

Roma, 5 agosto 2019

ASATI – L’andamento del secondo trimestre 2019, il sondaggio sul “clima”, e altro ...

Cari colleghi,

in vista del periodo di ferie c’è sempre il rischio che possa montare il livello di “disattenzione” ed è quindi mio dovere, come Presidente di ASATI, richiedere un po’ del vostro tempo e sollecitare la necessaria sensibilità, perché si tratta della nostra Azienda, si tratta di noi tutti: parliamo di TIM e di alcuni temi di interesse sui quali ho lavorato molto, argomenti sui quali ho avuto modo di confrontarmi sia con molti di voi sia con i vertici aziendali. Li sintetizzo nel seguito.

Engagement Survey 2019, ovvero ... il sondaggio sul “clima” in Azienda.

Abbiamo atteso a lungo e sono stati 4 anni di silenzio: finalmente è ritornato uno strumento fondamentale erroneamente trascurato dalle precedenti gestioni. Lo dobbiamo anche ad una nuova “sensibilità” da parte del nostro AD e da parte di un rinnovato approccio del Dott. Sale responsabile HR, nella gestione del “capitale umano”.

Giova ricordare che attraverso ASATI, ostinatamente e nelle sedi ufficiali, sottolineando l’importanza di coinvolgere i dipendenti, abbiamo chiesto a tutti vertici che si sono succeduti, di procedere senza indugi con il sondaggio di clima ma, come sapete, le nostre richieste sono rimaste “lettera morta”, negata ogni possibilità. Tra maggio e giugno di questo anno, la svolta.

Su questo tema, tra gli allegati trovate:

- Telecom: Asati, bene Gubitosi su indagine clima aziendale tra dipendenti, la nostra nota stampa del 3 giugno 2019 e le riprese dai consueti organi di informazione tra quali evidenziamo, “Il Sole 24 Ore”;
- [Il report di TIM sui risultati della Engagement Survey 2019;](#)
- [La email inviata a tutti i dipendenti dal responsabile HR Dott. Luciano Sale.](#)

Il breve sondaggio di ASATI ...

Come ben sapranno molti dei nostri associati, piccoli azionisti dipendenti, anche noi abbiamo realizzato un nostro sondaggio, circoscritto, parziale, condotto in parallelo, in modo anonimo: un exit poll in attesa di dati ufficiali della survey di TIM utilizzando le mail private, su un campione di circa 2980 dipendenti in servizio, pari al 6.5% della popolazione. Questa esplorazione svolta da ASATI non ha avuto la pretesa di sostituire quello ufficiale e ci siamo riproposti di confezionare un sintetico mix differente rispetto alla survey di TIM e quindi con risultati non confrontabili o solo parzialmente confrontabili. Nel prossimo punto proviamo ad argomentare, sui risultati del nostro sondaggio e su quelli della survey ufficiale di TIM.

Su questo tema, tra gli allegati trovate:

- [le percentuali raccolte attraverso le 11 domande che, in relazione a quelle del sondaggio formale dell’Azienda \(51 domande totali\), abbiamo ritenuto più significative.](#)

Le mie osservazioni sul “clima in Azienda”

Attraverso un privilegiato “osservatorio”, quello di associazione che raccoglie tra l’altro qualche migliaio di dipendenti, piccoli azionisti e in base alle evidenze recepite nel quotidiano, posso affermare con certezza che il **“senso di appartenenza” è forte e radicato**, segno di un “capitale umano” consapevole, in parte amareggiato, complessivamente straordinario.

Proseguo sul tema dei sondaggi riportando sinteticamente qualche considerazione e qualche ulteriore spunto di riflessione sulle prossime azioni.

Il confronto tra i risultati dell’Engagement Survey 2019 di TIM (disponibili dal 2 agosto) e il brevissimo sondaggio, l’exit poll di ASATI (disponibile da fine giugno), non è possibile (o solo parzialmente possibile). Provo a declinarne i motivi:

1. l’invito a partecipare al Survey 2019 di TIM è stato inviato a 48.000 dipendenti e prevedeva 51 domande alle quali hanno risposto 31.000 dipendenti;
2. l’exit poll di ASATI, è stato inviato a 3.000 dipendenti azionisti iscritti ad ASATI (sui 6.800 associati totali) utilizzando mail personale, cioè solo ai dipendenti azionisti di cui disponiamo di mail personale e prevedeva solo 10 domande – per noi le più significative - selezionate dalle 51 totali del Survey 2019 di TIM
3. il nostro sondaggio aveva l’intento di lasciare spazio a “risposte libere”, svincolate da formalità e elaborate da soggetti con il “ruolo” sia di dipendenti sia di piccoli azionisti e si proponeva di raccogliere qualche informazione in più su alcuni punti fondamentali (per noi riconducibili alle nostre 10 domande) tra i quali, i c.d. PAD, i Piani di Azionariato Diffuso per i dipendenti;
4. i risultati della Survey 2019 di TIM e quelli del nostro breve sondaggio, lo abbiamo detto, non sono confrontabili anche perché, ad oggi, TIM ha voluto dare evidenza dei dati raccolti attraverso un sito che raggruppa le risposte in 4 macro aree “Leadership”, “Strategia”, “Il Mio Lavoro” e “Innovazione” e anche perché il nostro exit poll è stato indirizzato ad un campione significativo di azionisti dipendenti;
5. per quanto riguarda i nostri dati, il nostro sondaggio, rimandiamo per approfondimento allo specifico allegato della presente (percentuali, grafici), sottolineando per completezza che abbiamo sommato le risposte “in disaccordo” e “completamente in disaccordo”.

Sulla base di evidenze e criticità, sulla base dei risultati raccolti ufficialmente da TIM e, ce lo auguriamo, sulla base delle nostre osservazioni, comprenderemo tutti e meglio in quali ambiti aziendali sarà maggiormente necessario intervenire per indirizzare soluzioni. Nel mentre, non posso esimermi dal riportare alcune ulteriori considerazioni derivate dal nostro sondaggio che, lo ribadisco, ha voluto considerare un diverso punto di osservazione:

- è importante registrare un certo interesse sulla ipotesi di rivedere le politiche meritocratiche, anche attraverso l'erogazione su base volontaria di azioni della Società come deriva, con alta percentuale, dal nostro exit poll;
- attraverso la mia percezione – e non mi riferisco solamente ai risultati del nostro sondaggio - mi sembra che occorre intervenire sul tema del “rapporto diretto” tra manager e collaboratori, tra dirigenza e forza lavoro;
- personalmente, e parlo come ex dirigente, sulla questione dei rapporti con i collaboratori posso immaginare una serie di “cause” che fanno sussistere una serie di criticità ma sarebbe interessante sapere cosa ne pensano i dirigenti di oggi, dai primi riporti dell'AD, ai dirigenti che dovrebbero essere più “prossimi” alla forza lavoro. A tale proposito mi permetto di sottolineare che gli alti dirigenti, le prime linee, i responsabili di progetti importanti di attività operative, devono presidiare, devono essere presenti (almeno alcuni) nelle sedi principali, dove ci sono le loro principali attività e le loro risorse e i loro riporti e magari occasionalmente se necessario si va nella sede di rappresentanza, in quella di Corso D'Italia a Roma dove c'è l'AD , c'è il Presidente e altri in posizioni strategiche. Questa attuale modalità di “gravitare” intorno ai vertici apicali, principalmente fino a 4 anni fa, veniva evitata, ed è quindi importante verificare gli effetti, anche sul clima aziendale e magari rivedere come hanno inciso quei vertici aziendali sui relativi primi riporti;
- mi chiedo cosa ne è stato della cultura della partecipazione e dell'inclusione e se c'è una cooperante **responsabilità** a livello manageriale, obiettivi condivisi da traguardare attraverso il lavoro di tutti, con il coinvolgimento di tutti;
- se è chiara la necessità di intervenire potenzialmente per semplificare procedure e processi, se sono chiari i “Valori dell'Azienda”, se si ricorre a specifiche iniziative di team building in tutte le funzioni aziendali.

Sui Piani di Azionariato Diffuso (PAD) e sulla partecipazione azionaria dei lavoratori

Sapete bene quanto e come ci siamo battuti per ottenere i precedenti PAD e ricorderete i nostri continui interventi nelle sedi ufficiali, con i vertici aziendali, con Galateri, Bernabè, Patuano e nelle recenti assemblee per chiedere di procedere in modo strutturato con i PAD. Su questo tema specifico mi piace evidenziare che i grandi azionisti non ci hanno sostenuto!

Sul tema della partecipazione azionaria dei dipendenti occorre riflettere: nelle principali aziende TLC Europee, i dipendenti hanno circa il 2.5-3% del capitale della Società e noi in TIM siamo tremendamente indietro con circa lo 0.7% del capitale.

Dobbiamo stimolare la partecipazione e risultare maggiormente incisivi, anche nell'occasione dell'Assemblea dei Soci, con ASATI stiamo incoraggiando ogni possibile iniziativa **e tutti voi dovrete promuovere concretamente l'idea, l'importanza di investire nella nostra Azienda, a**

partire dal suo interno. In questo breve periodo proprio con un valore delle azioni completamente sottostimato, siamo nel range 0.48-0.49 euro. E' il momento di proporre al CDA e alla prima assemblea un piano azionariato per i dipendenti per far aumentare la loro presenza tra gli azionisti di minoranza, dare una svolta europea all'assetto azionario, con una significativa presenza di azionisti dipendenti.

Anche attraverso il nostro breve sondaggio ma anche attraverso la survey di TIM (vedi domanda specifica) abbiamo cercato di dare espressione e concretezza al tema della partecipazione azionaria dei dipendenti.

Su questo tema, evidentemente c'è ancora tanto lavoro da fare, anche sul piano culturale!

Sull'andamento secondo trimestre 2019

Sui risultati economici del IIQ 2019 registriamo un miglioramento in relazione a quelli del primo trimestre.

Su questo tema, tra gli allegati trovate:

- [la nostra nota stampa del 2 agosto 2019 e le riprese dai consueti organi di informazione;](#)

Altri argomenti, la Rete, prospettive e ...

In vista della per ora ipotetica fusione con Tim, quanto vale Open Fiber? Un "simulatore" indaga i possibili scenari ...

Su questo tema, tra gli allegati trovate:

- [Articolo di Maurizio Matteo Decina sulla Rete \(CorCom e StartMagazine\);](#)

Concludo condividendo altri temi parzialmente indirizzati, da indirizzare, ancora tanto lavoro da fare ...

Sulla valutazione dei risultati della Survey 2019 di TIM (ma anche sul nostro breve sondaggio), ipotizzo che tornerò a strettissimo giro a confrontarmi con i miei autorevoli interlocutori che in Azienda hanno il privilegio del governo. Dobbiamo attendere per comprendere quale sarà il piano degli interventi, anche e soprattutto sul fronte delle Risorse Umane e ritornare sulla misurazione del clima, tra un anno (giugno 2020), augurandoci una svolta positiva. Auspichiamo un piano di azione positivo, forte, incisivo da parte dei vertici aziendali, dei primi livelli, del responsabile delle risorse umane che possiamo considerare il fautore visionario (nell'accezione positiva) della Survey TIM 2019.

A settembre riprenderà il nostro confronto con l'Azienda, anche sulle specifiche del survey totale e sui singoli principali temi tipo alcuni proposti dal nostro exit poll, perché occorre concretezza, per affrontare questo lungo e tortuoso percorso verso una "Azienda normale", occorrono segnali e strumenti efficaci per lasciare definitivamente un terreno devastato tra contratti di solidarietà, piani di moving, iniquità, decoro delle nostre sedi, andamento del titolo, etc...

Vi anticipo che, su alcuni temi di grande interesse per gli azionisti dipendenti ho già condiviso un breve memorandum: oltre al PAD di cui abbiamo parlato, c'è il tema di un convegno che vorrei fare prima di fine anno (fino al 2015 è stato un appuntamento costante); road show con manager e rappresentanti dei piccoli azionisti, strumenti per migliorare/semplificare la partecipazione dei dipendenti alle assemblee degli azionisti, etc..

Ciò detto e in base a mie evidenze è importante sottolineare ancora alcuni segnali positivi che pervengono dalla Funzione HR e dal suo responsabile:

- il sondaggio di clima e quindi le risultanze dello stesso, quali strumenti fondamentali erroneamente trascurati da troppi anni e da precedenti gestioni;
- l'atteso "contratto di II livello", firmato il 18/7 e sottoposto alle assemblee dei lavoratori, costituisce di per se un obiettivo ed è veicolo di tematiche di assoluto interesse per tutti i dipendenti trascurati e "maltrattati" dai Vertici aziendali degli ultimi quattro anni. Mi sembrano sostanziali e positive alcune questioni, in particolare: il passaggio da part time a full time (tema sollecitato da tanti lavoratori e lasciato sospeso da molti anni); i c.d. passaggi di livello che dal 2007 erano quasi impossibili; il c.d. "contratto di espansione" che non sembra fortemente impattante dal punto di vista economico - almeno da quanto ho appreso al momento - e che sembra coniugare l'esigenza di efficienza e quella di sviluppo e rinnovamento. Su questa proposta di "contratto di II livello", su questo aspetto fondamentale, c'è stato un esito sostanzialmente positivo delle assemblee nelle quali i lavoratori, attraverso il voto, hanno potuto esprimersi. Io personalmente e come ASATI, mi auguro che si possa intraprendere un nuovo percorso.

In generale, mi sembra che il nostro AD Gubitosi e il nuovo responsabile HR hanno un atteggiamento diverso, positivo e richiedono in più occasioni e attraverso varie modalità una rinnovata, diretta, partecipazione alla vita aziendale.

Mi piace portare alla vostra attenzione una "battuta", "sfumature" che ho potuto apprezzare durante la recente conference call con la comunità finanziaria, in occasione della presentazione dell'andamento del secondo trimestre 2019, alcune parole che da un lato possono lasciarci un po' di amarezza ma dall'altro, almeno negli intenti, ci fanno comprendere lo spessore dell'AD che interpellato per un domanda sulla "guidance", su qualche dettaglio di dati finanziari, ha parlato di "costruire ponti", di "approccio per avere sempre risultati migliori" e di uscire dalle credenze per le quali, da tempo ci sono due principali "lavori stagionali: il maestro di sci e il CEO di Telecom Italia" !

E' evidente che alcune questioni concrete, fondamentali, non sono nelle mani di Vivendi, di Elliott e di CDP: siete voi tutti che nel quotidiano, tenacemente, attraverso la vostra professionalità, i

vostrî continui sacrifici (anche quelli economici subiti), potete determinare il cambiamento, il successo del business, siete voi chiamati a costruire una Rete innovativa verso i servizi del 5G, siete voi che realizzerete in campo il MEC (Multi-access Edge Computing), siete voi che avete determinato il successo dell'accordo Tim-Vodafone e le sinergie con InWit, ovviamente bene guidati , ce lo auguriamo pi degli ultimi 4 anni, dai vostri dirigenti.

Tutti voi siete protagonisti e siete chiamati a ricostruire i presupposti per un rinnovato successo che in passato ha contraddistinto un'azienda che si chiamava SIP, e che oggi per TIM è un obiettivo imprescindibile.

Come consuetudine rimango a disposizione, in attesa della vostra critica costruttiva, di osservazioni, di commenti e sar interessante commentare insieme i vari temi sollevati. Per quanti ancora non ci hanno comunicato indirizzo mail personale, rinnoviamo l'invito nel caso di reale interesse su comunicazioni e notizie particolari che possono riguardarvi da vicino.

Per ASATI

Franco lombardi

Allegati

- Telecom: Asati, bene Gubitosi su indagine clima aziendale tra dipendenti, la nostra nota stampa del 3 giugno 2019 e le riprese dai consueti organi di informazione tra quali evidenziamo, “Il Sole 24 Ore”;
- [Il report di TIM sui risultati della Engagement Survey 2019;](#)
- [La email inviata a tutti i dipendenti dal responsabile HR Dott. Luciano Sale.](#)
- [le percentuali raccolte attraverso le 11 domande che, in relazione a quelle del sondaggio formale dell’Azienda \(51 domande totali\), abbiamo ritenuto più significative.](#)
- [la nostra nota stampa del 2 agosto 2019 e le riprese dai consueti organi di informazione;](#)
- [Articolo di Maurizio Matteo Decina sulla Rete \(CorCom e StartMagazine\);](#)

https://finanza-mercati.ilsole24ore.com/azioni/pagine/dettaglioazioninotiziepull/dettaglioazioni_notiziepull.php?QUOTE=!TIT.MI&PNAC=nRC_03.06.2019_16.47_475

Telecom: Asati, bene Gubitosi su indagine clima aziendale tra dipendenti

Segnale tangibile di un rinnovato approccio (Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Milano, 03 giu - Asati, l'associazione dei piccoli azionisti di Telecom Italia, pur manifestando preoccupazione per la 'perdurante depressione del valore del titolo', registra alcuni segnali positivi 'che possono sottintendere un auspicabile riscatto di una grande azienda'. In particolare l'associazione ha apprezzato che 'dopo anni di silenzio, sta partendo in queste ore un'indagine sul clima aziendale, che e' stato chiamato 'Engagement Survey 2019: ascoltare per fare' e che coinvolgera' 48.000 dipendenti del gruppo'. L'iniziativa e' stata definita 'apprezzabile' da Asati, ricordando che alcuni precedenti manager si erano volutamente sottratti. Si tratta per altro di un segnale tangibile anche di 'un decisivo, rinnovato approccio nella progettazione organizzativa, nella gestione del capitale umano, patrimonio inestimabile di Telecom Italia'. Asati ha apprezzato anche le parole con le quali l'ad, Luigi Gubitosi, ha presentato l'iniziativa. In particolare e' stato sottolineato il passaggio dove il manager sostiene che le osservazioni di chi vive l'azienda giorno per giorno rappresentano 'un contributo fondamentale per capire dove siamo e quali sfide dobbiamo affrontare'.
emi- (RADIOCOR) 03-06-19 16:47:03 (0475) 5 NNNN

[Tim avvia indagine sul clima in azienda. Asati: "Iniziativa apprezzabile ...](#)

<https://www.corrierecomunicazioni.it/.../tim-avvia-indagine-sul-clima-in-azienda-asati-...>

Tim avvia un'indagine sul clima interno in azienda: lo riferisce **Asati**, ... nella gestione del capitale umano, patrimonio inestimabile di **Telecom Italia**".