UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

Accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro ex Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22/09/2022 e art. 5 dell'Avviso pubblico Fondo Nuove Competenze – FNC approvato con D.C.S. ANPAL n. 320 del 10/11/2022
Progetto "FNC Sielte Digitalizzazione"

Roma, 16/11/2022

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

premesso che:

- Sielte S.p.A. opera nel campo del settore delle istallazioni 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;
- Sielte S.p.A. già in periodo pre Covid-19 stava investendo nella ridefinizione della struttura organizzativa e di servizio aziendale, sulle azioni di miglioramento della redditività attraverso l'ottimizzazione delle risorse, sul miglioramento continuo, sul monitoraggio gestionale delle prestazioni di ciascuna area produttiva aziendale, sulla reingegnerizzazione dei processi e la revisione dei sistemi operativi;
- l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha accelerato gli investimenti nazionali nello sviluppo delle infrastrutture di rete e dei servizi digitali, richiesti da cittadini e imprese quali elementi imprescindibili per consentire di comunicare e lavorare secondo nuove modalità (quali ad esempio lo smart working e le modalità di comunicazione e scambio a distanza); tali modalità, che hanno subito una accelerazione nel periodo di contrasto ai contagi, nel nostro Paese stanno trovando un consolidamento nella vita sociale e lavorativa;

- 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;
- da un lato, l'ampliamento della platea di committenti e di enti, con cui si comunica e si lavora sempre più tramite app dedicate ai diversi processi gestionali (presa in carico, verifiche, documentazione fotografica, certificazioni, chiusura attività, etc.), e, dall'altro, l'aumento della varietà e complessità delle commesse in essere (dal settore ferroviario al Progetto Scuole, dalla costruzione delle infrastrutture di rete in F.O. alle tradizionali attività di Delivery e Assurance, etc.) ha ulteriormente evidenziato la necessità di potenziare i sistemi informativi in dotazione sia per la gestione delle attività d'ufficio (funzioni caratteristiche: approvvigionamento, produzione, logistica, commerciale; funzioni integrative: organizzazione e risorse umane, amministrazione e finanza; funzioni di supporto: sistema informativo, pianificazione e controllo) sia per la gestione delle attività a carattere tecnico-operativo in campo;
- a questo proposito Sielte S.p.A. ha già avviato un programma di **innovazione delle tecnologie informatiche** intraprendendo un processo di trasformazione digitale necessario per ottimizzare comunicazione, scambi e servizi (all'interno tra le diverse aree e funzioni aziendali e, all'esterno, con clienti e committenti);
- consapevole che la **digital trasformation** sta cambiando il mondo e il modo in cui si interagisce e che bisogna interagire efficacemente con molti e diversi soggetti che già hanno introdotto processi di trasformazione digitale, Sielte S.p.A. vuole sempre più dirigersi verso una vera e propria digitalizzazione aziendale, che permea cultura, processi e tecnologie. Si tratta di implementare strumenti e tecnologie digitali in grado di rendere più efficienti i flussi di lavoro, nell'ambito di un processo di trasformazione che coinvolge tutte le aree e i livelli dell'impresa;
- dalla **digitalizzazione** Sielte S.p.A. si aspetta di poter ridurre i costi organizzativi, comunicare e condividere le informazioni in modo semplice e veloce, anche da remoto, e rendere più snelli i flussi di lavoro. E' dunque un processo che impatta fortemente anche sulla redditività aziendale e che può concorrere alla salvaguardia dell'attuale perimetro occupazionale;
- proprio perché il processo di trasformazione digitale supera i tradizionali modelli operativi e introduce un cambiamento non solo tecnologico ma anche culturale (creando nuove connessioni tra persone, luoghi e cose incentivando la trasparenza, la condivisione e l'inclusione di tutti i segmenti dell'azienda) va adeguatamente accompagnato e sostenuto con l'aggiornamento delle **competenze digitali** di tutti i lavoratori, di ogni area aziendale;
- per queste ragioni Sielte S.p.A. ritiene indispensabile sviluppare un progetto di formazione per lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti , ritenendo in questo momento prioritario introdurre i lavoratori alla trasformazione digitale (identità digitale, PEC, firme elettroniche, fatturazione elettronica, etc.), diffondere la conoscenza delle principali tecnologie (cloud, Big data analytics, IoT, Mobile app), migliorare l'utilizzo degli strumenti di Office Automation (Office 365, Google Workspace, analisi dei dati con Excel, strumenti di collaboration, etc.), far comprendere gli ambiti di applicazione e le potenzialità della digitalizzazione ed in particolare della dematerializzazione, promuovere lo sviluppo delle soft skills della trasformazione digitale (per gestire il

cambiamento, favorire l'accelerazione dei processi e la flessibilità operativa, migliorare la produttività e la soddisfazione dei clienti e dei lavoratori stessi), nonché migliorare la sicurezza nell'utilizzo delle applicazioni digitali;

- per agevolare l'elaborazione di tale progetto di sviluppo delle competenze coerenti con le necessità identificate - che consentano dunque ai lavoratori di acquisire/incrementare il proprio Digital Mindset comprendendo le potenzialità e le implicazioni della digitalizzazione aziendale nel miglioramento della gestione e dell'organizzazione dei propri processi lavorativi e che incrementino la capacità di gestire dati e informazioni tramite le nuove tecnologie digitali introdotte/da introdurre in azienda - Sielte S.p.A. ha già somministrato un test per l'accertamento ex ante delle competenze digitali dei propri lavoratori;

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 in particolare, l'articolo 88, comma 1, come modificato dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", nonché dall'articolo 9, comma 8, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce, tra l'altro che al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per gli anni 2020, 2021 e 2022, 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 e che gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico del Fondo Nuove Competenze costituito presso l'ANPAL;
- il Decreto Interministeriale del 22/09/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze con cui il Fondo Nuove Competenze di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 è rifinanziato per 1 miliardo di euro a valere sulle risorse dell'iniziativa REACT-EU affluite dal Programma operativo nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (PON SPAO);
- che il rifinanziamento di cui sopra opera a copertura degli oneri connessi al finanziamento delle specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro, di cui al comma 1 dell'articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020, sottoscritte entro il 31 dicembre 2022 e finalizzate a percorsi formativi dei lavoratori da realizzarsi anche nel 2023;
- che, per la presentazione dell'istanza di accesso al Fondo Nuove Competenze, i datori di lavoro devono identificare in sede di intesa la necessità di un aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica in funzione,

tra l'altro, di innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali;

- che, con riferimento ai processi nell'ambito della transizione digitale, i progetti formativi per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori potranno riguardare anche le competenze digitali di base, per le quali il quadro di riferimento è costituito dal modello europeo "DigComp 2.1";
- i progetti formativi sono finalizzati, di norma, al conseguimento di una qualificazione o di singole unità di competenza parte di essa, incluse nel Repertorio nazionale, nelle sue articolazioni regionali, e del rilascio di una attestazione finale di messa in trasparenza, validazione o certificazione ai sensi e per gli effetti del 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);
- l'Avviso pubblico ANPAL "Fondo Nuove Competenze – FNC" approvato con D.C.S. n. 320 del 10/11/2022;
- 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)

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 Digitalizzazione"** di cui all'**Allegato 1**, che si considera parte integrante del presente Accordo, da candidare nell'ambito dell'Avviso pubblico "Fondo Nuove competenze – FNC", ed in particolare:

   2.a) Necessità di aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale in funzione del processo di innovazione nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali (art. 3 punto 1a) del Decreto Interministeriale del 22/09/2022 e dell'art. 5 punto 4a) dell'Avviso ANPAL approvato con D.C.S. n. 320 del 10/11/2022)

   Sielte ha individuato i processi in funzione dei quali è necessario l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale nell' "Innovazione nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali" di cui art. 3, punto 1, lettera a) del Decreto Interministeriale del 22/09/2022 e di cui all'articolo 5, punto 4, lettera a) dell'Avviso ANPAL approvato con D.C.S. n. 320 del 10/11/2022.

Da un lato, l'ampliamento della platea di committenti e di enti, con cui si comunica e si lavora sempre più tramite app dedicate ai diversi processi gestionali (presa in carico, verifiche, documentazione fotografica, certificazioni, chiusura attività, etc.), e, dall'altro, l'aumento della varietà e complessità delle commesse in essere (dal settore ferroviario al Progetto Scuole, dalla costruzione delle infrastrutture di rete in F.O. alle tradizionali attività di Delivery e Assurance, etc.) ha ulteriormente evidenziato la necessità di potenziare i sistemi informativi in dotazione sia per la gestione delle attività d'ufficio (funzioni caratteristiche: approvvigionamento, produzione, logistica, commerciale; funzioni integrative: organizzazione e risorse umane, amministrazione e finanza; funzioni di supporto: sistema informativo, pianificazione e controllo) sia per la gestione delle attività a carattere tecnico-operativo in campo.

A questo proposito, Sielte si è già proiettata verso una trasformazione digitale attraverso una serie di azioni concluse con successo. Tra queste figurano la messa in sicurezza degli endpoint e la migrazione verso servizi cloud per la parte di business analysis. E' stata adottata la soluzione cloud di Microsoft Cloud per la gestione dei servizi di posta, Active Directory, del pacchetto Office e di tutti gli altri servizi a corredo della suite.

Le ulteriori soluzioni tecnologiche previste nel breve periodo sono: collegamento ad Internet performante sicuro e resiliente; opzione Cloud First per tutti i nuovi servizi; trasformazione degli applicativi core; spostamento su cloud pubblico di alcuni servizi già esistenti, valutazione spostamento integrale in cloud dei principali servizi Sielte.

A medio e lungo termine sono stati individuati diversi progetti di rinnovamento applicativo ed infrastrutturale, i quali vedranno un uso corposo della componente cloud. In continuità con il progetto cybersecurity per la protezione degli endpoint, verrà avviato un programma completo e più ampio relativo alla security aziendale. In questa ottica vanno viste le attività di rinnovamento infrastrutturale dei sistemi di accesso digitali di tutte le sedi Sielte.

Consapevole che la digital trasformation sta cambiando il mondo e il modo in cui si interagisce e che bisogna interagire efficacemente con molti e diversi soggetti (all'interno e all'esterno dell'azienda) che già hanno introdotto processi di trasformazione digitale, Sielte intende dunque continuare ad investire nella digitalizzazione aziendale, che permea cultura (e dunque le persone), processi e tecnologie, guidata dai concetti chiave "cloud first" e "data driven". Il cloud apre nuovi scenari e al tempo stesso permette di accedere a una moltitudine di servizi fruibili in ogni luogo del mondo, permettendo al tempo stesso di focalizzare le risorse interne su attività a maggiore valore aggiunto per l'azienda. Dall'altra parte, un'azienda votata ad un approccio data driven utilizza al meglio i dati in tutti i processi decisionali aziendali e adotta scelte consapevoli basate su evidenze.

Si tratta in definitiva di implementare strumenti e tecnologie digitali in grado di semplificare e automatizzare (dunque rendere più efficienti) i processi interni ed esterni e le interazioni tra funzioni, nell'ambito di un processo di trasformazione che coinvolge tutte le aree e i livelli dell'impresa.

Dalla **digitalizzazione** Sielte si aspetta di poter ridurre i costi organizzativi, comunicare e condividere le informazioni in modo semplice e veloce, anche da remoto, migliorare l'organizzazione delle attività e rendere più snelli i flussi di lavoro, facendo leva sulle migliori tecnologie disponibili per offrire prodotti e servizi di eccellenza sia ai clienti interni che a quelli esterni. La digitalizzazione, con la dematerializzazione che essa comporta, consente inoltre di proseguire le azioni già intraprese per la ecosostenibilità, contenendo l'impatto ambientale della propria attività (ad esempio riducendo i consumi di carta e la mobilità).

E' dunque un processo che supera i tradizionali modelli operativi e introduce un cambiamento non solo tecnologico, ma anche culturale, che crea nuove connessioni tra persone, luoghi e cose incentivando la trasparenza, la condivisione e l'inclusione di tutti i segmenti dell'azienda.

Un processo che va di conseguenza sostenuto con l'aggiornamento delle competenze digitali per consentire ai lavoratori di:

- gestire correttamente dati e informazioni utilizzando al meglio i nuovi sistemi informativi già introdotti in azienda o di prossima introduzione, prestando attenzione agli aspetti connessi alla sicurezza dei dati e ai passaggi di informazioni tra membri del team, aree aziendali e con gli interlocutori esterni;
- comprendere le potenzialità e l'impatto delle nuove tecnologie digitali applicate alla propria attività lavorativa, favorendone sempre più la diffusione nell'impresa per risparmiare spazio, tempo e risorse e per ottimizzare l'organizzazione produttiva;
- approfondire la conoscenza dell'insieme degli strumenti digitali (non solo di quelli già disponibili ma anche di quelli che saranno introdotti nel prossimo futuro) e sensibilizzare all'aggiornamento in materia di trasformazione digitale, per sostenere processi di miglioramento continuo.

2.b) Percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze:

PERCORSO	DESTINATARI				COMPETENZE IN ESITO		
1. DIGITALIZZAZIONE AZIENDALE – AMBITO GESTIONALE	Livello inquadramento contrattuale	n.	n. 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
	2	1	200	200	▪ Competenza "Gestione di dati e report"	Tecnico per la gestione del personale *(Regione Friuli Venezia Giulia)*	4
	3	5	200	1000			
	4	24	200	4800			
	5	40	200	8000			
	6	43	200	8600			
	7	32	200	6400			
	5S	28	200	5600			
	Q	23	200	4600			
	D	12	200	2400			
	totale	**208**	**200**	**41600**			

PERCORSO	DESTINATARI				COMPETENZE IN ESITO		
2. DIGITALIZZAZIONE AZIENDALE – TECNICI	Livello inquadramento contrattuale	n.	n. 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
	2	18	200	3600	▪ Competenza "Gestire le informazioni e la corrispondenza"	Tecnico per la gestione automatizzata dell'ufficio *(Regione Puglia)*	4
	3	171	200	34200			
	4	384	200	76800			
	5	740	200	148000			
	6	164	200	32800			
	7	71	200	14200			
	5S	77	200	15400			
	Q	28	200	5600			
	totale	**1653**	**200**	**330600**			

3. Entrambi i percorsi sono realizzati parte in modalità Fad asincrona e parte in training on the job: il percorso "1. Digitalizzazione aziendale – Ambito gestionale" prevede 25 ore di Fad e 175 ore di training on the job mentre il percorso "2. Digitalizzazione aziendale – Tecnici" prevede 22 ore di Fad e 178 ore di training on the job.

4. 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 siano destinate ai relativi percorsi di sviluppo delle competenze.

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

6. Nessun lavoratore supera le 200 ore di formazione pro capite corrispondenti alla relativa riduzione dell'orario di lavoro.

7. La riduzione dell'orario di lavoro sarà applicata a n. 1861 lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza presso Sielte S.p.A.

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

9. 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 indicate dal Decreto Interministeriale del

22/09/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'Avviso ANPAL approvato con D.C.S. n. 320 del 10/11/2022 (nella misura del 60% per la retribuzione oraria e nella misura del 100% per gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali), senza alcuna variazione sui livelli retributivi dei lavoratori.

10. Durata del progetto formativo

Le attività formative e la relativa rendicontazione dovranno concludersi, a pena di inammissibilità del contributo, entro e non oltre 150 gg. dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza da parte di ANPAL.

11. 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, disponibile sulla piattaforma Fad.

Ad ogni destinatario verrà rilasciata un'attestazione che riporta gli elementi previsti dall'Allegato 6. "Set minimo delle informazioni che deve contenere l'attestato finale di messa in trasparenza delle competenze" di cui alla Nota Integrativa all'Avviso Fondo Nuove Competenze, prot. 5329 del 5 marzo 2021 (e in ogni caso secondo le disposizioni che potranno essere emanate da ANPAL in corso d'opera).

Ogni attestazione sarà poi registrata nella "Scheda competenze professionali" di ogni destinatario tenuta dall'azienda.

12. Modifiche e integrazioni al presente Accordo

Nel caso in cui ANPAL provveda ad emanare nuove disposizioni relative all'elaborazione dell'Accordo, alla presentazione dell'istanza e/o alla gestione e realizzazione del progetto che vadano a modificare quanto sopra stabilito, le Parti potranno modificare e/o integrare il presente Accordo per recepire tali disposizioni.

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