

Engagement Survey 2019: i risultati

Cari colleghi,

negli ultimi mesi abbiamo lavorato molto a tutti i livelli per indirizzare le sfide del Piano Industriale, ben consapevoli dell'importanza di costruire insieme, per TIM, una strategia a prova di futuro.

Le persone giocano un ruolo fondamentale in questa trasformazione, per questo abbiamo immediatamente attivato nuovi canali di confronto e azione per consentire a tutti i colleghi di esprimere le proprie idee e contribuire efficacemente agli obiettivi del Piano.

TIM ha attraversato continui cicli di cambiamento che inevitabilmente hanno avuto un impatto sul business e generato instabilità e incertezza. Uno snodo importante è stato quindi lavorare con le Organizzazioni Sindacali a un percorso di relazioni industriali in grado di favorire il dialogo e garantire lo sviluppo delle persone e dell'azienda. Proprio oggi vanno in vigore il Contratto di Espansione, appena siglato con le Organizzazioni Sindacali e il Ministero del Lavoro, e una parte consistente del Contratto Integrativo aziendale, un passaggio fondamentale se vogliamo che TIM torni a essere una azienda leader.

In parallelo abbiamo avviato una serie di iniziative con l'obiettivo di ristabilire un clima di collaborazione, fiducia e ingaggio, elementi chiave per il rilancio di una TIM che ha come suo primo asset il capitale umano.

L'Engagement Survey ha rappresentato in questo percorso un momento di partecipazione capillare e strutturato in cui ascoltare la voce di tutti e analizzare come le persone percepiscono il proprio vivere l'azienda.

I risultati complessivi vedono, rispetto alla situazione attuale, il 50% dei dipendenti mediamente soddisfatti, il 25% neutrali e il 25% insoddisfatti.

Ecco alcuni punti importanti che vorrei sottolineare su ciascuna area indagata:

Strategia

Il 69% dei colleghi ritiene che la qualità dei prodotti e servizi offerti da TIM sia il punto di forza che ci assicura una leadership incontrastata. Di contro, il riconoscimento dell'incidenza del contributo individuale sugli obiettivi e risultati raggiunti non è percepito positivamente.

Leadership

I cambiamenti di gestione, strategie e obiettivi degli ultimi anni hanno rappresentato una criticità per la fiducia nel top management e il 39% delle persone ritiene di essere ancora in una dimensione di incertezza. Il rapporto con il responsabile diretto è molto positivo.

Il mio lavoro

Oltre il 60% dei colleghi è orgoglioso di lavorare in TIM ed è motivato a garantire performance ottimali e superiori alle attese. Si apprezzano le politiche di inclusione e il welfare, mentre la capacità dell'azienda di offrire opportunità di carriera rappresenta un ambito di miglioramento.

Innovazione

Oltre il 65% delle persone si mostra aperto e flessibile di fronte all'innovazione, apprezza l'autonomia e vede l'errore come un'opportunità per migliorare. Rimane ancora un punto critico la collaborazione interfunzionale.

I risultati di dettaglio sono disponibili sul sito Intranet dedicato [DireFareCambiare](#).

Nella survey c'erano due campi aperti, nei quali sono stati lasciati oltre 36.000 commenti, un numero enorme che attesta la voglia delle persone di partecipare, e riprogettare insieme la TIM di domani.

Attualmente stiamo portando avanti degli approfondimenti qualitativi con target specifici sul percepito nel vivere l'azienda, ad esempio abbiamo già avviato il Progetto Donna sulle differenze di genere.

L'obiettivo è costruire insieme al top management un piano d'azione centrato sulle aspettative di tutti, concreto e misurabile. E lanceremo una nuova survey fra un anno, per ascoltarci ancora.

Buon lavoro e buone vacanze a tutti,

Luciano Sale

