



# Risultati Covid-19 Survey Dicembre 2020

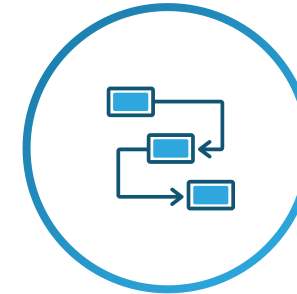
Marzo 2021





## OBIETTIVI

- **Verificare l'evoluzione del sentiment interno** rispetto all'emergenza sanitaria e alle azioni intraprese da Snam, attraverso il benchmark su alcuni item di indagine già utilizzati ad aprile.
- **Arricchire l'indagine in logica di ingaggio**, con un focus sullo stato emotivo delle persone.
- **Integrare con alcuni item** che richiamano la recente survey sulla delega e alcune metriche relative ai **temi diversità e inclusione**.



## METODOLOGIA

- La survey è stata somministrata da **Willis Towers Watson**, su piattaforma online e in forma anonima
- **TARGET** – Snam (all population); Holding new business (Snam4Mobility, Snam4Environment, Snam4Efficiency); Controllate - **New** - TEP, les Biogas, Cubogas, Renerwaste
- **PERIODO** – Dal 10 al 30 dicembre 2020
- **QUESTIONARIO** – 31 domande chiuse e 2 domande aperte

# Survey Covid-19: Anagrafica e aree di analisi



Totale rispondenti: **2.113** (67% del totale)



## Sesso

Uomo: **81,8%**  
Donna: **17,5%**  
Preferisce non rispondere: **0,7%**



## Qualifica

Dirigente: **3,8%**  
Quadro: **19,5%**  
Impiegato: **61,6%**  
Operaio: **15,1%**



## Età (anni)

30 o meno: **16%**  
Tra 30 e 40: **24,6%**  
Tra 40 e 50: **17%**  
Tra 50 e 60: **35%**  
Sopra i 60: **7,4%**



## Status attuale

Smartworking: **60,1%**  
Lavoro in sede/campo: **30,2%**  
Alternato su sedi diverse: **9,7%**

## Aree di analisi

**ENGAGEMENT** – Misura il **coinvolgimento** dei dipendenti, il loro **attaccamento all'azienda** e il senso di **realizzazione personale** dal lavoro.

**WORK ARRANGEMENTS** – Misura il giudizio di **adeguatezza** rispetto a **strumenti e misure di tutela** poste in essere rispetto al nuovo contesto in cui si opera.

**BUSINESS FOCUS** – **Confidenza** rispetto alla capacità dei **leader** di affrontare le nuove sfide di business, livello di **produttività** e **focus sugli obiettivi da parte dei team** di lavoro.

**SUPPORT & COLLABORATION** – Il livello di **supporto** che si riceve da manager, di collaborazione tra colleghi, di **informazione** da parte dell'azienda e la **fiducia** nella **capacità dei leader** di tutelare salute e sicurezza.

**POLICIES** – Il percepito in termini di soddisfazione e **chiarezza** delle **procedure, policy, benefit e misure adottate dall'azienda** in relazione all'emergenza.

**WELL BEING** – Misura **come ci si sente rispetto alla dimensione lavorativa** (sentirsi connessi con l'organizzazione e in grado di gestire la nuova situazione), il livello di **caring garantito dai capi** e il percepito in termini di **inclusione delle diversità**.

## Note

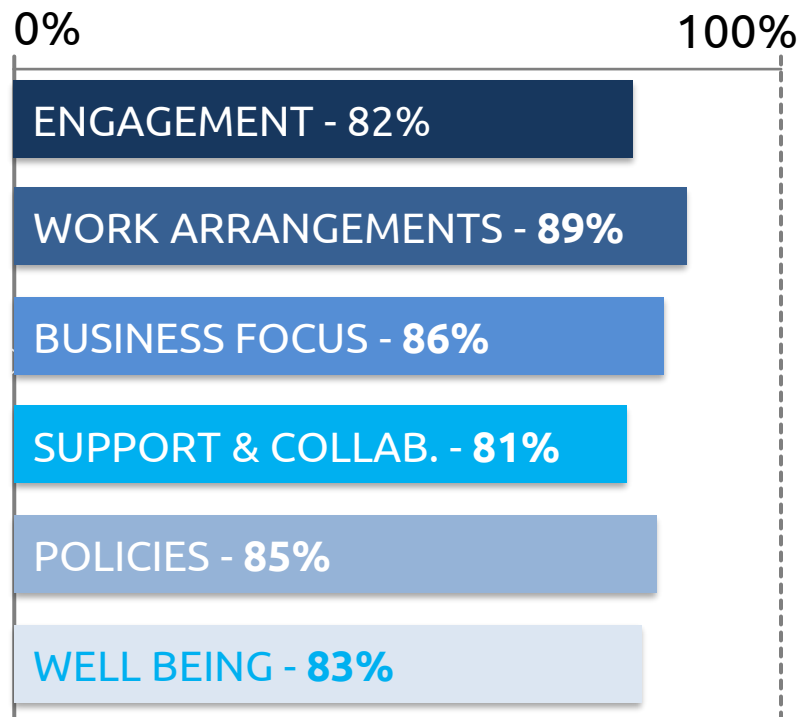


La struttura della survey è stata aggiornata rispetto a quella somministrata ad aprile 2020.

Nello specifico, alcuni degli item che compongono le aree di analisi sono stati rimossi o aggiunti al fine di adattare l'indagine alle nuove esigenze emerse.

## Evidenze per area

Media % **riscontri positivi** per area indagata



Le opinioni sono **distribuite in modo abbastanza omogeneo** all'interno dell'organizzazione.

## Messaggi chiave

- ❑ Rispetto ad Aprile 2020 permane un **sentimento di fiducia** nella leadership e nell'organizzazione, accompagnato da una costante **focalizzazione sugli obiettivi**, nonostante la situazione di emergenza, grazie anche alle **iniziative di comunicazione** nei confronti dei dipendenti. Si conferma un buon livello di fiducia nella capacità delle persone del gruppo di gestire i disagi che si stanno verificando a causa del momento storico.
- ❑ Si denota una lieve «**stanchezza**», probabilmente dovuta al **perdurare della situazione di emergenza**, che si riflette negativamente sul benessere personale e sulle relazioni con il proprio gruppo di lavoro.
- ❑ L'**engagement** risulta particolarmente **elevato**, specialmente nella componente affettiva, con un buon dato di affiliation (92%) e un buon percepito di realizzazione professionale da parte dei singoli.

# Appendice

## Approfondimento per categorie



## Inquadramento

	Complessivo (2.113)	Dirigente (80)	Quadro (412)	Impiegato (1.301)	Operaio (320)
Business Focus	<b>86</b>	<b>91</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>80</b>
Policies	<b>85</b>	<b>94</b>	<b>88</b>	<b>84</b>	<b>81</b>
Support & Collaboration	<b>81</b>	<b>91</b>	<b>87</b>	<b>79</b>	<b>78</b>
Well-being	<b>83</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>83</b>	<b>79</b>
Work Arrangements	<b>89</b>	<b>97</b>	<b>97</b>	<b>89</b>	<b>85</b>
Engagement	<b>82</b>	<b>81</b>	<b>84</b>	<b>81</b>	<b>82</b>

## Sede di lavoro

	Complessivo (2.113)	Smartworking (1.270)	Sede fisica o in campo (637)	Alternando su sedi diverse (205)
Business Focus	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>82</b>	<b>83</b>
Policies	<b>85</b>	<b>86</b>	<b>82</b>	<b>85</b>
Support & Collaboration	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>79</b>	<b>79</b>
Well-being	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>81</b>	<b>81</b>
Work Arrangements	<b>90</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>88</b>
Engagement	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>83</b>	<b>79</b>

# Scomposizione per categorie



## Età

	Complessivo (2.113)	Meno di 30 anni (338)	30-40 anni (520)	40-50 anni (358)	50-60 anni (740)	Oltre 60 anni (156)
Business Focus	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>86</b>
Policies	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>86</b>
Support & Collaboration	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>80</b>	<b>82</b>	<b>81</b>	<b>81</b>
Well-being	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>85</b>
Work Arrangements	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>88</b>	<b>91</b>
Engagement	<b>82</b>	<b>83</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>83</b>	<b>85</b>

## Genere

	Complessivo (2.113)	Donna (367)	Uomo (1.711)	Preferisco non rispondere (15)
Business Focus	<b>86</b>	<b>89</b>	<b>85</b>	<b>66</b>
Policies	<b>85</b>	<b>86</b>	<b>84</b>	<b>50</b>
Support & Collaboration	<b>81</b>	<b>83</b>	<b>81</b>	<b>63</b>
Well-being	<b>83</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>60</b>
Work Arrangements	<b>89</b>	<b>92</b>	<b>88</b>	<b>66</b>
Engagement	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>62</b>

# Scomposizione per categorie



Regione	Comlessivo (2.113)	Regioni							
		Abruzzo (37)	Basilicata (24)	Calabria (46)	Campania (105)	Emilia Romagna (150)	Friuli Venezia Giulia (47)	Lazio (101)	Liguria (49)
Business Focus	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>97</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>90</b>	<b>88</b>
Policies	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>94</b>	<b>86</b>	<b>92</b>	<b>82</b>	<b>68</b>	<b>83</b>	<b>84</b>
Support & Collaboration	<b>81</b>	<b>85</b>	<b>93</b>	<b>89</b>	<b>87</b>	<b>76</b>	<b>74</b>	<b>87</b>	<b>82</b>
Well-being	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>93</b>	<b>87</b>	<b>90</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>88</b>	<b>88</b>
Work Arrangements	<b>90</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>87</b>	<b>96</b>	<b>84</b>	<b>89</b>	<b>94</b>	<b>96</b>
Engagement	<b>82</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>86</b>	<b>86</b>

	Lombardia (1.038)	Marche (33)	Piemonte (136)	Puglia (55)	Sicilia (83)	Toscana (48)	Umbria (10)	Veneto (125)
Business Focus	<b>87</b>	<b>89</b>	<b>82</b>	<b>87</b>	<b>91</b>	<b>78</b>	<b>77</b>	<b>76</b>
Policies	<b>86</b>	<b>92</b>	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>91</b>	<b>78</b>	<b>85</b>	<b>77</b>
Support & Collaboration	<b>81</b>	<b>84</b>	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>75</b>	<b>79</b>	<b>73</b>
Well-being	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>91</b>	<b>80</b>	<b>74</b>	<b>77</b>
Work Arrangements	<b>90</b>	<b>88</b>	<b>82</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>80</b>	<b>88</b>
Engagement	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>81</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>88</b>	<b>77</b>	<b>78</b>