



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesasanpaolo.org
www.fabintesasanpaolo.eu

Analisi di clima 2021

ASPETTI POSITIVI MA ANCHE FORTI CRITICITA'

Il 20 ottobre l'Azienda ha presentato alle Organizzazioni Sindacali l'analisi di clima 2021, che è stata effettuata a luglio e a cui ha risposto circa il **62% dei colleghi**.

L'indagine è stata proposta direttamente da una mail personalizzata del **CEO Carlo Messina** e rientra nel piano di **"attività di ascolto"** dei dipendenti del Gruppo.

La presentazione dei risultati, effettuata in ottica prevalentemente positiva, ci ha lasciato **non poco perplessi** anche in considerazione del **forte malessere che raccogliamo quotidianamente sul territorio dai nostri colleghi**.

Molto importante sarebbe stato conoscere il dato disaggregato fra Banca dei Territori ed uffici centrali per avere un quadro di clima più specifico fra le varie realtà lavorative.

Ogni **indagine di clima può offrire importanti spunti di riflessione**, sia positivi che negativi, e anche questa ne offre.

Ad un primo sguardo i risultati sembrano lusinghieri e migliori rispetto al 2019 con una **"soddisfazione complessiva"** dei dipendenti al 79% (a nostro avviso una spaccettatura dei voti espressi, con voto da 1 a 10, avrebbe certamente consentito un'analisi più completa).

Molto alta è la valutazione del **"rapporto fra colleghi"** al 90%, così come buono risulta essere anche il **"rapporto con i superiori gerarchici"** al 78%. Lavorare in ISP dà un **senso di sicurezza** ai colleghi (**86%**).

CHE COSA NON VA - LE FORTI CRITICITA'

Proprio perché questa indagine di clima si inserisce in un piano d'ascolto dei dipendenti crediamo sia necessario **cogliere e analizzare gli spunti di evidente "criticità"** che emergono. Lo facciamo concentrandoci su quelli che riteniamo fra i più significativi.

1- IL BENESSERE DEI COLLEGHI

"MI CAPITA DI PROVARE INSOFFERENZA ANDANDO AL LAVORO"

LA RISPOSTA: 45%

E' un dato importante: si può riassumere dicendo che un collega su due prova un senso di insofferenza andando in ufficio. Stride con i risultati complessivi. Per noi, rappresentanti dei lavoratori, è una conferma del **forte malessere che tanti colleghi ci esprimono**: stress, ricorso a psicologi e psichiatri, uso di farmaci e ansiolitici, ecc..

Questo è un capitolo che merita senz'altro di essere approfondito... Anche la recente integrazione di UBI ha impattato in maniera molto negativa nelle filiali dove carenza di formazione e improvvisazione sono state causa di forti disagi che in molti casi hanno determinato il ricorso del medico competente della banca.

2- L'AMBITO PROFESSIONALE:

“CHIAREZZA SU PERCORSI DI CRESCITA”: 42%

“VALORIZZAZIONE DEL MERITO”: 51%

“POSSIBILITA' DI CRESCITA”: 51% e **“PREMI”**: 38%

Purtroppo ciò che non va è strettamente correlato alla propria professionalità: i colleghi appaiono anche poco soddisfatti riguardo al tema dei premi, delle possibilità di crescita e della valorizzazione del merito.

Poca soddisfazione si evince riguardo ai percorsi di crescita e alla trasparenza dei percorsi professionali. Evidentemente il sistema attuale è troppo complesso, poggia su basi poco chiare e difficilmente riscontrabili (Teti competenze, media degli appuntamenti, Indice di complessità, etc).

Infatti, riguardo agli obbiettivi cui deve tendere Intesa Sanpaolo nel prossimo piano d'impresa 2022-2025, al primo posto risulta il **rafforzamento delle professionalità**.

Probabilmente le politiche commerciali degli ultimi anni hanno penalizzato le varie professionalità mettendo in primo piano solo la capacità di vendita.

Molti dipendenti sostengono che l'Azienda **“non li conosca”** (47%). Questo dato è persino peggiore rispetto al 2019 e dovrebbe indurre a serie riflessioni. Al di là delle comunicazioni aziendali che parlano spesso di **“nostre persone”**, sarebbe il caso di lavorare su questo aspetto e di far sentire realmente i dipendenti parte del progetto, dimostrando innanzitutto di volerli realmente conoscere.

3- IL RAPPORTO CLIENTELA - BANCA:

“PROCEDURE CHIARE”: 54%

“VELOCITA'” 55% E **“SEMPLICITA'”**: 52%

4- IL RAPPORTO DIPENDENTE - L'AZIENDA:

“PERDO TEMPO PER LA TROPPIA BUROCRAZIA”: 77%

Questi sono due aspetti (il punto 3 in riduzione e il punto 4 in crescita rispetto al 2019) che uniamo perché entrambi sottintendono un **grandissimo bisogno di semplificazione**, sia nella parte interna che in quella verso la clientela.

Procedure più funzionali insieme ad una organizzazione del lavoro complessivamente più snella aiuterebbero senza dubbio ad aumentare l'efficienza e a ridurre il forte stress che si crea inevitabilmente nei dipendenti.

I dati sono disponibili su [#People > Home > News > Articolo Analisi di Clima 2021 e Piano d'Impresa 2022-2025](#).

Milano, 2 novembre 2021

LA SEGRETERIA **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO