

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 16 novembre 2023, presso la sede Unindustria Roma

Tra

La Sielte S.p.A. assistita da Unindustria Roma

E

Le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL UILCOM UIL unitamente alle RSU

premessi che:

- 1) Sielte S.p.A. con sede legale in San Gregorio di Catania (CT) ed unità produttive su tutto il territorio nazionale, codice fiscale e P. IVA n. 03600700870 iscritta al registro delle imprese della provincia di Catania n. REA 243862 e matricola Inps 7038539243, è una società operante nel settore dei servizi di telecomunicazioni sia per le Reti Fisse quanto per le Reti Mobili;
- 2) in maniera complementare alle attività TLC, Sielte opera anche nei mercati dei trasporti tecnologici e dei sistemi per i clienti pubblici e privati con un ruolo di System Integrator;
- 3) Sielte applica il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti Servizi di Telecomunicazioni;
- 4) Le parti, in data 17 novembre 2020 hanno stipulato presso la sede di Unindustria Roma un verbale di accordo per il ricorso al Contratto di Solidarietà di tipo difensivo per la durata di 24 mesi dall'8 dicembre 2020 al 7 dicembre 2022 ai sensi dell'art. 21 comma 1 lettera C del D.lgs. 148 del 2015, al fine di gestire un esubero occupazionale di 500 lavoratori il cui onere è stato ripartito su un numero più ampio di 1.500 lavoratori;
- 5) In data 16/11/2022 in sede di Unindustria di Roma le parti hanno prorogato con apposito verbale di accordo il ricorso a tale contratto di solidarietà per un ulteriore periodo di 12 mesi (08/12/2022-07/12/2023) ai sensi dell'Art. 21 comma 1 lettera C del D.lgs. 148 del 2015 per come modificato dall'Art. 1 comma 199 lettera D della Legge 234/2021.
- 6) Tale ricorso alla CIGS è stato riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreti ministeriali rispettivamente n. 108442 del 26/11/2020 per la durata di 24 mesi con scadenza al 07/12/2022, e n. 1826 per la durata ulteriore di 12 mesi (08/12/2022-07/12/2023).
- 7) Il contratto di solidarietà in essere e che dovrà essere ultimato, è servito in tutto questo arco di tempo a salvaguardare 500 posti di lavoro, in special modo nelle aree del Sud ove sono presenti le crisi occupazionali più gravi, e dove l'azienda impiega il 45% della propria forza lavoro.

1

- 8) Nel corso del triennio dello svolgimento del contratto di solidarietà, la Sielte ha predisposto e dato corso ad un piano di riorganizzazione complesso ed ingente nella sua portata per gli investimenti realizzati del valore di 26 milioni di Euro, di entità di gran lunga maggiore rispetto ai 12 milioni originariamente previsti, che si sono resi necessari sia per fronteggiare la crisi oramai strutturale del settore TLC nel quale l'Azienda realizza la maggior parte dei propri ricavi, sia per sostenere la profonda e continua trasformazione tecnologica connessa alla diversificazione delle attività e dei clienti.
- 9) Il piano di riorganizzazione che nel corso di questo triennio è stato adattato di volta in volta ai cambiamenti di quadro industriale che hanno interessato i principali committenti e Players del mercato TLC, ed alle evoluzioni tecnologiche intervenute nei sistemi di comunicazione dei servizi connessi, ha dato vita ad una profonda trasformazione della stessa struttura organizzativa ed anche della "mission aziendale".

Le azioni messe in campo hanno permesso di raggiungere i seguenti obiettivi:

- La razionalizzazione dell'offerta dei propri servizi tecnici ai clienti pubblici e privati per effetto di una importante azione commerciale volta a conquistare fette di mercato nei servizi tecnologici più evoluti e a maggior valore aggiunto;
- L'avvio della digitalizzazione dei processi lavorativi al fine di conseguire un livello di efficacia gestionale e tempestiva delle commesse lavorative, e sostenere gli standard di redditività economica.
- La revisione in modalità integrata ed interfunzionale dei processi organizzativi delle poche strutture lavorative per favorire il massimo livello di servizio ai propri clienti, impiegando nuove modalità gestionali (Project Management) diverse da quelli tradizionali;
- Il consolidamento del sistema strutturato di formazione continua finalizzato a consentire la continua riqualificazione professionale e aggiornamento delle conoscenze dei lavoratori verso le nuove tecnologie, ed anche per acquisire quel ventaglio nuovo di competenze per operare con modalità di lavoro innovative e conformi ai cambiamenti tecnologici intervenuti nel settore TLC;
- La messa in sicurezza e il rafforzamento del sistema informatico aziendale, ringiovanendo la parte sistemistica con nuovi apparati di ultima generazione ed introducendo nuovi software gestionali per favorire la creazione di una piattaforma in Cloud dei dati aziendali e la relativa immediata disponibilità di utilizzo da parte dei lavoratori, evolvendo verso un nuovo ERP più complesso ed evoluto per la gestione dell'intero apparato aziendale;
- L'incremento dell'internalizzazione delle attività e delle competenze a maggior valore aggiunto con conseguente necessità di attuare il cambiamento professionale del personale, per attrezzare una forza operativa dotata dei livelli medi di specializzazione e di conoscenze tecniche supportate alla base dal possesso degli appositi requisiti di scolarità specifica connessa alle attività da eseguire;
- L'attuazione del cambio mix del personale attraverso l'utilizzo delle norme di legge in materia di anticipazione del pensionamento, considerato che tale strumentazione consente il reperimento alternativo di risorse con skill professionali e competenze

tecniche specifiche necessarie per realizzare le azioni strategiche di diversificazione del business sul versante della digitalizzazione del sistema paese.

10) Le parti hanno dato corso nell'arco di tutto questo tempo ad apposite sessioni sindacali di verifica in sede aziendale dell'andamento dell'attività lavorativa in relazione all'evoluzione delle condizioni di mercato, dei cambiamenti tecnologici intervenuti nel settore TLC, delle iniziative formative volte a supportare la salvaguardia dei livelli occupazionali e degli obiettivi industriali connessi al dispiegamento del piano strategico aziendale triennale 2023/2025.

11) Nonostante gli ingenti sforzi economici e gestionali fatti per salvaguardare i livelli occupazionali e riposizionare l'azienda sui diversificati mercati tecnologici, sono tuttavia perdurate condizioni di mercato che hanno generato e continuano a generare criticità per la tenuta dell'azienda sul piano economico, industriale e occupazionale qui di seguito rappresentate:

- La crisi economica e finanziaria, che dura già da 10 anni, che ha determinato per gli operatori di riferimento del settore TLC una continua diminuzione dei ricavi e dei margini, determinando per la filiera anche una riduzione drastica dei compensi originata da un'azione di decremento dei costi portata avanti dagli operatori stessi.
- L'accentuata e massiccia azione di internalizzazione delle attività tecniche di servizio Delivery e Assurance attuata dal principale committente, che prima venivano assegnate alle società dell'indotto TLC, tra cui Sielte;
- La significativa diminuzione delle attività sul versante della rete tradizionale in rame (-40% in media) rispetto ai volumi previsti dal contratto quadro triennale che è in corso di proroga prevista fino al 2026. Questo segmento, nel quale è impiegato circa il 50% della forza lavoro aziendale richiede dotazioni organizzative e logistiche di ampia portata, e dunque una riduzione delle attività eseguite determina perdite economiche dovute a mancanza di redditività, a costi di logistiche e di servizio esorbitanti. Peraltro, la contrazione delle attività su rete rame è destinata ad accentuarsi alla luce della direzione degli investimenti verso l'ammodernamento della rete con tecnologie in fibra ottica;
- I volumi di lavoro riferiti ai clienti OLO così come gli scarsi investimenti sul 5G non sono riusciti a compensare al momento la diminuzione delle attività con il committente principale, e anche agli altri mercati delle infrastrutture tecnologiche nei quali l'azienda opera sono interessati da eccesso dell'offerta e da prezzi fortemente calanti, oltre al fatto che le gare di appalto presentano un maggiore contenuto di materiali e di tecnologia e sempre meno bisogno di manodopera che deve in ogni caso essere sempre più professionalizzata;
- L'incremento dei costi di gestione (stimato al +15%), dovuto all'aumento del prezzo del carburante e dei materiali impiegati per le lavorazioni.

Per fronteggiare il grave stato di crisi del settore TLC è in corso presso il MISE ed IL MINISTERO DEL LAVORO un apposito tavolo di confronto con le Associazioni di categoria ASSTEL E ANIE e con le Organizzazioni Sindacali Nazionali del settore per affrontare lo stato di crisi del comparto TLC, considerato la difficile sostenibilità economica e finanziaria del settore stesso che in dodici anni ha perso un terzo del suo valore passando da 41,9 a 27 miliardi di ricavi.

Nel 2022 è utile ricordare che il sistema degli operatori dei TLC in Italia ha registrato una ulteriore diminuzione dei ricavi per un 800 milioni di euro, di converso si sono incrementati i costi operativi ed i costi per servizi dovuti all'aumento dei prezzi energetici.

Agli elementi oggettivi di criticità sopra evidenziati, si aggiunge il fatto che gli stessi investimenti sul PNRR previsti fino al 2026, per l'ammodernamento della infrastruttura di rete TLC dalla tecnologia in rame a quella in fibra ottica a larga banda, comporteranno obbligatoriamente la migrazione graduale del personale addetto alle Operations e di Servizio dalle attività di tecnologia in rame a quelle in fibra ottica; si rende, pertanto, necessario combinare entrambi le professionalità utili per operare sulle tecnologie innovative e tradizionali con conseguente esigenza di formare gli addetti impegnati in tale attività sulle applicazioni ed utilizzo di nuove tecnologie (Fibra, VDSL, Router Voip ecc...), sulla gestione di nuovi processi lavorativi, sull'utilizzo di nuove e complesse strumentazioni di lavoro, sulle applicazioni gestionali e informatiche, nuovi capitolati tecnici e di qualità.

Fatto altrettanto vitale è che in questo contesto di mercato per Sielte è obiettivo strategico fondamentale sviluppare nuovi servizi di rete e ICT, sempre più sofisticati e di elevata qualità al fine di rispondere ai modelli di business che gli operatori di riferimento stanno ampliando verso nuovi settori e servizi per effetto degli abilitatori digitali quali i Big data, il Cloud, l'IOT, la Cyber Security e il 5G.

CONSIDERATO CHE

Il piano strategico aziendale per il triennio 2024/2026 contempla le seguenti linee direttrici:

- Consolidare il ruolo di leader del mercato della costruzione delle reti di telecomunicazioni fisse e mobili, e, quindi, nel proprio piano strategico sono previsti percorsi di crescita organica ed acquisizioni di risorse per mantenere il ruolo di impresa primaria di riferimento del mercato nazionale.
- Rafforzare la posizione di fornitore primario dei servizi di Delivery e Assurance per i clienti OLO sulle attività disaggregate relative alla rete TLC tradizionale e in fibra ottica.
- Incrementare il numero delle 250 certificazioni tecniche ottenute per accrescere la propria presenza nel mercato del Networking, attraverso Partnership di primario livello con vendor del calibro di Cisco, WAVEI, Aruba, HTE, e Fortneth posizionandosi come leader nel segmento delle forniture tecnologiche e servizi ad esse associati.
- Proseguire la propria crescita nel settore dei sistemi tecnologici e dell'information technology posizionandosi come azienda di riferimento nel segmento dei Data Center, della videosorveglianza evoluta e dei sistemi di accesso a strutture sensibili come stadi, porti, aeroporti e infrastrutture pubbliche. Questa tipologia di attività comprende la progettazione delle opere, la realizzazione e la gestione degli impianti tecnologici.
- Confermarsi come azienda di riferimento nel Business dei Call Center tecnici, NOC SOC potendo contare su cinque centri specializzati (Milano, Roma, Napoli, Lecce e Catania) per l'erogazione di servizi a valore per i propri clienti.
- Sviluppare la propria presenza già attiva nel mercato della Sicurezza Informatica attraverso una Business Unit dedicata, dello sviluppo software, delle piattaforme basate su internet of things e intelligenza artificiale, completando la propria proposta di soluzioni tecnologiche ad hoc.

Il suddetto piano strategico che porta, da un lato, all'ampliamento della platea di committenti ed enti pubblici e privati con i quali si lavora sempre più con sofisticate modalità gestionali, e, dall'altro lato, all'incremento della varietà e complessità delle commesse lavorative e in essere ed in portafoglio ordini, deve essere sostenuto da un vasto programma combinato di trasformazione delle competenze e di innovazione delle tecnologie informatiche, che deve permettere di realizzare il processo di DIGITAL TRANSFORMATION dell'intero complesso aziendale.

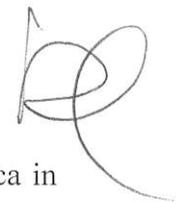
Quindi, il processo di riorganizzazione che Sielte ha avviato e realizzato in questi ultimi tre anni deve poter continuare alla data del 08/12/2023, focalizzandosi sulle seguenti vitali tematiche:

- La digitalizzazione attraverso la quale ci si aspetta di poter ridurre i costi gestionali ed organizzativi, rendere più snelli i flussi di lavoro, e dunque recuperare i necessari target di redditività aziendale contribuendo così a salvaguardare l'attuale perimetro occupazionale.
- La necessità di potenziare le competenze Digital Hard (come Cyber Security, Data Analytics, AI, IOT, e Cloud), con l'innesto di nuove figure tecniche specializzate al momento non presenti in azienda valutabili in 20 unità.
- L'esigenza di disporre di figure tecniche specializzate per la costruzione delle reti TLC di nuova generazione e per l'attivazione dei servizi (progettisti, giuntisti in fibra ottica, collaudatori in fibra ottica, program manager di attività sul campo e project manager, assistenti tecnici, ecc.) con nuovi ingressi previsti in 150 unità.
- Per sostenere la necessità della trasformazione professionale e la generazione di nuove competenze occorre rafforzare il sistema di formazione continua per le azioni di Up Skilling e Reskilling, pervenendo alla certificazione delle competenze per consentire un utilizzo integrato e trasversale delle risorse disponibili.
- Continuare nel processo di internalizzazione delle attività ad alto contenuto tecnico professionale, favorendo il cambio mix con esodi incentivati per 60 unità candidabili per i requisiti pensionistici.
- Proseguire nella pratica dello strumento di incentivazione all'esodo per il personale oggettivamente non riqualificabile, con utilizzo della procedura attivata in data 23/03/2023 per un numero massimo di 270 unità (mobilità volontaria).

TENUTO CONTO CHE:

- Si rende necessario proseguire nell'azione di salvaguardia del perimetro occupazionale attuando in continuità, con gli sforzi finanziari già fatti, una politica di investimento sulle risorse umane attraverso un processo strutturato della formazione continua, sulla trasformazione digitale del sistema azienda e sul turn over specialistico per sostenere la complessa diversificazione tecnologica del proprio business in un contesto industriale influenzato anche dalle determinazioni governative sull'assetto strategico della rete TLC.
- Occorre far fronte alle condizioni di crisi strutturale del settore di riferimento che ha determinato condizioni negative in tutte le componenti gestionali, produttive ed economiche, con pesanti ricadute sui livelli di redditività e sulla tenuta dei conti economici aziendali,
- È stata stanziata per l'anno 2024 l'importante somma di circa 7 milioni di euro in investimenti sulla formazione delle risorse, sulle dotazioni informatiche, sulle complesse attrezzature di lavoro, e per evolvere verso la trasformazione digitale e ambientale.

5

- 
- Sielte, per la sua dimensione occupazionale, riveste una rilevanza economica strategica in particolare nelle Aree del Centro Sud ove impiega il 40% della propria forza lavoro.
 - Le condizioni di quadro industriale ed economico sopra illustrate, e le stesse condizioni critiche del mercato TLC ove l'azienda opera, determinano per Sielte la necessità di far ricorso senza soluzione di continuità alla proroga in regime di deroga dell'istituto del contratto di solidarietà difensiva ai sensi dell'Art. 22 bis Dlgs. 14/2015 per come modificato dalla legge 30/12/2021 n. 234 Art. 1, comma 129 per la durata di 6 mesi dall'08/12/2023 al 07/06/2024 al fine di completare il piano di recupero occupazionale, reso complesso anche per la presenza di un'età media anagrafica aziendale elevata.
 - Il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni lavorativi.

Tutto ciò premesso, considerato, e tenuto conto si conviene quanto segue:

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
 - 2) Al fine di poter proseguire, per poterle ultimare, le iniziative connesse alla realizzazione del piano di riorganizzazione aziendale predisposto per favorire la salvaguardia dei livelli occupazionali, le Parti hanno concordato sulla necessità di richiedere la proroga del trattamento di Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria con l'intervento dell'istituto del contratto di solidarietà difensiva per ulteriori 6 mesi dal 8/12/2023 al 07/06/2024.
 - 3) Il ricorso all'istituto del contratto di solidarietà verrà richiesto ai sensi dell'Art. 22 bis D.lgs. 148/2015 per come modificato dall'Art.1 comma 129, Legge 234 del 30/12/2021, ed interesserà 500 lavoratori.
 - 4) Per consentire la finalità di cui alle norme suddette, l'onere delle eccedenze occupazionali sopra riportato verrà ripartito su un numero più ampio massimo di 1.500 lavoratori con l'articolazione territoriale di cui (all'allegato 1).
 - 5) Le Parti, pertanto, concordano che le percentuali medie massime calcolate su base mensile di riduzione dell'orario applicate per ogni sede aziendale sono contenute nel suddetto (allegato 1) mentre la percentuale individuale media massima di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 % dell'intero periodo per quale il contratto di solidarietà è stipulato, così come previsto all'Art. 1 comma 199 lettera D Legge 234/2021.
 - 6) L'applicazione del contratto di solidarietà interesserà le strutture aziendali nelle diverse articolazioni funzionali e territoriali, con esclusione delle strutture, funzioni aziendali, e mansioni con il relativo personale annesso per come riportato (nell'allegato 2).
 - 7) Nell'ambito di tutte le strutture aziendali, sarà interessato all'applicazione del contratto di solidarietà anche il personale con orario di lavoro parziale stante il carattere strutturale dello stesso.
 - 8) L'elenco nominativo di tutto il personale interessato nell'intervento del suddetto contratto di solidarietà, per un numero massimo di 1500 dipendenti, suddiviso per provincia e per cluster professionale, è riportato (nell'allegato 1) al presente verbale e ne costituisce parte integrante.
 - 9) In considerazione della specificità dell'attività aziendale rispetto a esigenze dei clienti e di mercato, che determina la necessità di risolvere problemi lavorativi ed organizzativi i quali per la loro natura sono imprevedibili, viene prevista la possibilità di apportare variazioni in aggiunta e/o in sottrazione all'elenco nominativo del personale interessato al contratto di solidarietà.
- 
- 
- 
- 
- 

In tal caso l'azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, informando tempestivamente le organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo; resta inteso che tali variazioni non potranno determinare un aumento della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro complessivamente definita al punto 5.

- 10) Il numero del personale interessato dalle sospensioni nella misura massima del 90% è previsto in numero 270 unità, i cui nominativi sono ricompresi e specificati (nell'allegato 1).
- 11) Il contratto di solidarietà avrà una durata di 6 mesi con decorrenza dall'8/12/2023 e fino al 7/06/2024.
- 12) L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro è in tutti i casi di tipo verticale e si può estrinsecare in giornate intere, mezze giornate e/o frazioni di giornate di sospensione dell'attività lavorativa con distribuzione su base settimanale o mensile, in ordine ai Cluster professionali a cui si riferiscono.
- 13) L'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro del personale con contratto di lavoro a tempo parziale verrà riproporzionata sulla base della medesima percentuale di riduzione applicata all'unità organizzativa di appartenenza.
- 14) Le riduzioni di orario programmate nonché la modalità di gestione delle stesse potranno essere differite qualora intervengano non preordinate esigenze di salvaguardia dei servizi, di funzionalità degli impianti, di garanzia di presidi minimi e in ogni caso per inderogabili contingenze operative, ciò in ragione della specificità dell'attività svolta che determina la necessità di risolvere problemi che per la loro natura sono imprevedibili, non consentendo, in tali casi, di determinare in anticipo sia le eventuali richieste di intervento sia la complessità dell'intervento stesso. Di quanto sopra, all'interessato sarà dato un preavviso non inferiore a 48 ore, con contestuale comunicazione scritta della relativa nuova programmazione.
- 15) È fatta salva la facoltà, ai sensi della vigente normativa, di modificare in aumento l'orario ridotto come determinato nel presente accordo per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro legate ad inderogabili contingenze operative o a periodi feriali. In tali casi l'azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informando tempestivamente le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.
- 16) Durante la vigenza del presente accordo, secondo quanto previsto dalle normative vigenti, non saranno richieste, per i lavoratori in solidarietà, prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro se non a carattere eccezionale, in funzione della complessità dell'attività che viene svolta dal personale interessato.
- 17) L'applicazione del Contratto di Solidarietà non riguarderà il personale con contratto di lavoro di apprendistato e in somministrazione.
- 18) La riduzione dell'orario di lavoro per effetto del Contratto di Solidarietà è articolata nel periodo semestrale in 6,5 cicli di quattro settimane ciascuno equivalenti a 26 settimane per semestre e con un divisore numerico di 4,33 a livello di mese ai fini INPS.
- 19) La collocazione dei periodi di solidarietà sarà di norma comunicata dall'azienda ai singoli con cadenza di norma trimestrale.
- 20) L'azienda nel corso di svolgimento del Contratto di Solidarietà darà attuazione ad iniziative di politiche attive del lavoro impiegate su specifici programmi di formazione continua, volti a preservare nel suo complesso i livelli occupazionali (allegato 3).

- 21) L'azienda disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, del trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate salvo buon fine.
- 22) Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro. Per le quote di accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, troveranno applicazione le disposizioni di cui all'Art. 21 comma 5 del D.lgs. 148 del 2015 in attuazione della legge 10 Dicembre 2014 n.143.
- 23) Le parti concordano sull'opportunità di istituire periodiche di verifica, con cadenza trimestrale, a livello nazionale unitamente alle RSU firmatarie del presente accordo sull'andamento applicativo della presente intesa; le parti concordano altresì incontri di verifica e monitoraggio a livello territoriale con cadenza bimestrale ovvero su richiesta di una delle parti.
- 24) La quantificazione dell'onere di spesa a copertura della suddetta richiesta di CIGS con causale contratto di solidarietà difensiva ex Art. 22 bis del D.lgs. n. 148/2015 per le ore integrabili relative al periodo di 6 mesi (08/12/2023-07/06/2024) è prevista in 5 milioni di Euro.
- 25) Le parti si impegnano a ratificare il presente verbale di accordo in sede di Ministero del Lavoro nella data che dovrà essere definita da codesto Ente a seguito di specifica convocazione connessa all'attivazione della procedura di consultazione sindacale di cui all'Art. 24 Legge D.lgs. 14/09/2015 n. 148.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Unindustria Roma



Per la Sielte S.p.A.



Per la Slc- Cgil, FistelCisl, Uilcom, Uil



Per le R.S.U.



FUNZIONI, REPARTI, SERVIZI CON PERSONALE ANNESSO ESCLUSI DALLA RIDUZIONE ORARIO DURANTE LA VIGENZA DEL CDS

1) "RESPONSABILI OPERATIVI/SERVIZIO, TUTOR, DOCENTI"

	N.UNITA'
RESPONSABILI	145
COMITATO/TUTOR/DOCENTI	61
TOTALE	206

2) REPARTO "HD TECHNICAL REMOTE SERVICE"

LINEA OPERATIVA SERVIZI TLC	151
-----------------------------	-----

3) SEDI IMPEGNATE IN PROGETTI TECNOLOGICI ULTRABROAD BAND

	N.UNITA'
CATANIA 2	25
NAPOLI C. DIREZIONALE	20
VENEZIA	16
TOTALE	61

4) ALTRO PERSONALE ESCLUSO (R&S, S.I., NOC RAI E CLOUD)

VARIE SEDI	56
------------	----

[Handwritten signature]

CONTESTO ED ORIENTAMENTO FORMATIVO

Il *trend* formativo degli ultimi anni è stato sempre più orientato alle macroaree della sostenibilità, della digital transformation, e ad una sempre crescente attenzione alle soft skills. Questi contenuti, se attenzionati e coltivati congiuntamente, possono preparare i lavoratori per il mercato del lavoro attuale e per le sfide del futuro.

È importante, in questo quadro, non tralasciare l'evoluzione che si rende necessaria nell'ambito delle *hard skills* che richiedono un aggiornamento costante oltre che ne diventa fondamentale la materia della Cybersecurity.

Quest'ultima diventa protagonista, nell'era della trasformazione digitale, e racchiude in sé tutti i concetti sopra esposti.

I *tecnici on field*, devono differenziare le loro competenze tecniche evolvendo verso un ruolo assolutamente completo divenendo tecnici che operano sia sulla rete in fibra che sulla rete in rame. Parallelamente devono essere formati sul tema della sicurezza informatica per prevenire i rischi derivanti da un eventuale attacco e per operare con una competenza che ragioni nell'ottica di integrazione dei processi e sistemi.

Proseguendo nelle attività formative già avviate in riferimento alle tematiche ESG, (attraverso corsi sull'Ambiente e implementazione norma 30415), arriviamo dunque alla *Governance*, il fattore G dell'ESG, che rappresenta l'ineludibile necessità di operare in un'ottica di prevenzione e miglioramento continuo di processi e procedure. Operare dunque in un'ottica sostenibile anche nella diffusione di una cultura che coinvolge l'intera azienda nella sensibilizzazione delle tematiche di sicurezza, anche quella informatica. Inoltre, non possiamo tralasciare l'impatto che eventuali attacchi informatici potrebbero avere da un punto di vista sociale (fattore S dell'ESG), sulle persone.

Cybersecurity e Sostenibilità condividono dunque delle caratteristiche peculiari quali: la necessità di venire integrati nel contesto lavorativo, nei processi e procedure, puntando al miglioramento continui, e contribuendo alla definizione dell'azienda come un organismo perfettamente integrato. Infine, il cambiamento e miglioramenti continui, come capacità di saper operare in ambienti di lavoro fortemente dinamici e in continua evoluzione, hanno a che fare tanto con le *hard skills* quanto con le *soft skills*.

La formazione verterà pertanto, sui temi sottoindicati:

- **Corsi sulla Digital Transformation e Cybersecurity.** Tutti i cluster saranno coinvolti in questi percorsi che promuovono la diffusione di una cultura del cambiamento, la capacità di gestire le attività integrando i nuovi tools e strumenti informatici, ma anche di adeguarsi a questo nuovo modo di operare. A tal proposito sarà centrale la formazione tecnica su nuovi tools e modelli e sul ruolo che ciascun individuo interno all'organizzazione deve giocare nella sicurezza informatica. Si affronteranno i contenuti più tecnici sulle competenze in materia di

cybersecurity ma anche una sensibilizzazione sul tema e sulla creazione di una cultura orientata alla sicurezza informatica.

- **Corsi integrazione competenze tecniche fibra-rame.** Per fronteggiare un mercato sempre più complesso e articolato e garantire i massimi risultati nella gestione delle commesse di lavoro, è strategico potenziare le competenze tecniche dei lavoratori promuovendo un modello di tecnico *on field*, con competenze sulla fibra ottica e sul rame. L'integrazione di questi due mondi rappresenta un importante accrescimento del know how professionale dei tecnici e permette all'azienda di rispondere alle esigenze dei Committenti con efficienza, maggiore rapidità ottimizzazione dei tempi e dei risultati.
- **Corsi sulle Soft Skills.** Pur giocando da sempre un importante ruolo nelle aziende, è negli ultimi anni che l'attenzione sulle competenze trasversali guadagna centralità nella definizione delle competenze chiave che i lavoratori devono possedere oggi e ancora di più nel futuro mondo del lavoro. In un mondo in continua evoluzione, oltre alla conoscenza tecnica, è necessario muoversi sapendo abbracciare il cambiamento. Per tale ragione oggi la competenza *soft* più indicata come essenziale è la resilienza insieme alla capacità di pianificazione, ottimizzazione e gestione del tempo, per accrescere le capacità organizzative delle risorse. Tali competenze verranno trattate calandole nelle attività quotidiana e sulla base delle esigenze pensate per le varie mansioni, dunque in alcuni casi con percorsi diversi in base ai *cluster*.

