

QUESTIONARIO  
ODISSEA

# ULISSE

Il viaggio di un/a manager fra sfide, sconfitte,  
e differenti percezioni della Diversity

realizzato nell'ambito del progetto di

## ■ NOTA METODOLOGICA

MODALITÀ DI RILEVAZIONE  
**Metodologia CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*)**

TECNICA DI RILEVAZIONE  
**Questionario strutturato**

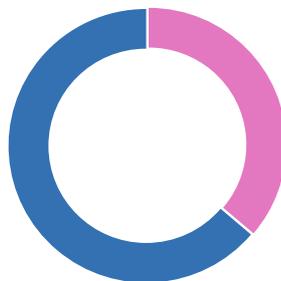
PERIODO DI RILEVAZIONE  
**9 luglio – 4 settembre 2020**

NUMERO DI QUESTIONARI COMPLETATI  
**N. 452**

%

# CAMPIONE

UOMINI  
**63,8**



DONNE  
**36,2**

GENERE

*Età media*

**50,2**

**39,3**



Fino a 44

**33,8**



Da 45 a 56

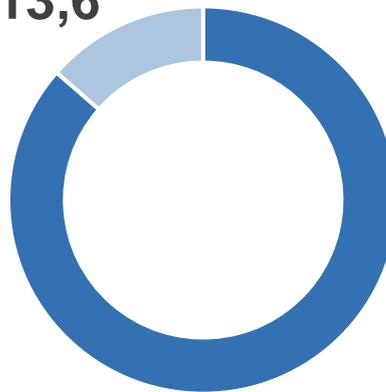
**26,9**



Oltre 56

FASCE DI ETÀ

INATTIVO  
**13,6**



ATTIVO  
**86,4**

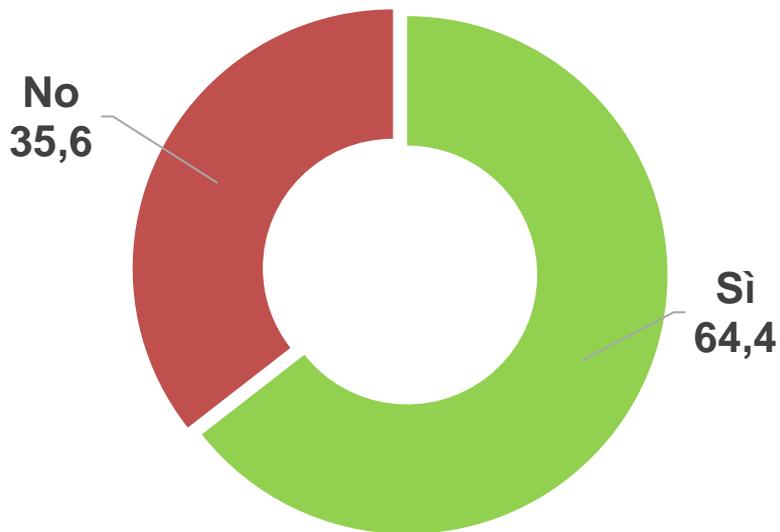
STATO OCCUPAZIONALE

%



*Il cavallo di Troia, ovvero il colpo di genio di un manager, con una performance che esce dalla norma.*

**Mi sono mai sentito/a un manager come Ulisse?**

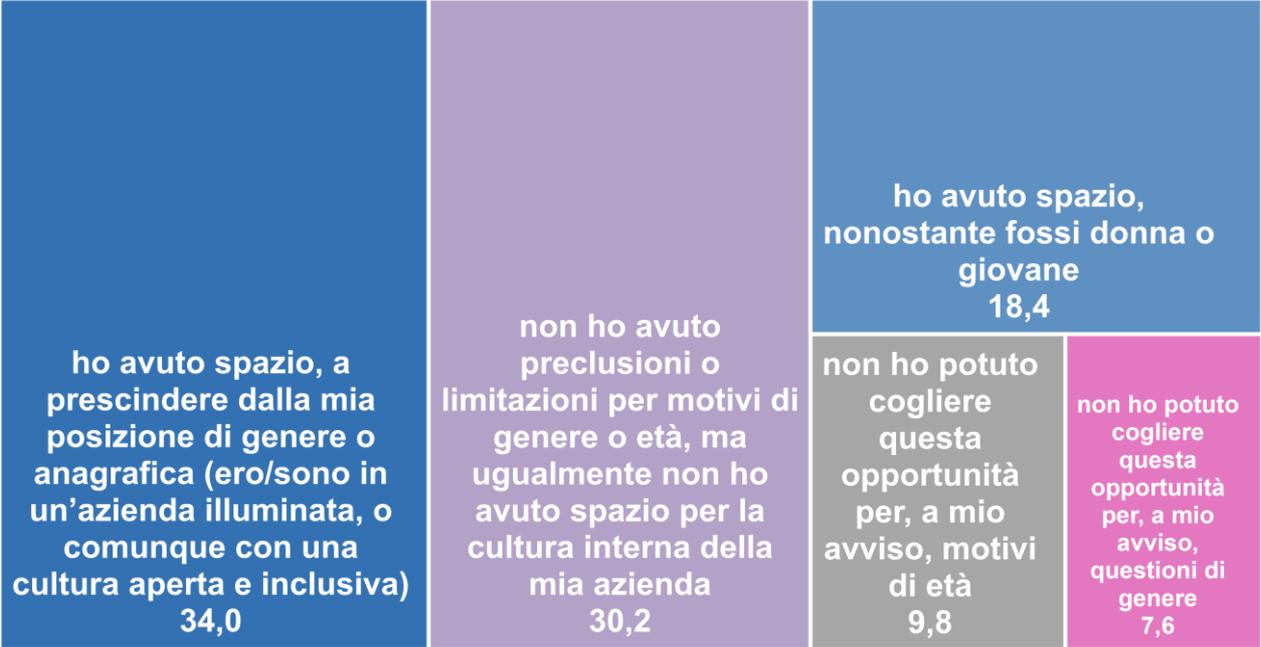


*La maggior parte dei rispondenti (64,4%) dichiara di aver fatto ricorso almeno una volta a strategie non convenzionali di problem solving.*

%



# Avrei potuto essere un/a manager alla Ulisse, ma...



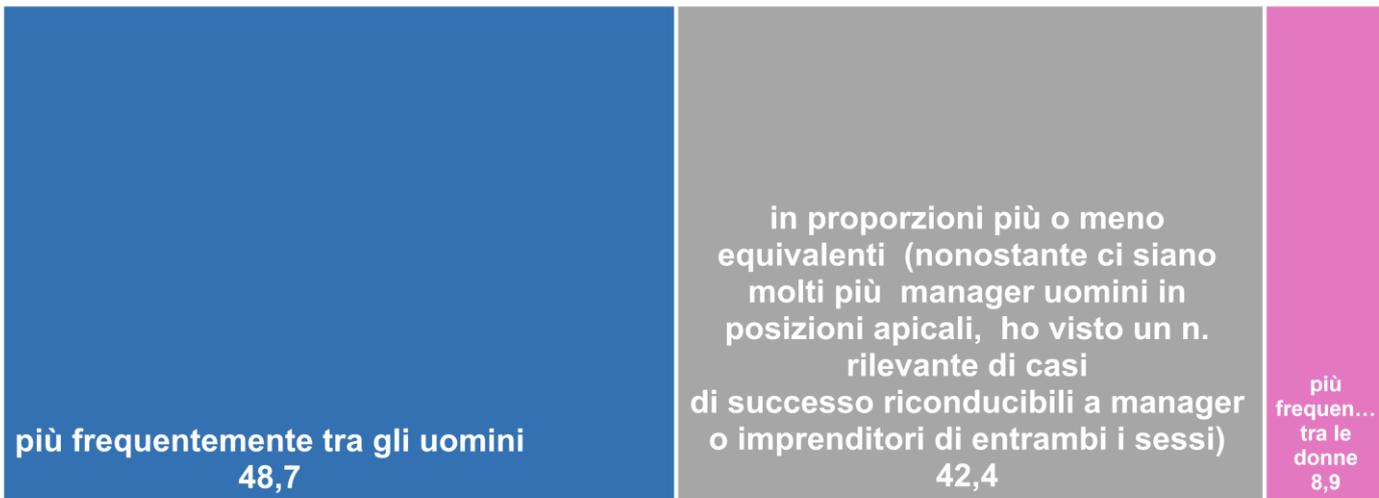
La maggioranza dei rispondenti (34,0%) dichiara di aver avuto l'occasione di sviluppare il proprio potenziale.

Gli altri intervistati affermano di essere stati ostacolati a causa della cultura della propria azienda (30,2%), per ragioni di età (9,8%) o di genere (7,6%).

%



## Ho visto manager di successo alla Ulisse...

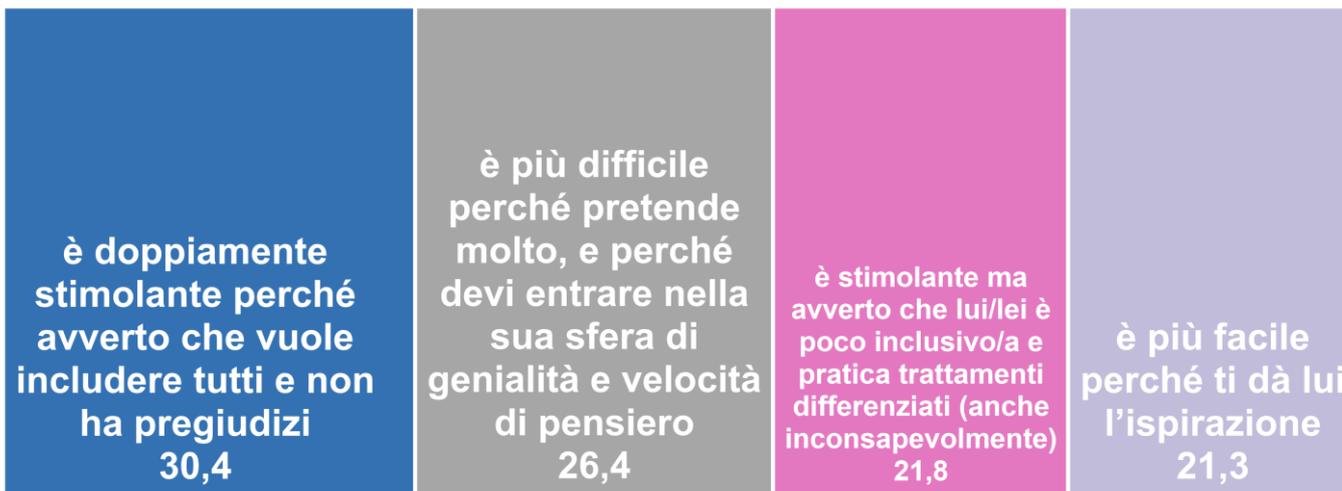


*La maggior parte dei rispondenti dichiara di aver incontrato più frequentemente manager di successo tra gli uomini (48,7%).*

*Tuttavia, il 42,4% dei rispondenti afferma di aver visto manager sia uomini che donne dotate di talento non convenzionale.*

%

“ Ho lavorato a fianco di un manager/ Ulisse, e nel complesso...



La maggior parte dei rispondenti (30,4%) riporta come **positiva** l'esperienza di lavorare a fianco di manager dal talento non convenzionale.

Tuttavia, può rivelarsi una situazione problematica per via di una **disparità cognitiva** (26,4%) o per via di atteggiamenti poco inclusivi (21,8%).

%



Passiamo a domande riferite ai manager “normali”, che non sono per forza come Ulisse.

**Quando con i nostri capi o con l'imprenditore le cose vanno bene (almeno nei rapporti personali) decido ...**



*Il 48,7% degli intervistati ritiene che l'affinità interpersonale sia una ragione sufficiente per rallentare o interrompere un percorso di crescita professionale.*

*Tuttavia, il 28,9% preferisce conservare un positivo rapporto interpersonale anche in caso di insuccesso nel business.*

%



*In un momento di scontro durissimo, come con Polifemo, Ulisse prima di tutto vuole studiare e lusingare il proprio “nemico”.*

**In azienda questa capacità è tipica...**

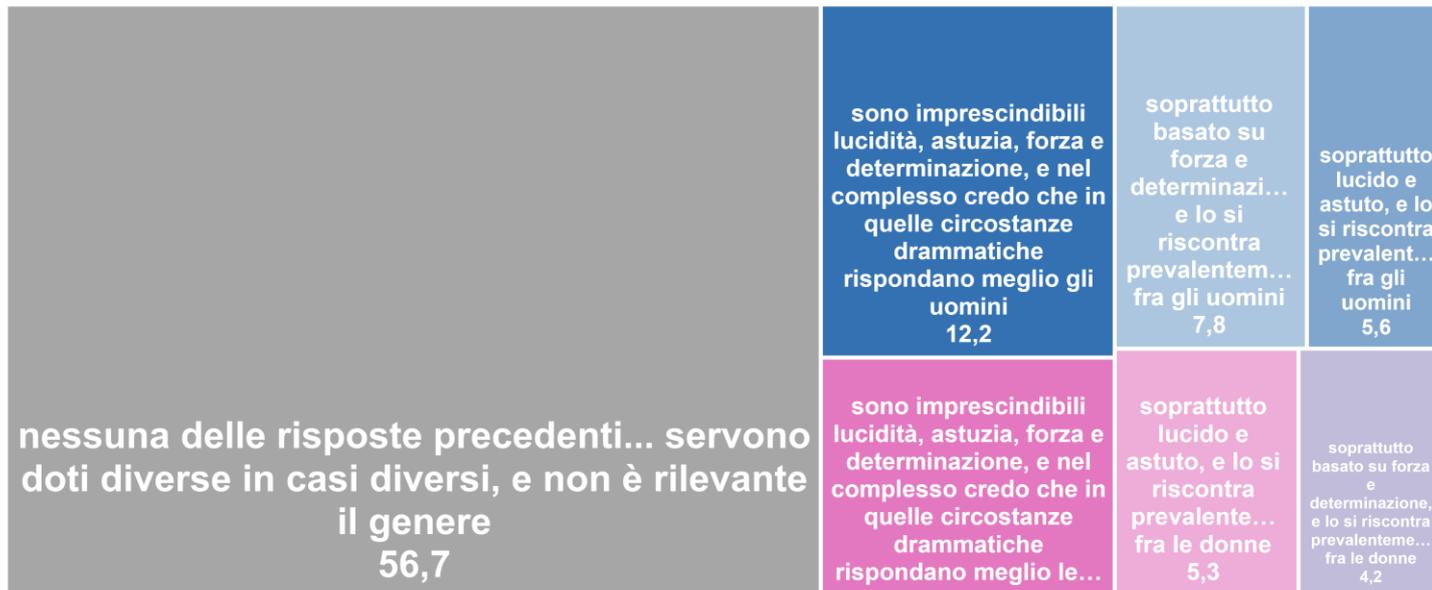


*La maggior parte dei rispondenti (51,8%) ritiene che, nei conflitti organizzativi, la gestione «soft» (con mezzi di persuasione) sia caratteristica di entrambi i generi.*

%



## Un piano d'uscita drammatico da una situazione pericolosa (la grotta di Polifemo) richiede uno stile manageriale...



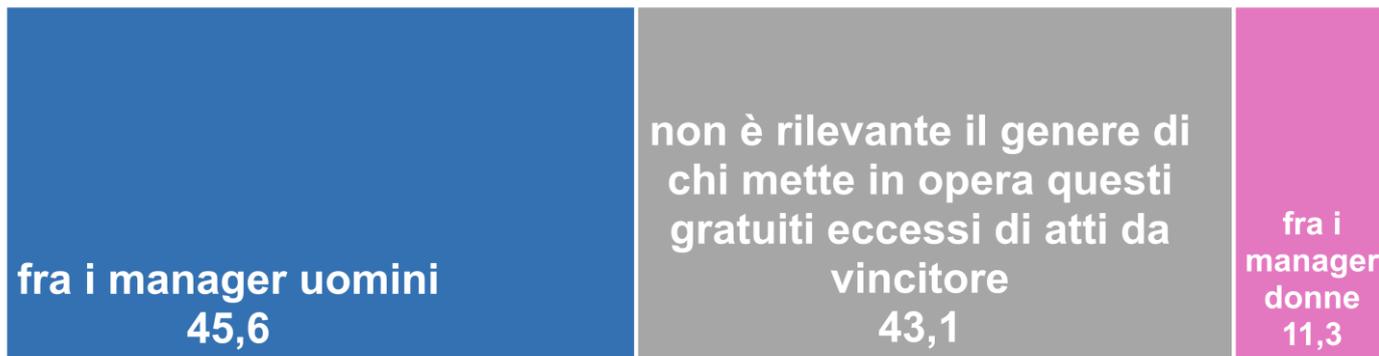
La maggioranza dei rispondenti (56,7%) non ritiene che vi siano caratteristiche esclusivamente maschili o femminili che favoriscano l'impiego di soluzioni non convenzionali nella gestione di una crisi.

%



*Quando è già al sicuro, Ulisse non resiste alla tentazione di urlare il proprio nome, errore di superbia che permetterà a Poseidone di sapere chi ha accecato il figlio Polifemo.*

**Atteggiamenti di superiorità o a volte di esibizionismo, inutili e spesso pericolosi perché a risultato già acquisito, li riscontro più frequentemente...**



*La maggioranza dei rispondenti (45,6%) ritiene che atteggiamenti di superiorità, esibizionismo e vanità siano più frequenti negli uomini.*

*Tuttavia, una parte consistente (43,1%) non considera tali atteggiamenti influenzati dalla componente di genere.*

%



*Ulisse riceve da Eolo un otre che imprigiona i venti contrari al viaggio verso Itaca, ma i suoi uomini non ascoltano il divieto di aprire quell'otre, e i venti riportano le navi all'isola di Eolo, che stavolta si rifiuta di aiutare ancora Ulisse e lo caccia in malo modo.*

**Quando ci si sente vicini alla nostra Itaca, ovvero al TRAGUARDO di un obiettivo aziendale, può scattare una minor attenzione alle regole, con la supponenza per cui “ormai siamo arrivati, ormai sappiamo quasi tutto”. Tali atteggiamenti sono più diffusi...**



*Il 50,4% degli intervistati ritiene che atteggiamenti di tracotanza, presunzione e disprezzo delle regole si presentino senza particolari differenze di genere.*

*Tuttavia, il 37,8% ritiene tali atteggiamenti più frequenti tra gli uomini.*

%



*L'idea di "aprire l'otre" può essere dovuto a un altro atteggiamento, ovvero alla "curiosità" di conoscere le decisioni apicali e riservate dell'azienda, di "entrare nella stanza dei bottoni", anche se sarebbe vietato*

**Tali atteggiamenti sono più diffusi...**



*La maggioranza dei rispondenti (53,8%) ritiene che atteggiamenti di curiosità verso il potere e sensibilità alla gerarchia si presentino senza particolari differenze di genere.*

*Il 26,9% ritiene tali atteggiamenti più frequenti tra gli uomini.*

%



*I Lestrigoni distruggono tutte le navi di Ulisse meno una, e divorano molti dei suoi uomini.*

**Questo è il momento del disastro assoluto di un'azienda, la chiusura o quasi chiusura, con licenziamenti collettivi. Vissuti personalmente o attraverso il racconto di colleghi di altre aziende, hai notato un atteggiamento più proattivo nel difendere i lavoratori...**



*La maggior parte dei rispondenti (57,1%) non riscontra differenze di genere nella sensibilità alla tutela del lavoratore.*

*I rimanenti bilanciano il loro giudizio tra una propensione maschile (21,8%) o femminile (21,1%).*

%



*Con le Sirene, Ulisse vuole accettare la sfida più pericolosa ma mettendo al riparo i propri marinai.*

**Hai notato una maggior predisposizione ad entrare nel “segreto” di una sfida pericolosa (dunque un’assunzione di rischio maggiore, forse con eccessiva fiducia in se stessi)...**



*La maggioranza dei rispondenti (45,6%) non riscontra differenze di genere nella propensione al rischio individuale.*

*Tuttavia, il 43,1% la ritiene una caratteristica specificamente maschile.*

%



*Ulisse raccomanda ai suoi marinai di indossare tappi di cera nelle orecchie, per neutralizzare il canto delle Sirene.*

**Hai notato una maggior attenzione a predisporre meccanismi di “tutela” a favore dei propri collaboratori...**



*La maggioranza dei rispondenti (45,6%) non riscontra differenze di genere negli atteggiamenti di tutela verso i propri collaboratori.*

*Il 35,1% la ritiene una caratteristica specificamente femminile.*

%



*I compagni di Ulisse, sfiniti e affamati, uccidono e mangiano le vacche sacre al dio Sole, nonostante l'ordine di Ulisse di non farlo, e per punizione subiscono una tempesta in cui muoiono tutti tranne Ulisse (che arriverà come naufrago all'isola di Calipso).*

**Questa è la metafora dei casi in cui, quando si è sfiniti e soggetti a dure prove in azienda per tanto tempo, i vincoli dell'attenzione e del rispetto dei divieti si allentano, producendo esiti molto dannosi. Hai notato questi cedimenti in modo prevalente...**



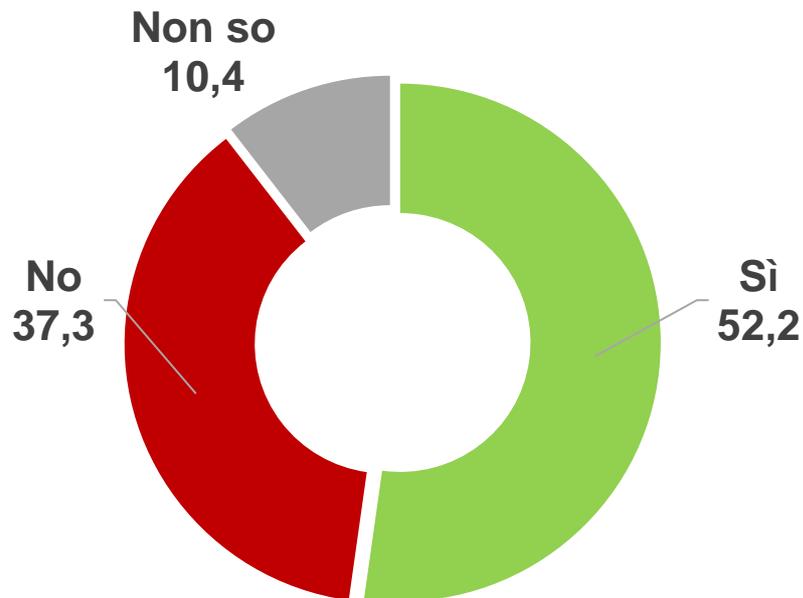
*Il 64,9% degli intervistati non riscontra differenze di genere in termini di aderenza alle regole in momenti di crisi o affaticamento.*

*Tuttavia, il 22,2% ritiene i manager uomini più inclini ad aggirare regole e divieti in momenti di difficoltà.*

%



## Diversità e inclusione sono valori dichiarati della mia organizzazione?



*La maggior parte dei rispondenti (52,2%) dichiara di lavorare in una organizzazione i cui valori dichiarati sono Diversità e Inclusione, a fronte di un 37,3% che lo nega.*

%



L'obiettivo principale del programma di diversità e inclusione della mia organizzazione è...



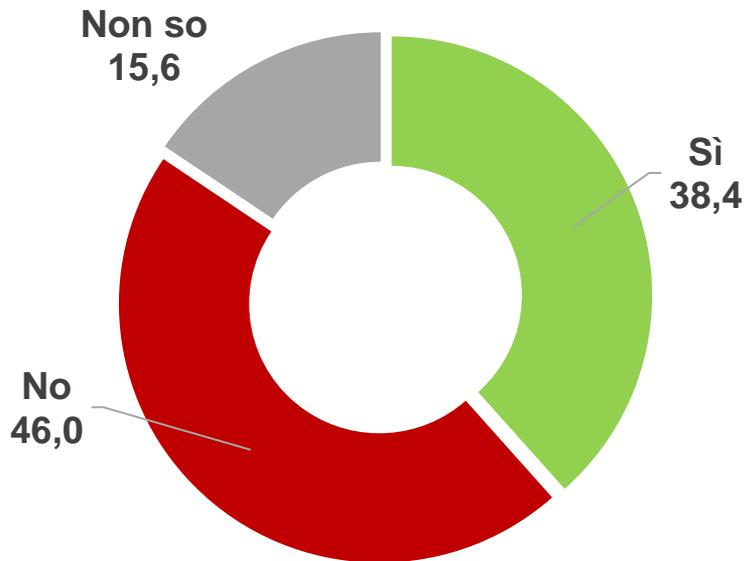
*Per la maggior parte dei rispondenti (33,1%) l'obiettivo principale dei programmi di Diversità e Inclusione è quello di aumentare l'efficacia del business.*

*È parimenti considerato come obiettivo (26,7%) il miglioramento della reputazione e la possibilità di inserire e/o «trattenere» i nuovi talenti.*

%



## La mia organizzazione comunica all'esterno informazioni sui propri obiettivi di diversità?



*La maggioranza dei rispondenti (46,0%) ritiene che la propria organizzazione non comunichi all'esterno informazioni sui propri obiettivi di Diversità e Inclusione.*

%



## I leader aziendali e i dirigenti comunicano la diversità...



*La maggioranza dei rispondenti (40,9%) ritiene che leader e dirigenti della propria organizzazione comunichino la diversità molto raramente o per niente.*

%



La seguente dichiarazione descrive meglio la responsabilità per la diversità e l'inclusione all'interno della mia organizzazione...

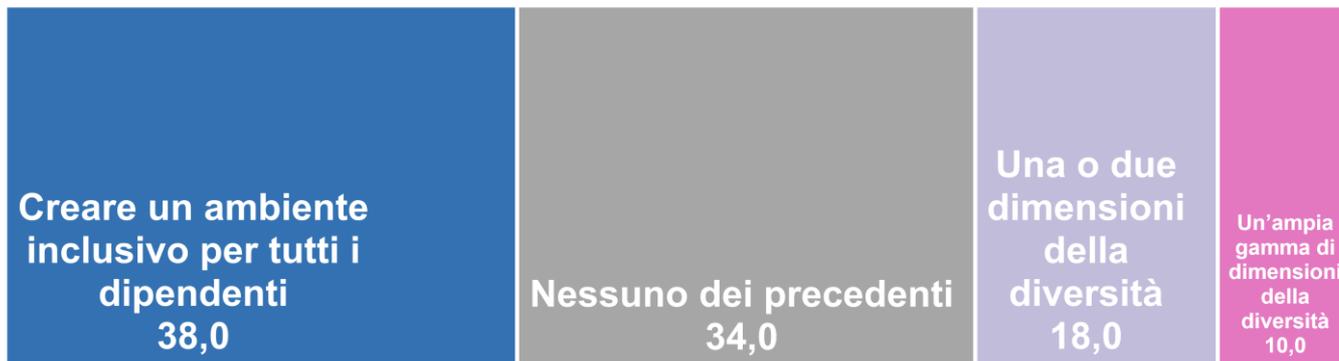


*Il 49,6% degli intervistati ritiene che l'impegno della propria organizzazione verso la responsabilità per la Diversità e l'Inclusione non sia confrontabile con alcun modello in particolare, che descriva l'influenza di tale impegno sulle prestazioni di dipendenti e dirigenti.*

%



I programmi di diversità e inclusione nella mia organizzazione si concentrano fortemente su...

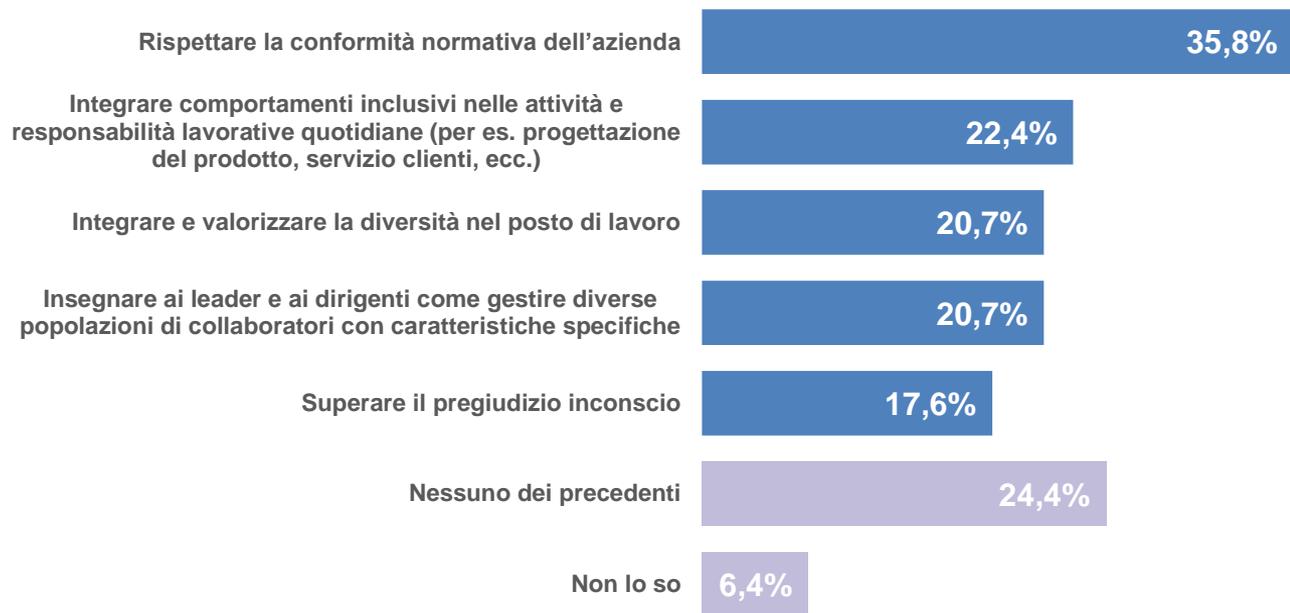


*Il 38,0% degli intervistati ritiene i programmi di diversità e inclusione nella propria organizzazione siano volti a creare un ambiente inclusivo per tutti i dipendenti.*

*Il 34,0% ritiene che né il precedente obiettivo né quello di favorire diverse dimensioni della diversità siano il reale focus del programma di Inclusione della propria azienda.*

%

## La mia organizzazione offre programmi di formazione incentrati su...

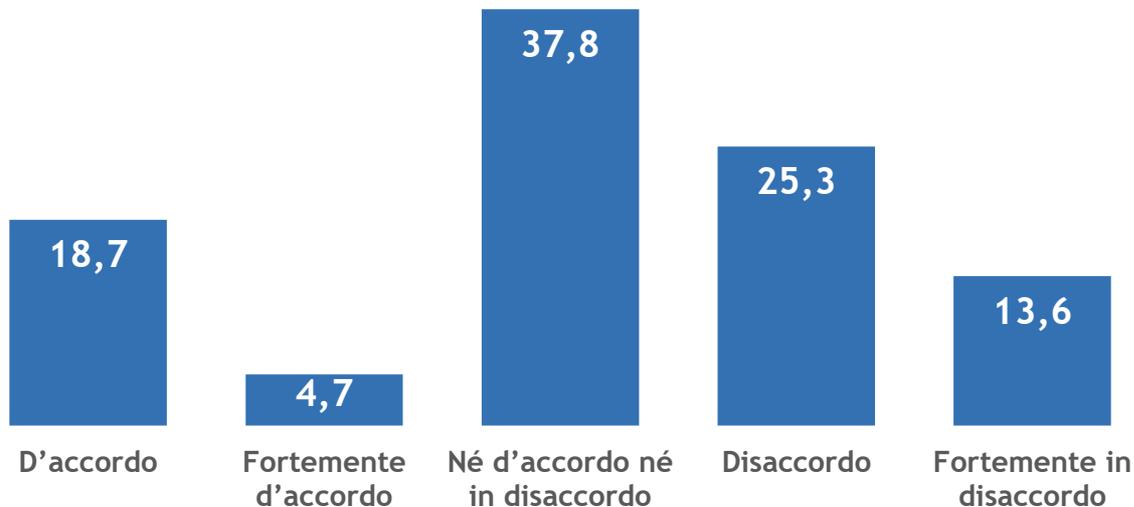


*Domanda a risposta multipla*

*I rispondenti dichiarano che tra i principali programmi di formazioni presenti in azienda riscontrano principalmente: misure per la conformità normativa aziendale (35,8%), comportamenti inclusivi su diverse attività/prodotti/servizi (22,4%) e l'integrazione e la valorizzazione delle diversità a lavoro (20,7%).*



La mia organizzazione mi mette regolarmente a disposizione informazioni su quanto siano diversi i nostri dipendenti e il nostro gruppo dirigente.



La maggior parte dei rispondenti (38,9%) ritiene che la propria organizzazione non metta regolarmente a disposizione informazioni sul grado di diversità dei propri dipendenti.

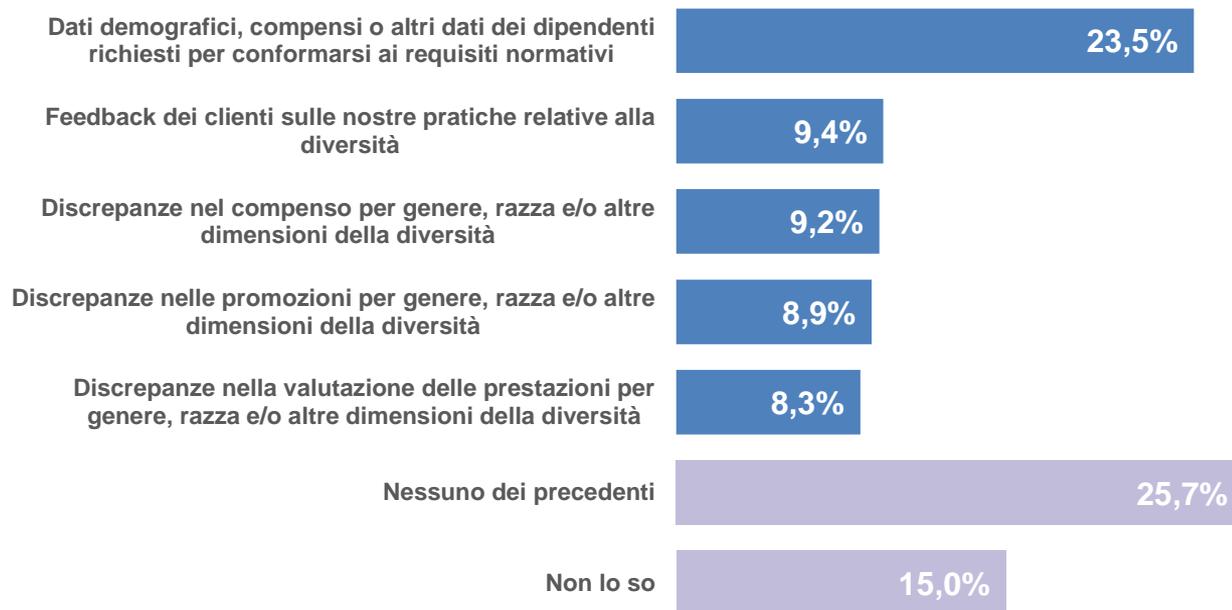
Tuttavia, il 23,4% afferma il contrario, a fronte del 37,8% che si trova né in accordo né in disaccordo con l'affermazione proposta.

%

25



## La mia organizzazione raccoglie e analizza i seguenti tipi di dati...

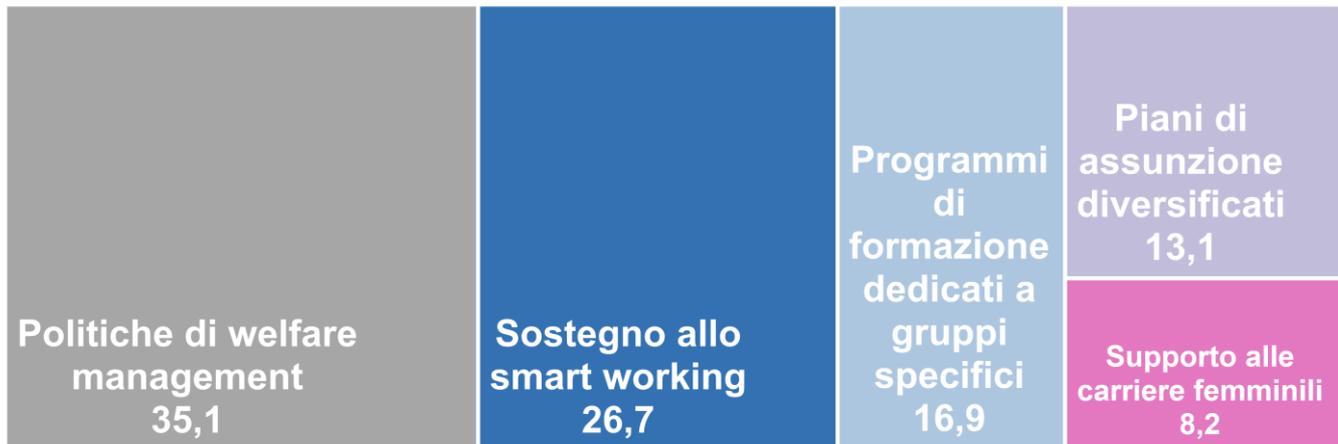


*Domanda a risposta multipla*

*Le principali tipologie di dati trattati in azienda risultano: dati anagrafici (23,5%), feedback delle committenze (9,4%) e dati sulle remunerazioni (9,2%).*



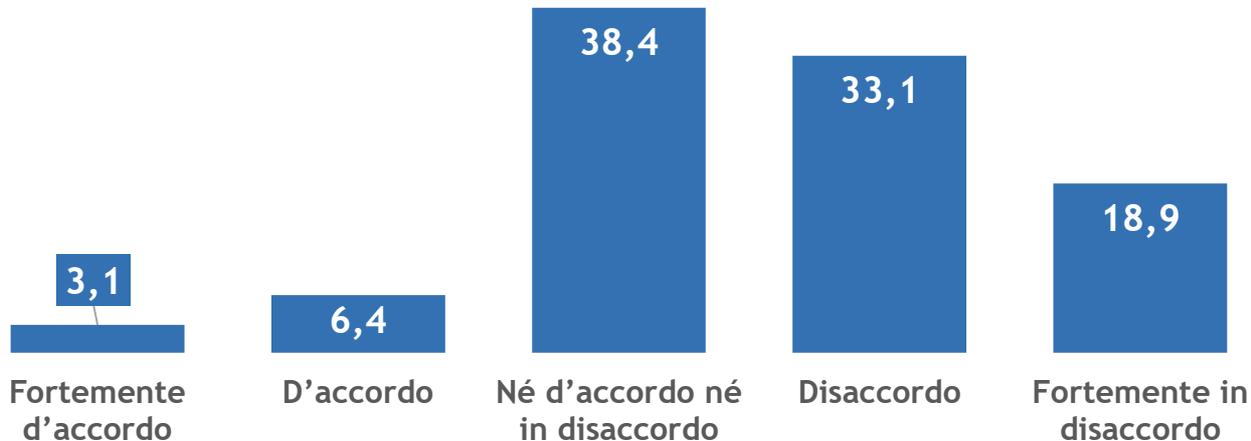
I programmi di diversità e inclusione nella mia organizzazione si concentrano fortemente su...



La maggioranza dei rispondenti ritiene che i programmi di Diversità e Inclusione nella propria azienda si concentrino fortemente su politiche di Welfare Management (35,1%), sul sostegno allo Smart Working (26,7%), su programmi di formazione (16,9%), su piani di assunzione diversificati (13,1%) e sul supporto alle carriere femminili (8,2%).

%

“ La diversità è un ostacolo alla progressione nella mia organizzazione...



*La maggioranza dei rispondenti (52,0%) è concorde nell'affermare che la Diversità non sia di ostacolo allo sviluppo della propria organizzazione. Tuttavia, il 38,4% non si considera né in accordo né in disaccordo.*

%



**Indirizzo**  
Via Ravenna, 14 - 00161 Roma

**Sito Web**  
[www.federmanageracademy.it](http://www.federmanageracademy.it)

**E-mail**  
[info@federmanageracademy.it](mailto:info@federmanageracademy.it)

 **fondirigenti**