FORMATI, USATI E NON CONFERMATI

L'ultimo triennio di Almaviva e del Gruppo è stato un periodo di crescita che il management ha valutato di accompagnare e sostenere con un progetto di integrazione di competenze e nuovi talenti. Sono stati quindi assunti circa tremila colleghi, in buona parte giovani sotto i 30 anni come diplomati provenienti dagli istituti tecnici informatici oppure dai licei scientifici matematici, frutto di programmi di alternanza scuola-lavoro per sviluppatori e programmatori.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è stato un canale di accesso perché, per sua natura, favorisce una occupazione stabile e di qualità. I progetti PNRR hanno aperto opportunità professionali anche per laureati in discipline non strettamente tecniche ma, il percorso di training previsto dall'apprendistato, ha comunque offerto un'opportunità di lavoro.
È un quadro del tutto condivisibile perché nel nostro settore le persone restano la risorsa più preziosa e la gestione della professionalità è un elemento strategico per rispondere alle nuove frontiere della tecnologia.

Per questo, la decisione aziendale di non confermare il rapporto di lavoro per un numero non precisato di colleghi apprendisti, arrivati al termine del loro percorso, lascia perplessi.
È anche una questione di metodo: arrivano le prime testimonianze sui colloqui per comunicare la fine del rapporto di lavoro. Infatti, a colleghi che sono stati incaricati di formare altri colleghi apprendisti e/o di svolgere attività a diretto contatto con i clienti, e/o abbiano ricevuto alte valutazioni nelle sessioni del "Performance Management" è stato detto che non avevano raggiunto il target formativo auspicato.

Evidentemente qualcosa non torna e diventano legittime alcune riflessioni:

1. Il contratto di apprendistato prevede un tutor per seguire il percorso di crescita: esclusi i casi in cui tutor e apprendista non si sono mai visti/parlati, perché non si sono avviati opportuni interventi?
2. I risultati positivi ufficializzati nelle sessioni del "Performance Management" sono da considerarsi quindi poco attendibili?
3. Non è preoccupante assegnare attività di interfaccia verso i clienti a colleghi con gap formativi e quindi presumibilmente non adeguati?
4. La presenza di "gap" formativi può essere plausibile se riferita a poche unità; lo diventa meno se si allarga la casistica: in questo caso, potrebbe essere dovuta a inefficacia nella gestione professionale dei tanti apprendisti assunti negli ultimi anni?
5. E, infine, la svolta aziendale è dovuta a discordanza tra previsioni e consuntivi dei piani di assunzione annunciati a mezzo stampa?

Fermo restando che la mancata trasformazione dell'apprendistato in tempo indeterminato è una facoltà contrattualmente prevista, riteniamo poco lungimirante o poco sagace rinunciare a colleghi per i quali l'Azienda ha investito per tre anni, con benefici per il costo del lavoro ridotto e per il contributo professionale fornito (spesso molto più che da apprendisti!) e che torneranno sul mercato arricchiti della nostra formazione e del nostro "know how".
Si tratta di una decisione poco orientata al futuro e che interrompe un remix professionale e anagrafico, un percorso che, invece, andrebbe guidato e orientato con attenzione.

Roma, 9 dicembre 2025 **Coordinamento RSU Almaviva Reactive Kline**