

## Verbale di Accordo

Roma, 20 novembre 2020, con collegamento in via telematica

Tra

Inwit S.p.A., assistita da Unindustria

e

Le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU

### Premesso che:

- Inwit S.p.A. opera nel settore TLC con l'obiettivo di assicurare la gestione delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche e la copertura dei servizi wireless. Allo stato occupa oltre 200 dipendenti (incluso il personale dirigente) ed è dislocata capillarmente su tutto il territorio nazionale con sede legale presso la Regione Lombardia.
- La crescente richiesta di digitalizzazione, resa ancora più forte dall'emergenza sanitaria in atto, determina per Inwit la necessità di intervenire rapidamente in molte aree del Paese, abilitando lo sviluppo delle infrastrutture digitali e di soluzioni innovative, favorendo la progettazione di smart cities e l'internet of things.
- In coerenza con la rapida evoluzione del contesto tecnologico, Inwit intende investire sull'innovazione a supporto di nuovi business e realizzare nel prossimo triennio oltre 10.000 nuovi siti a sostegno dello sviluppo del 5G da parte degli operatori TELCO, attraverso un incremento dei servizi di ospitalità per l'installazione di nuove tecnologie e il potenziamento del tessuto connettivo nazionale.
- Nell'ottica di ridurre il più possibile il digital divide nelle aree rurali del Paese e allo scopo di favorire la connettività e l'accesso alla rete internet nei principali luoghi di interesse pubblico come università, musei e ospedali, Inwit si impegna a realizzare un forte piano di sviluppo delle micro-coperture indoor e outdoor attraverso sistemi DAS (Distributed Antenna System) e Small Cells, oltre alla realizzazione di una rete di backhauling in fibra ottica.
- La situazione riferita all'emergenza sanitaria in atto ha richiesto un radicale e repentino ripensamento degli schemi tradizionali di organizzazione del lavoro determinando un'accelerazione verso la digitalizzazione dei processi interni (incluso il lavoro agile) e la transizione tecnologica dei modelli produttivi e organizzativi.
- Per favorire l'attuazione dei punti in premessa e il conseguente processo di trasformazione digitale interna, Inwit intende realizzare un percorso di sviluppo formativo che coinvolga tutto il personale, finalizzato rispettivamente ad innalzare e adeguare le competenze e le conoscenze dei lavoratori a

fronte dei fabbisogni derivanti dai nuovi modelli organizzativi e produttivi. Tale percorso sarà incentrato sulla realizzazione di specifici progetti formativi.

- Le Parti riconoscono, nell'attivazione del Fondo Nuove Competenze di cui all'art. 88 del D.L. n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020 come modificato dall'art. 4 D.L. n. 104/2020, convertito in Legge n. 126/2020 e di cui al Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020 lo strumento più idoneo a dare risposta ai suddetti fabbisogni organizzativi e produttivi aziendali e di innalzamento e adeguamento delle competenze.
- Conseguentemente le Parti, con la presente intesa, intendono sottoscrivere il Piano di Formazione di cui ai punti precedenti, comprensivo di progetti formativi e personalizzati di sviluppo delle competenze, coerenti con la Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze del 19 dicembre 2016 e con gli standard di qualificazione previsti dal Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 13/2013 e del D.M. 30.6.2015.

**Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:**

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. I fabbisogni di adeguamento dei modelli produttivi ed organizzativi su cui sviluppare degli interventi formativi, mediante il ricorso al Fondo Nuove Competenze, confluiscono in 4 percorsi tematici:
  - **SMART ORGANIZATION E SVILUPPO DELLA PERSONA.** Introduzione di nuovi modelli organizzativi che prevedono:
    - un maggiore e più diffuso ricorso al lavoro agile, con un focus sugli strumenti digitali e sulle soft skills che possano sostenere una più efficace gestione del lavoro agile;
    - un cambiamento culturale orientato alla diffusione di comportamenti individuali e di gruppo orientati all'inclusione, integrazione culturale, alla parità di genere e più in generale alla valorizzazione e della diversità.
  - **DIGITAL TRANSFORMATION.** Percorso di apprendimento multifunzionale che va dall'acquisizione di metodologie di ottimizzazione dei processi, tecniche di elaborazione e analisi dei dati, allo sviluppo della capacità di studio e analisi della Cyber Security per la salvaguardia del business, fino a ricomprendere la promozione di servizi di IOT, lo sviluppo di nuovi paradigmi virtuali di interazione (es. realtà aumentata) e l'utilizzo di tecnologie avanzate.
  - **UPSKILLING PROFESSIONALITA' CHIAVE.** Percorso di aggiornamento professionale finalizzato a potenziare alcune competenze verso ruoli chiave rispetto ai trend evolutivi del mercato e del business aziendale: SALES CAPABILITIES NELL'ERA DEL COMMERCIO DIGITALE, PROGRAM MANAGEMENT & PROJECT MANAGEMENT, TECNICHE E METODOLOGIE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DI PROGETTO, LINGUA INGLESE.
  - **SOSTENIBILITA' E AMBIENTE.** Percorso orientato alla valutazione di opportunità di intervento e investimenti, correlati alla applicabilità aziendale di soluzioni tecniche, strutturali e tecnologiche

orientate allo sfruttamento di energie rinnovabili e alla sostenibilità ambientale dei processi interni e di business.

3. In riferimento alle esigenze e ai percorsi tematici indicati al punto 2, Inwit ha individuato i seguenti fabbisogni in termini di maggiori o nuovi competenze da sviluppare attraverso i progetti formativi rivolti ai singoli lavoratori, meglio descritti nell' allegato A *"Enabling digital future: training to perform"*, che costituisce parte integrante del presente accordo.
4. Le Parti, in relazione a quanto previsto ai precedenti punti 2 e 3, convengono di rimodulare l'orario di lavoro dei lavoratori interessati dai percorsi di sviluppo delle competenze in modo tale che le ore in riduzione rispetto all'orario normale di lavoro siano destinate ai relativi percorsi per lo sviluppo di maggiori competenze dei lavoratori coinvolti nei suddetti progetti formativi, con attivazione del Fondo Nuove Competenze, ai sensi e per gli effetti dell'art. 88 del D.L. n. 34/2020 e del Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020.
5. La rimodulazione dell'orario di lavoro sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza presso Inwit S.p.A., compresi i lavoratori part-time, pari a 186 unità, ossia di tutti i dipendenti della Società con qualifica di Quadro o Impiegato destinatari dei progetti di sviluppo delle competenze, in funzione dei propri fabbisogni.
6. Fermo restando il numero massimo di ore per ciascun lavoratore non superiore a 250, il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze per ciascun dipendente potrà variare in relazione alle qualifiche di appartenenza, al profilo professionale e alle esigenze individuali rilevate. Il dettaglio relativo alle ore di formazione previste per ciascun percorso inserito nei progetti formativi è riportato nell'Allegato A, che costituisce parte integrante del presente accordo.
7. La misura della rimodulazione dell'orario di lavoro prevista per ciascun lavoratore destinatario di uno o più interventi formativi, è in funzione della durata complessiva delle attività previste del percorso personalizzato di sviluppo delle competenze.
8. Le Parti si danno reciprocamente atto che la formazione effettuata ai sensi della presente intesa non riguarda la formazione obbligatoria prevista ai sensi di legge o di contratto.
9. Le ore destinate al percorso di sviluppo delle competenze ai sensi della presente intesa e destinate alla formazione e allo sviluppo delle competenze sono da intendersi a tutti gli effetti comprese nell'orario contrattualmente previsto per ciascun lavoratore. Tali ore sono computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro, salvo la copertura del relativo costo retributivo e contributivo a carico del Fondo Nuove Competenze con le modalità indicate dalla legge e dal D.I. 9 ottobre 2020.
10. L'Azienda si riserva di attivare Fondimpresa per il finanziamento sul conto formazione delle iniziative formative previste dal presente accordo, anche tenuto conto di quanto previsto dall'art. 88 D.L. n. 34/20120 e dal D.I. 9 ottobre 2020, art. 1, co. 3.
11. Nell'Allegato A, che costituisce parte integrante al presente accordo, sono riportati i singoli progetti formativi e di sviluppo delle competenze, con particolare riferimento a:

- contenuto dei progetti in dettaglio;
- gli obiettivi di apprendimento in termini di nuove o maggiori competenze;
- ove possibile, la referenziazione delle competenze agli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 13/2013 e del D.M. 30.6.2015 e dell'Atlante del lavoro curato da INAPP;
- il numero dei lavoratori coinvolti, i ruoli professionali;
- le ore di formazione procapite e la durata del corso;
- i soggetti erogatori;
- le modalità di svolgimento del percorso di apprendimento (a titolo esemplificativo e non esaustivo FAD asincrona, FAD sincrona/aula virtuale, aula in presenza, ecc.).

12. I corsi di formazione saranno erogati da enti esterni in possesso di ISO 9001:2015 EA37 e/o Accreditemento regionale. Le competenze conseguite dal lavoratore saranno individuate e attestate dall'ente erogatore del corso formativo attraverso la progettazione e l'utilizzo di un apposito sistema di valutazione inclusivo di: bilancio delle competenze in ingresso; verifica delle competenze conseguite in esito ai percorsi di apprendimento; l'attestazione del percorso formativo e di apprendimento svolto; il rilascio di un "documento di trasparenza" per l'individuazione e attestazione delle competenze conseguite dal lavoratore. I lavoratori saranno inoltre orientati verso i servizi di validazione e certificazione delle competenze attivati dagli enti titolari territorialmente competenti ai sensi del D. Lgs. 13/2013 e del D.M. 30.6.2015 al fine di favorire i lavoratori medesimi nel riconoscimento e nella spendibilità delle competenze acquisite in esito ai percorsi di apprendimento.

13. Inwit procederà a presentare l'istanza ad Anpal predisponendo il piano di sviluppo delle competenze di cui all'art. 5 D.I. 9 ottobre 2020 in conformità ai progetti formativi allegati al presente accordo.

14. Le Parti si danno atto che l'avvio dei progetti complessivamente considerati dalla presente intesa è subordinato all'approvazione da parte di ANPAL dell'istanza di contributo a valere sul Fondo Nuove Competenze.

15. In considerazione della valenza strategica degli interventi formativi, di cui all'Allegato A, subordinatamente all'approvazione dell'istanza da parte di Anpal, le Parti concordano di prevedere delle sessioni specifiche di aggiornamento al fine di monitorare l'evoluzione delle fasi progettuali e l'avanzamento dei percorsi formativi.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica

P. Unindustria Roma

p. Inwit S.p.A.

p. SLC-CGIL , FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

RSU INWIT