

## Telecom Italia Information Technology Srl Internalizzazione dei processi informatici: La Proposta Fistel

**31 Ottobre 2012** nasce la **TELECOM ITALIA INFORMATION TECHNOLOGY S.r.l.** sulla base della modifica della denominazione sociale di **SSC** e del conferimento del ramo d'azienda coincidente con le funzioni **“Information Technology”** e **“Human Resources and Organization Information Technology”** di **Telecom Italia S.p.a.**  
L'azienda conta oltre 3500 lavoratori (2350 ex SSC + 1150 ex TI)

Entrambe le componenti aziendali sono state interessate negli ultimi 2 anni da processi di Ristrutturazione che a fronte di esuberi hanno visto l'applicazione dei Contratti di Solidarietà di tipo difensivo che in SSC (Software Factory NA, RM, BA, TO) hanno comportato riduzione di orario con percentuali sino al 23,85%. Contemporaneamente sono stati erogati al 30% circa del personale, percorsi formativi coperti da finanziamenti.

**In data 29/10/2010** è stato siglato in UIR e Ratificato poi il 4/11/2010 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'accordo per i CDS e la Formazione, tale accordo al punto 12 recita:

*..... 12. Le parti concordano sull'opportunità di istituire sessioni periodiche di verifica a livello nazionale con le Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo, di norma con cadenza trimestrale, sull'andamento applicativo del presente verbale. Entro il 31 dicembre 2010, in un apposito incontro a livello nazionale, l'Azienda darà visibilità dei piani formativi, in relazione anche agli obiettivi quantitativi, previsti per il biennio di applicazione della solidarietà e riferiti alla formazione professionale collegata alla occupabilità del personale. **La visibilità dei progetti di riconversione legati alle internalizzazioni** sarà, inoltre resa disponibile progressivamente, nell'ambito degli incontri periodici previsti. In particolare tali sessioni avranno il compito di valutazione e confronto sull'andamento gestionale dei vari istituti previsti dall'accordo del 4 agosto 2010 (mobilità di legge, solidarietà, formazione, riconversione professionale, fabbisogni e mobilità professionale).*

### **In data 25 Giugno 2012**

il Futuro AD Pancaccini presentava alle OOSS La Nuova TIIT mediante il Piano **“Enable Trasformation: Priorità Strategiche IT”**.

Nella Slide a Pag. 6 viene presentata come iniziativa da avviare:

**“Ulteriore spinta ad agibilità internalizzazione come leva di efficienza a breve”** con l'obiettivo di **“Recuperare ulteriore Efficienza Operativa”** per contribuire alla riduzione del 10% del cash cost complessivo nel triennio.

## **In data 16 Novembre 2012**

Vengono emesse le DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE n. 1, 2 e 3 per declinare l'Organizzazione Funzionale dell'Azienda.

La Disposizione Organizzativa n. 2 per quanto attiene l'articolazione di **Human Resources and Organization**, affidata ad **Enrico Tosco** recita:

***Planning & Organization**, affidata a **Giampiero Mucci**, con la responsabilità di assicurare la pianificazione degli organici, il costo del lavoro ed il relativo monitoraggio, la progettazione e la gestione del sistema organizzativo e professionale. La funzione assicura altresì la pianificazione e la corretta allocazione delle competenze tecniche a supporto dei processi di riorganizzazione e internalizzazione.*

## **La Proposta Fistel:**

Crediamo che i processi di internalizzazione, per raggiungere la massima efficacia possano e debbano essere formalizzati in un Piano Condiviso con le Organizzazioni Sindacali

1. Un'articolazione per Funzioni e Area Geografica consente un livello di dettaglio che facilita la comprensione, la gestione e la condivisione del Piano.
2. E' importante realizzare una mappatura della MOI per "fasce di consulenza", individuando le zone "più pregiate" da internalizzare, dove l'impiego di professionalità MOS è più efficiente (alti costi internalizzano alte tariffe) e dove il recupero di Know How può consentire una più chiara lettura delle ulteriori possibilità di recupero efficienza.
3. La predisposizione di piani di dettaglio sono strumento indispensabile per l'individuazione dei bisogni formativi e/o trasferimenti tecnologici "mirati". (Potrebbero essere individuati meccanismi di "Job Rotation" finalizzati in tal senso.)
4. La motivazione dei lavoratori è direttamente proporzionale alla visibilità, trasparenza e livello di "confidence" che il processo di internalizzazione trasmette loro.
5. Il massimo del successo si può garantire solo creando un gruppo di lavoro "ad Hoc" il quale abbia in carico periodici "stati di avanzamento" dove si vanno a verificare i numeri, gli andamenti, le criticità e le azioni correttive da intraprendere.

**Redatto in data 15/1/2013**

**Giuseppe Vaccaro** RSU Fistel Napoli

**Giuseppe Amato** RSU Fistel Padova

**Giuseppina Pezulla** RSU Fistel Bari

**Walter Proietti** RSU Fistel Roma

**Alessandro Polese**, **Alfonsino Bisol**, **Mimmo Capuzzo** RSU Fistel Venezia