

TIM: LINEE STRATEGICHE 2018-2020 PIANO GESTIONE RISORSE UMANE

In data 18 gennaio 2018 la Direzione aziendale di TIM ha incontrato le OO.SS. e il coordinamento nazionale delle RSU su linee strategiche 2018-2020 ed il piano di gestione delle risorse umane.

La Direzione aziendale, in premessa, ha fatto una panoramica del contesto di business, che vede una crescita esponenziale del traffico dati con affermazione delle piattaforme digitali, nuove forme di competizione da parte degli operatori degli altri settori (OTTs, Utilities), necessità di sviluppare reti ultrabroadband fisse e mobili. In questo contesto emergono le difficoltà degli operatori tradizionali di TLC di evolvere il proprio modello di business e di compensare la riduzione dei servizi tradizionali con messa a reddito degli investimenti nelle reti BroadBand.

Tra il 2009 e il 2016 si è registrato un trend negativo dei ricavi e in Italia la crisi del settore ha registrato una perdita dei ricavi e dell'Ebitda (circa 30%), un'intensità di investimenti in forte crescita (+4% rispetto al fatturato) e una riduzione della generazione operativa di cassa (40%)

Per quanto riguarda il contesto di business, a fronte del rischio derivante dall'ingresso di nuovi e aggressivi competitor nel mercato dei servizi mobili e delle infrastrutture di rete fissa, diventa prioritario cogliere le opportunità offerte da:

- la convergenza tra servizi di telecomunicazione, contenuti media e servizi IT;
- lo sviluppo di nuovi servizi digitali e dei servizi di security;
- l'Internet of Things e l'Industry 4.0;
- l'incremento di produttività ed agilità offerto dalle nuove tecnologie (automazione, intelligenza artificiale, Big Data etc);
- i servizi abilitati dalle reti 5G che richiedono importanti investimenti

A tal fine, secondo la Direzione aziendale, è indispensabile mettere in atto iniziative/manovre organizzative sulla struttura organizzativa che determinino:

- sinergie e semplificazione degli assetti e dei processi delle funzioni commerciali;
- prosecuzione del percorso di convergenza fra processi e strutture tecnologiche e informatiche;
- semplificazione e ricomposizione di attività nell'ambito delle strutture di staff

La digitalizzazione dei processi e la progressiva automazione delle lavorazioni genereranno eccedenza di capacità produttiva e importanti opportunità di efficientamento. Ad esempio, la digitalizzazione dei processi commerciali permetteranno al cliente di configurare la propria offerta in logica modulare direttamente sui portali web oppure, per quanto concerne i processi di postvendita, il cliente avrà la possibilità di usufruire di canali di assistenza virtualizzati, o l'evoluzione degli strumenti di riconoscimento vocale.

Allo stesso modo, tutte le Telco a livello mondiale, stanno facendo evolvere le funzionalità di rete da un modello di impianti/hardware (con relative esigenze di implementazione e manutenzione) ad un modello software dove le funzionalità di rete saranno sempre più virtualizzate (NFV= Network Function Virtualization), così come la digitalizzazione dei processi di Delivery e Assurance vedrà l'insieme di evoluzioni dei sistemi informatici che renderanno progressivamente più automatizzati i processi (ad esempio quelli di WFM (workforce management) o quelli di risoluzione dei guasti che potranno quindi essere risolti maggiormente da remoto.

Per quanto concerne la gestione degli organici, gli effetti del nuovo contesto di business imporranno di adeguare la struttura ai cambiamenti tecnologici ed organizzativi. In particolare, TIM vuole accelerare il piano di trasformazione aziendale concentrandosi gran parte delle azioni nell'anno 2018, garantendo una dinamica sostenibile di tutti i costi a salvaguardia della competitività aziendale. Secondo la Direzione aziendale, quindi, è indispensabile imprimere un turnover generazionale accelerato utilizzando tutte le opportunità previste dalle vigenti disposizioni per conseguire questo obiettivo attraverso 4 driver

Uscite volontarie fino ad un massimo di **6500 unità complessive** di cui:

4000 (elevabile fino a 5000) unità attraverso l'utilizzo del comma 1-7 art 4 Legge 92/12 (**Fornero**) per l'anno **2018** così come ampliato dall'art 1 comma 160 Legge 205/2017 (*ISOPENSIONE 7 anni - il bacino potenziale secondo la tabella sotto riportata è pari a 5200 unità*) e **2500** attraverso **esodi incentivati volontari** (2018-2010) con mensilità aggiuntive a titolo di integrazione al TFR pari a **28 mensilità**.

Anno	PENSIONE VECCHIAIA ETA' UOMINI	PENSIONE VECCHIAIA ETA' DONNE
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
2019 -2020	67 anni	67 anni
2021 -2022	67 anni e 3 mesi	67 anni e 3 mesi
2023 - 2024	67 anni e 4 mesi	67 anni e 4 mesi
2025	67 anni e 6 mesi	67 anni e 6 mesi

Anno	PENSIONE ANTICIPATA UOMINI	PENSIONE ANTICIPATA DONNE
2018	42 anni e 10 mesi di contributi	41 anni e 10 mesi di contributi
2019 - 2020	43 anni e 3 mesi di contributi	42 anni e 3 mesi di contributi
2021 - 2022	43 anni e 6 mesi di contributi	42 anni e 6 mesi di contributi
2023 - 2024	43 anni e 7 mesi di contributi	42 anni e 7 mesi di contributi
2025	43 anni e 9 mesi di contributi	42 anni e 9 mesi di contributi

Internalizzazioni da attuarsi attraverso le riconversioni professionali: nella vigenza di piano si pensa di realizzare le stesse internalizzazioni realizzate dal 2016 ad oggi, cioè circa 2900 fte.

Oltre alla **formazione** necessaria alle singole riconversioni professionali, tutto il personale di TIM sarà coinvolto in un percorso permanente di formazione (ad esempio tutto il personale fruirà di formazione sulla lingua inglese) per adeguare le competenze al contesto tecnologico e di business.

Infine, per inserire le nuove professionalità non presenti in azienda (circa **2000 assunzioni** da effettuarsi prevalentemente con contratto di apprendistato), l'azienda chiede l'applicazione della **solidarietà espansiva** con partenza **dal 1° marzo 2018** per tutto l'organico di TIM con una riduzione dell'orario di lavoro di **20 minuti al giorno**.

La Direzione aziendale ha dichiarato, in conclusione, che vorrebbe trovare soluzioni condivise con le rappresentanze sindacali, ma in ogni caso è necessario salvaguardare l'effettività e la tempestività delle azioni a sostegno del Piano industriale, pena la necessità per l'Azienda di procedere verso soluzioni unilaterali.

Per UGL Telecomunicazioni il Piano illustrato dall'Azienda **richiede** evidentemente **di ulteriori delucidazioni in merito, sia riguardo l'eventuale applicazione della cds espansiva (ad es. i 20 minuti giornalieri sono troppo penalizzanti sia nella modalità distributiva a minuti sia nella forma retributiva/contributiva)** ed **alla ricaduta economica pensionistica** anche per quanto riguarda i termini di **applicazione della Legge Fornero su un periodo così lungo**.

Garantire il perimetro, il mantenimento delle sedi nei capoluoghi di provincia, la continuità occupazionale del personale che resta in Azienda, adeguarne le professionalità ma anche valorizzare definitivamente quelle già presenti oltre a **ricercare prioritariamente le competenze all'interno delle Aziende del Gruppo**, nonché **tornare ad avere un completo Contratto di Il livello** con un recupero di diritti e salario sono i temi che dovranno essere affrontati per il proseguo della trattativa.

Riteniamo altresì fondamentale a fronte del Piano esposto dall'Azienda ed il concomitante avvio del Piano Spazi delle sedi, la necessità di intervenire per consentire **un migliore utilizzo del lavoro agile** nella modalità di fruizione e **soprattutto nell'aumento delle giornate lavorative da casa**. Essendo una necessità, non più rinviabile, quella di avere un'Azienda digitale e tutti i lavoratori formati sulle nuove tecnologie, **la conciliazione vita/lavoro deve essere una priorità che va smarcata nel migliore dei modi ed in tempi brevi**.

Roma 19 gennaio 2018

La Segreteria Nazionale