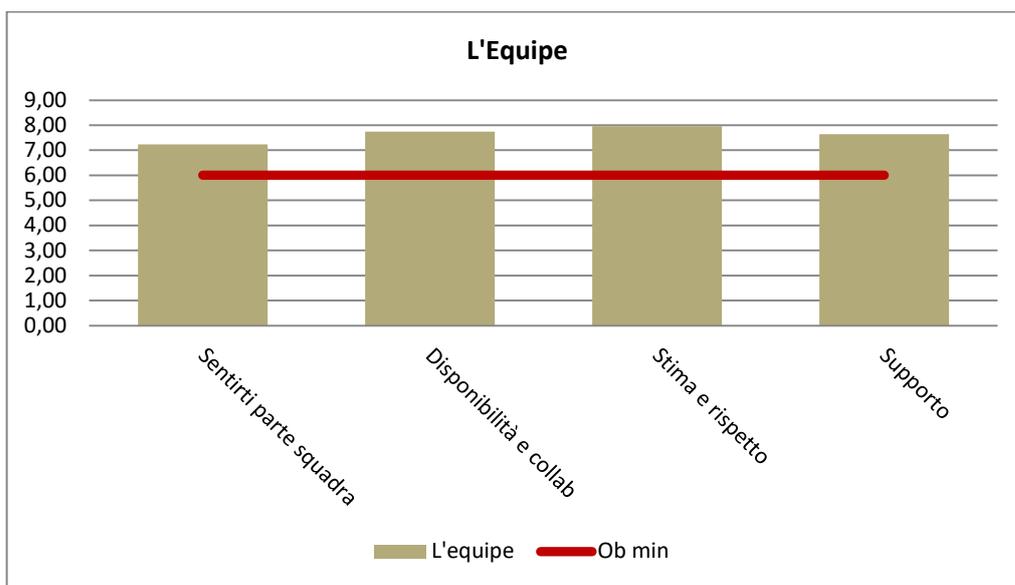
Aspetto	Analisi della criticità	Descrizione del suggerimento
Risorse a disposizione	Su alcuni servizi può emergere la criticità di una disponibilità scarsa (strumentale e/o informatica) di risorse a disposizione	CAT Coop Sociale ha provveduto al miglioramento della infrastruttura informatica attraverso l'implementazione di GORDIO

I suggerimenti emersi dai dipendenti all'interno della presente area sono i seguenti

Area	Aspetto	Descrizione del suggerimento
Il Lavoro	Livello di realizzazione prof	Poca considerazione. Poca formazione e poca valorizzazione dei membri che ne fanno parte da anni e che lavorano con dedizione e impegno

Analisi del clima aziendale

Informazioni cronologiche	N°	L'equipe			
		Sentirti parte di una squadra	Disponibilità e collaborazione	Stima e rispetto	Supporto
	108	7,24	7,74	7,96	7,65
	Ob min	6,00	6,00	6,00	6,00



Valutazione media	L'Equipe	7,65
-------------------	-----------------	-------------

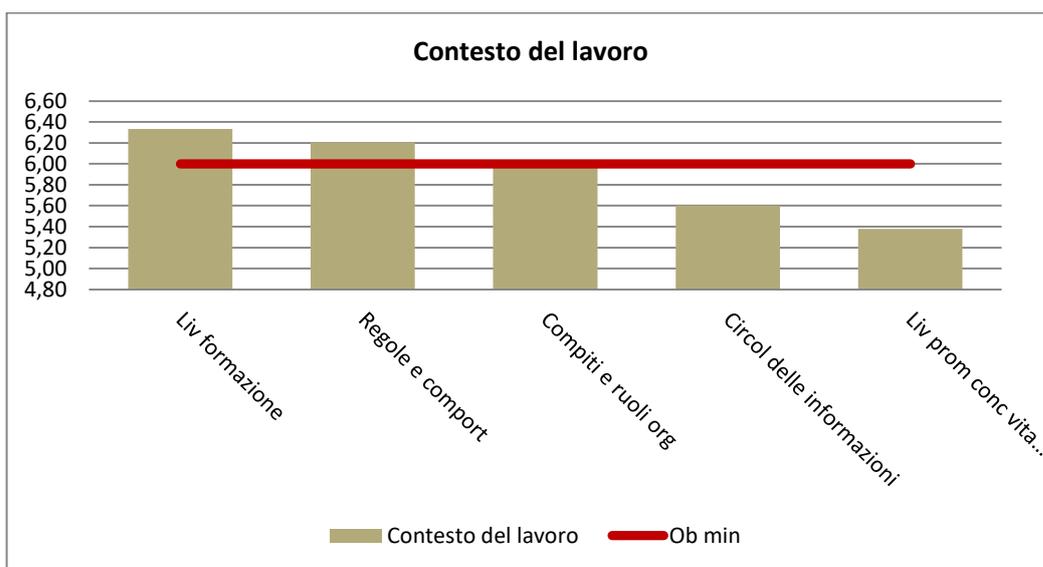
All'interno dell'area **Equipe** CAT Coop Sociale si propone di conoscere la valutazione dei dipendenti sul lavoro all'interno della propria equipe in relazione a disponibilità, rispetto e supporto

Da tale analisi non sono emerse criticità; al contrario si evidenzia un ottimo clima all'interno delle equipe di lavoro tale da evidenziare la partecipazione al lavoro ed disponibilità, rispetto e supporto del singolo individuo

I suggerimenti emersi dai dipendenti all'interno della presente area sono i seguenti

Area		Aspetto	Descrizione del suggerimento
Equipe	1	Collaborazione	Opportuno distinguere le varie aree con i vari resp e coord, perché se con qualcuno le cose vanno bene con altri meno e non emerge cosa bisogna migliorare o chi deve migliorare e cosa va bene
Equipe	1	Collaborazione	Provare a garantire supervisioni adeguate per ciascun progetto sia in termini di benessere di equipe che di stress lavoro-correlato.
Equipe	1	Collaborazione	Assicurare delle supervisioni o creare uno sportello di ascolto per poter parlare di alcune situazioni molto critiche prima che sfocino in burn out.
Equipe	1	Collaborazione	Sarebbe opportuno creare più momenti di supervisione sia per la metodologia che per i rapporti sociali equipe-coordinatori
Equipe	1	Collaborazione	I coordinatori dovrebbero essere supportati ma anche osservati e valutati nella loro mansione. Ne dipende la qualità del lavoro e il benessere dell'equipe, ricordarsi che lavoriamo con la nostra persona. Se non stiamo bene, non lavoriamo bene. È inutile pensare solo ai numeri.
Equipe	1	Collaborazione	Trasparenza nelle procedure organizzative, maggiori momenti di condivisione, cambio generazionale, creare momenti di ascolto delle proposte da parte di operatori, aggiornamento dei contenuti di alcuni servizi, formazione sugli stereotipi di genere negli ambienti di lavoro, etc.

Informazioni cronologiche	N°	Contesto del lavoro				
		Liv formazione	Regole e comport	Compiti e ruoli org	Circol delle informazioni	Liv prom conciliazione vita lavoro
	108	6,33	6,20	6,03	5,60	5,38
	Ob min	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00



Valutazione media

Contesto del lavoro

5,91

All'interno dell'area **Contesto del lavoro** CAT Coop Sociale si propone di conoscere la valutazione dei dipendenti in materia di formazione, definizione di regole e comportamenti, compiti e circolazione delle informazioni

Da tale analisi sono emerse le seguenti criticità:

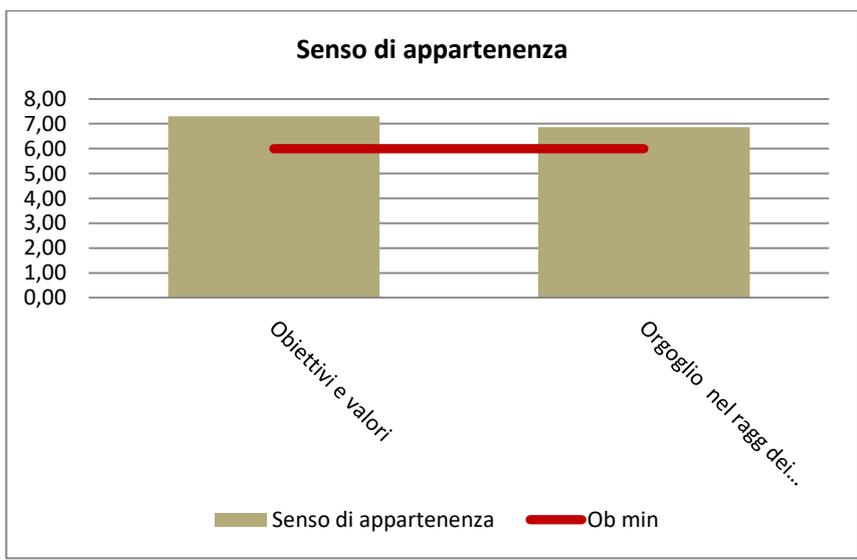
Aspetto	Analisi della criticità	Descrizione del suggerimento
Circolazione delle informazioni	La criticità può avere come genesi il mancato accesso alle informazioni di natura strategica, politica e direzionale della cooperativa da parte del coordinamento e della struttura operativa	Aumentare la frequenza del numero di Assemblee dei soci e cercare di pianificare almeno 3/4 riunioni annue
Livello di promozione di strumenti di conciliazione vita lavoro	Tale criticità risulta opposta rispetto a ciò che è emerso e dalla valutazione dello stress lavorato del 2023. Forse un riferimento riguarda la gestione dei buoni pasti finanziata e poi tolta dal progetto Conciliamo	Publicata sul sito la politica di welfare di CAT Coop Sociale

I suggerimenti emersi dai dipendenti all'interno della presente area sono i seguenti

Area		Aspetto	Descrizione del suggerimento
Contesto del lavoro	1	Organizzazione	Strutturale disorganizzazione nella gestione dei servizi e dei progetti della cooperativa, quasi nessun tipo di collaborazione tra i progetti interni alla CAT e giochini di potere tra coordinatori.
Contesto del lavoro	1	Organizzazione	Sviluppare il settore B della coop con idee progettuali attraverso per es. direzione allargate con i vari coordinatori e referenti area; rafforzare e migliorare uffici strategici (progettazione, RU, segreteria)
Contesto del lavoro	1	Organizzazione	Attività di team building / occasioni di incontro con altre aree della cooperativa (coesione colleghi, condivisione e aggiornamnto info sui tanti progetti/servizi presenti in CAT, condivisione strategie ecc. Es. incontro programmato e retribuito ogni 3mesi, guidato da consulenti esperti)
Contesto del lavoro	1	Organizzazione	Si potrebbe migliorare la relazione tra risorse umane e coordinatori, quindi di riflesso anche quella con gli operatori, perchè a volte sembrano due entità distinte e che non lavorano per un fine comune.

Analisi del clima aziendale

Informazioni cronologiche	Senso di appartenenza	
	Obiettivi e valori che porta avanti	Orgoglio e felicità nel raggiungimento dei risultati
N°		
108	7,31	6,86
Ob min	6,00	6,00



Valutazione media	Senso di appartenenza
-------------------	------------------------------

7,08

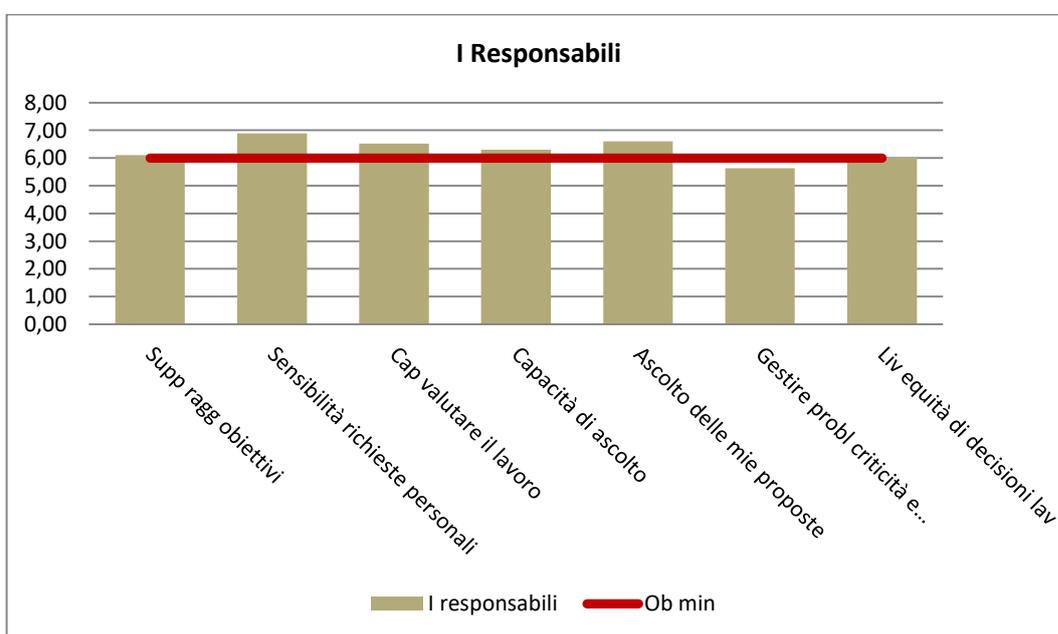
All'interno dell'area **Senso di appartenenza** CAT Coop Sociale si propone di conoscere quanto il dipendente è coinvolto con la cooperativa in relazione a politiche obiettivi e risultati raggiunti

Da tale analisi non sono emerse criticità; al contrario si evidenzia un buon senso di appartenenza alla cooperativa in relazione a valori, obiettivi e risultati acquisiti

I suggerimenti emersi dai dipendenti all'interno della presente area sono i seguenti

Area		Aspetto	Descrizione del suggerimento
Senso di appartenenza	1	Appartenenza	Aumentare il senso di consapevolezza e appartenenza dei soci alla cooperativa

Informazioni cronologiche	N°	I Responsabili						
		Supp ragg obiettivi	Sensibilità richieste personali	Cap valutare il lavoro	Capacità di ascolto	Ascolto delle mie proposte	Gestire probl criticità e conflitti	Liv equità di decisioni lav
	108	6,11	6,89	6,52	6,31	6,60	5,63	6,01
	Ob min	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00



Valutazione media

I Responsabili

6,29

All'interno dell'area **Responsabili** CAT Coop Sociale si propone di conoscere la valutazione dei dipendenti sul lavoro all'interno della propria equipe, ed in particolare al rapporto con i propri responsabili, in relazione a supporto e sensibilità, capacità di ascolto, capacità di valutazione, capacità di gestione dei conflitti

Da tale analisi sono emerse le seguenti criticità:

Aspetto	Analisi della criticità	Descrizione del suggerimento
Capacità di gestione dei conflitti	Criticità che può emergere da una parziale trasposizione della gestione dei conflitti con utenti alla gestione di conflitti con colleghi operatori	Pianificazione su formazione sulla gestione dei conflitti sull'equipe

I suggerimenti emersi dai dipendenti all'interno della presente area sono i seguenti

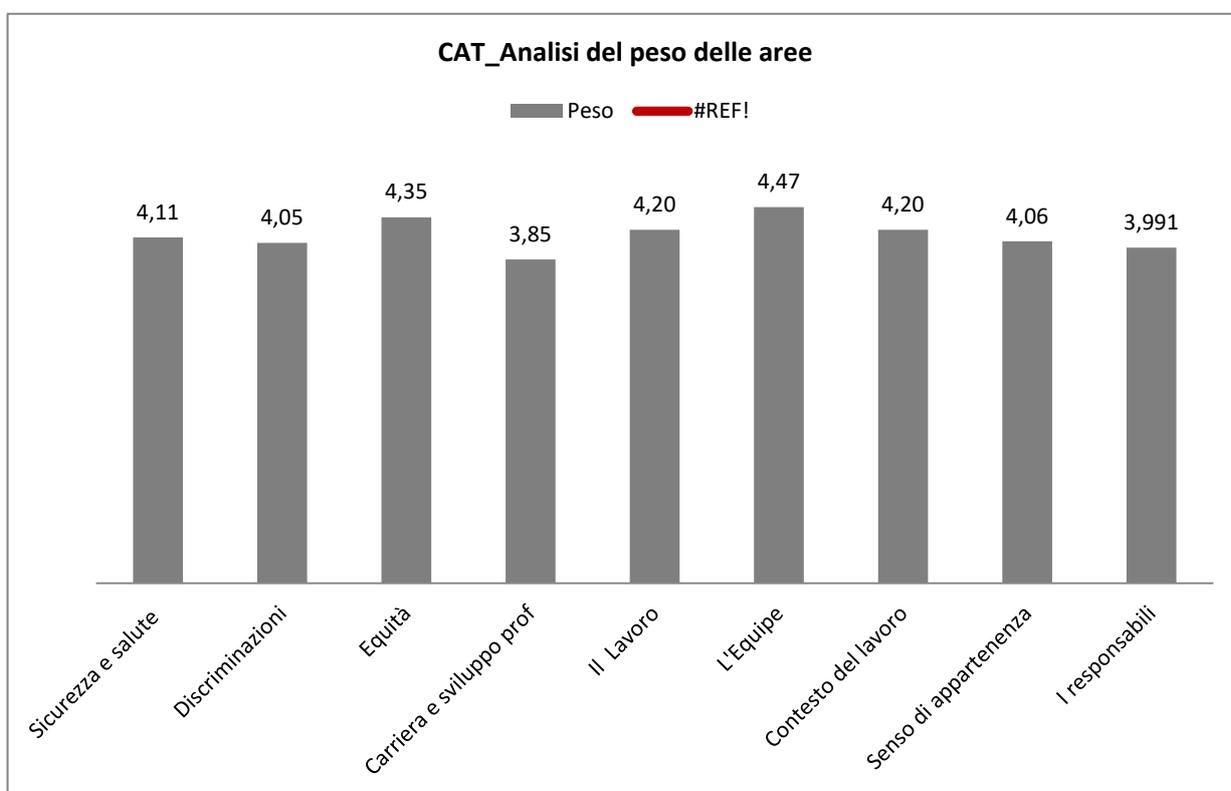
Area		Aspetto	Descrizione del suggerimento
Responsabili	1	Supporto	I coordinatori sono molto presenti. I responsabili d'area no.
Responsabili	1	Supporto	Rafforzare la supervisione e il coraggio di far emergere criticità si mantiene un "profilo basso", mirato a "resistere".
Responsabili	1	Supporto	Lavorando su servizi diversi (anche all'interno della stessa area), in alcuni casi, la sensazione è quella di lavorare per cooperative diverse.
Responsabili	1	Supporto	Più riunioni di area; supervisione di equipe con appuntamenti periodici fissi
Responsabili	1	Ascolto	Prospettive di incentivazione economica su raggiungimento obiettivi-consolidamento o realizzazione idee progettuali
Responsabili	1	Ascolto	Formare e rivedere il ruolo e la presenza dei coordinatori e la loro capacità di gestire un'equipe in termini di ascolto, confronto, valorizzazione. Prevedere supervisioni. Eliminare spezzettamenti eccessivi di orario.
Responsabili	1	Conflitto	Si potrebbe migliorare l'aspetto della chiarezza, quando ci sono delle problematiche parlarne apertamente, in modo che si possano trovare delle strategie di miglioramento condivise.

Analisi del clima aziendale

CAT Coop Sociale, all'interno dell'analisi del clima aziendale, si è proposta di valutare l'importanza (attraverso un peso che va da 1=molto basso a 5=molto alto) che il singolo dipendente ripone su ognuna delle aree oggetto di analisi

Analisi del peso delle aree

Aree	Sicurezza e salute	Discriminazioni	Equità	Carriera e sviluppo prof	Il Lavoro	L'Equipe	Contesto del lavoro	Senso di appartenenza	I responsabili	Media
Peso	4,11	4,05	4,35	3,85	4,20	4,47	4,20	4,06	3,991	4,14



La rappresentazione grafica evidenzia che non ci sono aree di bassa importanza ma che, al contrario, il peso associato alle singole aree oggetto di analisi sono considerate come mediamente **ALTE (4,14)**

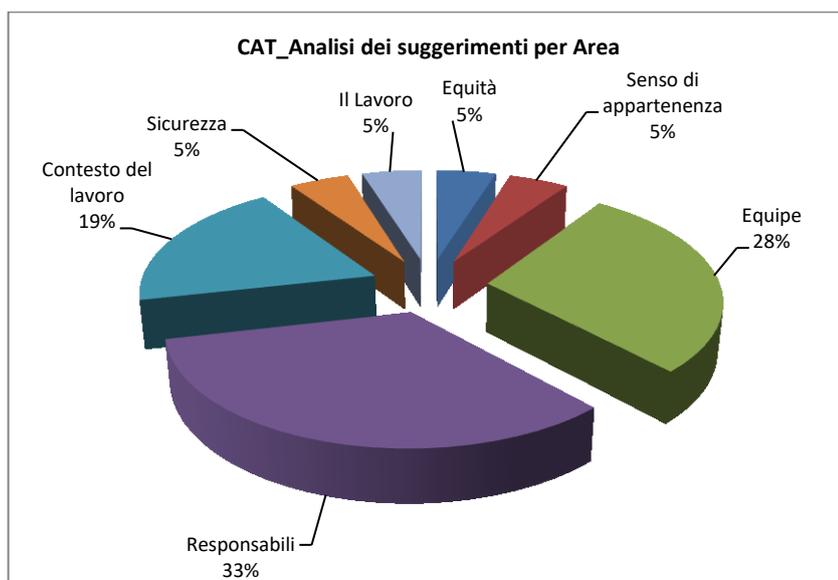
Ciò denota che il livello di attenzione ed importanza dato dai dipendenti alle singole aree di analisi è mediamente alto e quindi l'analisi nel suo complesso ha toccato aspetti sensibili

Conclusioni

Le conclusioni che emergono dalla presente analisi del clima aziendale sono le seguenti

Valutazione complessiva del clima aziendale	calcolata attraverso la media aritmetica delle valutazioni dei singoli aspetti	6,95/10	Buona
Valutazione complessiva del clima aziendale	calcolata attraverso la media aritmetica delle valutazioni della specifica domanda "Come valuti il clima all'interno di CAT Coop Sociale"	6,01/10	Sufficiente
Valutazione complessiva del clima aziendale	calcolata attraverso la media aritmetica dei due risultati	6,50/10	Più che sufficiente

La mappa dei suggerimenti da parte dei dipendenti di CAT Coop Sociale è la seguente



In generale, al netto del risultato complessivo, l'analisi ha evidenziato alcuni aspetti dell'organizzazione e gestione sia del lavoro che delle equipe, che possono migliorare attraverso le azioni descritte all'interno delle analisi specifiche delle aree

La prossima analisi del clima aziendale in CAT Coop Sociale verrà effettuata a **Gennaio 2026**

Firenze

10/02/2024

Cooperativa Sociale CAT

Comitato Guida

Presidente

Sandro Meli



Vice presidente

Olivia Scotti



RespRU

Daniela Vegliante



Consulente Esterno

Duccio Morettini

