Telecomunicazioni

TIM: Engagement Survey 2019

Sono agguerrito? Sono motivato? Sono partecipe?

Nazionale, 14/06/2019

#Dire#Fare#Cambiare è la campagna di rilevazione del clima aziendale, **"Engagement Survey 2019",** dedicata alla rilevazione e ascolto delle opinioni dei lavoratori sul grado di soddisfazione complessiva nel Gruppo TIM, il ***senso soddisfazione in termini di appartenenza all'azienda, le aspettative e motivazioni del lavoro individuale, il funzionamento dell'azienda e del lavoro svolto per finire al rapporto con i diretti responsabili.***

Come Unione Sindacale di Base, vorremo rammentare come questa non sia altro che l'ultima delle molteplici iniziative del genere che negli anni sono state intraprese dai Management Aziendali succedutisi, i quali asserivano di puntare a sviluppare **"orgoglio e senso di appartenenza all'azienda**.

Nonostante le parole e i proclami, non ci risulta si sia ottenuto mai qualche effetto positivo.

Malgrado l'universo delle promesse e assicurazioni, da troppi anni ormai il Top Management vive in una realtà parallela rispetto ai lavoratori, dove il clima lavorativo, dominato dalla sfiducia verso il Management, è di palese angoscia, sofferenza e

stress.

Inoltre non possiamo dimenticare l'ennesima riorganizzazione in atto, dove innegabilmente assisteremo alla ricollocazione e al trasferimento di gran parte di lavoratori, con l'ulteriore peggioramento delle condizioni lavorative dovute alla scarsa **"qualità"** dei servizi offerti e dell'ambiente lavorativo nel quale ognuno di noi passa gran parte della giornata lavorativa. Le conseguenze devastanti del Piano Moving sono note a tutti.

Altro tema è la riqualificazione professionale e la formazione. Su questo argomento l'azienda **propone, per l'ennesima volta, un'indagine (Skill Assessment)** per comprendere la mappatura delle competenze e conoscenze dei lavoratori della funzione IT & Digital Solutions, come se tutto quello che è stato fatto finora, anche in termini di budget, non sia servito a nulla. Ci riferiamo per esempio al progetto **"Persone nella trasFORMAZIONE"** del 2012, oppure ai piani formativi del **Job Center del 2016**, per finire ai corsi on line **Tim Academy.**

Alla luce di tutto questo sorgono forti dubbi sulla reale efficacia di quanto proposto e messo in campo. Forse perché la formazione fin qui realizzata si è rivolta solamente alle linee funzionali e non direttamente ai lavoratori per individuare le corrette necessità formative?

Non è necessario attendere la pubblicazione dei risultati della rilevazione, se mai ci sarà, per rendersi conto che oggi il clima interno è estremamente teso, e non perché **"i colleghi sono stressati perché ogni cambiamento crea paure e preoccupazioni"** ma perché in questa azienda, da anni ormai, i lavoratori (il **"capitale umano"**, le **"risorse"** come amano dire) non sono affatto la priorità.

Ci dispiace dover constatare come ultimamente **"la conta dei pezzi"** stia prendendo il sopravvento, relegando i lavoratori al ruolo passivo per il solo raggiungimento dei target di produttività e di dubbi obiettivi, a discapito delle loro esigenze e del rispetto loro dovuto.

Come USB auspichiamo pertanto, una inversione di tendenza che tenga conto di quei valori fondamentali della dignità del lavoro, riportando al centro il lavoratore come patrimonio aziendale da valorizzare e non mortificare, sempre se è vero che per il Management sia così importante un buon clima aziendale come vogliono farci credere.