

Addi 17 novembre 2020, in Roma

Tra

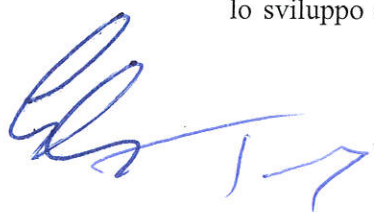
Sielte S.p.A. con l'assistenza di Unindustria

e

le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL-CISL, UIL-COM unitamente alle RSU

premesse che:

- Sielte S.p.A. opera nel campo del settore delle installazioni e dei servizi di telecomunicazioni sia per le Reti Fisse quanto per le Reti Mobili e, in maniera complementare alle attività TLC, opera anche nei mercati dei sistemi tecnologici e dei trasporti per i clienti pubblici e privati con un ruolo di System Integrator;
- Sielte S.p.A. applica il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti Servizi di Telecomunicazioni;
- il settore delle telecomunicazioni è contraddistinto da una notevole velocità di cambiamento tecnologico, diventato sempre più continuo e repentino e con una stabilità tecnologica limitata ad un tempo più breve rispetto al passato;
- l'insorgenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha accelerato gli investimenti nazionali nello sviluppo delle infrastrutture di rete e dei servizi digitali, peraltro richiesti da cittadini e imprese quali elementi imprescindibili per consentire di comunicare e lavorare secondo nuove modalità che garantiscano la prevenzione e il contenimento del contagio (quali ad esempio lo smart working e le modalità di comunicazione e scambio a distanza);
- in questo contesto di mercato, per Sielte S.p.A. è obiettivo strategico fondamentale sviluppare nuovi servizi di rete e ICT, sempre più sofisticati e di elevata qualità, in linea con le richieste della committenza e dei clienti;
- attraverso questi nuovi business nel mondo dei mercati ad alto contenuto tecnologico (mercati TLC e dei sistemi tecnologici) Sielte S.p.A. potrà fronteggiare la crisi economica che inevitabilmente investirà il nostro Paese e preparare la ripresa mantenendo il proprio perimetro occupazionale;
- pur se Sielte S.p.A. già opera con queste nuove tecnologie, la forza lavoro dell'impresa è per oltre il 50% ancora impiegata nelle tradizionali lavorazioni in rame, un'attività in forte diminuzione per via dei cambiamenti tecnologici intervenuti nel settore TLC;
- per adattarsi alle nuove condizioni del mercato è necessario innalzare il livello del capitale umano offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze nei nuovi sistemi tecnologici, in particolare nella fibra ottica connessa all'introduzione sulle Reti fisse e Mobili TLC delle tecnologie 5G e di quelle a banda ultralarga;
- per queste ragioni Sielte S.p.A. ritiene indispensabile sviluppare un progetto di formazione per lo sviluppo delle competenze professionali di una parte dei propri dipendenti;
- Sielte S.p.A. ha sviluppato al suo interno un sistema strutturato di formazione continua basato sul training on the job ed è diventata una "impresa formativa", ossia un'impresa che sostiene lo sviluppo e l'innovazione aziendali (servizi e processi) attraverso la valorizzazione delle




competenze del proprio personale, integrando azioni di formazione formale con l'apprendimento on the job nel contesto lavorativo;

- Il modello organizzativo grazie al quale si attua tale sistema strutturato di formazione continua aziendale ha consentito di fare emergere gli attuali fabbisogni dell'impresa e dei lavoratori e di predisporre una proposta formativa coerente con tali fabbisogni. Ciò è avvenuto negli organi che costituiscono il modello organizzativo: Comitato di pilotaggio (composto da rappresentanti dell'impresa, dalle RSU delle sedi operative e dall'ente di formazione accreditato Idea), anche nella sua articolazione ristretta di Comitato di orientamento per la formazione (organo tecnico-operativo), tutor aziendali delle sedi operative (referenti locali della formazione), Idea (che nell'ambito delle proprie attività di monitoraggio ha rilevato le istanze formative delle sedi operative). Queste informazioni, insieme a quelle contenute nella "Scheda competenze professionali" redatta per ogni risorsa umana Sielte S.p.A. a cura dell'Ufficio Personale e Organizzazione, hanno consentito di strutturare per ciascun lavoratore un percorso di potenziamento delle competenze connesse alle direttrici di sviluppo dell'impresa;
- per la progettazione per competenze Sielte S.p.A. si avvale di Idea, ente di formazione accreditato dalla Regione Emilia Romagna che dal 2013 ha implementato con Sielte S.p.A. il sopraccitato sistema di formazione continua aziendale finalizzato al costante e continuo miglioramento delle competenze professionali delle risorse umane interne in collegamento con il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione, formazione e delle qualifiche professionali;

visto:

- il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con legge 17 luglio 2020, n. 77, e successive modificazioni e integrazioni;
- il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia";
- in particolare, l'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, il quale al comma 1 stabilisce che, al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2020, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi;
- che Il Fondo Nuove Competenze, di cui all'articolo 88, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, interviene per consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, con la finalità di innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- che il Fondo di cui al comma 1, istituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro – ANPAL, è inizialmente alimentato nel limite di 230 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione. Il predetto fondo è incrementato di ulteriori 200 milioni di euro per l'anno 2020 e di ulteriori 300 milioni di euro per l'anno 2021;
- il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, che definisce le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

- 
- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, dell'8 gennaio 2018, di "Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze" di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;
 - che per l'attuazione degli interventi si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 5 ottobre 2020, registrazione cortei dei conti del 22/10/2020 n. 2045 (Decreto di Attuazione);
 - l'Avviso pubblico ANPAL "Fondo Nuove Competenze – FNC" del 04/11/2020;
 - che Sielte S.p.A. ha i requisiti per fruire del contributo (che interessa tutti i datori di lavoro privato che abbiano stipulato gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive ai sensi dell'art. 88, comma 1, del decreto legge 19/5/2020 n. 34, stabilendo che una parte dell'orario di lavoro sia finalizzato alla realizzazione di appositi percorsi di sviluppo delle competenze del lavoratore);
 - Sielte S.p.A. ha elaborato un progetto per lo sviluppo delle competenze incentrato sulle conoscenze, abilità e capacità relative alle lavorazioni in fibra ottica, funzionale allo sviluppo di nuovi business nel mondo dei mercati ad alto contenuto tecnologico (mercati TLC e dei sistemi tecnologici) e alla gestione dell'innovazione tecnologica connessa all'introduzione sulle Reti fisse e Mobili TLC delle tecnologie 5G e di quelle a banda ultralarga;
 - Sielte S.p.A. è in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per svolgere il ruolo di soggetto erogatore della formazione;

tutto ciò premesso e visto, si conviene quanto segue

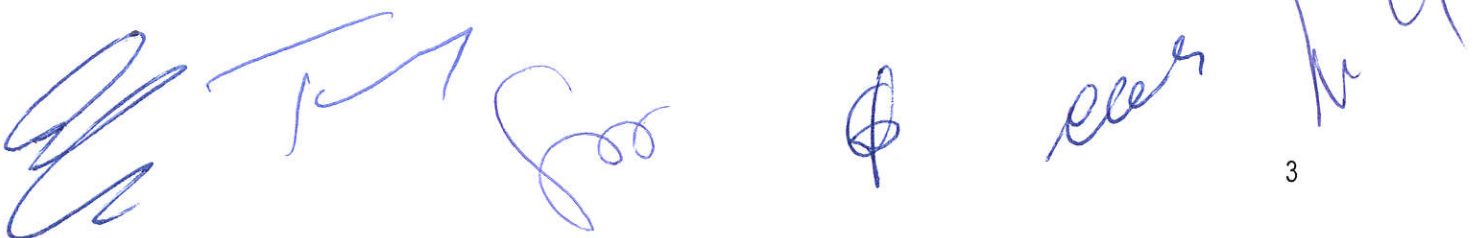
1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Le parti approvano il **Progetto per lo sviluppo delle competenze "FNC Sielte 2020"** allegato al presente Accordo (Allegato 1), da candidare nell'ambito dell'Avviso pubblico "Fondo Nuove competenze – FNC", ed in particolare:
 - **Fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze in ragione dell'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa e del relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore in relazione ai fabbisogni individuati**

Sielte S.p.A. deve trovarsi pronta a cogliere le opportunità determinate da:

- nuovi investimenti nazionali, che hanno ripreso vigore proprio in tempo di pandemia, nello sviluppo delle infrastrutture di rete e dei servizi digitali;
- aumentata richiesta di servizi di rete e di servizi ICT che si è registrata in questi ultimi mesi (non solo più servizi ma anche nuovi servizi, sempre più sofisticati e di elevata qualità).

Sielte S.p.A. ha oggi la possibilità di rafforzare il proprio posizionamento competitivo attraverso lo sviluppo di nuove capacità e di nuovi servizi.

Per fare questo ha bisogno di sviluppare le competenze del proprio personale in materia di fibra ottica, funzionale allo sviluppo di nuovi business nel mondo dei mercati ad alto contenuto tecnologico (mercati TLC e dei sistemi tecnologici) e alla gestione dell'innovazione tecnologica connessa all'introduzione sulle Reti fisse e Mobili TLC delle tecnologie 5G e di quelle a banda ultralarga.



3

3. Percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze:

PERCORSO	DESTINATARI				COMPETENZE IN ESITO		
	Livello inquadramento contrattuale	n.	Numero delle ore di riduzione di orario di lavoro da destinare al percorso di sviluppo delle competenze	Totale ore	Competenze in esito (come da Repertorio nazionale di cui all'art.8 del D.Lgs. 13/2013)	Qualifica professionale di riferimento (come da Repertorio nazionale di cui all'art.8 del D.Lgs. 13/2013)	Livello EQF
RETI IN FIBRA OTTICA	2	8	250	2.000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competenza Assicurare continuità e qualità del segnale secondo gli standard di trasmissione, attuando le procedure di certificazione ▪ Competenza Eseguire in autonomia l'installazione, l'attivazione, gli interventi di gestione e manutenzione delle centrali di access gateway (POP) e della relativa componentistica 	Tecnico fibra ottica addetto alla posa, giunzione, collaudo cavi e cablaggio di centrali di telecomunicazione	4
	3	47	250	11.750			
	4	296	250	74.000			
	5	348	250	87.000			
	totale	699	250	174.750			

Il percorso di sviluppo delle competenze "Reti in fibra ottica" è realizzato parte in modalità Fad sincrona e asincrona (20 ore) e parte in training on the job (230 ore).

Le parti convengono di rimodulare l'orario di lavoro dei lavoratori interessati dai suddetti percorsi formativi in modo che le ore di riduzione dell'orario di lavoro, previste dal Decreto Interministeriale del 09/10/2020, siano destinate ai relativi percorsi di sviluppo delle competenze.

La predetta rimodulazione dell'orario di lavoro non comporterà alcuna conseguenza sulla retribuzione corrisposta ai lavoratori interessati né sugli aspetti contributivi e previdenziali.

Nessun lavoratore supera le 250 ore di formazione pro capite corrispondenti alla relativa riduzione dell'orario di lavoro.

La riduzione dell'orario di lavoro sarà applicata a n. 699 lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza presso Sielte S.p.A.

I percorsi formativi non comprendono in alcun modo formazione obbligatoria prevista ai sensi di legge o di contratto.

Le ore destinate alla formazione per lo sviluppo delle competenze ai sensi della presente intesa sono da intendersi a tutti gli effetti comprese nell'orario contrattualmente previsto per ciascun lavoratore e come tali riconosciute attraverso la copertura del relativo costo retributivo e contributivo a favore dell'azienda, a carico del Fondo Nuove Competenze con le modalità

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

indicate dalle legge e dal Decreto Interministeriale del 09/10/2020, al fine di realizzare quella riduzione di orario di lavoro di cui all'art.88, comma 1 D.L. 34/2020, senza alcuna variazione sui livelli retributivi dei lavoratori.

4. Durata del Piano formativo

90 g. dall'approvazione del progetto da parte di ANPAL.

5. Soggetto erogatore della formazione

Il soggetto erogatore della formazione sarà Sielte S.p.A. stessa in quanto in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto, in particolare:

Requisiti professionali

Da anni Sielte ha impiantato un sistema strutturato e continuo di formazione del personale attraverso il quale gestisce e trasferisce l'innovazione in tutta l'azienda e che si è rivelato utile per salvaguardare il perimetro occupazionale nel suo complesso oltre che per rafforzare il posizionamento competitivo dell'impresa.

L'impresa ha maturato sul campo la capacità di sviluppare i propri programmi formativi sia in autofinanziamento sia accedendo a risorse pubbliche (ad esempio di Regione Lazio) e ai fondi paritetici interprofessionali (attualmente Fonarcom).

Staff per la direzione e il coordinamento del progetto

L'Ufficio Personale e Organizzazione, che segue la formazione aziendale dalla progettazione alla rendicontazione e che dirigerà e coordinerà il presente progetto, garantisce la positiva realizzazione delle attività ed il presidio dei dati fisici e finanziari.

Per il monitoraggio dello stato di avanzamento del progetto, Sielte S.p.A. si avvarrà di Idea, ente di formazione accreditato che dal 2013 supporta Sielte S.p.A. nelle attività di formazione continua.

Staff per l'erogazione della formazione

Per la realizzazione della formazione prevista in questo progetto, Sielte S.p.A. si avvale dei propri docenti interni, di elevata competenza tecnica e da anni impiegati con successo nella formazione d'aula, e dei propri tutor aziendali che sono diventati veri e propri referenti locali per la formazione nelle diverse sedi operative sull'intero territorio nazionale e a cui è stata demandata l'attuazione dei programmi di formazione sul luogo di lavoro (dal 2013 ad oggi circa 900 lavoratori coinvolti e circa 500.000 ore di formazione ogni anno).

Si tratta di 6 docenti e 63 tutor aziendali impiegati nell'erogazione della formazione con:

- requisiti di professionalità attestati dall'iscrizione a Società Italiana Formatori – SIF (associazione professionale dei Formatori ai sensi della Legge n. 4/2013) – tutti i docenti e i tutor sono iscritti a SIF;
- competenze nella gestione di processi di apprendimento certificate tramite procedura regionale ai sensi del D.Lgs. n. 13/2013, con il conseguimento del Certificato di Competenze negli anni tra il 2015 e il 2017. Hanno partecipato alla procedura di certificazione delle competenze tutti e 6 i docenti e, ad oggi, 53 tutor aziendali.

In questo progetto ai docenti sarà affidata la formazione in modalità Fad sincrona e asincrona mentre i tutor svolgeranno le funzioni di assistenza ai destinatari nelle attività realizzate in training on the job.

Staff per la valorizzazione e attestazione delle competenze

L'Ufficio Personale è coadiuvato da esperti di Idea iscritti agli albi regionali degli RFC (Responsabile Formalizzazione e Certificazione) e degli EPV (Esperto Processi Valutativi) che hanno assistito la progettazione dei percorsi per competenze e assisteranno le operazioni di valutazione degli apprendimenti dal punto di vista metodologico.

Requisiti tecnici

Per l'erogazione della formazione in modalità Fad sincrona e asincrona, Sielte S.p.A. utilizza il sistema Digitalteach (piattaforma Fad Moodle integrata con Microsoft Teams, già in uso in azienda). Il sistema assicura la completa tracciabilità dell'attività formativa svolta da ciascun utente e dai docenti con una reportistica esportabile in formato Excel.

Tutti i destinatari sono inoltre già dotati dei dispositivi per poter fruire della Fad e dell'assistenza dei tutor nel training on the job (tablet e smartphone aziendale per i tecnici, oltre che PC per gli impiegati).

Il training on the job viene registrato tramite il sistema informativo aziendale dedicato, sviluppato appositamente per le attività di formazione sul luogo di lavoro e in esse testato ed ottimizzato, che assicura la piena tracciabilità dell'attività dei destinatari e dei tutor.

Requisiti fisici

Per la formazione sono utilizzate le 29 sedi operative Sielte coinvolte nel progetto, tutte dotate di spazi idonei per la formazione.

Sia nelle sedi operative Sielte che negli altri luoghi in cui si svolgerà il training on the job (in esterna e presso i clienti) si assicura il rispetto della normativa in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e, a fronte dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, anche la normativa in materia di prevenzione e contenimento del contagio (recepita nel proprio Protocollo aziendale anticontagio, diffuso in distribuzione controllata nelle diverse versioni che hanno seguito l'evoluzione dei DPCM ed integrato nel POS aziendale).

I destinatari, come di consueto, sono forniti di tutti i DPI antiCovid-19, anche per l'accesso ai luoghi a rischio accertato (tute, occhiali a maschera, etc.).

6. Coordinamento e monitoraggio del progetto

L'Ufficio Personale e Organizzazione di Sielte S.p.A.:

- dirige e coordina l'intero progetto;
- individua le risorse umane coinvolte nella realizzazione delle attività progettuali, in accordo con i responsabili delle sedi operative;
- gestisce le comunicazioni indirizzate ai destinatari e ai relativi responsabili operativi;
- si interfaccia con ANPAL per tutte le comunicazioni e gli aspetti gestionali;
- presidia i dati fisici e finanziari delle attività e produce, per quanto di propria competenza, e controlla la documentazione gestionale e amministrativa prodotta;
- si occupa del rilascio delle attestazioni in esito al percorso;
- tiene i rapporti con le organizzazioni sindacali in merito agli esiti del progetto.

Per il monitoraggio dello stato di avanzamento del progetto, Sielte S.p.A. si avvarrà di Idea (ente di formazione accreditato) che, a partire dai dati forniti da Sielte S.p.A. sulle attività Fad realizzate e recuperando i dati di attuazione presso le sedi operative coinvolte, produrrà 2 report di monitoraggio da utilizzare anche come supporto per le azioni di comunicazione e diffusione, interne, con le organizzazioni sindacali, con i referenti istituzionali: uno in itinere (per fotografare lo stato di attuazione delle attività rispetto a quanto previsto progettualmente) e uno finale (per restituire il quadro dell'esperienza realizzata).

7. Attestazioni rilasciate

A ogni destinatario sarà somministrato un **test di apprendimento** che ha lo scopo di accertare le competenze effettivamente acquisite in esito al percorso realizzato.

I docenti intervenuti nei percorsi struttureranno i test e si occuperanno delle operazioni di valutazione.

Il processo di accertamento delle competenze acquisite dai destinatari sarà sostenuto da Idea che mette a disposizione esperti nella formalizzazione e certificazione delle competenze, autorizzati e inseriti nell'albo regionale dei RFC (Responsabile Formazione e Certificazione) e degli EPV (Esperto di Processi Valutativi) rispettivamente per il presidio degli aspetti organizzativi e procedurali delle operazioni di accertamento delle competenze e per la cura degli aspetti metodologici della valutazione degli apprendimenti.

Ad ogni destinatario l'azienda rilascerà un'**attestazione** che riporta:

- dati anagrafici della persona;
- estremi dell'azienda che ha realizzato il percorso e che rilascia l'attestazione;
- estremi del percorso realizzato, del programma nell'ambito del quale è finanziato e estremi dell'ente finanziatore;
- data in cui la persona è entrata nel percorso;
- data in cui la persona è uscita dal percorso, completandolo o meno;
- ore di effettiva partecipazione della persona;
- competenze acquisite, indicando per ciascuna di esse la denominazione, il repertorio e la qualificazione di riferimento (con anche l'indicazione del Quadro europeo delle qualificazioni e la referenziazione ai codici statistici di riferimento delle attività economiche, ATECO, e della nomenclatura e classificazione delle unità professionali, CP ISTAT);
- dati relativi alle modalità di apprendimento (Fad/toj) e valutazione delle competenze.

Ogni attestazione sarà poi registrata nella "Scheda competenze professionali" di ogni destinatario tenuta dall'azienda. Questo servirà per avviare la digitalizzazione del repertorio delle competenze aziendale, in raccordo con i profili professionali definiti con il nuovo CCNL del settore, concorrendo a definire le nuove competenze di cui le TLC hanno bisogno.

Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa e l'avvio dei percorsi formativi considerati dalla presente intesa è subordinata all'approvazione da parte di ANPAL dell'istanza di contributo a valere sul Fondo Nuove Competenze

Firma Legale rappresentante Sielte S.p.A.

Firma Unindustria

Firma SLC CGIL, FISTEL-CISL, UIL-COM

Firma RSU