

VERBALE DI ACCORDO

In data 1° dicembre 2020 si sono riuniti in videoconferenza:

le Società

Wind Tre S.p.A. e Wind Tre Retail s.r.l.

e

la Segreteria Nazionale UGL Telecomunicazioni e le r.s.u. di UGL Telecomunicazioni

Premesso che:

- Wind Tre S.p.A. e Wind Tre Retail s.r.l. operano nel settore delle Telecomunicazioni e applicano - per il proprio personale dipendente Quadro ed Impiegato - il CCNL imprese esercenti servizi di telecomunicazione
- Wind Tre Retail s.r.l. è Società del Gruppo Wind Tre controllata al 100% da Wind Tre S.p.A.
-
- Wind Tre S.p.A. ha condiviso con le Organizzazioni Sindacali Nazionali e territoriali e col Coordinamento delle r.s.u., a partire da gennaio 2020 un piano industriale funzionale al completamento della trasformazione post fusione e volto a rafforzarne la posizione competitiva e la sostenibilità economica nel mercato di riferimento
- In tale processo di trasformazione L'Azienda ha avviato e predisposto progetti formativi tesi ad innalzare il livello del proprio capitale umano con l'obiettivo di garantire ai lavoratori l'acquisizione di nuove e maggiori competenze che meglio si adattino sia all'evoluzione digitale in atto sia ai nuovi modelli organizzativi e produttivi introdotti dalla crescente diffusione del lavoro in modalità agile (smart working) anche per effetto dell'emergenza sanitaria conseguente alla diffusione del virus Covid 19
- La digitalizzazione e la nascita di nuovi mestieri, impone infatti di contrastare l'obsolescenza professionale e di adeguare le competenze dei lavoratori con piani di sviluppo e training adeguati e con l'obiettivo di favorire la riconversione, aggiornare le competenze e sostenere il processo di riorganizzazione aziendale
- La formazione delle risorse umane è considerata un valore essenziale e strategico di successo in uno scenario altamente competitivo e in evoluzione come quello delle Telecomunicazioni e pertanto il 1° aprile 2020 le parti hanno sottoscritto un Accordo avente per oggetto progetti formativi finalizzati ad affrontare la trasformazione del settore TLC anche per il tramite dei Fondi interprofessionali a cui la società aderisce
- L'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n° 34, convertito con legge 17 luglio 2020 n° 77 e successive modifiche ed integrazioni, ha istituito un apposito Fondo (Fondo Nuove Competenze) al fine di supportare la ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica
- Il Fondo Nuovo Competenze ha la finalità di riconoscere contributi finanziari ai datori di lavoro privati che abbiano stipulato apposite intese volte a rimodulare l'orario di lavoro per realizzare percorsi formativi specifici e connessi alle mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori e di sviluppo delle competenze a fronte dei repentini cambiamenti tecnologici

- le Parti, con il presente accordo, intendono realizzare una specifica intesa di rimodulazione dell'orario di lavoro mediante l'attivazione del Fondo Nuove Competenze citato ai punti precedenti
- le Parti, quindi, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 88, D.L. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 e dal Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020, con la presente intesa intendono definire un progetto formativo sulla base del quale avviare percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori coerenti con i fabbisogni aziendali. Il progetto formativo terrà conto dei fabbisogni di nuove competenze da sviluppare, degli standard professionali e di qualificazione delineati nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 13/2013 e del D.M. 30 giugno 2015 ed in particolare di quando puntualmente definito dal Quadro Regionale degli Standard Professionali di Regione Lombardia al fine di favorire i lavoratori nel riconoscimento e nella spendibilità delle competenze acquisite in esito ai percorsi di apprendimento
- le Parti, in linea con quanto già convenuto nell'Accordo 25 giugno 2020, condividono che il ricorso e l'implementazione dei progetti di formazione previsti nel presente Accordo sia funzionale all'aggiornamento delle competenze e a favorire la riqualificazione dei dipendenti, in una prospettiva di tutela occupazionale e valorizzazione delle risorse umane

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. I fabbisogni che la Società ha individuato e condiviso - attraverso analisi specifiche che hanno visto coinvolte le funzioni aziendali interessate dalle trasformazioni in atto – sono le nuove e maggiori competenze connesse alle innovazioni digitali e tecnologiche quali ad esempio l'evoluzione del 5G, Robot Process Automation RPA, Modernization and Trasmission Network Evolution (MTNE), Network Function Virtualization (NFV), UX/UI Designer, ma anche innovazioni organizzative e di processo (metodologia Agile, Six Sigma) oltre allo sviluppo di digital mindset e skill digitali (DFactor).
3. L'azienda avvierà percorsi formativi - in parte già avviati (le ore già erogate non sono oggetto di finanziamento tramite l'Avviso Fondo Nuove Competenze) - volti a supportare le strutture aziendali nel miglioramento dei processi produttivi, nell'introduzione di nuovi strumenti e prodotti tecnologici e infine nell'individuazione di competenze adeguate alle mutate esigenze organizzative e produttive alla luce dell'emergenza epidemiologica.
4. Per consentire la formazione anche in modalità Smart Working e tenendo conto delle esigenze organizzative del proprio personale l'Azienda si è dotata di una piattaforma di Learning sempre disponibile per tutto il personale direttamente dalla intranet aziendale. Tramite la piattaforma è possibile fruire di contenuti formativi con le diverse e più attuali metodologie didattiche.
5. Al fine di accompagnare le persone in questo percorso di trasformazione anche in risposta all'emergenza, l'Azienda ha pertanto definito un piano formativo "***Empowering the Future***", a valere per tutto il personale di Wind Tre e per lo staff di WindTre Retail (per il restante personale di Wind Tre Retail s.r.l le Parti si riservano confronto successivo). Il suddetto piano formativo è articolato in quattro pillar descritti sommariamente di seguito e più in dettaglio nell'Allegato A che costituisce parte integrante del presente accordo:
 - **Mindset Digitale, Smart Working e Aggiornamento Professionale**, che include i programmi rivolti all'intera popolazione di Wind Tre S.p.A. finalizzati allo sviluppo del mindset, delle conoscenze e delle competenze necessarie a collaborare ed essere efficaci in un contesto lavorativo guidato dai temi del digitale, dello smart working, della sostenibilità, essenziali nel mondo del lavoro di oggi e ancor di più in quello di domani. In questo ambito i principali programmi sono *D Factor* (sviluppo digital mindset e skill digitali), *Easy Learning* (sviluppo skill trasversali e di collaborazione per essere efficaci in un contesto organizzativo agile impattato dal digitale e dallo smart working), il programma sulla

Sostenibilità 2030 (sviluppo di conoscenze, competenze e aggiornamenti sui temi dello sviluppo sostenibile)

- **Trasformazione e Reskilling** che include i programmi di re-skilling e up-skilling rivolti ad ambiti verticali dell'organizzazione aziendale oggetto di specifiche iniziative di trasformazione, insourcing ed evoluzione. Ciascuno dei programmi ha ambiti organizzativi e obiettivi di skill development specifici. In questo ambito i principali programmi sono *Infrastructure Maintenance* (re-skilling Network Field Management per Insourcing di attività di manutenzione di siti di accesso mobile), *Incident Management* (up-skilling Network Operations su metodologia di Incident Management), *Web-Application Developers* (re-skilling e up-skilling IT Development), *Application Management (up-skilling Cloud Oracle)*, *Buyer Procurement* (up-skilling team Buyer e Category Manager), *HR Growing Skill* (up-skilling team Human Resources), *Knime* (formazione su piattaforma open source di analisi dati, reportistica e integrazione), *Art Direction* (percorso per acquisire conoscenze di Graphic Design)
 - **Evoluzione Tecnologica**, che include un programma rivolto alla popolazione della Direzione Technology per lo sviluppo delle conoscenze e competenze collegate all'introduzione e l'utilizzo di nuove tecnologie connesse all'Evoluzione verso il 5G e alla Virtualizzazione delle Reti
 - **Customer e Sales Excellence** che include i programmi rivolti alla popolazione Customer Operations e Sales Business di sviluppo delle conoscenze e competenze necessarie per gestire i processi di vendita e di gestione cliente nel mutato contesto di mercato e tecnologico. In questo ambito i principali programmi sono quelli relativi al programma *Sales Arena*, l'Academy per forza vendita diretta business e altre iniziative di re-skilling, riconversione professionale e digital transformation per il team Customer Operations (up-skilling tecniche e digitali)
6. La Società in riferimento ai fabbisogni individuati al precedente punto intende sviluppare maggiori o nuove competenze dei lavoratori attraverso il progetto formativo, così come dettagliato nell'allegato che costituisce parte integrante della predetta intesa;
 7. Le Parti convengono, in relazione a quanto previsto ai precedenti punti, di rimodulare l'orario di lavoro dei lavoratori interessati dal predetto progetto formativo affinché le ore di riduzione siano destinate ai percorsi di sviluppo delle competenze. La predetta rimodulazione dell'orario di lavoro sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato compresi i lavoratori con contratto part time e non comporterà alcuna conseguenza sulla retribuzione – diretta, indiretta e differita – corrisposta ai lavoratori interessati né sugli aspetti contributivi e previdenziali;
 8. I lavoratori verranno coinvolti nei progetti formativi sopra indicati anche attraverso percorsi individuali e personalizzati (così come previsto dall'art. 5 comma 2 lett. a e b del Decreto Interministeriale del 9 ottobre 2020) e che tengano conto della valorizzazione del patrimonio delle competenze possedute da ciascuno.
 9. Alla fine di ogni percorso formativo l'Azienda attiverà un processo di formalizzazione delle competenze attraverso il rilascio di un'attestazione al lavoratore (attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi formativi personalizzati ex art. 5 comma 2 lett. c) del Decreto Interministeriale del 9 ottobre 2020).
 10. Per la validazione delle competenze acquisite e per il processo di formalizzazione l'Azienda si affiderà ad "ECOLE – Enti Confindustriali Lombardi per l'Education" che procederà secondo le modalità descritte nell'Allegato. A tal fine si precisa che ECOLE:
 - a. è un ente in possesso dell'accreditamento secondo le normative vigenti in Regione Lombardia (Id Operatore 703117) con delibera del 21 gennaio 2010, che le consente di svolgere attività di formazione continua e di rilasciare attestazioni di competenza nell'ambito del Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP) della Regione stessa;
 - b. è un ente in possesso di certificazione qualità ai sensi della normativa UNI EN ISO 9001:2015 EA37 (certificato n. IT010127-2) per la progettazione ed erogazione di attività formative, servizi al lavoro, eventi e formazione specifica per l'educazione continua in medicina (ECM);

11. Come già specificato al punto 7), le ore di lavoro oggetto di rimodulazione e dedicate alla gestione dei percorsi formativi sono a tutti gli effetti da intendersi ricomprese nell'orario di lavoro contrattualmente previsto senza alcun effetto sugli istituti retributivi diretti ed indiretti.
12. Il progetto formativo sarà realizzato entro i termini previsti dall'Avviso Pubblico Fondo Nuove Competenze ed in ogni caso avviato successivamente alla data di autorizzazione di ANPAL. Il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze viene stimato in 30,5 ore (fatto salvo il tetto massimo di cui al Decreto Interministeriale) potendo tale rimodulazione subire, in fase di implementazione, affinamenti legati al profilo professionale, alla funzione di appartenenza, ai fabbisogni rilevati e alle esigenze organizzative di ciascun dipartimento.
13. Il dettaglio relativo alle ore di formazione previste per ciascun percorso inserito nel progetto formativo è riportato nell'allegato, che è parte integrante del presente accordo. Nel medesimo allegato sono dettagliati anche i seguenti elementi:
 - a. i contenuti dell'attività formativa;
 - b. gli obiettivi di apprendimento in termini di nuove o maggiori competenze;
 - c. la referenziazione delle competenze agli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Quadro Regionale degli Standard Professionali di Regione Lombardia;
 - d. il numero dei lavoratori coinvolti e i relativi ruoli;
 - e. le modalità di svolgimento del percorso di apprendimento.
14. Tutti i corsi sopra descritti - dettagliati nell'Allegato A - sono riconducibili ai fabbisogni individuati nel Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze del 9 ottobre 2020 così come la riqualificazione avverrà in relazione ai fabbisogni stessi anche al fine del conseguimento di una qualifica di livello EQF 3 o 4 secondo la Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19 dicembre 2016.
15. Per le ore rimodulate - l'Azienda avvierà l'istanza di contributo a carico del Fondo Nuove Competenze secondo le modalità previste dal Decreto Interministeriale stesso (costo delle ore e relativi contributi) e secondo le indicazioni di dettaglio emanate dall'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) nell'avviso pubblico del 4 novembre e allegati.
16. L'Azienda dichiara che intende avvalersi di soggetti erogatori dei percorsi formativi accreditati a livello nazionale e regionale anche privati che svolgono attività di formazione così come definito dall'art. 5 comma 3 del Decreto Interministeriale del 9 ottobre 2020.
17. Ove possibile per l'erogazione della formazione l'Azienda si avvarrà anche di proprio personale interno esperto per ruolo, esperienza, Know How nelle materie oggetto di formazione e - dunque - in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto, come descritti in dettaglio nel Bando Anpal.
18. La formazione avverrà nel rispetto dei protocolli di sicurezza anti Covid-19 e nelle modalità più opportune a seconda della tipologia, dei contenuti e degli obiettivi formativi.
19. La Direzione Human Resources garantirà il monitoraggio dell'effettiva fruizione della formazione e del completamento dei percorsi stabiliti in accordo con le funzioni di appartenenza di ciascun lavoratore e nel rispetto della tempistica dettata dal Decreto Interministeriale stesso.
20. La Direzione Human Resources effettuerà controlli periodici attraverso la piattaforma di LEARNING a sua disposizione e tratterà il training effettuato da ciascun lavoratore anche ai fini della rendicontazione secondo le indicazioni del Decreto Interministeriale e dell'Agenzia Nazionale delle politiche Attive del Lavoro del 4 novembre 2020.
21. Le parti si riservano di attivare Fondimpresa ove possibile.

22. Le modalità applicative del presente Accordo sono subordinate all'approvazione da parte di Anpal dell'istanza di contributo a valere su Fondo Nuove Competenze.

Letto, confermato e validato in via telematica

Per WIND TRE S.p.A. e Wind Tre Retail s.r.l.

1/12/20 18:27:13	1/12/20 18:27:22	Marco Mondini	si
1/12/20 17:01:38	1/12/20 17:01:44	Monica Mirarchi	si
1/12/20 17:50:02	1/12/20 17:50:05	Giorgio Varchetta	si
1/12/20 18:07:50	1/12/20 18:08:01	Francesca De Gregorio	si

per UGL Telecomunicazioni

ACCORDO FONDO NUOVE COMPETENZE 1 DICEMBRE 2020

SEGRETERIE NAZIONALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
UGL Telecomunicazioni Stefano Conti	X	

Per Rsu UGL

Ora di inizio	Ora di completamento	Nome	
1/12/20 16:27:50	1/12/20 16:27:55	Giuseppe Venitozzi	si

Vuoi sottoscrivere l'Accordo Fondo Nuove Competenze (ex art. 88 DL n°34/2020 convertito in legge) con relativo Allegato A che costituisce parte integrante e di cui è stata data lettura in data 1° ...