

Verbale di Accordo

Il giorno **17 dicembre 2020** si è tenuto, in modalità telematica, l'incontro

Tra

Fastweb S.p.A., rappresentata da Giuseppe PIACENTINI, Serena PAVANELLO, Lucia FLORA, Mara CASSINA e Lorenza GANDOLFI, con l'assistenza di Unindustria Roma

e

le Organizzazioni Sindacali **SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL, UGL Telecomunicazioni**, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che

1. Fastweb S.p.A. opera nel settore delle Telecomunicazioni, offrendo una vasta gamma di servizi voce e dati, fissi e mobili, a famiglie e imprese di tutte le dimensioni, dalle start-up alle piccole e medie imprese, dalle società di grandi dimensioni fino al settore pubblico, alle quali eroga connettività e servizi ICT avanzati, come l'housing, il cloud computing, la sicurezza e la comunicazione unificata.
2. Fastweb occupa alle proprie dipendenze, alla data del 30 novembre 2020, 2.648 persone (al netto del personale Dirigente) dislocate sull'intero territorio nazionale, con sedi in 14 città. Il rapporto di lavoro dei dipendenti della società con qualifica di Quadro e Impiegato è disciplinato dal CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione, dalla contrattazione di secondo livello, nonché dalla regolamentazione aziendale tempo per tempo vigenti.
3. La Società, anche al fine di rispondere all'attuale situazione derivante dall'emergenza epidemiologica - che ha provocato un'evidente accelerazione del processo di digitalizzazione - intende avviare un percorso di adeguamento dei propri modelli organizzativi e produttivi mediante l'introduzione di innovazioni organizzative e tecnologiche. Tale percorso può essere realizzato soltanto attraverso la diversificazione e l'ampliamento delle competenze dei propri dipendenti.
4. Fra gli interventi già adottati da Fastweb si inserisce una profonda riorganizzazione del lavoro attraverso l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente con modalità flessibile, con riguardo sia ai tempi sia ai luoghi nei quali essa viene resa e, a questo fine, è stato sottoscritto fra le Parti, in data 29 settembre 2020, un accordo atto a normare la modalità di lavoro in smart working.

5. Le Parti, con il presente accordo, intendono realizzare una specifica intesa di rimodulazione dell'orario di lavoro mediante l'attivazione del Fondo Nuove Competenze ai sensi dell'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 ai sensi del Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020.
6. Le Parti, 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 quanto 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.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

- 1) Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
- 2) Nel corso del mese di settembre 2020 Fastweb ha raggiunto un accordo con i sindacati per effetto del quale tutti i dipendenti dell'azienda potranno scegliere quotidianamente se lavorare in modalità agile o in ufficio. L'accordo inaugura a tutti gli effetti l'era Working Smart(er) in Fastweb che si posiziona come "Over The Top" nella gestione del lavoro, mutuando un approccio già sperimentato da alcune Big Tech e che si innesta in un percorso di trasformazione – culturale prima ancora che tecnologica o organizzativa – già avviato in azienda. La pandemia ha certamente accelerato alcune trasformazioni nel modo di vivere e lavorare ma Fastweb ha avuto il merito di dare concretezza ad un progetto ambizioso come quello di Working Smart(er). Il progetto prevede una trasformazione culturale prima che organizzativa: un radicale e repentino ripensamento degli schemi tradizionali di organizzazione del lavoro, un'accelerazione verso la digitalizzazione dei processi interni (incluso il lavoro agile) e la transizione tecnologica dei modelli produttivi ed organizzativi. In tale contesto si collocano gli interventi formativi oggetto del presente accordo che si riconducono a 3 cluster principali:
 - a. **Working Smart(er).** Workingsmart in Fastweb significa lavorare in maniera agile ed intelligente assumendosi la responsabilità di identificare di volta in volta gli spazi e gli strumenti tecnologici più adeguati a svolgere le proprie attività lavorative, in ufficio così come anche da remoto. Per raggiungere questo ambizioso obiettivo, è fondamentale accompagnare le persone in un percorso che le aiuti a modificare alcune abitudini professionali radicate al vecchio contesto professionale, fornendo loro sia strumenti che soft skills che possano sostenere una più efficace gestione del lavoro agile. Workingsmart, è un vero e proprio modello organizzativo innovativo: l'intervento in quest'area mira a disseminarlo tra le persone, rafforzando le azioni formative già intraprese dall'azienda;
 - b. **Smart Leadership.** L'adozione di modelli di Smart Working deve accompagnarsi inevitabilmente con un cambio di rotta organizzativo. I tradizionali impianti di tipo piramidale e gerarchico, infatti, inibiscono la realizzazione di modalità di lavoro più agili e innovative. Servono assetti non più compartimentati per funzioni e aree di business. Occorre fare spazio a strutture organizzative orientate alla massima collaborazione. Serve, poi, rivedere e ridiscutere i criteri di valutazione della produttività del singolo, valorizzando il raggiungimento degli obiettivi più che il numero di ore passate in ufficio.

I tradizionali stili di leadership, autoritari ed esigenti devono dunque lasciare spazio a nuovi modelli più ingaggianti, in cui i capi motivino gli individui a raggiungere obiettivi condivisi collaborando, ciascuno in relazione alle proprie peculiarità e capacità, sviluppando il senso della community. Strettamente connesso a questo aspetto c'è quello dell'empowerment, la capacità di responsabilizzare collaboratori e dipendenti coinvolgendoli attivamente nelle decisioni, stimolandoli a proporre suggerimenti e idee. Le azioni formative in tal ambito mirano dunque a promuovere un nuovo stile manageriale fondato su una maggiore delega e responsabilizzazione sui risultati

- c. **Digital Upskilling.** Diffondere una cultura digital, sviluppando un mindset digitale e ampliando le competenze tecniche maggiormente impattate dalla trasformazione del business a causa dei nuovi scenari competitivi, accelerati da nuove tecnologie è una priorità da sempre presente in Fastweb, che da anni investe in percorsi di digital upskilling.
- 3) Le Parti convengono, in relazione a quanto previsto ai precedenti punti 2 e 3, 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.
- 4) 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.
- 5) Il numero dei lavoratori coinvolti è pari a 2.648 unità, ossia il 100% della popolazione (al netto dei dirigenti), così suddivisi: 2.277 impiegati e 371 quadri. Per tutte le persone è prevista una rimodulazione di 7,5 ore; alcuni lavoratori sono inoltre coinvolti in altri interventi: la misura complessiva della rimodulazione dell'orario di lavoro è determinata dalla durata delle attività formative che compongono il percorso di sviluppo delle competenze di ciascun lavoratore fatto comunque salvo il tetto massimo di 250 ore pro capite previste dal Decreto Interministeriale e potendo tale rimodulazione subire, in fase di implementazione, affinamenti legati al profilo professionale, alla funzione di appartenenza.
- 6) L'orario di lavoro sarà rimodulato al fine di dedicare allo sviluppo delle competenze. Il dettaglio relativo alle ore di formazione previste per ciascun percorso inserito nel progetto formativo è riportato nell'allegato 1, che è parte integrante del presente accordo. Nel medesimo allegato sono dettagliati anche i seguenti elementi:
- . i contenuti dell'attività formativa;
 - . gli obiettivi di apprendimento in termini di nuove o maggiori competenze;
 - . la referenziazione delle competenze agli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Quadro Regionale degli Standard Professionali di Regione Lombardia;
 - . il numero dei lavoratori coinvolti e i relativi ruoli;
 - . le modalità di svolgimento del percorso di apprendimento.
- 7) Le ore destinate alla formazione per lo sviluppo delle competenze ai sensi del presente accordo sono da intendersi comprese nell'orario contrattualmente previsto per ciascun lavoratore e come tali riconosciute attraverso la copertura del relativo costo retributivo a favore dell'azienda, a carico del Fondo Nuove Competenze con le modalità indicate dalla legge e dal Decreto Interministeriale del 9 ottobre 2020.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom left of the page. The signature is a cursive script, and the initials 'LF' are written to its left.

- 8) I percorsi formativi saranno realizzati da enti esterni privati che per Statuto svolgono attività di formazione, in possesso dunque dei requisiti ANPAL. Si tratta di Società che lavorano già con Fastweb e che ne conoscono il contesto. Unica eccezione è il percorso Cyber Security Awareness, che sarà erogato da un dipendente Fastweb che ricopre il ruolo di Manager of Security by Design & Cybersecurity Awareness e che quindi possiede le competenze per poter realizzare questo intervento.
- 9) Il coinvolgimento dei lavoratori nei progetti formativi avverrà attraverso un percorso di valorizzazione degli apprendimenti individuali che contemplerà, le seguenti fasi:
 - . La verifica e la certificazione delle competenze conseguite in esito ai percorsi di apprendimento
 - . L'informazione e l'orientamento del lavoratore verso i servizi di validazione e certificazione delle competenze attivati dagli enti titolati territorialmente competenti ai sensi del D. Lgs. 13/2013 e del D.M. 30 giugno 2015.
- 10) Le competenze conseguite dal lavoratore saranno individuate e attestate da un ente riconosciuto come operatore accreditato per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale Regione Lombardia, ovvero ECOLE Enti Confindustriali Lombardi per l'Education, attraverso la progettazione e l'utilizzo di un apposito sistema di valutazione inclusivo di: verifica delle competenze in ingresso attraverso la condivisione con i lavoratori partecipanti delle esperienze professionali maturate in relazione alla competenza da certificare; 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. Gli attestati/certificati di competenze rilasciati favoriscono i lavoratori medesimi nel riconoscimento e nella spendibilità delle competenze acquisite in esito ai percorsi di apprendimento. ECOLE 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; è inoltre 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) le Parti si danno atto che il programma formativo non comprende la formazione obbligatoriamente prevista per legge o per contratto;
- 12) le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa e l'avvio del progetto formativo sono subordinati all'approvazione da parte di ANPAL dell'istanza di contributo.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo nel ribadire la loro condivisione su quanto concordato nella presente intesa confermano, se necessario, di sostenere l'approvazione del progetto formativo presso gli enti competenti.

Le Parti convengono di incontrarsi periodicamente al fine di monitorare quanto concordato con il presente accordo.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are two smaller, more distinct signatures, one above the other. Below the second signature, there are some initials that look like 'LF'.

Il presente accordo è conforme a quanto previsto dall'art. 88, comma 1, del Decreto Legge n. 34/2020 convertito nella legge 77/2020 e s.m.i. e dal Decreto Interministeriale del 9.10.2020.

Il presente verbale risulta accettato telematicamente dalle Parti.

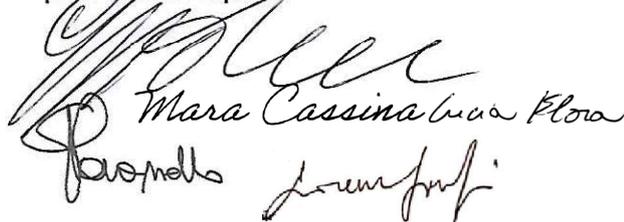
Letto, confermato e sottoscritto

per Unindustria Roma



RSU Fastweb S.p.A.

per Fastweb S.p.A.



ACCORDO FONDO NUOVE COMPETENZE - 17 dicembre 2020

SEGRETERIE NAZIONALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
SLC GGIL	X	
FISTEL CISL	X	
UILCOM UIL	X	
UGL TELECOMUNICAZIONI	X	