

Analisi di clima: tutte le voci del Gruppo Snam

di Sergio Busato

A tre anni dall'ultima indagine, l'Analisi di clima 2016 ha svelato l'evoluzione della cultura aziendale Snam. Oggi il Gruppo è percepito come una realtà solida e responsabile, guidata da un management competente e aperta all'innovazione e al cambiamento.



L'ENGAGEMENT SNAM È IN LINEA CON QUELLO DELLE PRINCIPALI UTILITIES EUROPEE

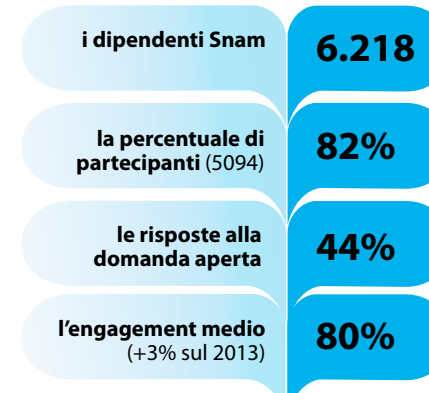
Un'organizzazione capace di innovare e orientata al cambiamento, all'interno della quale si lavora con orgoglio, senso di appartenenza e fiducia nella competenza del top

management: è questo, in estrema sintesi, il ritratto del Gruppo Snam uscito dall'Analisi di clima 2016, che si è svolta tra il 25 gennaio e il 12 febbraio scorsi. Al questionario online preparato dalla multinazionale Willis Tower Watson hanno risposto 5.094 dei 6.218 dipendenti Snam (82%), interrogati su 16 categorie tematiche per verificare il livello di engagement e identificare le circostanze che favoriscono il coinvolgimento delle persone e un clima positivo sul lavoro. Più in generale, l'analisi di clima è utile a fotografare l'evoluzione della cultura aziendale, anche perché viene svolta ogni tre anni. Ed è proprio rispetto ai risultati di tre anni fa che oggi Snam si scopre un'azienda più aperta e internazionale, tendenza confermata sia dalla crescita dell'engagement, che salendo all'80% (+3% rispetto al 2013) si colloca

LA PERCEZIONE DEI LAVORATORI SNAM

PUNTI DI FORZA	AREE DI MIGLIORAMENTO
Responsabilità Sociale di Impresa	Cooperazione
Fiducia nel Top Management	Performance management
Cambiamento	Opportunità di crescita
Innovazione	Gestione delle diversità

L'ANALISI DI CLIMA IN NUMERI



in linea con le principali Utilities europee, sia dai riscontri ottenuti su Responsabilità Sociale d'Impresa, Etica, Salute e Sicurezza e Cambiamento, parametri che qualificano da un lato la solidità e la statura morale del Gruppo, dall'altro l'attenzione di Snam sia verso i clienti, sia verso le comunità in cui opera.

SNAM È PERCEPITO COME UN GRUPPO ORIENTATO ALL'INNOVAZIONE E AL CAMBIAMENTO. PUÒ MIGLIORARE LA COOPERAZIONE TRA UNITÀ E FUNZIONI

Naturalmente, l'analisi puntuale delle diverse categorie (vedi box) fa emergere anche spazi di miglioramento, che si concentrano soprattutto sulla Gestione delle diversità, la Meritocrazia e la Cooperazione, cioè a temi che fanno riferimento alla gestione delle competenze presenti in azienda: anche sotto questo aspetto, l'Analisi di clima può essere uno strumento utile ad avviare una riflessione sull'argomento, ma va sicuramente sottolineato come rispetto a tre anni fa oggi Snam sia percepito da chi ci lavora come un Gruppo orientato all'innovazione e al cambiamento, senza dimenticare l'apprezzamento sia per il top management e più in generale per chi ha ruoli di responsabilità, figure oggi più vicine alle aspettative della popolazione aziendale. Segno che negli ultimi anni la cultura Snam ha cambiato pelle, evolvendo sotto traccia, quasi come un fiume carsico, verso una mentalità più aperta nei confronti del mondo esterno e al contempo più coesa al suo interno, la premessa migliore per affermarsi come leader europeo del mercato del gas.

L'ANALISI DI CLIMA PER CATEGORIA

RISORSE E STRUMENTI DISPONIBILI	Chi lavora in Snam ha gli strumenti e le risorse necessarie per affrontare efficacemente le sfide poste dal lavoro.
IL MIO LAVORO	Le persone sono impegnate su progetti importanti, ma non è sempre possibile utilizzare al meglio le capacità dei singoli.
IL MIO TEAM	Il lavoro di gruppo è una risorsa che potrebbe essere valorizzata di più.
IL TOP MANAGEMENT	Il Top Management Snam sa pianificare il futuro, comunica chiaramente gli obiettivi, prende decisioni con tempismo ed è capace a gestire il cambiamento.
IL MIO RESPONSABILE	Il Responsabile è coerente, disponibile e si confronta regolarmente con i collaboratori, ma potrebbe riconoscere maggiormente i loro contributi ed essere più ricettivo a idee e suggerimenti.
CAMBIAMENTO	L'attuale ritmo di cambiamento organizzativo è percepito come adeguato e c'è fiducia nel futuro del Gruppo.
INNOVAZIONE	Si riconosce il buon lavoro svolto nell'aiutare i dipendenti a comprendere l'evoluzione del business e nel passare velocemente dalle idee alla loro implementazione.
OBIETTIVI	C'è una visione abbastanza chiara degli obiettivi della propria azienda, ma non è ugualmente chiara per quanto riguarda la propria unità.
COOPERAZIONE	C'è una buona cooperazione tra unità di sede e sedi territoriali e all'interno della propria unità, ma può migliorare la collaborazione tra unità e tra funzioni.
PERFORMANCE, RETRIBUZIONE, RICONOSCIMENTI	Il trattamento economico è competitivo - cioè uguale o migliore a quello offerto da aziende simili a Snam - ed equo rispetto ai colleghi che svolgono lo stesso lavoro.
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA	È aumentata la possibilità di cambiamenti e/o di sviluppo trasversale, ma si auspicano ancora maggiori opportunità di sviluppo e crescita professionale.
FORMAZIONE	La formazione è adeguata a migliorare le abilità individuali, ma non sempre aumenta le opportunità per ricoprire una posizione di lavoro migliore.
GESTIONE DELLE DIVERSITÀ	La gestione delle diversità è migliorata rispetto al 2013, ma le differenze di genere, stili di vita e preferenze personali potrebbero essere valorizzate di più.
SALUTE E SICUREZZA	Le regole per la sicurezza sono osservate attentamente e la propria area di lavoro è percepita come sicura.
ETICA E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA	Il Gruppo Snam agisce con integrità verso l'interno e l'esterno e in modo responsabile verso la comunità e l'ambiente.