

VERBALE D'INTESA

Il giorno 21 dicembre 2005, presso la Sede centrale dell'INAIL di P.le Pastore n. 6 - Roma - la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, si sono incontrate per la rivisitazione del nuovo assetto della Direzione Centrale Servizi Informativi e delle Telecomunicazioni.

Preliminarmente le parti danno atto che l'attuale modello organizzativo della DCSIT risale indietro nel tempo a più di un quinquennio e fu definito sulla base dell'esigenza di dover governare una forte attività di sviluppo di nuove applicazioni conseguente all'avvio, in quegli anni, del progetto di ristrutturazione del sistema informativo dell'Ente. Allo stato, essendo profondamente modificato il rapporto tra attività di sviluppo ed attività di gestione ed alla luce delle esperienze maturate e dei modelli adottati in realtà esterne all'Istituto ma con esso comparabili, tale struttura non risulta rispondere più in modo ottimale, anche perché in questo lungo periodo l'innovazione tecnologica ha proposto nuovi "modi" di costruire e gestire informatica e telecomunicazioni.

Le parti, inoltre, avuto riguardo agli indirizzi governativi ed agli obiettivi di legislatura (vedi per tutti il codice digitale della Pubblica Amministrazione), ritengono indispensabile sottolineare l'imprescindibile necessità di garantire l'autonomia dell'Istituto nel governo e nel presidio delle scelte dell'area dell'informatica e delle telecomunicazioni, stante il suo ruolo strategico quale strumento essenziale per l'erogazione dei servizi, per il rapporto con la società e, in generale, per l'assolvimento dei compiti istituzionali.

In tal senso, a seguito di un primo esame del progetto di revisione dell'assetto organizzativo della DCSIT - definito anche dal confronto con altri centri evoluti di gestione informatica, simili per dimensioni, articolazione territoriale e gamma di servizi offerti, ritengono fin d'ora di concordare su due direttrici fondamentali:

- il governo del sistema informatico, la scelta delle sue componenti evolutive e le connesse responsabilità di guida e controllo delle attività di sviluppo e delle relazioni di partnership con le società affidatarie dei servizi esternalizzati debbono rimanere responsabilità diretta delle strutture tecniche e professionali interne all'Istituto;
- gli interventi di riorganizzazione ed il governo del cambiamento debbono essere supportati da iniziative che garantiscano idonei investimenti sulle risorse professionali interne alla struttura sia in termini di qualificazione professionale sia di dotazione organica. In particolare per quest'ultima, l'impegno deve essere diretto ad adottare tempestive iniziative di pianificazione delle esigenze di acquisizione, da soddisfarsi anche con



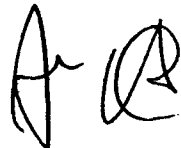
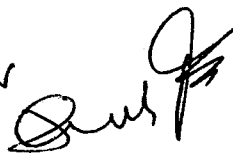
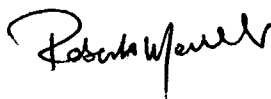
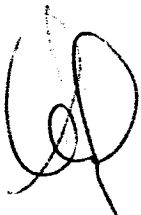
reclutamento esterno, in funzione di una situazione che già evidenzia, a medio e lungo termine, una possibile criticità per il turn over che interesserà pesantemente aree di rilievo strategico.

Nell'ambito del citato progetto, inoltre, le parti fin d'ora convengono sulle seguenti scelte:

- l'introduzione di un Ufficio, che garantisca la coerenza di tutte le applicazioni ed i prodotti informatici con gli standard tecnologici e qualitativi definiti dall'Istituto e sia responsabile dello sviluppo dei progetti in tema di integrazione tecnologica, cooperazione applicativa, sicurezza, strumenti e standard metodologici;
- l'introduzione di un apposito ufficio di "gestione" che integri le attività di esercizio attraverso una visione sistemica della produzione, il cui compito è garantire a 360 gradi la fruizione e la qualità dei servizi nei confronti dell'utente interno ed esterno;
- il sistema di governance, che nell'attuale modello è basato su due figure (il dirigente ed il capo progetto), al fine di garantire costanti visioni sistemiche a problematiche che non possono essere correttamente governate con approcci esclusivamente settoriali, adotta la scelta di prevedere una articolazione interna degli uffici in aree omogenee di attività affidate al coordinamento di precise figure professionali;
- l'introduzione di nuovi "mestieri" deputati ad incrementare il livello di interazione e comunicazione con l'utenza e col territorio attraverso i nuovi ruoli di "account manager" e "area manager";
- l'introduzione di strumenti organizzativi quali i "progetti trasversali" per la gestione di progetti che richiedono, in un arco limitato di tempo, competenze e risorse collocate in più uffici della DCSIT.

Le parti si riservano, invece, di analizzare nel dettaglio il progetto di riorganizzazione, che sarà completato entro febbraio 2006 con:

- l'analisi dei carichi di lavoro attuali ed a tendere;
- la declinazione dettagliata delle attività all'interno di ciascun nuovo ufficio e delle regole di funzionamento tra gli uffici;
- la mappatura delle competenze interne disponibili rispetto al fabbisogno ed alle attività previste;
- l'allocazione delle risorse professionali all'interno di ciascun ufficio;
- le necessità di formazione e di acquisizione di nuove risorse professionali;



- la definizione di linee guida che regolamentino i rapporti tra la DCSIT e la CIT e tra queste e le strutture committenti;
- la definizione di ruoli, responsabilità e risorse necessarie a livello territoriale.

Infine, tempi e modi di attuazione del progetto di revisione organizzativa saranno definiti in un piano di lavoro che prevederà idonei momenti di verifica e confronto con le OO.SS.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- CGIL *Roberto Marchi*
- CISL *[Signature]*
- UIL *[Signature]*
- CSA di Cisa/Fialp *[Signature]*
- RdB *[Signature]*

LA DELEGAZIONE

- [Signature]*
- [Signature]*
- [Signature]*
- [Signature]*
- [Signature]*
- [Signature]*