

# Rapporto sulla filiera delle Telecomunicazioni in Italia

**Edizione 2021**

**ASSTEL, SLC/CGIL, FISTEL/CISL,  
UILCOM/UIIL**

# I dipendenti della Filiera TLC nel suo complesso

- Complessivamente le aziende che fanno parte della filiera TLC secondo la configurazione in figura **occupano circa 200.000 persone**. Di queste:
  - circa 120.000 dipendenti hanno un rapporto di lavoro regolato dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL)
  - circa 7.000 collaboratori svolgono attività di call center outbound
  - quasi 74.000 persone lavorano in imprese che appartengono alla filiera delle telecomunicazioni con contratti diversi (ad esempio metalmeccanici)



# Le skill rilevanti per il prossimo futuro per le aziende della filiera TLC

- Per la competitività futura delle imprese della filiera TLC e per giocare un ruolo significativo nello sviluppo di soluzioni applicative innovative occorre sviluppare molteplici competenze digitali: per il 77% delle aziende associate ad Assotelecomunicazioni-Assstel che hanno risposto ad uno specifico questionario, infatti, la digital transformation nei prossimi anni richiederà lo sviluppo di nuove competenze o l'aggiornamento/introduzione di nuovi profili
- In particolare, tra le aziende della filiera TLC si sente la necessità di **potenziare le seguenti hard skill (ossia competenze specialistiche): Cybersecurity, Big Data, Intelligenza artificiale, Internet of Things e Cloud Computing**
- Tra i principali ostacoli incontrati nell'introduzione delle professionalità digitali necessarie il 61% del campione segnala la mancanza sul mercato delle professionalità richieste, mentre il 57% un'elevata concorrenza per attrarre i migliori profili digitali presenti sul mercato



Base: 25 associati Assstel

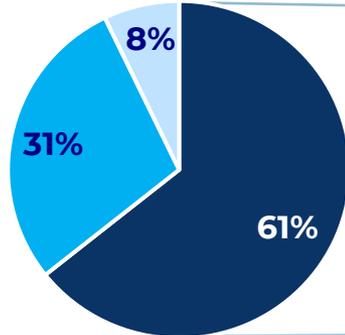
FONTE SURVEY OSSERVATORI DIGITAL INNOVATION POLITECNICO DI MILANO SU ASSOCIATI ASSTEL DATI RIFERITI AL CAMPIONE CHE HA RISPOSTO AI QUESTIONARI

\*Nel mese di maggio 2021 l'Osservatorio HR Innovation Practice ha realizzato una survey su 215 Direzioni HR delle aziende di diversi settori per indagare i principali trend legati a questa funzione (es. sfide per il futuro, criticità, competenze da sviluppare)

# Lo Smart Working tra le imprese associate e il numero di dipendenti coinvolti

- Lo Smart Working è un tema su cui la filiera TLC aveva ampiamente iniziato ad investire già prima della pandemia. Anche nei prossimi anni sarà importante continuare a lavorare sulla trasformazione delle modalità di lavoro e sulla forma ibrida dello Smart Working
- Tra le imprese associate ad Assotelecomunicazioni-Asstel che hanno risposto ad uno specifico questionario, **quasi due aziende su tre (il 61%) hanno già introdotto forme di lavoro agile/Smart Working**, consentendo al lavoratore di non avere precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro (tra queste quasi tutte le Telco rispondenti alla survey). Inoltre **il 31% lo ritiene un tema di interesse da affrontare** o introdurre nel prossimo anno
- Tra le imprese che applicano forme di Smart Working tra i rispondenti al questionario, **il 55% lo applica all'intera popolazione aziendale (quota in forte aumento rispetto all'anno scorso)**. Vi sono poi il 35% delle aziende del campione che lo applica ad oltre metà della popolazione aziendale, il 5% che lo mette a disposizione di una piccola parte della popolazione aziendale (tra il 10% e il 25%) e il 5% che lo applica ad una minima parte degli addetti (<10%)

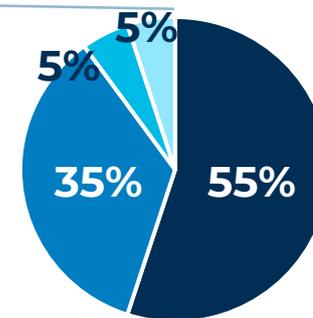
L'azienda ha introdotto forme di lavoro agile (smart working)?



- Si
- No, ma si ritiene un tema di interesse da affrontare/introdurre entro 12 mesi
- No

Base: 26 aziende associate ad Asstel

Quanti sono i dipendenti coinvolti?



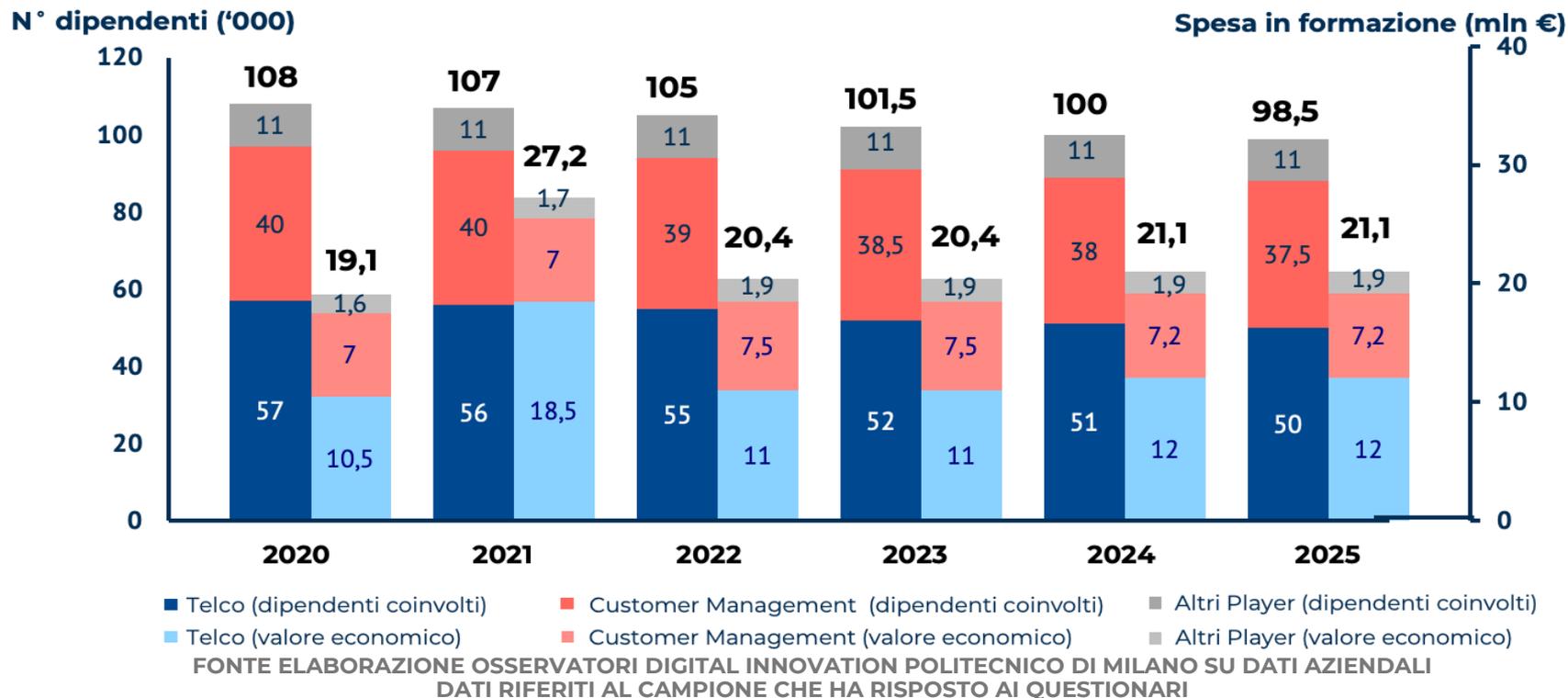
- L'intera popolazione aziendale
- Oltre metà della popolazione aziendale
- Una piccola parte della popolazione aziendale (tra il 10% e il 25%)
- Una minima parte della popolazione aziendale (<10%)

Base: aziende che hanno applicato lo Smart Working

FONTE SURVEY OSSERVATORI DIGITAL INNOVATION POLITECNICO DI MILANO SU ASSOCIATI ASSTEL - DATI RIFERITI AL CAMPIONE CHE HA RISPOSTO AI QUESTIONARI

# Le stime sulla formazione: i dipendenti coinvolti e la spesa prevista

- La principale sfida che le Direzioni HR delle aziende associate a Assotelecomunicazioni-Asstel dichiarano di dover affrontare nel 2021 è la riqualificazione della forza lavoro (in termini di upskilling e reskilling)
- **Per sostenere le necessità di trasformazione professionale**, dal 2021 al 2025 per i soggetti che aderiscono al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro delle Telecomunicazioni (CCNL) **si prevede in media la formazione di oltre 100mila dipendenti all'anno**, con una spesa complessiva di circa 110 milioni di euro
- In particolare nel 2020 si è investito in **attività di upskilling e reskilling**, coinvolgendo **rispettivamente oltre 80mila e 27mila** dipendenti. Nei prossimi anni si prevedono investimenti altrettanto importanti (nell'ordine di circa **4 giornate medie di formazione** per persona)



Si considera il costo di erogazione del corso da parte dell'azienda (escludendo l'accesso a fondi di formazione finanziata); non è considerato il costo di mancata attività lavorativa/costo di mancata produzione da parte dell'addetto

# Rapporto sulla filiera delle Telecomunicazioni in Italia

**Edizione 2021**

**ASSTEL, SLC/CGIL, FISTEL/CISL,  
UILCOM/UIIL**