**COMUNICATO RSU LOQUENDO**

***QUESTIONARIO SULL’INTEGRAZIONE LOQUENDO-NUANCE***

***ANALISI DEI RISULTATI***

**Premessa**

Nei mesi successivi all’acquisizione di Loquendo da parte di Nuance, i lavoratori sono stati distribuiti nella struttura dell’azienda in modo molto scorrelato e frammentato: ciò rende impossibile ravvisare una coerente finalizzazione della sede di Torino in quanto tale, rispetto alla mission della nuova proprietà. Sono perciò andate perse sia l'identità aziendale che una vera e propria capacità produttiva misurabile in modo oggettivo.

Se, come ci era stato detto, la garanzia della stabilità dei posti di lavoro sarebbe stata gararantita dell’accuratezza della corrispondenza tra competenza/esperienza ed allocazione individuale, riscontriamo a questo proposito come nei fatti l'integrazione sia stata condotta in molti casi in modo poco efficiente e confuso, determinando situazioni di rischio che invece avrebbero dovute essere evitate, quali:

* l’inserimento individuale in gruppi remoti già formati e già operativi con scarso supporto all’orientamento e all’acquisizione delle metodologie ed ai nuovi strumenti di lavoro (con possibile emarginazione);
* il doversi adeguare in tempi brevissimi a modalità di lavoro completamente nuove per la maggior parte dei lavoratori, con particolare riferimento al lavoro a distanza, all'uso intensivo delle *conference call* (con notevoli ostacoli linguistici) ed alle *milestones* non negoziabili (stress lavoro-correlato).

Sul piano del know how collettivo si conferma il forte rischio di dispersione. Riguardo alle singole professionalità, nella maggior parte dei casi l’area di competenza individuale è stata rispettata, ma non il settore di attività pregresso, quindi con un *reset* che può facilmente comportare, anziché un *upgrading*, un possibile *downgrading* dei singoli ruoli.

**Il questionario**

Ci è sembrato opportuno rilevare in modo sistematico la percezione che di tale contesto i lavoratori hanno. Si è quindi preparato un questionario anonimo, reso accessibile per la compilazione on line. E’ stato chiesto ai lavoratori di assegnare a ciascun quesito un giudizio su una scala a 5 valori: “Del tutto d’accordo”, “Abbastanza d’accordo”, “Poco d’accordo”, “Abbastanza in disaccordo”, “Totalmente in disaccordo”.

Il questionario è stato compilato da circa il 60% dei lavoratori.

**Analisi dei risultati**

Dall’analisi dei risultati emerge il seguente quadro.

Si riconosce la volontà dell'azienda di attuare l'integrazione, ma il piano non sembra quello presentato all'inizio.

Lo spezzettamento è percepito come inevitabile, tuttavia esso è vissuto con diffidenza e come un ostacolo per l'inserimento del singolo, a causa della difficoltà ad avere una visione chiara della situazione specifica in cui viene calato, che rende arduo mettere a fuoco quali strumenti e conoscenze potrebbero facilitare la sua integrazione. Non è tanto una questione di tempi ristretti entro cui integrarsi, ma di assenza di informazioni chiare ed efficaci. Nonostante questo, probabilmente grazie anche alla volontà dei singoli, che sono stati in grado di adattarsi e di mediare rispetto alle proprie attese e alla realtà, i lavoratori sentono di essersi integrati abbastanza efficacemente, in ruoli che in gran parte sono coerenti rispetto alle capacità e alla professionalità personali.

C'è un diffuso ottimismo sul fatto che la nuova allocazione sia stabile e duratura e offra al singolo la possibilità di crescere e fare nuove esperienze, accompagnato dalla percezione di una sostanziale parità di condizioni e opportunità rispetto ai colleghi già inseriti nell'azienda al momento della nostra acquisizione. In apparente contrasto con tale sensazione di fiducia, pare esserci invece maggiore scetticismo sul futuro del posto di lavoro, inteso probabilmente come “durata complessiva del gruppo ex Loquendo”, tanto che la ricerca di alternative esterne è un desiderio diffuso. Questo è forse anche frutto dell’elevato stress sofferto da tutti a causa degli ostacoli linguistici e delle *milestones* sulle quali il singolo non ha possibilità di negoziazione. Complessivamente, le condizioni di lavoro sembrano mutate rispetto a prima proprio a causa dei minori margini decisionali e alla ridotta autonomia di cui il singolo dispone.

Proprio riguardo a tali mutate condizioni, vi è infine la sensazione che il maggiore disagio debba essere compensato e quindi i livelli salariali debbano essere rivisti, anche a fronte della staticità che aveva caratterizzato almeno negli ultimi 5 anni la distribuzione degli emolumenti in Loquendo.

**Torino, 25 maggio 2012 RSU Loquendo**