



GRUPPO TIM

Gennaio 2018

TIM: 2018-2020
Scenari organizzativi, percorsi di
gestione e interventi sul versante
delle Risorse Umane

Scenari Organizzativi

Scenari Organizzativi – Sintesi (1/2)

IPOTESI

La vicinanza e la natura di alcune attività svolte, nell'attuale modello organizzativo, può abilitare sinergie e integrazioni di processo per aree di attività omogenee.

Implementazione servizi di gruppo per la valorizzazione delle attività di servizio condivise. Potenziali di efficienza derivanti da sinergie tra attività "adiacenti" e risultanti dalla trasformazione / digitalizzazione di processi e sistemi informativi.

Proseguimento del percorso di semplificazione / razionalizzazione delle strutture organizzative avviato a maggio 2016, come fattore abilitante per la semplificazione dei processi e la deburocratizzazione delle fasi decisionali

Funzioni di
Staff

Implementazione progressiva dei processi di digitalizzazione dei sistemi nelle aree di staff

Trasformazione
e Processi
STAFF

Scenari Organizzativi – Sintesi (2/2)

Funzioni Tecnologiche

Progressiva convergenza e integrazione dei processi tecnologici al fine di consentire:

- l'integrazione dei processi tecnologici e di pianificazione e di sviluppo della rete
- focus sui servizi innovativi / digitali per l'utente finale che consentono lo sviluppo di piattaforme / sistemi
- Sinergie infrastructures/application management;
- Ottimizzazione dei processi di governance, testing e service creation

Trasformazione Processi TECH

Digitalizzazione e ottimizzazione dei processi tecnologici grazie all'implementazione di programmi di trasformazione OSS / NFV, decommissioning ecc.

Trasformazione Processi IT

Digitalizzazione/ottimizzazione dei processi operativi grazie alla semplificazione architetture, con impatto positivo sulle attività di engineering/assurance dovuto alla riduzione dei sistemi, e all'evoluzione verso un approccio allo sviluppo "agile"

Funzioni Wholesale

Semplificazione della struttura organizzativa attraverso l'integrazione e l'unificazione delle attività operative e la centralizzazione delle attività di supporto

Trasformazione Processi WHS/OA

Digitalizzazione e automazione dei processi di Delivery e Assurance

Altre Funzioni Wholesale: automazione ed ottimizzazione dei processi di End to End Management e Customer Accounting

Funzioni Commerciali

Collocazione in ambito commerciale delle principali leve operative in ottica di accountability e adozione di un modello organizzativo customer centric, caratterizzato dall'integrazione di attività trasversali e dalla semplificazione dei processi comuni

Trasformazione Processi Commerciali

Digitalizzazione e ottimizzazione dei processi commerciali e di caring abilitati dall'automazione dei processi di e-commerce e dalla digitalizzazione dei sistemi

Gestione Piano Organici

Piano Organici

Per cogliere al meglio le opportunità del contesto e favorire il ritorno alla crescita stabile e sostenibile, «DigiTIM» si pone l'obiettivo di trasformare rapidamente l'Azienda anche attraverso un importante piano relativo alle risorse umane per il periodo 2018-2020

Gli obiettivi del Piano sono:

- ✓ Adattare la struttura ai cambiamenti tecnologici ed organizzativi snellendo complessivamente l'azienda: struttura organizzativa, processi e organici
- ✓ Adeguare le professionalità interne con particolare attenzione alle competenze digitali
- ✓ Realizzare il Remix generazionale attraverso l'inserimento di nuove professionalità
- ✓ Garantire una dinamica sostenibile di tutti i costi a salvaguardia della competitività aziendale
- ✓ **Accelerare il piano di trasformazioni aziendale concentrando gran parte delle azioni nel 2018**

Strumenti:

- ✓ **Uscite volontarie** attraverso l'applicazione dell'art. 4 legge Fornero e gli esodi incentivati
- ✓ **Internalizzazione** di attività, anche attraverso il ricorso alle riconversioni professionali
- ✓ **Solidarietà espansiva** per consentire a condizioni economiche sostenibili l'inserimento delle nuove professionalità
- ✓ **Formazione** per adeguare le competenze al mutato contesto tecnologico e di business

Il raggiungimento degli obiettivi del piano necessita l'applicazione integrata di tutti gli strumenti individuati

Strumenti – Uscite Volontarie 1/2

USCITE VOLONTARIE: per la gestione complessiva di


max
6.500 unità

4.000

- **Art. 4 commi 1-7 ter Legge n. 92/2012:** avvalendosi delle opportunità previste dall'art. 1, comma 160, della Legge n. 205/2017, per il solo 2018

2.500

- **Esodi incentivati:** da offrire ai dipendenti che ne facciano richiesta



Tali misure, concorrenti e alternative tra loro, potranno essere utilizzate in maniera sinergica per la gestione complessiva di massimo 6.500 unità

Strumenti – Uscite Volontarie 2/2

ART. 4 LEGGE N. 92/2012 – ART. 1 LEGGE N. 205/2017

DESTINATARI: Coloro che maturino i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei sette anni successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro e che esprimano la propria disponibilità a risolvere il rapporto di lavoro con effetti entro il **31 dicembre 2018**

NUMERO MAX: 4.000 elevabile fino a 5.000, in caso di parziale successo delle uscite per esodo incentivato e a fronte di un numero di adesioni all'art. 4 superiori a 4.000

DURATA: Fino al 31 Dicembre 2018

ESODI INCENTIVATI – MENSILITA' AGGIUNTIVE A TITOLO DI INTEGRAZIONE DEL TFR

DESTINATARI: Tutto il personale

NUMERO MAX: 2.500

DURATA: 2018-2020

CONDIZIONI: in rapporto all'anzianità di servizio, fino a un massimo di 28 mensilità

Strumenti – Internalizzazioni

Obiettivo

Proseguire nell'operazione di internalizzazione di attività, anche attraverso riconversioni professionali

- ▶ *le risorse rese disponibili al Job Center a partire da luglio 2016 a oggi , per internalizzazioni o incremento ricavi, sono state pari a **2.891 unità** (circa 160 al mese)*
- ▶ Per il periodo 2018-2020 si prevede la gestione di internalizzazioni con volumi di attività analoghi a quelli dei mesi scorsi

Principali ambiti di riconversione

- ▶ Technology
- ▶ Business
- ▶ Consumer
- ▶ Open Access
- ▶ Staff

Strumenti - Solidarietà espansiva

Il contratto di Solidarietà espansiva è finalizzato a realizzare, a fronte della riduzione stabile dell'orario di lavoro, l'assunzione a tempo indeterminato di giovani con professionalità innovative, a costi sostenibili

Modalità di applicazione:

- ▶ Riduzione oraria: 20 minuti giornalieri
- ▶ Ambito di applicazione: tutto l'organico di TIM S.p.A.
- ▶ Vigenza: a partire dal 1 marzo 2018
- ▶ Assunzioni: circa 2.000 con avvio da luglio 2018

Strumenti - Piano Assunzioni (2018 – 2019)

Circa 2.000 unità ripartite in 4 cluster



La scelta della tipologia contrattuale sarà modulata in base al profilo, richiesto, con ricorso preferenziale al contratto di apprendistato

Nuove competenze su tematiche **innovative** con skill di tipo *Digital & Mobile* connesse al **processo di digitalizzazione di TIM: circa 400**



Profili in ambito Big Data : *Big Data Scientist; Big Data Analyst* e altri profili dedicati all'architettura, gestione e realizzazione dei Data Warehouse, etc
Profili di software Engineer dedicati allo sviluppo di piattaforme software per servizi innovativi e allo sviluppo di applicazioni.
Profili in ambito IT di sviluppo applicazioni WEB

Nuove competenze su tematiche **core** dei **business tradizionali** per rafforzare le capabilities già esistenti: **circa 200**



Profili di: *Specialista Pre-sales Servizi Innovativi; Progettista Piattaforme di Rete Virtualizzate; Esercizio e Manutenzione Specialistica di Reti di nuova generazione; Progettazione Reti di nuova generazione; Store Manager; Trade Marketing e comunicazione commerciale/education canale di vendita; Customer experience designer; Content marketing*

Nuove competenze su **attività a valore** (anche relative alla **digitalizzazione**) finora affidate all'esterno: **circa 360**



Profili legati alla digitalizzazione: *IT Architect e Programmatori; Cloud Applications & Platform Engineer ; Community Manager; Social Caring Specialist*
Profili legati ad attività a valore: *Infrastructure System Engineer ; Project Designer; Diagnostic Operator; ect*

Competenze per compensazione uscite: **circa 1.020**



I Profili richiesti sono quelli rilevati in coincidenza dello specifico fabbisogno (ad esempio tecnici on field)

Strumenti – Formazione 1/2

Il processo di digitalizzazione richiede l'aggiornamento, la riqualificazione e la riconversione delle competenze delle persone

Le principali aree di intervento massive previste:

- competenze digitali
- competenze specialistiche di ruolo
- formazione linguistica
- orientamento al cliente

Almeno il 70% del budget di Formazione è dedicato annualmente a queste iniziative

Area	Programma	obiettivo	Popolazione coinvolta	Periodo	Modalità
DIGITALE	Go Digital	Dare una formazione certificata sulle competenze digitali	50.000	permanente	Online + aula
	Digital Corners	Dare l'opportunità di formarsi sui temi del digitale (Blockchain, Bitcoin IoT, Big Data, etc.)	50.000	permanente	online
COMPETENZE SPECIALISTICHE DI RUOLO	Skill Assessment	Misurare il livello di possesso delle competenze e colmare i gap con piani di formazione	ca. 2500	Programma annuale rinnovabile	Online + aula
	Piani Regionali di riqualificazione e riconversione	Formare i colleghi sul territorio grazie ai finanziamenti FSE – in linea con le esigenze strategiche	ca. 2000	permanente	Online + aula
	Progetti nazionali legati alla digitalizzazione di attività/processi o a internalizzazioni	Garantire l'occupabilità della popolazione aziendale durante il processo di trasformazione	10.000 – 15.000	permanente	Online + aula
FORMAZIONE LINGUISTICA	English@tim	Dare l'opportunità di imparare/migliorare la lingua inglese	50.000 + un altro utente a scelta	Programma annuale rinnovabile	Online
ORIENTAMENTO AL CLIENTE	Progetti Quality	Migliorare il servizio al cliente con iniziative di formazione, raccolta idee dal basso e premiazione dei migliori risultati individuali	50.000	Programma biennale rinnovabile	Online + aula

Strumenti – Formazione 2/2

DATI	2016	2017 (previsione chiusura)	Δ%
Ore di formazione	1.058.000	1.323.342	+ 25,1%
Coverage	88,4%	99,6%	+12,7%
Ore pro-capite	24,8	29,9	+ 20,6%
Finanziamento Fondimpresa	€ 3.621.691,00	€ 5.500,000	+ 51,9 %

Previsione 2018
≥ 10%
≥ dato 2017
≥ 10%
≥ 10%

Metodo e tempi

- ▶ Il **contesto**, esterno ed interno, impone tempi brevi - seppur nel rispetto delle esigenze informative e di dibattito - per la verifica della possibilità di gestire il Piano attraverso un percorso condiviso con le organizzazioni sindacali
- ▶ Le **soluzioni** andranno definite entro il mese di febbraio per garantirne l'operatività a partire da marzo
- ▶ In ogni caso è necessario salvaguardare l'**effettività** e la **tempestività** delle azioni a sostegno del Piano, pena la necessità per l'azienda di procedere verso soluzioni autonome

Backup

Evoluzione requisiti pensionistici

Le tabelle riportano gli incrementi previsti per l'aspettativa di vita, secondo le previsioni del sistema pensionistico elaborate dal Ministero dell'economia e delle Finanze in occasione della predisposizione del Documento di Economia e Finanza (DEF) del 2017

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