



L'AMBIENTE DI LAVORO E LO STRESS CORRELATO

IL REPORT

Data di svolgimento del sondaggio: 1-31 marzo 2024
Numero di risposte anonime: 388

1. MOBBING, BOSSING E BURN OUT

Conosci la differenza tra i termini "mobbing", "burn-out", "bossing"?

Sì	190
Conosco solo alcuni dei tre termini	174
No	24

Dalle risposte fornite emerge un'ampia gamma di livelli di conoscenza e consapevolezza riguardo ai termini "mobbing", "bossing" e "burn-out".

Ecco un'analisi basata sugli 80 commenti ricevuti:

1. **Mobbing:**

- La maggior parte di coloro che hanno commentato sembra essere a conoscenza del termine "mobbing". Alcuni lo definiscono come una forma di abuso sul posto di lavoro perpetrata da colleghi e/o superiori.
- Alcuni hanno sperimentato o conoscono qualcuno che ha subito *mobbing*, spesso in specifici ambienti lavorativi come una banca.

2. **Bossing:**

- Il termine "bossing" sembra essere meno conosciuto rispetto a "mobbing". Tuttavia, alcuni colleghi hanno espresso un'intuizione sul suo significato o hanno cercato di informarsi su di esso.
- Vi è una discrepanza nella comprensione del termine, con alcuni partecipanti che suppongono che si riferisca a comportamenti scorretti da parte di un capo o di un superiore.



3. Burn-out:

- La maggior parte dei commentatori sembra essere a conoscenza del termine "*burn-out*" e ne comprende il significato, cioè lo stato di esaurimento fisico e mentale causato da stress lavorativo cronico.
- Alcuni partecipanti hanno sperimentato personalmente sintomi di *burn-out* o ne sono a conoscenza in base all'osservazione di colleghi o di situazioni lavorative.

4. Consapevolezza generale:

- Alcuni partecipanti hanno espresso la necessità di maggiore informazione e discussione riguardo a *mobbing*, *bossing* e *burn-out* all'interno della Banca.
- Vi è una richiesta di maggiore consapevolezza e diffusione di conoscenza riguardo a questi fenomeni.

In conclusione, mentre la maggior parte dei partecipanti sembra essere a conoscenza dei concetti di *mobbing* e *burn-out*, il termine "*bossing*" è meno diffuso. Vi è una richiesta di maggiore informazione e sensibilizzazione su questi temi, così come una maggiore attenzione al benessere dei dipendenti all'interno della nostra Istituzione.



2. MOLESTIE

Sono soggetto/a a molestie personali sotto forma di parole, comportamenti scortesi o aggressivi, prepotenze e vessazioni

Mai	237
Talvolta	119
Spesso	25
Costantemente	7

Dalle risposte fornite emerge chiaramente una serie di situazioni che possono essere considerate molestie sul luogo di lavoro.

Ecco un'analisi delle principali forme di molestia descritte nei 68 commenti ricevuti:

1. **Mancanza di rispetto e apprezzamento:**

- Molteplici segnalazioni riguardano la mancanza di apprezzamento e rispetto da parte della direzione o dei colleghi nei confronti del lavoro svolto. Questo si traduce in un ambiente demotivante e alienante per i dipendenti, che si sentono sottovalutati e non riconosciuti per i loro sforzi.

2. **Comportamenti aggressivi e verbali:**

- Numerose persone riportano episodi di aggressioni verbali da parte dei superiori o dei colleghi. Questi comportamenti vanno dalla denigrazione del lavoro svolto alla maleducazione e alla prepotenza, creando un clima lavorativo tossico e stressante.

3. **Isolamento e vessazioni:**

- Alcuni dipendenti segnalano comportamenti scortesi, tentativi di isolamento o screditamento del proprio lavoro da parte dei colleghi. Queste azioni possono causare disagio psicologico e danneggiare il clima lavorativo e la collaborazione tra colleghi.

4. **Disparità di trattamento e discriminazioni:**

- Viene evidenziata la presenza di disparità di trattamento da parte dei superiori, che possono basarsi su criteri come età, anzianità o ruolo gerarchico. Questi comportamenti possono portare a situazioni di discriminazione e ingiustizia all'interno dell'ambiente lavorativo.

5. **Pressioni Lavorative e Minacce:**

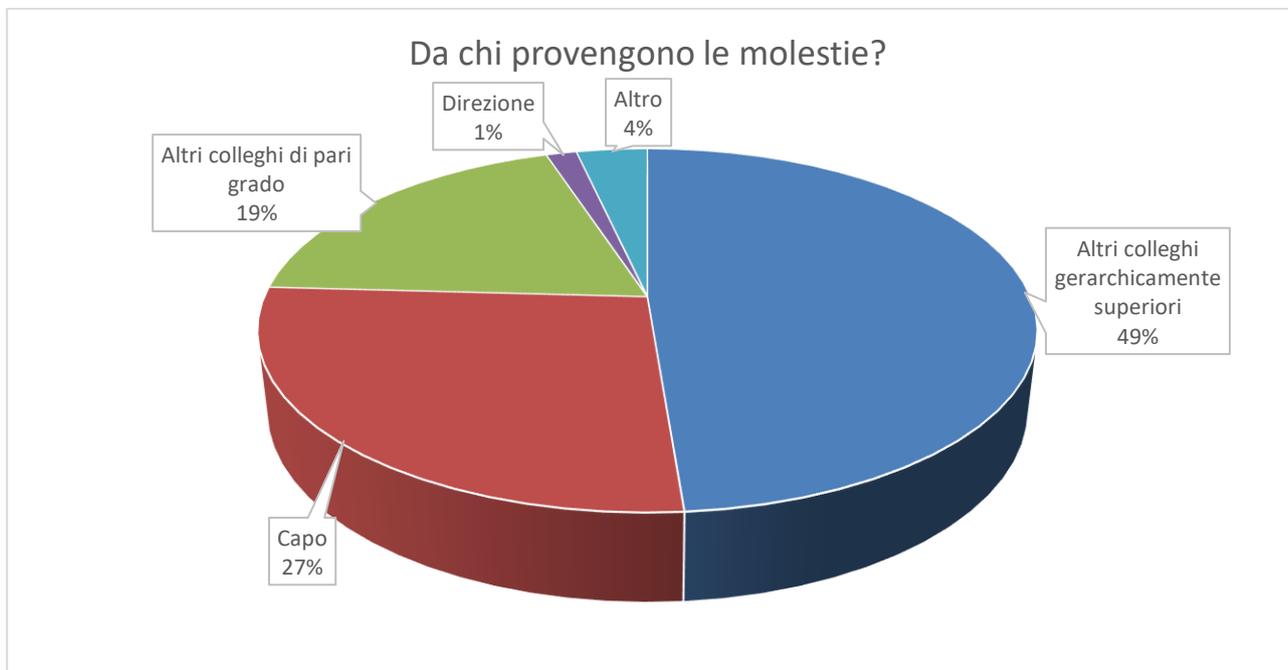
- Alcuni partecipanti riportano pressioni lavorative e minacce da parte della direzione, come la minaccia di chiusura della filiale in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi. Queste situazioni creano tensione e stress aggiuntivo sui dipendenti.

6. Molestie di Tipo Gerarchico:

- Viene menzionata la presenza di comportamenti mafiosi o prepotenti da parte dei superiori, che abusano del proprio potere per minacciare o vessare i dipendenti. Queste azioni possono includere la messa in dubbio della professionalità o la negazione dei meriti.

Complessivamente, le risposte evidenziano la presenza di varie forme di molestie sul luogo di lavoro, che vanno dalla mancanza di rispetto e apprezzamento, ai comportamenti aggressivi e verbali, all'isolamento e alle vessazioni. Questi comportamenti hanno un impatto negativo sul benessere psicologico dei dipendenti e sulla qualità dell'ambiente lavorativo.

2.1 Da chi provengono le molestie?



Possiamo osservare diversi *pattern* nelle risposte:

1. **Collegi di pari grado:** In molte risposte, si fa riferimento a molestie provenienti da colleghi che hanno lo stesso livello gerarchico. Questo suggerisce che i comportamenti scorretti non si limitano ai superiori, ma coinvolgono anche i pari, creando un ambiente di lavoro poco collaborativo e talvolta ostile.



2. **Collegi gerarchicamente superiori:** Anche i superiori gerarchici vengono citati come responsabili di molestie. Questo indica che alcune persone con ruoli di leadership possono abusare del loro potere per intimidire o denigrare i dipendenti, creando un clima di lavoro tossico e demotivante.
3. **Capo:** Il capo è spesso menzionato come fonte di molestie. Questo suggerisce che i dipendenti possono essere soggetti a comportamenti inappropriati o vessatori da parte dei loro superiori diretti, il che può avere gravi conseguenze sulla salute mentale e sul benessere dei dipendenti.
4. **Direzione:** In alcuni casi, le molestie sono attribuite alla direzione dell'azienda. Questo suggerisce che le politiche organizzative e le decisioni prese a livello direttivo possono contribuire a creare un ambiente di lavoro negativo e poco collaborativo.

In generale, queste risposte evidenziano la presenza di problemi diffusi legati alle molestie sul luogo di lavoro, che coinvolgono una varietà di soggetti all'interno dell'organizzazione. Tale comportamento può avere gravi conseguenze sull'ambiente di lavoro e sulla salute mentale dei dipendenti, sottolineando l'importanza di affrontare e prevenire le molestie sul posto di lavoro in modo efficace.

3. ATTRITI E CONFLITTI TRA I COLLEGHI

Nel mio ambiente di lavoro esistono attriti o conflitti fra i colleghi

Talvolta	222
Spesso	81
Mai	45
Costantemente	40

Dai 68 commenti ricevuti emergono una serie di motivi che contribuiscono ad alimentare gli attriti e i conflitti tra colleghi:

1. **Stress e sovraccarico di lavoro:** L'elevato carico di lavoro e lo stress costante sono citati come cause principali degli attriti. Questo può portare a tensioni e conflitti anche tra colleghi che altrimenti potrebbero collaborare.
2. **Mancanza di comunicazione e gestione inefficace:** La scarsa comunicazione e la mancanza di gestione da parte dei responsabili possono contribuire agli attriti. La mancanza di chiarezza nei ruoli e nelle responsabilità può generare malumori e incomprensioni.
3. **Competizione e invidia:** La competizione per le opportunità lavorative, i favoritismi e la riforma delle carriere possono causare rivalità e invidie tra colleghi, alimentando gli attriti.
4. **Ambiente lavorativo stressante:** Condizioni di lavoro rigide, sovraccarico di lavoro e carenza di personale contribuiscono alla creazione di un ambiente stressante che favorisce gli attriti.
5. **Gestione inadeguata della leadership:** La mancanza di *leadership* efficace da parte dei dirigenti può aumentare gli attriti, specialmente se si verificano episodi di urla, minacce o comportamenti prevaricatori che vengono ignorati.
6. **Differenze personali e di gestione:** Le differenze di vedute, opinioni e comportamenti personali possono causare attriti, specialmente se non vi è una condivisione delle regole e delle normative interne.
7. **Conflitti generazionali:** Alcune risposte suggeriscono che ci possono essere attriti generati da differenze generazionali, con alcune persone che hanno difficoltà a collaborare con colleghi di diverse età.
8. **Problemi di gestione delle risorse umane:** La mancanza di risorse umane adeguate e la gestione inefficace delle risorse disponibili possono contribuire agli attriti, specialmente se alcuni colleghi non svolgono adeguatamente il proprio lavoro ma vengono difesi dai superiori.



In sintesi, gli attriti tra colleghi possono derivare da una combinazione di fattori, tra cui carico di lavoro elevato, mancanza di comunicazione, competizione, mancanza di *leadership* efficace e problemi di gestione delle risorse umane.

4. AIUTO E SUPPORTO

Quando ho problemi di lavoro o situazioni personali che impattano sulle mie condizioni lavorative, so di poter contare sul supporto di¹:

Altri colleghi	212
Sindacato	130
Capo	118
Conto solo su me stesso/stessa	111
Vice capo	1
Servizio di supporto psicologico offerto dalla Banca	1
Familiari	1

I 47 commenti forniscono un'ampia panoramica delle esperienze e delle percezioni riguardo al soggetto a cui ci si rivolge in caso di problemi sul luogo di lavoro. Ecco alcuni punti chiave:

In generale, i commenti riflettono una varietà di esperienze e percezioni riguardo al supporto disponibile sul luogo di lavoro, con alcune persone che si affidano alla solidarietà dei colleghi, altre che cercano assistenza tramite il Sindacato e altre ancora che affrontano i problemi personalmente.

La casistica più ricorrente sembra essere quella della mancanza di supporto efficace da parte dei capi o della direzione. Molte risposte evidenziano la difficoltà nel ricevere risposte adeguate ai problemi segnalati, con alcuni che lamentano l'inattività o la sordità della direzione rispetto alle richieste di intervento. Questo si riflette nella percezione di un ambiente lavorativo tossico o poco empatico, dove i problemi possono persistere senza essere adeguatamente affrontati.

Inoltre, vi è una menzione frequente della solidarietà tra colleghi come risorsa importante, suggerendo che, nonostante le difficoltà con la leadership, i dipendenti possono trovare supporto reciproco all'interno del team. Tuttavia, questa solidarietà spesso non risolve completamente i problemi.

Complessivamente, la mancanza di un efficace supporto e risposta da parte dei capi sembra essere un tema comune nelle risposte fornite.

¹ Domanda alla quale erano ammesse più risposte.



5. IL RUOLO DEL CAPO NELLA RISOLUZIONE DELLE PROBLEMATICHE

Ho possibilità di interagire col mio Capo nel caso qualcosa mi turbi o mi infastidisca

Si	217
Talvolta	108
No	63

I 65 commenti rilasciati evidenziano una gamma di approcci molto diversificati da parte dei capi nell'affrontare i problemi dei dipendenti. Alcuni di loro sembrano realmente interessati al benessere dei loro collaboratori, dimostrando empatia, disponibilità all'ascolto e cercando attivamente soluzioni per risolvere le problematiche che emergono. Questi leader riescono a creare un clima lavorativo più positivo e inclusivo, in cui i dipendenti si sentono supportati e valorizzati.

D'altra parte, ci sono casi in cui i capi sembrano disinteressati o addirittura ostili alle problematiche dei dipendenti. Questo atteggiamento può alimentare un clima lavorativo negativo, con dipendenti che si sentono trascurati, frustrati o addirittura demotivati. In questi contesti, la mancanza di supporto da parte dei capi può portare a una riduzione della produttività e del benessere complessivo nel luogo di lavoro.

Un altro aspetto rilevante è la capacità di gestione dei conflitti da parte dei capi. Alcuni di loro sembrano essere in grado di mediare efficacemente e risolvere le tensioni tra i dipendenti, contribuendo così a mantenere un clima lavorativo più armonioso. Al contrario, ci sono situazioni in cui i capi sembrano essere poco preparati o inadeguati nel gestire i conflitti, lasciando che le tensioni si accumulino e contribuiscano ad alimentare un clima di lavoro teso e poco collaborativo.

Infine, emerge chiaramente la necessità di una *leadership* che sia attenta alle esigenze e alle preoccupazioni dei dipendenti, capace di ascoltarli attivamente e di agire in modo proattivo per affrontare le problematiche che emergono. Questo tipo di *leadership* può contribuire significativamente a creare un ambiente lavorativo più positivo, in cui i dipendenti si sentono valorizzati, sostenuti e motivati a dare il loro meglio.

5.1 Gratificazione da parte del Capo

Ti senti gratificato dal tuo Capo?

Talvolta	173
Spesso	101
Mai	75
Sempre	39

I 32 commenti pervenuti riflettono una gamma di esperienze variegata riguardo alla gratificazione da parte dei capi. Alcuni dipendenti riferiscono di sentirsi apprezzati e gratificati per il loro lavoro, con i capi che dimostrano riconoscimento e sostegno nei confronti dei risultati ottenuti. Questo tipo di approccio può essere estremamente motivante, incoraggiando i dipendenti a continuare a dare il massimo e a contribuire positivamente al successo dell'organizzazione.

D'altra parte, ci sono anche dipendenti che lamentano la mancanza di gratificazione da parte dei loro capi. Questo può derivare da una mancanza di riconoscimento per il lavoro svolto, da un mancato sostegno nelle situazioni difficili o semplicemente da una mancanza di interesse da parte dei capi nei confronti del benessere e del morale dei dipendenti. In queste situazioni, i dipendenti possono sentirsi trascurati, demotivati e poco valorizzati, il che può influire negativamente sulla loro produttività e sul loro impegno.

Alcuni dipendenti segnalano una mancanza di coerenza tra il riconoscimento verbale e le azioni concrete. Anche se i capi possono elogiare il lavoro dei dipendenti a parole, questo apprezzamento non viene sempre concretizzato in incentivi tangibili o opportunità di crescita professionale. Questo può portare a una sensazione di disillusione e frustrazione tra i dipendenti, che possono sentirsi sottovalutati nonostante i loro sforzi.

Inoltre, ci sono segnalazioni di una mancanza di trasparenza e di equità nel riconoscimento e nella gratificazione. Alcuni dipendenti ritengono che le opportunità di gratificazione siano distribuite in modo ingiusto, privilegiando alcuni dipendenti rispetto ad altri senza una base meritocratica. Questo può minare la fiducia nel sistema e portare a un clima di sfiducia e insoddisfazione tra i dipendenti.

In conclusione, la gratificazione da parte dei superiori gioca un ruolo importante nel mantenere alta la motivazione e l'impegno dei dipendenti. Quando i dipendenti si sentono riconosciuti e apprezzati per il loro lavoro, sono più inclini a dare il massimo e a contribuire positivamente al successo dell'organizzazione. Tuttavia, è essenziale che il riconoscimento sia coerente, trasparente ed equo per garantire un clima lavorativo positivo e soddisfacente per tutti i dipendenti.

5.2 Ricatti psicologici del Capo

A fronte di richieste di lavoro urgenti, pressanti o che ritieni ingiuste, avverti, da parte del tuo Capo, una sorta di "ricatto psicologico" che possa riguardare la mancata erogazione di benefici economici (straordinari, turni, attribuzione di livelli, avanzamenti, ecc.)?

Mai	225
Talvolta	95
Spesso	39
Sempre	29

Dai 47 commenti forniti emerge una varietà di situazioni in cui i dipendenti percepiscono una forma di ricatto psicologico o pressione da parte dei propri capi. Questo può manifestarsi in diversi modi, come minacce velate, manipolazioni emotive o richieste di lavorare oltre gli orari previsti senza compensi aggiuntivi. Alcuni dipendenti segnalano che il ricatto psicologico non si esplicita sempre direttamente, ma viene trasmesso attraverso una costante pressione lavorativa o il senso di dover dimostrare il proprio valore per evitare penalizzazioni.

Alcune risposte menzionano anche la mancanza di trasparenza nelle decisioni o favoritismi nei confronti di determinati dipendenti, creando un clima di tensione e insoddisfazione all'interno dell'ambiente lavorativo. Inoltre, alcuni dipendenti lamentano la mancanza di riconoscimento economico o di avanzamento di carriera nonostante il loro impegno e la loro dedizione al lavoro.

È evidente che queste dinamiche hanno un impatto negativo sul benessere e sulla motivazione dei dipendenti, minando la fiducia e compromettendo il clima organizzativo. È importante che vengano adottate politiche e pratiche di gestione del personale che favoriscano un ambiente di lavoro sano, equo e motivante, dove il merito e il lavoro svolto vengano riconosciuti e valorizzati.



6. CHIAREZZA NEI COMPITI E NELLE RESPONSABILITÀ

Ho sempre sufficientemente chiari i miei compiti e le mie responsabilità

Sempre	153
Spesso	120
Talvolta	94
Mai	21

Dai 38 commenti relativi alla chiarezza nei compiti e nelle responsabilità emerge un quadro variegato delle esperienze dei dipendenti riguardo alla chiarezza dei compiti e delle responsabilità assegnate dai superiori. Alcuni dipendenti evidenziano una mancanza di chiarezza e organizzazione all'interno dell'ambiente lavorativo, con compiti assegnati in modo superficiale o ambiguo, mancanza di formazione adeguata e supporto insufficiente. Questo porta a sentimenti di frustrazione, stress e difficoltà nel comprendere le priorità e le urgenze dei compiti da svolgere.

Altri dipendenti, invece, riportano una chiarezza nei compiti assegnati, spesso accompagnata da fiducia e autonomia nel svolgere il proprio lavoro. Tuttavia, ci sono anche segnalazioni di compiti sovradimensionati rispetto al proprio livello gerarchico, con conseguente aumento della pressione lavorativa e assunzione di responsabilità non congruenti con il ruolo professionale.

Inoltre, alcune risposte evidenziano la mancanza di comunicazione riguardo ai cambiamenti nei compiti assegnati e alle priorità, il che può portare a situazioni di confusione e sovrapposizione di mansioni. Infine, ci sono casi in cui i dipendenti segnalano una distribuzione iniqua dei compiti tra colleghi o la richiesta di svolgere mansioni non pertinenti al proprio ruolo, con un'evidente disattenzione alle competenze specifiche di ciascun dipendente.



7. DISTRIBUZIONE DEI CARICHI DI LAVORO

In questo caso, la bipartizione nelle risposte guidate (corretta e imparziale, arbitraria), a cui era stata data la possibilità di aggiungere altre risposte, ha creato una frequenza molto rilevante di risposte libere, di cui si riporta la sintesi.

Nel mio ufficio/divisione/reparto le decisioni lavorative, come la distribuzione dei carichi di lavoro, la concessione di periodi di ferie, ecc., vengono prese in maniera²:

<i>Corretta e imparziale</i>	171
<i>Arbitraria</i>	136
<i>Distribuzione dei carichi sbilanciata</i>	33
<i>Decisioni del dipendente adottate dai superiori</i>	22
<i>Decisioni contestate o poco chiare</i>	20
<i>Trattamento preferenziale</i>	19
<i>Flessibilità rispetto a esigenze personali</i>	12
<i>Autogestione e mancanza di supervisione</i>	6

Dai 44 commenti emerge un quadro complesso e problematico riguardante la gestione del lavoro. Si parla di situazioni di sotto-organico, con alcuni colleghi che non svolgono il proprio lavoro adeguatamente, lasciando agli altri il compito di compensare il lavoro non svolto. Questo genera stress e frustrazione tra i dipendenti, compromettendo la produttività complessiva dell'ufficio.

Inoltre, si evidenziano favoritismi e ingiustizie nelle assegnazioni delle ferie, delle missioni e degli incarichi. Alcuni colleghi sembrano ricevere trattamenti preferenziali rispetto ad altri, creando tensioni e conflitti nel *team*. Inoltre, si lamenta una distribuzione iniqua dei carichi di lavoro, con alcuni sovraccaricati e altri che fanno poco, generando disagio e insoddisfazione.

Viene segnalata anche la mancanza di competenza nelle assegnazioni dei progetti, con persone poco esperte incaricate di compiti per i quali non sono preparate, causando inefficienze e rallentamenti. Allo stesso tempo, alcuni dipendenti subiscono pressioni per modificare o ridurre le ferie per esigenze di servizio, compromettendo il loro tempo libero e il loro benessere.

Si denuncia anche una mancanza di meritocrazia nelle promozioni e nelle assegnazioni dei progetti, con opportunità distribuite non in base al merito, ma a criteri poco trasparenti o a favore di certi colleghi. Questo mina la fiducia e la motivazione del

² Domanda alla quale erano ammesse più risposte.





personale. Inoltre, alcuni dipendenti lamentano la difficoltà nel bilanciare lavoro e vita personale a causa dei carichi eccessivi.

Ci sono segnalazioni anche di problemi di salute trascurati e casi di *mobbing*, indicando una carenza nella gestione dei conflitti e nel supporto ai dipendenti. In sintesi, emergono molte criticità nella gestione delle risorse umane, che influiscono negativamente sul clima lavorativo e sulla produttività complessiva dell'ufficio.

8. LAVORO STRESSANTE E CON SCADENZE RAVVICINATE

Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente, con scadenze ravvicinate che mi provocano stress

Talvolta	159
Spesso	145
Sempre	59
Mai	25

Dai 48 commenti emerge un quadro generale di stress e pressione lavorativa costante, dovuto principalmente alla natura stessa del lavoro e alla mancanza di un numero adeguato di risorse. Le scadenze sono spesso imposte da normative esterne o dalle richieste dei capi, generando un senso di urgenza e ansia per il rispetto dei tempi. In alcuni casi, le richieste esterne arrivano con tempi irrealistici e lamentate per ritardi minimi, aggiungendo ulteriore pressione agli addetti.

La mancanza di personale competente o l'incompetenza dei superiori spinge molti dipendenti a dover intervenire per colmare lacune o svolgere mansioni non proprie. Questo comporta una distribuzione disuguale dei carichi di lavoro, con alcuni colleghi che devono affrontare compiti più gravosi o urgenti rispetto agli altri.

Inoltre, emerge una mancanza di coordinamento e di visione strategica da parte delle direzioni, con una gestione inefficiente delle risorse e delle priorità. Le scadenze vengono spesso imposte senza tenere conto della complessità delle attività o della disponibilità delle risorse, portando a stress e tensioni nel rispettare gli obiettivi assegnati.

In molti casi, i dipendenti si trovano a gestire un carico di lavoro superiore alla loro capacità, con conseguenze negative sulla salute e sul benessere psicologico. La mancanza di supporto da parte dei superiori, la carenza di organico e la scarsa pianificazione aggravano ulteriormente la situazione, creando un circolo vizioso di stress e inefficienza.



9. PRESSIONI PER LAVORARE OLTRE IL NORMALE ORARIO

Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario di lavoro

Mai	222
Talvolta	107
Spesso	43
Costantemente	16

I 48 commenti relativi alla domanda sulle pressioni per lavorare oltre l'orario standard dipingono un quadro variegato delle esperienze lavorative dei dipendenti. Emergono diverse sfumature: c'è chi vive il lavoro straordinario come parte integrante della routine, mentre altri lo considerano una necessità occasionale legata a specifiche situazioni o carichi di lavoro elevati.

La pressione per lavorare oltre l'orario standard non è sempre esplicita; molti dipendenti percepiscono una sorta di tensione implicita derivante dalle aspettative o dalle scadenze da rispettare. Tuttavia, alcuni godono di una certa flessibilità nel gestire il proprio tempo lavorativo e organizzare le proprie attività in modo autonomo.

Il tema della compensazione e del riconoscimento emerge in diverse risposte: alcuni dipendenti si aspettano una forma di gratitudine o riconoscimento da parte del datore di lavoro per il lavoro straordinario svolto, che può variare da un semplice apprezzamento verbale a una compensazione economica o di tempo libero.

È evidente l'impatto che il lavoro straordinario può avere sulla salute e sulla vita privata dei dipendenti. Alcuni lamentano un deterioramento della propria salute fisica e mentale, nonché una compromissione delle relazioni personali e del tempo libero a disposizione.

Si percepisce una certa ambiguità nei rapporti con le direzioni: alcuni dipendenti segnalano un supporto e una comprensione da parte dei propri superiori, mentre altri lamentano una mancanza di chiarezza nelle aspettative e nei feedback.

La mancanza di risorse è un tema ricorrente, contribuendo al sovraccarico di lavoro e alla necessità di lavorare oltre l'orario standard per completare i compiti assegnati.

La comunicazione all'interno dell'organizzazione viene considerata scarsa da alcuni dipendenti, con obiettivi e scadenze poco chiari che possono generare stress e frustrazione.

In definitiva, le risposte offrono uno spaccato complesso delle dinamiche organizzative e del loro impatto sul benessere dei dipendenti, evidenziando la varietà delle esperienze e percezioni legate al lavoro straordinario.



10. INTERFERENZA DEGLI ORARI DI LAVORO E DEGLI SPOSTAMENTI CON LA VITA FAMILIARE

I miei orari di lavoro, gli spostamenti casa-lavoro e gli atteggiamenti dei miei colleghi interferiscono negativamente con la mia vita familiare

No	191
Abbastanza	112
Sì	85

I 52 commenti pervenuti riflettono una serie di sfide legate all'equilibrio tra lavoro e vita familiare. Alcuni dipendenti sperimentano stress e difficoltà a gestire il carico lavorativo, portando queste tensioni a casa e riscontrando difficoltà nel dormire. Altri lamentano interferenze con la vita familiare a causa degli orari imprevedibili di lavoro o degli spostamenti casa-lavoro che comportano stress aggiuntivo.

Le pressioni legate alla maternità o a istituti di tutela possono creare ulteriori tensioni, mentre la mancanza di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, come l'impossibilità di usufruire del telelavoro o di orari flessibili, può aggravare gli ostacoli all'equilibrio tra lavoro e famiglia.

L'ambiente lavorativo può influenzare il benessere familiare: alcuni dipendenti segnalano atteggiamenti frustranti o richieste pressanti da parte dei colleghi o dei superiori che possono creare stress e tensione aggiuntiva. Tuttavia, esistono anche casi in cui la famiglia supporta e comprende le sfide legate al lavoro.

Gli spostamenti casa-lavoro rappresentano un'altra fonte di difficoltà, con alcuni dipendenti che devono affrontare lunghi tragitti che incidono negativamente sulla qualità della vita e sul tempo trascorso con la famiglia.

Alcuni dipendenti, in particolare quelli pendolari o con impegni familiari complessi, vedono lo *smart working* come una soluzione per gestire meglio il bilanciamento tra lavoro e vita privata, ma lamentano ostacoli nell'ottenere questa opzione o una riduzione dell'orario di lavoro.

In definitiva, le risposte evidenziano l'impatto significativo che il lavoro può avere sulla vita familiare dei dipendenti, con stress, tensioni e difficoltà a trovare un equilibrio tra le due sfere.



11. COMMENTI DI CARATTERE GENERALE

I 38 commenti pervenuti mostrano una vasta gamma di opinioni e frustrazioni riguardanti l'ambiente lavorativo e le politiche aziendali della Banca. Molti dipendenti esprimono preoccupazione per l'ambiente ostile e demotivante creato dalle Direzioni, che porta ad assenze per malattia e persino alla considerazione di lasciare il lavoro per preservare la salute.

Vi è una percezione diffusa di disparità e ingiustizie nell'applicazione delle politiche aziendali, come nel caso dello *smart working* e delle concessioni per il lavoro agile, che sembrano variare tra divisioni e ruoli. Alcuni dipendenti criticano anche il ruolo dei sindacati, percepiti come inefficaci nel rappresentare realmente gli interessi dei lavoratori.

Le sfide legate allo stress lavoro-correlato e alla mancanza di riconoscimento professionale sono temi ricorrenti, insieme alla richiesta di maggiori possibilità di crescita e sviluppo professionale. Alcuni dipendenti lamentano un ambiente tossico o poco inclusivo, specialmente tra i giovani manager, mentre altri si sentono emarginati o sottovalutati a causa dell'età.

Le pressioni legate al lavoro, alla mancanza di flessibilità e alla distribuzione non equa dei carichi di lavoro contribuiscono a creare un clima di insoddisfazione diffusa tra i dipendenti. Molti auspicano cambiamenti significativi per migliorare le condizioni lavorative e l'equità all'interno dell'azienda, mentre altri esprimono la volontà di abbandonare il lavoro a causa delle difficoltà incontrate.

In sintesi, le risposte riflettono una serie di critiche e preoccupazioni legate all'ambiente lavorativo e alle politiche aziendali della Banca, indicando la necessità di interventi significativi per migliorare la soddisfazione e il benessere dei dipendenti.

12. CONCLUSIONI

Analizzando i dati raccolti riguardo all'ambiente lavorativo e allo stress correlato, emergono diversi aspetti critici che influenzano il benessere dei dipendenti e il funzionamento complessivo della nostra organizzazione.

Innanzitutto, è evidente che vi sia una consapevolezza diffusa riguardo ai concetti di *mobbing* e *burn-out*, ma il termine "*bossing*" sia meno conosciuto. Tuttavia, c'è una richiesta crescente di maggiore informazione e sensibilizzazione su questi temi, suggerendo la necessità di un approccio più proattivo alla gestione dello stress e dei conflitti sul luogo di lavoro.

Le molestie sul luogo di lavoro emergono come una problematica diffusa, con dipendenti che segnalano varie forme di mancanza di rispetto, comportamenti aggressivi e disparità di trattamento. Queste molestie possono provenire da diverse fonti, tra cui colleghi di pari grado, superiori gerarchici o addirittura dalle stesse direzioni, creando un ambiente lavorativo tossico e dannoso per il benessere psicologico dei dipendenti.

Gli attriti e i conflitti tra colleghi rappresentano un'altra sfida significativa, spesso alimentati da stress, mancanza di comunicazione e una gestione inadeguata della *leadership*. La capacità dei capi di gestire in modo efficace i conflitti e promuovere un clima di fiducia e collaborazione può avere un impatto diretto sulla produttività e sulla soddisfazione dei dipendenti.

Molti dipendenti segnalano una mancanza di supporto efficace da parte dei capi: alcuni si affidano alla solidarietà tra colleghi o al Sindacato per affrontare i problemi sul lavoro. Questo evidenzia la necessità di un coinvolgimento più attivo e di un sostegno concreto da parte dei dirigenti per affrontare le sfide organizzative e migliorare il clima lavorativo complessivo.

Le decisioni lavorative possono essere percepite come arbitrarie o parziali da parte dei dipendenti, con segnalazioni di favoritismi e distribuzione iniqua dei compiti. Questo può minare la fiducia nei confronti dei capi e compromettere l'efficacia delle decisioni aziendali.

Infine, le pressioni lavorative, le scadenze ravvicinate e le aspettative implicite di lavorare oltre l'orario standard contribuiscono a creare un ambiente lavorativo stressante e poco sostenibile per molti dipendenti. Ciò sottolinea l'importanza di adottare politiche e pratiche che promuovano un equilibrio tra lavoro e vita personale, al fine di preservare la salute mentale e il benessere dei lavoratori.

In sintesi, affrontare queste sfide richiede un impegno congiunto da parte dei capi e dei dipendenti per promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto, sulla trasparenza e sul sostegno reciproco, al fine di creare un ambiente lavorativo sano, inclusivo e produttivo.



RIPARTIZIONE DEI RESPONDENT

Che ruolo hai in Banca?

<i>Carriera operaia</i>	23
<i>Vice assistente, Assistente</i>	102
<i>Assistente Superiore, Primo Assistente</i>	80
<i>Coadiutore, Coadiutore Principale</i>	57
<i>Expert</i>	57
<i>Consigliere</i>	61
<i>Direttore, Direttore Centrale</i>	8

Lavori in Amministrazione Centrale o in Filiale?

<i>Amministrazione Centrale</i>	209
<i>Filiale</i>	164
<i>Filiale romana</i>	15