

## VERBALE DI ACCORDO

In data 29 novembre 2022 si sono riuniti in videoconferenza

le Società:

Wind Tre S.p.A,

e

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

### *Premesso che:*

- L'azienda a partire dal gennaio 2020 ha avviato un percorso condiviso di riorganizzazione volto ad accompagnare i lavoratori nel processo di trasformazione e modernizzazione avviato post fusione del 2017.
- Le Parti hanno condiviso e avviato i Piani Formativi “*Empowering the future 1 e 2*” – sottoscrivendo specifici Accordi il 1° dicembre 2020 e 15 giugno 2021 in questa sede integralmente richiamati – ispirati a principi di riqualificazione professionale con l’obiettivo di aggiornare le competenze alle mutate esigenze tecnico organizzative e produttive connesse all’evoluzione digitale.
- I predetti Piani formativi sono stati attivati grazie al Fondo Nuove Competenze, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all’art 88 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020 n. 77 e successive modifiche, e sono stati realizzati rimodulando l’orario di lavoro così come previsto dalle disposizioni legislative.
- A seguito delle formali autorizzazioni di Anpal l’Azienda ha implementato ed applicato i Piani formativi “*Empowering the future 1 e 2*” coinvolgendo l’intera popolazione aziendale.
- I lavoratori - a valle dei percorsi formativi individuati nei Piani - hanno acquisito nuove skills coerenti con il processo di trasformazione e modernizzazione aziendale, in linea con quanto richiesto dalla Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19 dicembre 2016 al fine del conseguimento di una qualifica di livello EQF 3 o 4.
- I Piani hanno consentito di acquisire, ampliare e migliorare digital soft e hard skills, skills trasversali e di collaborazione per essere efficaci in un contesto organizzativo digitalizzato e altresì hanno sviluppato nuove competenze su mestieri emergenti collegati allo sviluppo sostenibile della società e del business.
- Più nello specifico con *Empowering the future 2* – per *Empowering the future 1* si rinvia al relativo Accordo del dicembre 2020 – sono stati sviluppati corsi finalizzati allo sviluppo del mindset, delle conoscenze e delle competenze necessarie a collaborare ed essere efficaci in un contesto lavorativo ibrido guidato dai temi del digitale e dello smart working, e volti a supportare il modello di lavoro adottato dall’Azienda. Sono stati altresì avviati percorsi customizzati di lingua inglese per rispondere al fabbisogno di sviluppare o migliorare competenze linguistiche funzionali al business aziendale. Particolare enfasi è stata data ai programmi di re-skilling e upskilling rivolti alla popolazione della Direzione Technology a supporto di programmi di trasformazione e sviluppo di conoscenze e competenze collegate all’introduzione e l’utilizzo di nuove tecnologie. Sono stati infine realizzati programmi per le persone di Commercial Operations e Sales finalizzati allo sviluppo di conoscenze e competenze necessarie per gestire i processi di vendita e di gestione cliente nel

mutato contesto di mercato e tecnologico.

- Conclusisi positivamente i percorsi sopradescritti nell'ottobre 2022, le Parti confermano e riconoscono l'importanza di definire ulteriori e nuovi percorsi di formazione per consolidare le competenze ritenute fondamentali in uno scenario competitivo e in evoluzione come quello delle Telecomunicazioni.
- Il Fondo Nuovo Competenze è stato rifinanziato con le risorse dell'iniziativa React EU affluite al PON SPAO con la finalità di promuovere il superamento degli effetti della crisi della pandemia Covid19 e supportare una ripresa dell'economia del Paese che sia verde, digitale e resiliente.
- Il Decreto Interministeriale del 22 Settembre 2022 agli artt. 3 e 4 definisce ulteriori linee guida volte all'innalzamento del livello del capitale umano sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi in risposta alle transizioni ecologiche e digitali in continua evoluzione.
- Le Parti con la presente Intesa intendono proseguire nel percorso formativo avviato nel biennio 2020/2022 riconoscendo la necessità di sviluppare ulteriori e diverse competenze rispetto a quelle conseguite con i precedenti Piani.
- Il nuovo Piano formativo tiene conto degli standard professionali e di qualificazione delineati nell'ambito delle classificazioni internazionali secondo le indicazioni dell'Agenzia per l'Italia digitale AgID e più nello specifico del modello europeo "DigComp 2.1" sviluppato nell'ambito del Join Research Center della Commissione Europea (secondo l'Allegato "A" dell'Avviso pubblico del 10 novembre 2022) e preso come quadro di riferimento per lo sviluppo delle Competenze digitali di base.
- Il nuovo Piano Formativo prevedrà la validazione delle competenze in coerenza con gli standard professionali di qualificazione definiti nell'ambito dell'Avviso.

***Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:***

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Al fine di determinare nuove e maggiori competenze connesse alle innovazioni digitali e tecnologiche viene definito un nuovo Piano che consentirà – attraverso la rimodulazione dell'orario di lavoro - di consolidare i processi di upskilling e reskilling e di elevare il valore del proprio capitale umano in coerenza con i fabbisogni aziendali via via emergenti. In questa prospettiva, verranno avviati nuovi percorsi per 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/produttive.
3. Per consentire la formazione anche in Smart Working e tenendo conto delle esigenze organizzative del proprio personale, l'Azienda continuerà ad avvalersi della piattaforma di E-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 (per i requisiti della piattaforma si rimanda all'Allegato A).
4. Il Piano formativo è denominato "**Empowering the Future 3**" e riguarderà tutto il personale di Wind Tre (5978 lavoratori coinvolti nell'intervento).
5. Il suddetto piano formativo è progettato in continuità rispetto ai Piani "Empowering the Future 1 e 2" ed è articolato nell'unico pillar denominato "**Digital Transition**" descritto in dettaglio nell'Allegato A che costituisce parte integrante del presente accordo.

6. 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 (pari a 45 ore per ciascun lavoratore per complessive 269.010 ore) 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.
7. Come già specificato al punto 6), 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.
8. Per le ore rimodulate l'Azienda avvierà l'istanza di contributo a carico del Fondo Nuove Competenze secondo le modalità previste nel Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze del 22 settembre 2022 e secondo le indicazioni di dettaglio emanate dall'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) nell'Avviso pubblico approvato con decreto Commissario Straordinario n. 320 del 10 novembre 2022.
9. Il progetto formativo sarà realizzato entro i termini previsti dall'Avviso ANPAL di cui al precedente punto 8) ed in ogni caso avviato successivamente alla data di autorizzazione. Il Piano Formativo verrà avviato non appena ricevuta approvazione da parte di Anpal e tutte le attività formative, unitamente alla relativa rendicontazione, saranno concluse nei 150 giorni successivi.
10. Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa e l'avvio dei progetti formativi è subordinato all'approvazione da parte di ANPAL dell'istanza di contributo e pertanto non potrà essere posto a carico aziendale alcun onere conseguente alla mancata autorizzazione o alla mancata copertura economica da parte dei fondi a ciò dedicati.
11. Le Parti convengono che i processi in funzione dei quali è necessario l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica afferiscono l'ambito delle *innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali*.
12. Il dettaglio relativo alle ore di formazione è riportato nell'allegato A, che deve considerarsi parte integrante del presente Accordo. Nel medesimo allegato sono dettagliati anche i seguenti elementi:
  - a. gli obiettivi formativi;
  - b. i contenuti dell'attività formativa;
  - c. le modalità di svolgimento del percorso di apprendimento.
  - d. il numero dei lavoratori coinvolti e i relativi ruoli;
  - e. la referenziazione delle competenze agli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito dell'Avviso;
13. Le parti si danno atto che il Piano dettagliato nell'Allegato A è riconducibile ai fabbisogni individuati nel Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22 settembre 2022 all'art. 4 comma 1 lettera a) e dell'Avviso pubblico approvato con decreto Commissario Straordinario n. 320 del 10 novembre 2022.
14. I lavoratori verranno coinvolti nel Piano Formativo anche attraverso percorsi (così come previsto dall'art. 5 comma 2 lett. a e b del Decreto Interministeriale del 9 ottobre 2020 così come modificato dall'art 2 del Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021 e come previsto dall'art. 4 del Decreto Interministeriale del 22 settembre 2022) che tengano conto della valorizzazione del patrimonio delle competenze già possedute da ciascuno.
15. L'Azienda dichiara che intende avvalersi di soggetti erogatori dei percorsi formativi in possesso dei requisiti definiti all'art. 7. *Modalità di erogazione della formazione* dell'Avviso pubblico approvato con decreto Commissario Straordinario n. 320 del 10 novembre 2022.

16. In considerazione alle istanze già presentate e a quella oggetto del presente accordo, le Parti si danno atto che ciascun lavoratore svilupperà competenze diverse rispetto a quelle oggetto dei percorsi formativi cui ha già partecipato.
17. Alla fine del percorso formativo l'Azienda attiverà un processo di formalizzazione delle competenze acquisite attraverso 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 così come modificato dall'art. 2 del Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021).
18. Per la messa in trasparenza delle competenze acquisite l'Azienda si affiderà ad "ECOLE – Enti Confindustriali Lombardi per l'Education" che procederà secondo le modalità descritte nell'Allegato A. A tal fine si precisa che 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;
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 E-LEARNING a sua disposizione e tratterà il training effettuato da ciascun lavoratore anche ai fini della rendicontazione secondo le indicazioni del Decreto Interministeriale citato e dell'Agenzia Nazionale delle politiche Attive del Lavoro.

Letto, confermato e validato in via telematica

Per WIND TRE S.p.A.

Ora di inizio	Ora di completamento	Posta elettronica	Nome	
11/29/22 19:25:50	11/29/22 19:25:58	marco.mondini@windtre.it	Marco Mondini	SI
11/29/22 17:09:32	11/29/22 17:09:34	monica.mirarchi@windtre.it	Monica Mirarchi	SI
11/29/22 17:10:36	11/29/22 17:10:42	giorgio.varchetta@windtre.it	Giorgio Varchetta	SI
11/29/22 17:27:48	11/29/22 17:28:03	francesca.degregorio@windtre.it	Francesca De Gregorio	SI

Sindacale del 29 novembre 2022 FNC3 Digital Transition del quale è stata data lettura in pari data a conclusione della negoziazione fra l'Azienda

p. la UGL/TLC

SEGRETERIA NAZIONALI E TERRITORIALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
Stefano Conti	X	
Antonio Vitti	X	

Ora di inizio	Ora di completamento	Posta elettronica	Nome	
11/29/22 16:15:27	11/29/22 16:15:29	giuseppe.venitozzi@w	Giuseppe Venitozzi	SI
11/29/22 19:17:45	11/29/22 19:18:21	alessandro.marenghi@	Alessandro Marenghi	SI

Sottoscrivo l'accordo Sindacale del 29 novembre 2022 FNC3 Digital Transition del quale è stata data lettura in pari data a conclusione della negoziazione fra l'Azienda le organizzazioni sindacali

ALLEGATO A

*Parte Integrante del presente Accordo*



“EMPOWERING THE FUTURE 3”

PIANO FORMATIVO  
FONDO NUOVE COMPETENZE

*29 novembre 2022*

## 1. AMBITO DI RIFERIMENTO

Come già evidenziato nelle premesse del Piano “EMPOWERING THE FUTURE” e “EEMPOWERING THE FUTURE 2” già approvati da ANPAL e portati in esecuzione rispettivamente nel 2021 e nel 2022, il report 2020 The Future of Jobs del World Economic Forum approfondisce gli sviluppi previsti del mercato del lavoro nella prospettiva dei prossimi 5 anni, mettendo chiaramente in evidenza la necessità di un profondo aggiornamento delle competenze delle persone in conseguenza dell’impatto della tecnologia, del digitale e di nuovi modi di lavorare sempre più ispirati allo smart working. La pandemia COVID-19 che ha interessato la popolazione mondiale dal 2020 non ha fatto altro che accelerare alcuni trend già in atto, con l’effetto di consolidare anche nel futuro nuovi modelli di lavoro sperimentati in questa fase. Il futuro del lavoro sarà dunque sempre più impattato da processi e attività interessati dal digitale, basati su modalità “online” e su una gestione “smart” della forza lavoro, seguendo modelli radicalmente ripensati e in discontinuità rispetto al passato. Peraltro, il progredire della tecnologia sta generando una vera e propria rivoluzione nella società nel suo complesso, che sta cambiando gli stili di vita e le abitudini di consumo, con impatti imprescindibili anche sul mondo del lavoro. Nuove frontiere, quali il Cloud, i Big Data, l’Intelligenza Artificiale, l’Internet of Things e il Broadband Internet sono i principali punti di riferimento dei cambiamenti tecnologici in corso.

Il settore delle telecomunicazioni è evidentemente al centro di queste trasformazioni e ne risulta il principale abilitatore. La pandemia ha chiaramente messo in evidenza come senza il supporto fondamentale delle TLC, il mondo del lavoro, la società e il paese nelle sue varie dimensioni (scuola, sanità, etc.) non avrebbero potuto operare come invece è successo. Anch’esso sta affrontando trasformazioni e sfide indotte non solo dalla necessità di recuperare efficienza in risposta alla forte competizione e costante riduzione dei ricavi aggregati ma anche da quella di realizzare piani ingenti di investimento in innovazione e nuove tecnologie, quali in particolare il 5G, a supporto appunto dell’intero Sistema Paese.

Wind Tre ha risposto a queste sfide puntando con grande enfasi sull’innovazione e la modernizzazione dell’azienda, rinnovando completamente le proprie infrastrutture e tecnologie con un piano di investimento da 6Mld Eur, lanciando il nuovo brand unico WINDTRE e con esso il nuovo Purpose (“Eliminiamo qualsiasi distanza tra le persone”) e Valori (“Coraggio, Responsabilità, Fiducia, Inclusione”), e trasformando in modo importante il proprio modello operativo e i processi interni.

Queste sfide sono state affrontate mettendo sempre le “persone al centro”, consapevoli che qualsiasi sfida e risultato sia in definitiva affrontato e raggiunto solo grazie alle persone, che devono essere dunque guidate, ascoltate, coinvolte, motivate e soprattutto formate adeguatamente, con un approccio di tipo inclusivo. È per questo che WINDTRE ha varato nel tempo piani di sviluppo e formazione importanti, vero e proprio “fiore all’occhiello” della gestione aziendale e finalizzati ad un continuo aggiornamento e sviluppo delle skill fondamentali per il futuro dell’Azienda e delle persone, e inclusivi di un portafoglio di interventi a supporto dello sviluppo della leadership, del mindset, dell’upskilling e del reskilling in accompagnamento ai piani di integrazione e trasformazione.

In risposta alle sfide di uno scenario in cui profonde trasformazioni già in atto hanno subito una notevole accelerazione dalla pandemia, WINDTRE ha sviluppato il Piano Formativo “EMPOWERING THE FUTURE” che ha ottenuto l’approvazione da parte di ANPAL in data 4 Febbraio 2021 e che è stato portato in esecuzione nei 120 giorni successivi e a seguire il Piano Formativo “EMPOWERING THE FUTURE 2”, approvato da ANPAL in data 17 giugno 2022 e portato in esecuzione nei 180 giorni successivi.

Considerando la complessità dello scenario e della trasformazione in atto, WINDTRE ha considerato imprescindibile lo sviluppo del Piano Formativo “EMPOWERING THE FUTURE 3”, naturale continuazione dei primi due e assolutamente necessario per l’acquisizione delle skills fondamentali da parte delle proprie persone per affrontare le difficili sfide che il contesto pone.

Differentemente dai primi due piani, che erano articolati in diversi Pillar indirizzati a diversi target di popolazione, il Piano Formativo “EMPOWERING THE FUTURE 3” si configura in un unico Pillar che punta all’aggiornamento e sviluppo di un unico insieme di competenze per l’intera popolazione aziendale, per supportare la preparazione di tutte le persone di WINDTRE alle sfide poste dalla transizione digitale.

Il pillar, denominato “**Digital transition**”, va ad affrontare in modo olistico le diverse competenze necessarie nella complessa transizione in atto: Cittadinanza digitale, Office Automation, Cyber-security e Trasformazione Digitale”.

La risposta al fabbisogno sopra descritto è stata tradotta in un piano formativo articolato descritto nelle sezioni successive.

## 2. IL PIANO FORMATIVO

Come anticipato il Piano Formativo si articola su un unico percorso di apprendimento della durata di **45 ore** rivolto a tutta la popolazione di Wind Tre Spa, come da tabella di seguito:

PERCORSO DI APPRENDIMENTO		
<b>Titolo:</b> PILLAR 1 DIGITAL TRANSITION		
<b>Durata complessiva:</b> 45 ore		
<b>Finalità/obiettivo:</b> garantire l’acquisizione delle competenze necessarie a favorire lo sviluppo della cittadinanza digitale in termini di mindset, comportamenti e competenze, diffondere le capacità di utilizzo dei tools di office automation, fornire un’efficace preparazione per la prevenzione e gestione dei rischi in ambito cyber-security e infine acquisire conoscenze e competenze per la trasformazione digitale		
<b>Competenze sviluppate:</b> DigComp 2.1 Area di competenze 2- Comunicazione e collaborazione Competenza 2.3- Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali Livello di padronanza intermedio 4 Area di competenze 4: Sicurezza Competenza 4.2 4.1 Proteggere i dispositivi Livello di padronanza intermedio 3		
Moduli	Contenuti	Modalità Didattica
Cittadinanza digitale	Il modello dei comportamenti di cittadinanza digitale, contesto ibrido e smart working, collaborare in modo efficace in un contesto digitale	E learning asincrona
Office Automation	Utilizzo efficace delle principali funzionalità dei tool aziendali: Excel, Powerpoint, Word, Outlook	
Cyber security	Sicurezza delle informazioni, Phishing & Social Engineering, Autenticazione, Navigazione Web, Sicurezza della postazione di lavoro, Refresh Policy interne.	
Digital transformation	Digital Challenges (e-learning e apprendimento aumentato, sostenibilità digitale); Digital Enablers (RPA, Big Data, Augmented Human, Virtual Reality); Digital Marketing Transformation (Growth Hacking, Brand Hijacking, Nuovi Servizi, SEM, e-promotion)	

Il Piano formativo viene di seguito descritto in termini di:

- gli obiettivi formativi;
- i contenuti dell'attività formativa;
- le modalità di svolgimento del percorso di apprendimento.
- il numero dei lavoratori coinvolti e i relativi ruoli;
- la referenziazione delle competenze agli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito dell'Avviso;

### 3. OBIETTIVI FORMATIVI

Il **Pillar Unico: "Digital Transition"**, della durata di 45 ore, si pone come obiettivo quello di fornire all'intera popolazione di Wind Tre conoscenze, capacità, competenze e comportamenti necessari ad affrontare la complessa transizione digitale in atto.

Questo articolato percorso di apprendimento include i moduli finalizzati allo sviluppo della **"cittadinanza digitale"** in termini di mindset, comportamenti e competenze, alla diffusione delle capacità di utilizzo dei tools di **office automation**, alla preparazione per la prevenzione e gestione dei rischi in ambito **cyber-security** e infine all'acquisizione delle conoscenze e competenze per la **trasformazione digitale**.

### 4. CONTENUTI DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

#### Pillar Unico: Digital Transition

Il Percorso di apprendimento si articola su più contenuti, declinati in modo puntuale nelle sezioni che seguono anche in termini di competenze al cui ottenimento sono indirizzati.

Le principali aree tematiche di intervento formativo del Pillar sono:

- **Cittadinanza Digitale.** Modulo formativo digitale volto a diffondere i comportamenti di cittadinanza digitale, individuati in base al modello di WINDTRE chiamato modello di cittadinanza e costruito per assicurare piena efficacia delle persone nel contesto di lavoro ibrido e di smart working adottato dall'azienda. L'esigenza è quella di diffondere il modello e i valori a cui si ispira presso tutta la popolazione aziendale, guidando comportamenti per collaborare in modo efficace in un contesto digitale e ibrido.
- **Office Automation.** Modulo formativo digitale indirizzato a garantire un aggiornamento continuo delle persone nell'utilizzo dei principali pacchetti office che supportano le attività quotidiane di analisi, reportistica, presentazione e sharing di informazione di progetti e attività. Utilizzo base intermedio e avanzato delle principali funzionalità dei tool aziendali: Excel, Power Point, Word, Outlook
- **Cyber-security.** Modulo formativo digitale per tutta la popolazione di WINDTRE con lo scopo di sviluppare conoscenza e creare competenze specifiche in tema di CyberSecurity, sviluppando e assicurando consapevolezza sulle tematiche specifiche attraverso metodologie didattiche ad alto impatto e coinvolgimento. Assicura focus specifico su Sicurezza delle informazioni, Phishing & Social Engineering, Autenticazione, Navigazione Web, Sicurezza della postazione di lavoro, Refresh Policy interne.
- **Trasformazione Digitale.** Modulo formativo digitale volto a supportare le persone nella necessità di sostenere la transizione digitale apprendendo l'utilizzo degli strumenti e le competenze necessari, attraverso percorsi mirati sui seguenti temi:
  - Digital Challenges (e-learning e apprendimento aumentato, sostenibilità digitale)
  - Digital Enablers (RPA, Big Data, Augmented Human, Virtual Reality)
  - Digital Marketing Transformation (Growth Hacking, Brand Hijacking, Nuovi Servizi, SEM, e-promotion)



## 5. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL PERCORSO DI APPRENDIMENTO

La Funzione Formazione Sviluppo di Wind Tre ha progettato il percorso formativo in "chiave Covid-19" con un nuovo modello di erogazione, virtuale e digitale, rispondendo in modo tempestivo alle esigenze dei dipendenti. Il percorso pertanto è stato progettato in modalità di erogazione a distanza FAD asincrona, partendo da un'attenta valutazione delle competenze in ingresso dei singoli partecipanti come descritto nella sezione al punto 7.

L'erogazione in virtuale è supportata da un'apposita Piattaforma in grado di tracciare, attraverso appositi e dettagliati report, la formazione erogata e i partecipanti formati, così da consentire il computo del costo del lavoro a rendicontazione.

Con riferimento ai contenuti sviluppati in modalità asincrona sulla piattaforma Wind Tre, si precisa che i contenuti sono mirati, tempestivi e pertinenti il mercato di Wind Tre.

Rispetto ai requisiti professionali, i contenuti sono sviluppati attraverso una faculty di soggetti esterni che mettono a disposizione il loro know-how attraverso specifici learning objects.

Questi soggetti sono inoltre in possesso dei requisiti definiti all'art. 7. Modalità di erogazione della formazione dell'Avviso pubblico approvato con decreto Commissario Straordinario n. 320 del 10 novembre 2022.

## 6. NUMERO DI LAVORATORI COINVOLTI E RELATIVI RUOLI

**Dipendenti Coinvolti:** 5978 di WIND Tre Spa così suddivisi per inquadramento

WindTre spa	Numero Partecipanti
Impiegato	5378
Quadro	600
<b>Totale complessivo</b>	<b>5978</b>

**Durata Del Progetto:** secondo la previsione dell'Avviso (150 giorni a decorrere dall'approvazione dell'Istanza)

**Ore Complessive Di Formazione** 269.010 totali - monte ore formazione allievo

## 7. LA REFERENZIAZIONE DELLE COMPETENZE

Il Percorso formativo descritto è stato disegnato e progettato partendo da un'attenta valutazione in ingresso delle competenze possedute dai lavoratori coinvolti attraverso la somministrazione di un apposito test di autovalutazione.

A partire dal patrimonio di competenze possedute, è stata delineata la progettazione di dettaglio dell'articolazione didattica e del percorso di apprendimento in relazione con il livello di conoscenze e abilità in ingresso già possedute dai partecipanti e in coerenza con gli standard professionali e di qualificazione delineati nell'ambito delle classificazioni internazionali secondo le indicazioni dell'Agenzia per l'Italia digitale AgID, in coerenza con quanto previsto dall'Avviso pubblico del 10 novembre (cfr. lettera a) del par. 5 e par.6).

Specificamente il percorso sviluppa:

- Competenze digitali di base per le quali il quadro di riferimento è il modello europeo "DigComp 2.1" sviluppato nell'ambito del Join Research Center della Commissione Europea (secondo l'Allegato "A" dell'Avviso pubblico del 10 novembre 2022)

Di seguito una sintesi delle competenze che saranno acquisite al termine del Percorso formativo delineato:

Titolo del Percorso Formativo	Denominazione Repertorio	Profilo Professionale	Area di competenza	Competenza	Livello di Padronanza
DIGITAL TRANSITION	DigComp 2.1	ND	Area di competenze 2 - Comunicazione e collaborazione	Competenza 2.3 - Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	Livello di padronanza intermedio 4
			Area di competenze 4 - Sicurezza	Competenza 4.1 Proteggere i dispositivi	Livello di padronanza intermedio 3

Alla fine del percorso formativo sarà attivato un processo di formalizzazione delle competenze acquisite attraverso 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 così come modificato dall'art. 2 del Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021).

Il percorso di valorizzazione e attestazione delle competenze seguirà il seguente processo:

- verifica delle competenze acquisite attraverso la somministrazione di un test finale;
- compilazione di un verbale finale che dia evidenza degli elementi di processo relativi alla validazione ed attestazione delle competenze, contenente i seguenti requisiti: dati allievi, ambito e percorso di acquisizione della competenza, modalità di accertamento della competenza;
- per ogni lavoratore attestazione finale di partecipazione con profitto nella quale sarà data evidenza delle competenze traguardate e relative spendibilità.

Come già specificato, Wind Tre affiderà il processo di messa in trasparenza delle competenze ad ECOLE, 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.

Segue specifica delle competenze riconosciute a ciascun partecipante a valle del superamento di un test per la valutazione dell'apprendimento.

## 8. SISTEMA DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Il sistema di monitoraggio costituisce un indispensabile strumento al processo di valutazione e ha l'obiettivo di mettere a disposizione di WindTre, delle Parti Sociali e di ANPAL tutte le informazioni sullo stato di avanzamento delle attività, al fine di registrare gli scostamenti tra quanto si sta realizzando e quanto è stato previsto.

La metodologia a supporto del processo di monitoraggio prevede l'individuazione e la misurazione dei seguenti indicatori di risultato:

- numero dei lavoratori coinvolti
- caratteristiche dei lavoratori coinvolti (età, genere, titolo di studio, ruolo, e inquadramento)
- frequenza dei partecipanti
- numero dei corsi e loro durata
- metodologie didattiche dei corsi
- aree tematiche dei corsi
- certificazioni rilasciate
- competenze acquisite

Il sistema di valutazione intende raccogliere un insieme strutturato di informazioni utili a:

- definire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano formativo ed eventuali scostamenti;
- fornire un quadro di lettura organico e unitario circa il funzionamento e gli esiti del Piano formativo, mettendo in evidenza i diversi obiettivi da perseguire, ai fini di un'adeguata e articolata riflessione circa le decisioni da assumere per migliorare la funzionalità dei servizi erogati e la loro capacità di rispondere ai fabbisogni attuali e futuri dei lavoratori coinvolti.