

Rapporto sulla filiera delle Telecomunicazioni in Italia

Edizione 2021

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

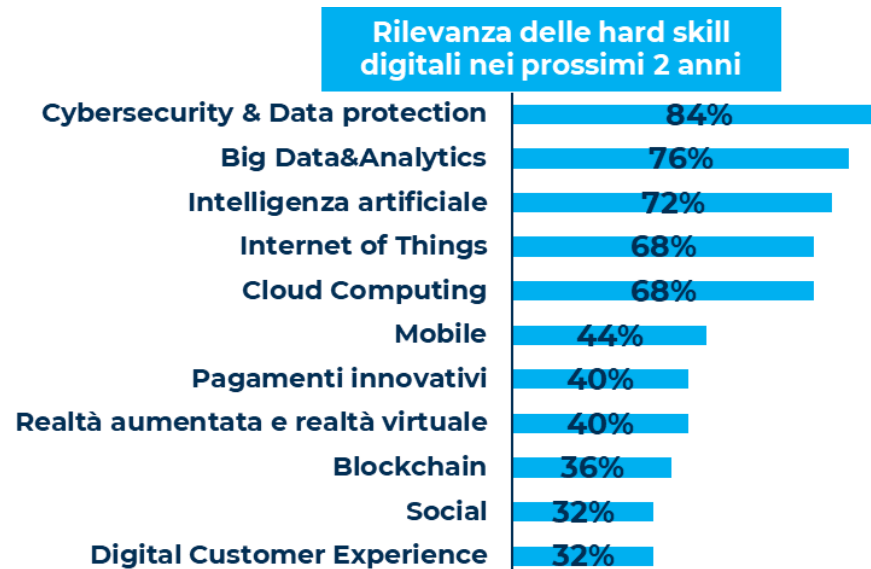
I dipendenti della Filiera TLC nel suo complesso

- 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



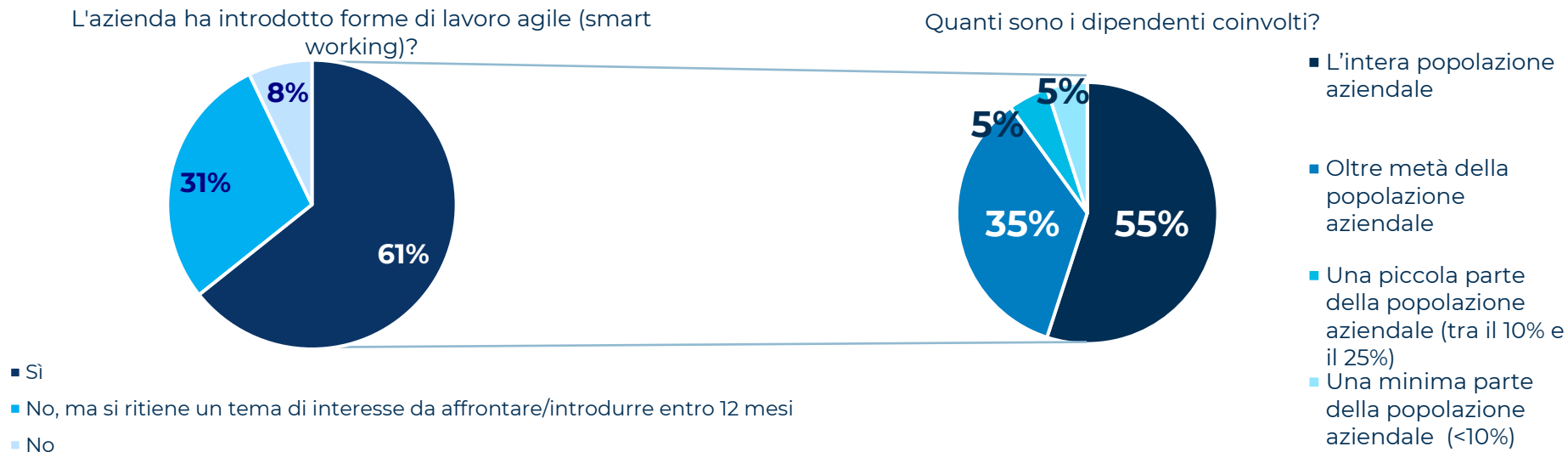
Base: 25 associati Assstel

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%)



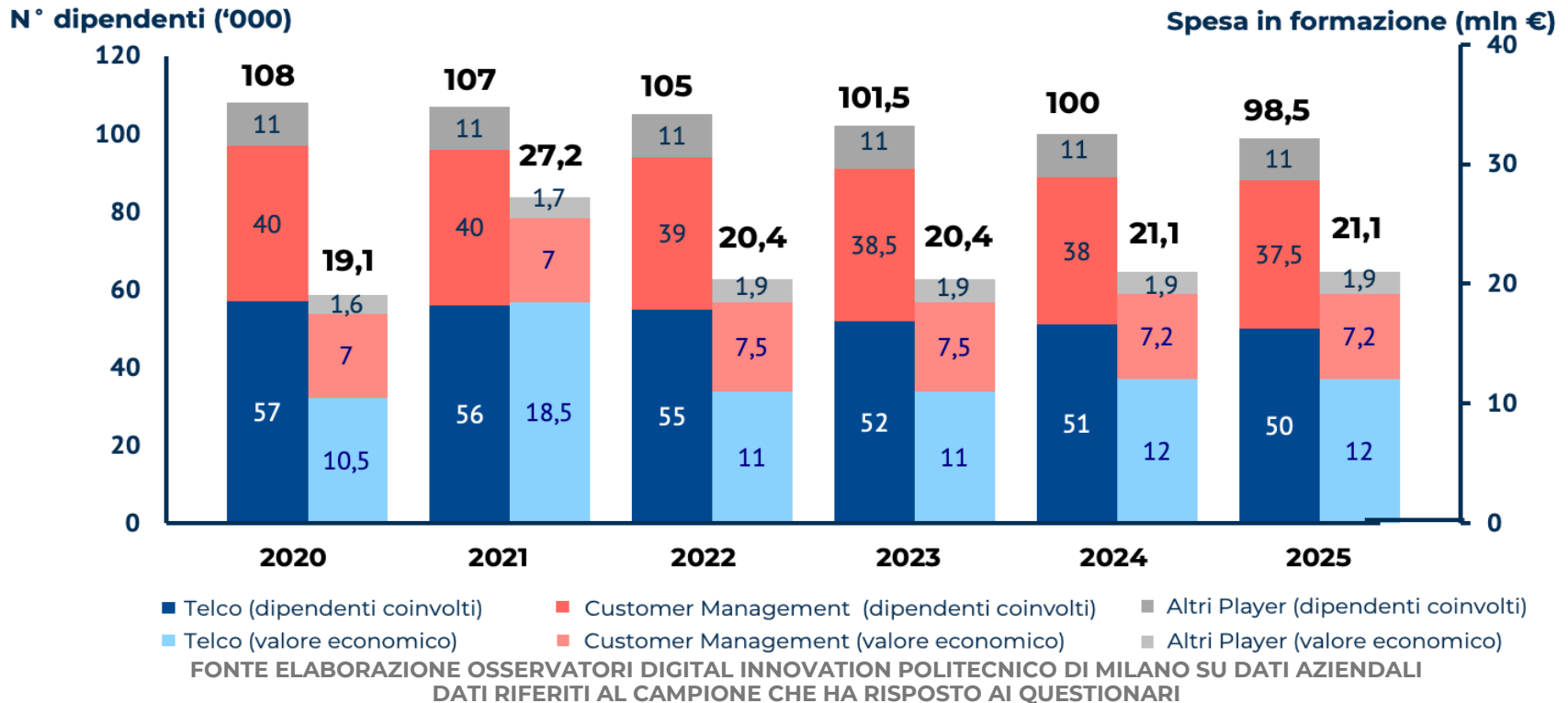
Base: 26 aziende associate ad Asstel

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**