

COMUNICATO

Il 20 febbraio 2014 si è svolto un incontro fra TIIT e le Segreterie Nazionali di SLC FISTEL e UILCOM unitamente alle RSU aziendali, avente per oggetto Resourcing Plan e per approfondire il Piano 2014-16 illustrato nel precedente incontro del 6 febbraio. All'incontro era presente l'AD Gianluca Pancaccini.

Per quanto riguarda il piano 2014-16 questo, a detta dell'azienda, tende a perseguire un'architettura informatica con alto grado di internalizzazione e conduzione dei progetti affidata a personale interno. Ferma restando la diminuzione repentina del budget 2014-16 di Telecom Italia S.p.A. per l'IT (circa il 10%), che comprende sia quella verso di TIIT che quella per Hardware e Prodotti Software acquistati direttamente sul mercato, l'A.D. ha ribadito alcuni dei concetti alla base dell'attività di TIIT per i prossimi anni. In particolare:

1. Riduzione dei costi di funzionamento (Running): rappresenta circa il 50% della spesa totale IT, in % costante nell'arco di piano.
2. Progetti di Evoluzione: si riduce dal 39% della spesa totale IT (2013) al 25-21% del piano 2014-16, sono attività brevi che distolgono dal perseguimento di obiettivi fondamentali per il futuro.
3. Progetti di Trasformazione: passano dal 12% del 2013 al 25-30% del piano 2014-16. Sarà l'IT a guidare la trasformazione a stretto contatto con le linee di business TI e sarà quindi rafforzata la presenza di TIIT sui processi di Trasformazione esistenti e sui nuovi progetti in partenza.

Per quello che riguarda le ricadute sul piano organizzativo il piano 2014-16 prevede:

1. Nel 2013 115 FTE internalizzati complessivamente, ma l'Internalizzazione deve essere maggiore e su temi nuovi, con conseguente accelerazione e anticipo degli obiettivi di riduzione MOI e del bilanciamento delle risorse MOS nelle funzioni.
2. Verranno incrementati i processi relativi alla formazione, che nel 2013 è stata maggiore del 2012 e nel 2014 aumenterà ancora. Nel 2013 ciò ha permesso la nascita di Competence Center specifici o il rafforzamento di quelli esistenti.
3. Riallocazione delle risorse per progetti di trasformazione e per esigenze territoriali di razionalizzazione. Il progetto, sempre a detta dell'A.D., è complesso e sfidante per tutti ma necessario e strategico per il futuro dell'azienda.

Rispetto alla presentazione del 6 febbraio scorso l'AD si è soffermato su alcuni progetti:

NEXT STEP, un programma aziendale con 5 componenti. 4 di trasformazione ed una componente riferita al nuovo sistema di gestione commercializzazione. Non è quindi una replica degli attuali sistemi ma una evoluzione complessa e completa dell'intero processo.

Ci sarà quindi un Business Plan di TI pronto prima dell'estate con forte presenza di interni già in questa fase di definizione; successivamente ci sarà lo staffing del progetto. Si prevede 80-85% di MOS impiegata.

Il processo di riallocazione sarà robusto ma necessario per preservare competenze e riutilizzarle in contesti diversi. Permetterà una forte reinternalizzazione di attività e consentirà il raggiungimento degli obiettivi di piena occupazione e conseguente azzeramento degli esuberi dichiarati.

Si ribadisce che comunque tutto l'esistente deve funzionare, quindi le fasi relative al Running ed all'Evoluzione restano importanti quanto i progetti di trasformazione.

Sono quindi necessarie delle redistribuzioni MOS/MOI in ADM (70% risorse aziendali), tenendo conto anche della concentrazione delle risorse per domini per rafforzare la competenza professionale in ogni sede.

BIG DATA è un progetto non *big bang* già partito nel 2013, ridefinizione architettura del data warehouse. Primo progetto Opera per Rete, successivamente Business Reporting. La MOS prevista sarà alta in fase di analisi e poi ridotta (es. x la factory), ma sarà importante il possesso delle conoscenze interne per controllare tutte le fasi del processo. Quest'ultimo sarà un principio perseguito per tutti i progetti di innovazione tecnologica.

La delegazione sindacale ha posto quindi una serie di domande tese ad approfondire il piano illustrato. Dalle risposte dell'azienda è risultato che:

- Per la GA la riduzione di esterni è in atto, ma l'obiettivo è aumentare gli strumenti a supporto per ridurre la presenza umana. Processo in atto ad es. con CRM.
- Il progetto aziendale del piano è complesso e ed ambizioso ma raggiungibile; senza riduzione della spesa per evolutiva non ci sarebbe stata una riorganizzazione in tempi così rapidi, ma va comunque perseguito l'obiettivo di ridurre la MOI e utilizzare maggiormente lavoratori interni (p.es. ERP che è caratterizzata da una forte riduzione di budget permette di diminuire la MOI e riutilizzare la MOS con 4-5 mesi per formazione, riallocazione e adeguamento al nuovo contesto).
- La comunicazione per il processo di riallocazione è importante per il successo dell'iniziativa e se sono necessari aggiustamenti sarà cura di People Value intervenire.
- La modifica del modello organizzativo nel Ciclo di Vita del Software non è prevista per ora anche se ci sono ipotesi in valutazione.

A seguire il responsabile People Value ha illustrato in dettaglio le riallocazioni previste per sede e struttura, riservandosi di fornire in tempi brevi una documentazione relativa a tali processi.

In ambito ADM si avranno le seguenti ottimizzazioni di personale:

Città	Struttura origine	Struttura arrivo	Persone coinvolte(circa)	Tempi
<u>Napoli</u> (ERP non sarà più presente)	ERP	Progetti Trasformazione	60	Entro 7/2014
	ERP	Dominio OSS, Integration e Testing	40	Entro 6/2014
<u>Bari</u>	Integration e Testing	Data Warehouse già svolto nella sede	20	Entro 4/2014

Città	Struttura origine	Struttura arrivo	Persone coinvolte(circa)	Tempi
<u>Padova</u>		Accorpamento Billing a Mestre	20	Entro 5/2014
<u>Trento</u>	Integration e Testing e CRM	OSS e Billing	30	Graduale e con formazione
<u>Torino</u>	Integration e Testing	ERP	5	
<u>Bologna</u>	CRM	Billing	5	
<u>Roma</u>	Ribilanciamento domini per ottimizzazioni in altre sede per Integration e Testing		30/40	
	Design	Demand (per internalizzare attività)	100	Entro fine 2014
	GA	Technical Security	30	Da valutare

L'individuazione dei colleghi coinvolti e l'attività di destinazione sarà effettuata tramite incontri fra PV ed i responsabili delle strutture origine e provenienza, tenendo conto dei dati dell'assessment effettuato.

Le segreterie Nazionali di SLC FISTEL e UILCOM, unitamente alle RSU aziendali, hanno evidenziato una forte perplessità in relazione a processi di riqualificazione professionale e di specializzazione di attività che potrebbero depauperare patrimoni professionali acquisiti nel tempo e determinare in futuro l'impossibilità di effettuare processi di mobilità professionale nell'ambito della stessa sede di lavoro. A questo proposito riteniamo che siano necessari ulteriori momenti di confronto e di approfondimento sul tema, a partire dagli incontri con le RSU in tutti i territori dove impattino i suddetti processi.

Fermo restando il giudizio positivo sul progetto di acquisizione di attività più pregiate da parte delle risorse interne, per il sindacato questo processo va realizzato ponendo la massima attenzione alle storie professionali dei lavoratori coinvolti e nella massima trasparenza possibile, anche attraverso l'utilizzo di Job Posting pubblicati sul portale aziendale.

Un discorso a parte va fatto per i processi di formazione dal momento che, per la fondamentale importanza che essi ricoprono, debbono risultare estremamente efficaci, ed essere orientati sin dall'inizio all'acquisizione o all'approfondimento di competenze tecniche chiaramente finalizzate alla internalizzazione di attività. In questo contesto è fondamentale che ogni lavoratore sia messo in condizione di conoscere e condividere le finalità e le tempistiche dei processi formativi ai quali è interessato.

Come sindacato continuiamo a rivendicare un ruolo attivo nell'applicazione pratica delle strategie che sono alla base degli accordi dell'aprile 2012 finalizzati alla totale occupazione dei lavoratori di TIIT. Pertanto, mentre registriamo con assoluto interesse le dichiarazioni dell'AD improntate ad un moderato ottimismo sulla possibilità di raggiungimento ed addirittura superamento degli obiettivi industriali ed occupazionali di TIIT, siamo convinti che in questa fase sia necessaria la massima attenzione dell'azienda e del sindacato nella realizzazione di un processo di riconversione/riqualificazione ampio ed articolato che deve portare alla totale risoluzione degli esuberanti dichiarati da TIIT.

Nelle prossime settimane sarà quindi opportuno prevedere ulteriori momenti di confronto su questi temi e sul resto delle questioni ancora aperte in azienda, ad iniziare dal rinnovo dell'accordo sul PDR e dall'armonizzazione dei colleghi ex SPARKLE confluiti in TIIT a gennaio.

Roma ,5 marzo 2014

Le Segreterie Nazionali SLC CGIL, FISTEL CISL UILCOM UIL