

IL “CLIMA” AZIENDALE

Premessa

Si sono ottenute 1280 compilazioni in totale, pari al 43% della popolazione, con un numero diverso di risposte per ogni domanda (Slide1), ma il quadro generale presenta una buona rappresentatività (S2). Una sottostima si ha per i giovani, segnale di un problema sul quale occorre intervenire con attenzione, stimolando la partecipazione, e per qualche sede (Cosenza soprattutto, S3, 4 e 5).

Buona ci sembra la rappresentatività in relazione al lavoro part time e alle aree organizzative di appartenenza (S6, 7, 8 e 9), anche se si notano differenze tra un settore e l'altro: più alte le percentuali nelle diverse BU, più bassa nella struttura centrale Operations.

Anche dal punto di vista tecnico statistico, la numerosità del campione, confrontata con la Popolazione di riferimento, è tale da consentirci di dire che, con un'alta probabilità (95%), i valori delle risposte che si sarebbero avuti intervistando l'intera Popolazione, si collocano in un intervallo piccolo (circa 2,7% in+ o in-) intorno al valore delle risposte ottenute dal campione.

Siamo quindi abbastanza soddisfatti, anche se speravamo in una partecipazione ancora maggiore.

Ringraziamo ancora una volta chi ha partecipato (S11) e anche tutti gli altri lavoratori per aver sopportato la nostra insistenza, ricordiamo che l'esito complessivo del sondaggio è a disposizione sul sito www.rsualmaviva.it.

Sezione Generale

La domanda sui figli (Domanda 3 in S2) ci mostra un dato in linea con quello della popolazione italiana.

La domanda sul titolo di studio (D4 in S4) conferma la prevalenza in azienda di personale laureato, una caratteristica da valorizzare nel nostro mercato di riferimento.

Le domande sull'anzianità aziendale e sul livello contrattuale (D6 e D8 in S6), con quella sull'anzianità nel livello (D9 in S8) ci confermano un quadro di azienda abbastanza anziana: i 2/3 dei dipendenti lavorano in azienda da più di 16 anni, il 51% ha raggiunto il 7° livello o la qualifica di quadro, il 58% è fermo nel suo livello da più di 10 anni.

Questo aspetto costituisce un problema gestionale non irrilevante anche alla luce di un contesto che allunga la vita lavorativa rendendo più lenta e spesso anche statica la carriera. La progressione Programmatore-Progettista-Analista-Capo Progetto non sembra più realistica, ma mancano modelli alternativi.

Le domande (D11 e D12 in S10) su tempi e modi di viaggio per arrivare al lavoro, ci dicono che oltre 2/3 dei dipendenti possono essere considerati relativamente vicini alla loro sede di lavoro e che quasi i 3/4 utilizzano solo il mezzo privato, certamente più flessibile e quindi coerente con il tipo di orario. Molto difficile è comunque la situazione per il 7% dei dipendenti che impiega più di due ore per andare e tornare: in questo caso la sperimentazione del telelavoro potrebbe essere utile.

Sezione “Attività Lavorativa”

Emerge una situazione in cui, se da un lato sembrano chiari compiti e responsabilità dall'altro le condizioni organizzative esistenti non ne consentono una facile attuazione (D13 e D14 in S12) e, mentre appare più che soddisfacente il rapporto di collaborazione tra i colleghi, molto meno lo è quello con i diretti responsabili (D15 e D16 in S13). Si ravvisa qui un primo segnale di organizzazione non funzionale e di rapporti difficili con la gerarchia aziendale.

1/3 dei dipendenti considera insostenibile o eccessivo il carico di lavoro da svolgere, di conseguenza rilevando l'aumento della permanenza in ufficio, mentre circa il 10% lo considera scarso o leggero coerentemente rilevando una diminuzione del proprio orario di lavoro effettivo (D17 e D18 in S14).

Emerge quindi evidente un problema di non equa distribuzione delle attività svolte in azienda.

Dalla D19 (motivazioni della presenza oltre orario, in S15), si rileva che tutte le cause prospettate hanno una loro rilevanza: più significativa appare la differenza se si analizzano le risposte distinte per area di appartenenza (S16): nell'area di Staff, ad esempio, la cattiva organizzazione (anche nella gestione delle emergenze) assume valori più significativi.

In generale, comunque, la necessità di permanere oltre orario è giudicata quantomeno poco motivabile, come si evince dal confronto tra le risposte alla D20 (nella S15, 54 poco o nulla vs. 10 molto o completamente).

I valori della permanenza media oltre orario (D21 in S17) non sono esagerati ma comunque significativi, anche perché probabilmente l'uso della flessibilità (Banca ore, recuperi, ecc.) consente di compensare parte di essa. Il 53% resta al massimo 1 ora a settimana ma quasi il 20% resta oltre le 40 ore settimanali. La scelta di rimanere è in larga misura una scelta prevalentemente autonoma del dipendente (67 vs 13 nella D22 in S17).

Dalle D23 e D24 (in S18) si rilevano alcuni fenomeni che possono essere considerati preoccupanti: quasi un terzo dei dipendenti ha lavorato almeno 1 volta di Sabato, di Domenica o in un giorno di riposo negli ultimi tre mesi mentre il 40% lo ha fatto addirittura nei giorni in cui doveva rimanere a casa per ferie, permessi, solidarietà, ecc.

La distribuzione di questo fenomeno tra le diverse aree lavorative mostra un quadro abbastanza omogeneo (S19).

Si tratta di un segnale di invasione del tempo di lavoro sul tempo di vita che va analizzato al fine di contrastarlo, non soltanto per evitare rischi di operare al di fuori della legalità, ma in primo luogo per restare cittadini liberi e non solo lavoratori.

Sezione “Formazione”

Le tre domande D25, D26 e D27 (in S20) mostrano un quadro univoco: la formazione dei dipendenti non è adeguata sia nella qualità che nella quantità dei corsi erogati; insufficienti, rispetto alle potenzialità, appaiono anche i percorsi di certificazione.

Sezione “Azienda”

La sezione aveva lo scopo di sottoporre a giudizio l'attenzione aziendale verso:

- la comunicazione, che viene giudicata poco o per nulla soddisfacente da oltre $\frac{3}{4}$ dei dipendenti (D28, D29 e D30 in S21).
- l'organizzazione, che viene considerata poco o per nulla soddisfacente da 4 dipendenti su 5 (D31 e D32 in S22).
- Le valutazioni e la politica meritocratica, per le quali quasi l'80 % considera poco trasparenti i criteri adottati e più di $\frac{1}{3}$ non è stato valutato o non conosce la propria valutazione (D34 e D35 in S23).
- il sistema professionale, che viene considerato uno strumento almeno abbastanza utile dall'83% dei dipendenti (D36 in S24).

Anche qui sono possibili alcuni approfondimenti distinguendo le risposte in base all'area di appartenenza (S25): le “non valutazioni” raggiungono il 51% dell'area Transportation mentre rimangono al 27% per la struttura Operations.

Poco significativi appaiono i giudizi sulla capacità professionale dei Dirigenti (D33 in S23) in quanto le risposte sono percentualmente simili. Qualche differenza più significativa compare se specifichiamo il dato per le diverse aree di appartenenza (S26): i giudizi positivi vanno dal 52% dell'area staff al 12% dell'area agricoltura, area nella quale si addensa anche un 25% di persone che il proprio dirigente non lo conosce proprio.

Sezione “Aspettative”

Positivo che, nonostante le difficoltà di questo periodo, il 79% (D38 in S27) si senta almeno abbastanza coinvolto nell'attività che svolge (con un 43 vs 19 tra chi lo è molto e chi lo è poco).

Rispetto alle aspettative individuali, invece, il confronto tra le D39, D40 e D41 (S28 e S29) appare molto deludente: non solo si registra un mutamento delle preferenze nel corso del tempo, forse fisiologico e sicuramente segno dei tempi critici in cui viviamo, ma il livello di insoddisfazione rispetto alle aspettative iniziali è molto alto.

In effetti, se all'inizio dell'attività lavorativa le aspettative individuali erano prevalentemente rivolte a salario, professionalità e carriera (complessivamente 61%), mentre la sicurezza del posto, l'ambiente sereno e la compatibilità con la vita privata cumulavano un 26%, oggi, le percentuali si ribaltano: 35% per le prime tre e 57% per le seconde tre. Coerentemente, il livello di soddisfazione rispetto alle aspettative iniziali è basso (73% poco o per nulla vs 5% molto o completamente).

Nella S30 si può vedere come la differenza per età sia significativa rispetto alle aspettative attuali: i giovani privilegiano ancora le prime tre aspettative, gli anziani sono già orientati alle seconde tre.

Le ultime due domande di questa sezione (D42 e D43 in S31) rappresentano le valutazioni dei dipendenti su come l'Azienda ha reagito alla crisi e su come, invece, secondo le persone, avrebbe dovuto affrontarla: il 92% degli intervistati pensa che si sia agito esclusivamente sul contenimento dei costi mentre invece si

sarebbe dovuta dare priorità all'organizzazione del lavoro (35%), alle proposte di nuovi prodotti/servizi (23%) e alla formazione e qualificazione del personale (20%).
L'analisi appare del tutto condivisibile.

Sezione "Sindacale"

E' necessario sottolineare in premessa che tutte le domande di questa sezione sono sicuramente più coinvolgenti per le persone che hanno risposto rispetto a coloro che non hanno partecipato alla rilevazione. E' scontato, ma le risposte sono comunque importanti.

Il dato sull'iscrizione al Sindacato (D44 e D45 in S32), appare sovrastimato nel campione rispetto al dato presente nella popolazione, come è ovvio che sia visto che il questionario era proposto da un'articolazione del Sindacato stesso.

La percentuale non è certo altissima. I motivi per non iscriversi sono diversi e tutti in sé significativi, ma è importante che solo il 6% manifesti disinteresse per i temi sindacali o ritenga inutile la sua presenza.

Certamente pesa una certa insoddisfazione (27% complessivo) sulle iniziative o le divisioni presenti tra essi.

Di una certa importanza è la suddivisione delle risposte a questa domanda sia per età che per anzianità aziendale che per livello contrattuale (S33): il dato evidenzia un maggiore disinteresse o una maggiore considerazione di inutilità del Sindacato tra i giovani, tra i livelli bassi e tra i meno anziani aziendali.

Il dato appare preoccupante, anche se frutto di una contraddizione tra una storia sindacale lunga e positiva e un contesto di arretramento complessivo dei diritti e delle condizioni di lavoro, ma rende evidente la necessità di intervenire per rafforzare la memoria e trasferire questa memoria nelle nuove generazioni di dipendenti.

Per quanto riguarda le RSU, è lusinghiero che ci conosca a sufficienza il 95% degli intervistati (D46 in S34) mentre il livello di partecipazione (D47 in S34) appare condizionato anche da altre esigenze di vita o di lavoro: ad uno zoccolo duro del 20% che partecipa sempre, si aggiunge un 65% che partecipa in funzione del tempo che ha o dell'accordo sulle iniziative intraprese.

Solo il 10% degli intervistati non partecipa mai.

Il livello di soddisfazione relativo alle attività svolte dalla RSU (D49 in S35) è moderato: la maggioranza relativa si posiziona sul classico "abbastanza" ma gli almeno "molto" soddisfatti sono di più rispetto a coloro che lo sono poco o per nulla (30% vs 18%).

Ciò è probabilmente dovuto anche (ma non solo) alla situazione complessivamente critica che stiamo vivendo, come possono dimostrare le risposte alla D48 (in S35) sull'importanza delle rivendicazioni oggi possibili in azienda: la più equa distribuzione del lavoro (28%), l'adeguamento di professionalità e inquadramento (26%) e la richiesta di incidere sulle politiche industriali (19%) mostrano un'attenzione forte ai veri problemi aziendali, senza fughe in avanti su obiettivi poco concreti nell'attuale crisi.

Tra l'altro, queste risposte sono coerenti con quanto fatto emergere dalle risposte precedenti relativamente alle carenze organizzative, ai carichi di lavoro crescenti e alla scarsa qualità della formazione.

La "sfida della comunicazione", se così possiamo rappresentarla, presente nelle ultime due domande (D50 e D51 in S36) premia la RSU rispetto all'azienda: 39% vs 13% quelli che giudicano molto efficace la comunicazione della RSU rispetto a quelli che la giudicano poco efficace. Giudizio ribaltato per la comunicazione aziendale relativa ai diritti e ai doveri: 53% la ritengono poco efficace e solo 4% molto efficace.

CONCLUSIONI

Almaviva è un'azienda in difficoltà.

Le difficoltà vengono affrontate agendo quasi esclusivamente sulla riduzione dei costi.

Tali interventi impattano fortemente sulle condizioni di vita e di lavoro delle persone, perché si riduce il salario, aumenta l'orario di lavoro, la professionalità non viene sviluppata.

Si trascurano, invece, gli interventi necessari (sulla formazione, l'organizzazione aziendale e la crescita professionale) anche al fine di posizionarci su più remunerativi segmenti di mercato.

Il futuro resta così molto nebuloso.

Roma, 16 giugno 2015

RSU Almaviva Roma