

DigitEconomy.24 – IL DIBATTITO SU RETE E SMART WORKING NEL POST COVID

L'INTERVENTO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO DI WINDTRE JEFFREY HEDBERG

Hedberg: «Rete unica? Mi piace la concorrenza»

La concorrenza sulle reti soddisfa Jeffrey Hedberg, ceo di WindTre, che si dice invece preoccupato per i tempi di un'operazione «complessa» come la fusione tra le infrastrutture di Tim e Open Fiber. Dopo l'auspicio di Tim per arrivare a una rete unica, condiviso dalla politica e dai sindacati, l'operatore alternativo WindTre chiarisce ancora una volta la sua posizione a favore dell'assetto concorrenziale attuale, in linea con quanto da poco dichiarato dall'amministratore delegato di Vodafone Italia, Aldo Bisio. Partecipando a un webinar dedicato agli studenti Mba della Luiss Business School, Hedberg ha inoltre precisato che «la possibilità per tutti i fornitori di servizi di accedere alle infrastrutture di connettività a condizioni eque e leali è fondamentale per garantire uno sviluppo corretto dell'offerta e gli investimenti

da parte di tutti gli operatori». La decisione sulla rete, ha detto, spetta a Tim e Open Fiber, spetta ai decisori politici. Tuttavia, «parlando come semplice cliente, noi siamo partner di Open Fiber, mi piace la competizione, mi piace l'opportunità della scelta, della velocità. Da questo punto di vista rappresentiamo anche la voce dei nostri clienti, ai quali possiamo offrire servizi competitivi grazie all'accelerazione recente nella penetrazione della banda ultra-larga». Hedberg si dice «preoccupato dei tempi di un'operazione complessa, che richiede il vaglio delle autorità nazionali ed europee in materia di garanzie per le comunicazioni e per la concorrenza: penso che sia nell'interesse degli italiani e del sistema-Paese che il ritardo accumulato nella penetra-

>> continua a pag. 3

L'INTERVISTA ALLA MINISTRA NUNZIA CATALFO

«Smart working da regolare, aprirò il confronto»



↑ Nunzia Catalfo, ministra del Lavoro

Un incontro «a breve» con le parti sociali per aprire il confronto sullo smart working, modalità che andrà incentivata e regolata, a partire dal diritto alla disconnessione. Lo annuncia la ministra del Lavoro Nunzia Catalfo, facendo il punto con DigitEconomy.24 sui modelli di lavoro nel post Covid. Inoltre, per gestire il processo di digitalizzazione, «indubbiamente» serviranno nuovi stru-

menti, a partire dalla riforma degli ammortizzatori sociali, «per trasformarli in strumenti di politica attiva del lavoro anche in considerazione dei mutamenti del mercato conseguenti all'introduzione delle nuove tecnologie e, adesso, dell'emergenza epidemiologica». Un esempio? Il Fondo nuove competenze, contenuto nel decreto Rilancio.

Con il Covid sono decollati smart working e telelavoro. Avvierete un confronto con le parti sociali?

Durante l'emergenza Coronavirus, lo smart working si è rivelato uno strumento fondamentale, tanto nel pub-

>> continua a pag. 2

L'INTERVISTA AD ANNAMARIA FURLAN, LEADER DELLA CISL

«Rete unica con sostegno Cdp non rinviabile»

Investire sul 5G, portare la fibra nelle aree bianche non appetibili per gli operatori, e realizzare un progetto «non più rinviabile», di «rete unica nazionale con la presenza della Cdp». Sono gli strumenti necessari secondo Annamaria Furlan, numero uno della Cisl, per gestire il nuovo mondo che si apre dopo il lockdown, quando smart working e lavoro da remoto la faranno ancora da protagonisti. «E' necessario – dice Furlan – con la velocità decisionale del 5G, per usare una metafora, che il Governo inviti le due aziende a trovare un punto d'incontro per creare una società unica di rete». Oltre alle infrastrutture, con il boom della digitalizzazione, bisogna poi pensare ai diritti dei lavoratori visto che, potenzialmente, milioni di loro potrebbero lavorare in smart working. E' arrivato il momento, dice Furlan, di «contrattare con le imprese le condizioni» e di «andare

→
Annamaria Furlan, segretario generale Cisl



incontro ai lavoratori fornendo una rete dedicata e il pc aziendale, assieme a tutte le condizioni economiche e normative previste dai Ccnl».

La pandemia sta riscrivendo le modalità di lavoro. Che strumenti e regole serviranno?

La pandemia ha cambiato e continuerà a cambiare i modelli dell'organizzazione del lavoro. Potenzialmente

>> continua a pag. 4

IL CONTESTO

Tim ha di recente auspicato l'intervento del Governo a favore della rete unica: «Speriamo – ha detto l'ad Luigi Gubitosi – che il Governo, che ha espresso interesse per una rete unica, ci possa aiutare a districare questo puzzle». Per Gubitosi la duplicazione della rete è uno dei problemi del settore. Anche la Cdp, azionista di Tim e Open Fiber, nell'ultima dichiarazione ufficiale ha auspicato un confronto costruttivo tra le parti per la creazione di una infrastruttura unica nazionale in banda ultra-larga. Dal canto suo Open Fiber ha intanto varato il nuovo piano che estende la copertura e accelera la realizzazione della sua rete. In questo scenario aumenta la domanda di connettività con l'impennata di smart working ed e-learning. ■

«Rendere effettivo il diritto alla disconnessione»

blico quanto nel privato, per garantire la continuità occupazionale di alcuni settori e farlo in sicurezza. In futuro, questa modalità di lavoro andrà incentivata e, soprattutto, adattata al fine di bilanciare la richiesta di flessibilità oraria e organizzativa delle imprese con le legittime esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. Proprio per questo, a breve incontrerò le parti sociali per aprire un confronto su come migliorare e aggiornare la legge 81/2017. Peraltro in questi giorni, lo Statuto dei lavoratori ha tagliato il traguardo dei 50 anni. Dobbiamo conservare il suo spirito estendendo le tutele alle nuove forme di lavoro e adattandole ai mutamenti del mercato. Per fare questo, il coinvolgimento delle parti sociali è indispensabile. Già durante il periodo dell'emergenza Coronavirus il dialogo e il confronto con le associazioni sindacali e datoriali è stato costante. La stessa dinamica sarà replicata anche nel prossimo futuro, al fine di giungere a un sistema di interventi normativi condivisi.

Secondo una ricerca di LinkedIn quasi un italiano su due con lo smart working ha detto di lavorare di più, con aumento di stress e preoccupazioni. Sono necessarie nuove regole e nuovi modelli?

Sì. Un utilizzo "massivo" dello smart working senza l'aggiornamento del panorama normativo potrebbe

certamente creare delle distorsioni con conseguenti effetti negativi per i lavoratori. Proprio per evitare ciò, uno dei punti dell'attuale legislazione da affrontare è certamente quello relativo al cosiddetto diritto di disconnessione, per il quale è necessario trovare nuove regole che lo rendano effettivo.

Lo smart working con il dl rilancio diventa un diritto per chi ha figli minori di 14 anni. Come garantirlo nelle zone in digital divide?

Il Mise, nelle figure del ministro Patuanelli e della sottosegretaria Liuzzi, sta lavorando molto per risolvere questo annoso problema. Recentemente, con il via libera a una rimodulazione del piano banda ultra-larga, sono stati sbloccati i voucher per la connessione alla stessa per 2,2 milioni di famiglie e 450mila imprese in tutta Italia. In pratica, saranno previsti contributi di 500 euro per i nuclei con Isee sotto i 20mila euro, comprensivi anche della dotazione di un tablet o pc, e di 200 euro per le altre famiglie mentre per le imprese vengono previsti 500 euro per la connettività ad almeno 30 mega e 2.000 euro per quella a 1 giga. Un passo avanti importante al quale ne seguiranno altri.

La digitalizzazione porterà a una perdita di occupazione in settori tradizionali e molte aziende, per mantenere i livelli occupazionali, dovranno formare

continuamente i dipendenti. Occorrono strumenti e ammortizzatori sociali nuovi?

Indubbiamente. Una delle riforme che fin dall'inizio del mio mandato sostengo fortemente è proprio quella degli ammortizzatori sociali, per trasformarli in strumenti di politica attiva del lavoro anche in considerazione dei mutamenti del mercato conseguenti all'introduzione delle nuove tecnologie e, adesso, dell'emergenza epidemiologica. Proprio in questa direzione viaggia un nuovo strumento, che ho voluto introdurre nel decreto Rilancio, denominato "Fondo nuove competenze". Si tratta della possibilità di rimodulare, previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, quota parte dell'orario di lavoro in formazione. Le ore convertite in programmi formativi saranno finanziati da un apposito fondo statale. In tal modo, i datori di lavoro non dovranno "sopportare" i costi della rimodulazione dell'orario a parità di salario e - al tempo stesso - ai lavoratori sarà garantito e rafforzato il reskilling professionale. Se, come auspico, questa misura si rivelerà efficace, ciò che oggi è in via sperimentale per affrontare la delicata fase di riavvio delle attività potrà diventare il modello da cui partire per ridisegnare il sistema degli ammortizzatori sociali. ■

L'INTERVISTA A LAURA DI RAIMONDO, DIRETTRICE GENERALE DI ASSTEL

«Contratto di espansione e fondo di solidarietà per gestire digitalizzazione»

Contratto di espansione, rivisitazione degli ammortizzatori sociali, e fondo di solidarietà di settore. È la cassetta degli attrezzi che secondo Laura Di Raimondo, direttrice generale di Asstel, va approntata al più presto per gestire il processo di digitalizzazione nelle telecomunicazioni, accelerato dall'emergenza Covid. Per smart working e telelavoro, utilizzati già da 75mila persone delle oltre 130mila totali, non servono invece nuove norme o strumenti. Anzi, secondo Asstel, «un nuovo intervento normativo, maggiormente prescrittivo, renderebbe più rigida l'attuale legge, annullando l'elemento positivo della flessibilità».

Con il ricorso massiccio a smart working e lavoro da remoto servono anche nuove regole? Avete già avviato un ragionamento con sindacati e Governo?

Le norme ci sono. Il lavoro agile (Legge 81/2017) ha il pregio di essere una

norma di indirizzo che lascia ampio spazio alle parti (collettive o individuali) del rapporto di lavoro, di individuare la disciplina di dettaglio. Un nuovo intervento normativo, maggiormente prescrittivo, renderebbe più rigida l'attuale legge, annullando l'elemento positivo della flessibilità. In quanto parti sociali, centrale sarà il nostro ruolo, per declinare nella maniera più appropriata le indicazioni previste dalle norme, adattandole ai diversi contesti organizzativi, attraverso una contrattazione di anticipo, che sappia individuare soluzioni innovative per guidare le profonde trasformazioni in corso.

Come si evitano rischi occupazionali? Gli strumenti per gestire la complessità del lavoro sono sufficienti?

Il tema del lavoro e dell'occupazione nel suo complesso necessita di risposte concrete e tempestive. Abbiamo bisogno di una politica industriale di ampio respiro che guardi ai prossimi anni.

Da diverso tempo, la filiera delle tlc è protagonista di un profondo processo di digitalizzazione e trasformazione tecnologica (pensiamo al 5G) che interessa trasversalmente tutte le aziende della nostra filiera, a partire da quelle di customer care, con la necessità di creare nuove competenze e nuove professionalità. In questo momento storico, è ancora più forte l'esigenza di interventi a sostegno della competitività e che favoriscano lo sviluppo del capitale umano, per prevenire le conseguenze generate dai possibili effetti economici della pandemia. Per fare questo, servono misure di politica attiva del lavoro che creino le condizioni per realizzare un vero "patto inter-generazionale". Siamo convinti che serva una cassetta degli attrezzi con strumenti strutturali anche di politica attiva del lavoro.

Quali strumenti in particolare?

Il contratto di espansione consente di accompagnare i processi di trasforma-



↑ Laura Di Raimondo, direttrice generale di Asstel

zione verso il digitale delle imprese, ma non solo delle tlc, attraverso percorsi per il reskilling e upskilling dei lavoratori già in forza, prevedendo altresì l'assunzione di nuove professionalità. A questo è necessario affiancare anche una rivisitazione del sistema di ammortizzatori sociali che punti anche a una maggiore omogeneità, lasciando all'autonomia delle parti di declinare le specificità settoriali attraverso strumenti come i fondi di solidarietà. Diventa quindi essenziale istituire un nostro fondo di settore in grado di offrire il supporto ai processi di trasformazione verso la digitalizzazione. Saremo così veramente innovativi e capaci di intravedere gli orizzonti che ci attendono, solo se sapremo essere discontinui dal passato. ■

«Pronti sul 5G, ma ancora troppi gli ostacoli»

zione della banda ultra-larga a causa di una carenza di investimenti sia recuperato quanto prima possibile».

In generale, anche in considerazione dell'emergenza sanitaria che ha cambiato le nostre vite, e «ha reso evidente l'importanza di accelerare il processo di trasformazione digitale del Paese» per Hedberg «servono infrastrutture solide e performanti, per garantire i servizi di comunicazione che consentono a famiglie e imprese di continuare nelle loro attività anche in condizioni speciali. Basti pensare all'e-learning e allo smart working, che sono ormai entrati a far parte del nostro quotidiano». In questo scenario, il settore delle telecomunicazioni ha un ruolo di primo piano. Secondo Hedberg, il comparto si è dimostrato all'altezza della sfida, offrendo una buona tenuta a fronte di un'impenata senza precedenti nel consumo



↑ Jeffrey Hedberg, ceo di WindTre

di dati e voce: il 60% su rete fissa e il 40% su rete mobile. «Dal canto nostro abbiamo investito molto - proseguiamo - nella modernizzazione della nostra rete» e «proprio ieri il nuovo report di Opensignal ha riconosciuto a WindTre il primato per la velocità di download e upload nel mobile».

Il prossimo traguardo è ora il roll out del 5G, secondo il ceo vero volano per lo sviluppo dell'Italia. «Senza il 5G - precisa Hedberg - dovremo rinunciare alle soluzioni evolute che si sono rive-

late indispensabili per il lavoro e per lo studio, oltre che per l'intrattenimento». Per Hedberg l'azienda è pronta, ma ci sono ancora troppi ostacoli: «processi autorizzativi farraginosi, limiti elettromagnetici molto più stringenti rispetto agli altri Paesi dell'Unione Europea, a cui si sono aggiunte le fake news sul legame tra il Covid-19 e il 5G».

Una situazione che rischia di far perdere al Paese il vantaggio accumulato nella fase di sperimentazione delle tecnologie di quinta generazione. Secondo un recente report della società di consulenza Incites, che analizza la predisposizione degli Stati UE per lo sviluppo del 5G, l'Italia è all'avanguardia per quanto riguarda la tecnologia e l'infrastruttura, ma viene penalizzata nel ranking generale proprio per la debolezza legata al quadro regolatorio e a quello delle policy. Un altro aspetto molto importante su cui esistono ampi

margini di crescita, in base all'indagine, è quello che riguarda il capitale umano. Per Hedberg è quindi «fondamentale investire sulle competenze». Secondo l'ad di WindTre, «la collaborazione tra aziende, università e policy maker in un ecosistema virtuoso di partnership pubblico-private, è in grado di favorire la valorizzazione dei talenti». Un esempio positivo, per il ceo del gruppo, è rappresentato dalla sperimentazione condotta a Prato e L'Aquila: «abbiamo lavorato fianco a fianco con le istituzioni e le università locali in modo davvero efficace per sperimentare soluzioni innovative in ambiti quali la salute, la sicurezza, l'agricoltura e la cultura. Abbiamo individuato opportunità concrete per il futuro delle nostre città, ma anche le skill necessarie al loro sviluppo. Il mio augurio è che questo modello positivo venga ora applicato su scala nazionale». ■

I SINDACATI DI CATEGORIA ALL'UNANIMITÀ

«Con la rete unica non si rischiano esuberanti»

L'eventuale fusione tra le reti di Tim e Open Fiber non preoccupa i sindacati che, all'unanimità, non vedono rischi di esuberanti. Un'operazione definita da Giorgio Serao della Fistel Cisl «il volano per la ripresa economica» che attiva, secondo Riccardo Saccone della Slc Cgil, «un processo di accelerazione innegabile» e che, dice Luciano Savant Levrà della Uilcom Uil, «è un'opportunità anche dal punto di vista occupazionale». «Operazioni di fusione societaria pongono spesso temi di sostenibilità e riconversione. Nel caso di specie non ritengo, però, che questo possa essere il caso. Certo - prosegue Saccone, segretario nazionale della Slc Cgil - tutto si inserisce nel più generale tema del reskilling legato al cambio di paradigma tecnologico, quindi anche in questo caso occorrerebbe accompagnare i processi con strumenti idonei». Da troppi anni, incalza Giorgio Serao della segreteria nazionale Fistel Cisl, «si parla di fusioni, aggregazioni, compartecipazioni, ma a oggi nessuno è in grado di intravedere le evoluzioni del sistema. La Cdp è azionista di Tim e Open Fiber, noi auspichiamo che trovino una soluzione compatibile e realizzino una rete ultra veloce nell'interesse del Paese, superando le contrapposizioni di questi mesi». Sul fronte occupazionale, «in Tim con il prepensionamento sono usciti in questi ultimi anni migliaia di persone, Open Fiber ha circa mille dipendenti, se si dovesse avverare un proget-

to di integrazione non credo che il problema siano gli esuberanti. Il sindacato, peraltro, è pienamente consapevole che «anche e soprattutto dopo il Covid-19, la rete di tlc è una infrastruttura fondamentale e urgente per tutti i cittadini, abbiamo visto con il lockdown quante famiglie e persone sono rimaste fuori dalla connettività: questo è inaccettabile». Posizioni condivise anche dalla Uilcom. «E' assolutamente necessario - afferma il segretario nazionale Luciano Savant Levrà - che l'infrastruttura di rete, dalla quale passa la connettività propedeutica alla digitalizzazione, sia unica e non abbia duplicazioni. Per chiarezza, avere due reti nazionali in fibra, una di Open Fiber e una di Tim, è una situazione che il Paese non può permettersi perché mai come oggi le sinergie e l'ottimizzazione delle risorse sono al centro delle politiche di consolidamento e sviluppo». Dal punto di vista occupazionale la rete unica è un'opportunità «perché può e deve impegnare gli attuali lavoratori, oltre che nel consolidamento, nello sviluppo capillare (ad esempio nelle aree grigie). Inoltre può generare altra occupazione di giovani "digital" da affiancare alle grandi competenze professionali esistenti».

Ma guardiamo all'intero settore delle tlc che con il post Covid si trova davanti a un'accelerazione della trasformazione digitale. Per gestire l'occupazione e mantenere i livelli occupazionali, secondo la Cgil,

I NUMERI DELLE TLC E DELLA RETE

Occupazione del settore delle Tlc	130 mila persone
Indotto	200 mila persone
Occupazione nei call center	50/60 mila persone
Open Fiber	1000 persone
Rete di TIM	20 mila persone ca.

la cui posizione è in linea con le richieste di Asstel, «occorrono ammortizzatori strutturali come il contratto di espansione ed è sempre più urgente il tema del fondo di settore». La Cisl, tra l'altro, pone l'accento sul comparto più sofferente dei call center: «noi abbiamo chiesto al Governo di dotare i call center di ammortizzatori strutturali, ma purtroppo la politica si è dimostrata sorda a questo grido di sofferenza di migliaia di lavoratori che continuano a vivere una vita da precari anche quando hanno un contratto a tempo indeterminato». ■

«Condizioni dello smart working da contrattare»

ci sono milioni di persone che possono lavorare in smart working o remote working, ma ce ne sono molti altri che, a causa del digital divide, non possono permettersi né un collegamento ultraveloce né i device tecnologici per svolgere le attività. Bisogna continuare a investire sulle infrastrutture ultraveloci (come il 5G), portare la fibra anche nelle aree bianche che sono ancora molte e, non più rinviabile, realizzare un progetto di rete unica nazionale con la presenza della Cdp. Inoltre, bisogna contrattare con le imprese le condizioni per lavorare in smart working, andare incontro ai lavoratori fornendo una rete dedicata e il pc aziendale, assieme a tutte le condizioni economiche e normative previste dai Ccnl. Centrale è il ruolo delle parti sociali perché lo smart working non sarà più solamente un elemento di welfare bensì diventerà un vero e proprio elemento dell'organizzazione del lavoro. Da qui passerà la capacità di individuare le migliori soluzioni per i diversi ambiti organizzativi per risolvere quei "problemi" la cui risoluzione non può essere affidata a un intervento normativo inevitabilmente portato a uniformare le risposte. Sostanzialmente i lavoratori devono poter lavorare da remoto o in spazi diversi che non necessariamente devono coincidere con la propria casa, come se fossero in ufficio, con strumenti e tecnologie aziendali.

Il lavoro da remoto richiede formazione continua, autonomia della prestazione, fiducia da parte della linea gerarchica, lavoro in team e processi condivisi finalizzati all'obiettivo. In questo quadro si inserisce il ripensamento in ottica agile del rapporto fra persona e tempo in una radicale revisione del ruolo di leadership. Sono inoltre fondamentali: la gestione della prestazione da parte del lavoratore con il diritto alla disconnessione, il preavviso di collegamento per call e videoconferenze, il rispetto degli orari contrattuali.

Nelle tlc ci sono oltre 75mila lavoratori in smart working, quale mix

tra presenza fisiche e da remoto è preferibile?

Non mi meraviglio che nelle telecomunicazioni tantissimi lavorino in smart working o remote working poiché è il settore dove nascono e si sviluppano le infrastrutture e le tecnologie per l'innovazione del Paese. Ci sono attività che possono proseguire da remoto senza alcuna necessità di rientrare in ufficio, penso al mondo dei contact center, alle aree di staff, alle attività svolte nelle ore serali o notturne che non richiedono una presenza fisica in ufficio. In questa fase di ripresa del lavoro, immagino delle rotazioni settimanali fino a un massimo del 50% tra lavoratori in ufficio e in remote working, rispettando i protocolli sulla sicurezza condivisi con il Governo. Per il futuro, augurandoci la definitiva sconfitta del Covid-19, c'è poi da tenere in considerazione che non sempre la condizione di smart working si concilia con la gestione della casa soprattutto per le donne, che sono chiamate a moltiplicare gli sforzi. Nella fase post pandemia, andando verso nuovi modelli organizzativi, lascerei molta discrezionalità alle lavoratrici/tori attraverso il criterio della volontarietà.

Finita l'emergenza che ha portato al blocco dei licenziamenti, si rischiano esuberi nelle tlc con l'accelerato processo di digitalizzazione?

Guardando alla criticità degli altri settori industriali che hanno dovuto fermare le produzioni, non voglio nemmeno ipotizzare che nel settore delle tlc, cruciale nella gestione dell'emergenza e nel futuro quando ci sarà sempre più richiesta di connettività, ci possano essere esuberi. L'anello debole della filiera sono, invece, i contact center e gli appalti di rete. Per questi settori bisogna trovare il giusto equilibrio tra committenza e appalti al fine di garantire il giusto salario all'intera filiera: le gare al massimo ribasso sono inaccettabili perché generano lavoro irregolare e la negazione dei diritti! Tornando all'intero settore delle telecomunicazioni, gli investimenti sulle nuove infrastrutture sono la migliore soluzione ai problemi di eventuali



esuberi dovuti alla digitalizzazione. Nelle tlc al momento non abbiamo esuberi, con l'innovazione abbiamo piuttosto da affrontare il tema della nascita o del mix professionale e dell'evoluzione delle stesse attività di lavoro. Penso al mondo del Cloud, della telemedicina, della domotica, a tutti i servizi innovativi forniti dal 5G che devono assicurare il mantenimento di tutti i livelli occupazionali. Gli strumenti ci sono, la formazione continua, già finanziata, il contratto di espansione deve invece essere rifinanziato perché consente di riformare le persone sulle nuove attività e permette anche l'assunzione di giovani con competenze specifiche sui nuovi servizi. Le grosse imprese hanno utilizzato l'art. 4 della legge Fornero, hanno investito importanti risorse proprie per accompagnare alla pensione (Isopensione) migliaia di lavoratori senza pesare sulla fiscalità generale.

C'è però chi, nella pandemia, ha sofferto più di altri, come i fornitori di infrastrutture.

Il periodo dell'emergenza ha visto impegnati particolarmente i fornitori di infrastrutture, che però si sono trovati in difficoltà a livello di ricavi anche per il rallentamento del roll out delle reti. Le imprese di ingegneria di rete e quelle della fornitura degli apparati sono complementari alle telco, non può esserci sviluppo delle infrastrutture senza il loro contributo. In questa fase di quarantena dell'economia hanno sofferto anche loro, ma gli strumenti di cassa in deroga e Fis hanno sopperito al ritardo del roll out delle reti. La cassa per 18 settimane è stata voluta dal sindacato per evitare che le aziende più esposte al fermo produttivo potessero avere problemi di tenuta occupazionale, il nostro impegno è stato quello di non perdere nessun posto di lavoro. Il problema vero è che le aziende della filiera delle tlc, ovvero gli appalti, hanno subito una compres-

sione sui prezzi sia per la riduzione della marginalità delle telco e sia per la competizione di nuovi player nel campo della fornitura degli apparati.

Adesso ci aspetta un'accelerazione degli investimenti e una ripresa veloce del tempo perduto non solo per le imprese, ma per il Paese. La pandemia e gli stress test delle reti in queste settimane ci hanno consegnato un dato significativo: le reti in questo Paese non hanno raggiunto il grado di copertura per l'intera popolazione e hanno sofferto in termini di velocità di trasmissione dei dati.

Come detto in precedenza, fibra, 5G e rete unica sono, dunque, necessari.

Quale modello è preferibile per la rete?

Al Governo in generale chiediamo di destinare risorse a tutte le infrastrutture materiali e immateriali, lo sollecitiamo da molto tempo e molto prima dell'epidemia. Come dicevo prima è giunto il momento che il Governo scioglia il nodo della società delle reti. Cdp ha investito risorse pubbliche in Tim e in Open Fiber, non possiamo pensare che la non decisione svaluti gli investimenti fatti in queste aziende. E' necessario, con la velocità decisionale del 5G, per usare una metafora, che il Governo inviti le due aziende a trovare un punto di incontro per creare una società unica di rete, che possa essere gestita nell'ambito del contesto regolatorio dettato dall'Agcom e nel rispetto dei principi Antitrust per garantire la parità di accesso e la competitività sui servizi offerti. Dobbiamo non dimenticare che le telecomunicazioni e il 5G sono e saranno il volano per la ripresa economica del Paese, trascineranno processi di innovazione che interesseranno l'industria 4.0, la sanità, la pubblica amministrazione, la gestione delle città con le smart city, il cloud per le pmi. Proprio per questo non possiamo permetterci di ostacolare lo sviluppo delle reti mobili di ultima generazione. ■