VERBALE DI ACCORDO PER LA RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO PER LA PARTECIPAZIONE A PERCORSI DI SVILUPPO DI COMPETENZE CON FINANZIAMENTO DEL FONDO NUOVE COMPETENZE

Il giorno 6 maggio 2021 si sono incontrati

Start Hub Consulting SpA (la "Azienda"), con sede legale in Milano, via R. Bracco 6, C.F. e P.IVA 10990390964 rappresentata da Manuele Vailati, nella sua qualità di rappresentante legale,

e

La Filcams CGIL, rappresentata dalla sig.ra Anna Maria Russo
(funzionaria Filcams Bologna, su delega di Filcams Nazionale)
La Fisascat CISL AMB, rappresentata Sara Ciurlia Capone, su delega nazionale
La Uiltucs UIL Emilia-Romagna, rappresentata da Aldo Giammella

Premesso che

- il Fondo Nuove Competenze è stato istituito presso l'Anpal dall'art. 88 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "d.l. Rilancio"), convertito nella Legge 17 Luglio 2020 n. 77 e successivamente modificato dall'art. 4 del Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104, convertito nella Legge 13 ottobre 2020 n. 126;

- l'accesso al Fondo Nuove Competenze è condizionato alla sottoscrizione di contratti collettivi a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e/o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda, per realizzare specifiche intese di temporanea rimodulazione dell'orario di lavoro con le quali parte dello stesso viene finalizzato a percorsi di sviluppo di competenze;

- le Parti condividono che il rilancio delle imprese e del lavoro non può prescindere dall'investimento sul capitale umano attraverso percorsi formativi finalizzati ad acquisire nuove o maggiori competenze e a dotarsi di strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, da piani di sviluppo delle competenze volti ad accrescere qualitativamente e quantitativamente le mansioni svolte dal personale interessato dai piani formativi, in coerenza con gli obiettivi di scongiurare l'obsolescenza delle competenze dei lavoratori e di incrementare la produttività delle imprese.

- 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 dl n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020 come modificato dall'art. 4 DL n. 104/2020, convertito in Legge n. 126/2020 e ai sensi del Decreto Interministeriale del 9 ottobre 2020

Visto che

- l'Azienda svolge l'attività di formazione, eventi, recruiting, employer branding, marketing e comunicazione
- ha sede legale a Milano e sede operativa prevalente a Bologna, dove opera l'85% del personale aziendale
- ha in forza 13 dipendenti

Tutto quanto sopra premesso, il datore di lavoro dichiara

A) Rispetto delle normative

- di applicare il CCNL per i dipendenti da aziende del Commercio e Terziario sottoscritto da Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL con Confcommercio, ivi comprese le parti obbligatorie, in ogni loro parte e che l'intero organico è coinvolto nell'attività formativa;
- di assolvere agli obblighi legislativi in materia di lavoro, sicurezza sociale e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- di rispettare le disposizioni contributive di assistenza contrattuale previste dal suddetto CCNL
- di ottemperare alla normativa in materia di Enti Bilaterali

B) Rispetto ai cambiamenti in atto

- di aver intrapreso i seguenti cambiamenti/processi innovativi

Descrizione delle innovazioni organizzative, tecnologiche e/o di processo/prodotto/servizio da cui discende la necessità di sviluppare nel personale dipendente nuove competenze in risposta alle esigenze produttive del datore di lavoro
In Start Hub Consulting sono presenti notevoli innovazioni che hanno ingenerato nuove esigenze per il datore di lavoro, motivando la necessità di sviluppare nel personale dipendente nuove competenze. Le innovazioni/cambiamenti in questione discendono dai seguenti fattori di contesto: - da una parte si tratta di un'azienda "giovane" operante su di un mercato altamente concorrenziale, laddove la differenza la fanno gli standard qualitativi del servizio reso alle aziende (servizio eccellente e attenzione al cliente): dunque per un'azienda che *fa formazione*, la formazione stessa e l'aggiornamento continuo sono concretamente elementi imprescindibili per rimanere sul mercato; - dall'altra, l'emergenza sanitaria ingenerata dal propagarsi del Covid-19 ha modificato drasticamente le modalità di lavoro e finanche i prodotti/servizi di cui l'azienda era solita avvalersi. Il lockdown ha infatti gravato pesantemente sul fatturato aziendale, com'era purtroppo prevedibile per un'organizzazione che ha come *core business* le attività di formazione, gli eventi e altre attività (come le fiere del lavoro) che prevedono momenti di incontro di persone, rigorosamente in presenza. Molte attività/commesse sono state sospese e ciò ha determinato l'attivazione di CIG, fino a fine 2020, per alcuni dipendenti. Tutti i lavoratori inoltre hanno lavorato da marzo '20 in modalità *smart working* e, seppure ad oggi tutti siano rientrati nei rispettivi uffici, ognuno/a utilizza costantemente strumenti di lavoro a distanza nella relazione con clienti, prospect, fornitori e stakeholder, vicissitudine questa che motiva la richiesta di una formazione dedicata all'innovazione digitale e alle nuove modalità di remote working. Le innovazioni/cambiamenti sono dunque così sintetizzabili: • <u>innovazioni organizzative:</u> nuova modalità di lavoro e di relazione tra colleghi, partner e fornitori, ingenerata dalla pandemia, basata su modalità digital e "da remoto", vicissitudine che rende necessaria la formazione all'utilizzo di digital tool e nuove modalità (digital) di gestione dei progetti • <u>innovazioni di servizio:</u> Tutti i servizi di Start Hub Consulting sono mutati profondamente a seguito della pandemia. Rispetto ai servizi dell'area Training, ci sono nuove opportunità di finanziamento da proporre alle aziende e per le quali i lavoratori necessitano di acquisire nuove competenze, mentre sul lato della gestione e della rendicontazione la modalità online ha cambiato radicalmente le modalità operative (si pensi che gran parte dei corsi erogati da SHC si svolgono in remoto e necessitano del presidio di operatori in grado di gestire i processi da remoto e i nuovi regolamenti dei fondi). Rispetto all'area Marketing/Eventi, i cambiamenti sono ancor più dirompenti. L'area infatti era fino al 2019 specializzata nell'organizzazione di eventi per l'incrocio di domanda e offerta di lavoro (le "fiere del lavoro", i recruiting day, i career day), eventi che a partire da marzo 2020 sono stati stravolti e si realizzano in remoto. Peraltro, quest'area dal 2021 è diventata un'area di lavoro a sé stante specializzata anche nella gestione diretta di progetti di comunicazione aziendale e di nuovi servizi di employer branding. Infine sono state avviate nuove ed importanti partnership realizzate con stakeholder di rilievo (da Sapienza Innovazione ad Assolombarda ad altri Parti Sociali), vicissitudine che ha reso più complessa l'organizzazione del lavoro su tutte le aree, ha portato nuove progettualità e nuovi servizi che dovranno essere presidiate con modalità organizzative e gestionali nuove, a matrice e web-based.

C) Rispetto ai fabbisogni di nuove competenze

- di aver rilevato i seguenti fabbisogni formativi

Descrizione dei fabbisogni formativi discendenti dalle innovazioni sopra descritte
Le attività di sviluppo di competenze sono state progettate in risposta ai fabbisogni formativi individuati a seguito di un'attività di rilevazione e analisi condotta con modalità sia di tipo *top-down* (definizione da parte dei responsabili dei gap di competenze dei lavoratori operanti nelle rispettive divisioni) sia *bottom-up* (somministrazione di questionari, in modalità digital survey, a tutti i lavoratori dipendenti, mirati a ottenere una auto-valutazione delle competenze e quindi alla conoscenza delle tematiche da rafforzare con la formazione). I fabbisogni, declinati nel dettaglio all'interno del Progetto Formativo allegato al presente accordo, fanno riferimento alle seguenti aree professionali: - area Management e gestione delle risorse umane - area Formazione Professionale - area Organizzazione di eventi digitali - area Digital/Grafica - area Marketing e vendite

Le Parti come sopra costituite concordano quanto segue:

- a decorrere dalla data di approvazione dell'istanza da parte di ANPAL e sino ai 90gg successivi è previsto un periodo di rimodulazione dell'orario di lavoro che coinvolgerà tutto il personale dipendente, ovvero **n.13 lavoratori/trici** ("destinatari degli interventi di sviluppo di competenze"), di cui n.11 impiegati e n.2 quadri, come di seguito riportati e come meglio descritti nel **Progetto Formativo** riportato in allegato al presente verbale di accordo sindacale

Nominativo	Qualifica	Livello	Ore di lavoro rimodulate in "ore di formazione"
De Vecchi Andrea	Quadro	Q	88
Belli Matteo	Quadro	Q	88
Fiorentino Jacopo	Impiegato	1	112
Benedetti Andrea	Impiegato	1	112
Marinosci Manuela	Impiegato	1	72
Nascimbene Filippo	Impiegato	1	48
Gianotti Marco	Impiegato	2	72
Mainquà Sara	Impiegato	2	144
Sarcinella Jennifer	Impiegato	3	104
Mariano Giorgia	Impiegato	3	104
Serena Alessandro	Impiegato	3	104
Peruzzi Antonio	Impiegato	3	48
Ricci Olimpia	Impiegato	3	64

- la rimodulazione dell'orario di lavoro sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza presso Start Hub Consulting SpA, compresi i lavoratori part time, ovvero a tutti i dipendenti della suddetta società e destinatari dei progetti di sviluppo delle competenze, in funzione dei propri fabbisogni.

- detti lavoratori parteciperanno ai percorsi di sviluppo di competenze per un totale di n. 1.160 ore (rimodulate da "ore di lavoro" a "ore di formazione", a parità di retribuzione per i dipendenti coinvolti), come da elenco riportato nel Progetto Formativo;

- Le parti, al fine di consentire lo svolgimento dei piani formativi in coerenza con le trasformazioni aziendali riportate in premessa, e al fine di valorizzare le competenze oggi espresse nella società, concordano di rimodulare l'orario di lavoro settimanale, senza alcun effetto sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, come di seguito evidenziato:
- la rimodulazione degli orari lavoro, per consentire l'attività formativa, prevederà, di norma, una distribuzione giornaliera che verrà comunicata mensilmente e che consenta di svolgere le attività formative completamente in orario di lavoro
- le modalità alle quali si farà ricorso per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo di competenze sono quelle individuate nel Progetto Formativo;
- le parti si danno reciprocamente atto che la formazione effettuata ai sensi della presente intesa non comprende in alcun modo formazione obbligatoriamente prevista ai sensi della legge o del contratto.
- le unità produttive coinvolte nei percorsi di sviluppo di competenze sono quelle di Bologna (sede prevalente dove opera gran parte del personale dipendente e sede dei corsi), Milano (2 dip.) e Verona (1 dip.);
- l'Azienda realizzerà *una parte* della formazione attraverso FOR.TE, fondo interprofessionale al quale aderisce e con il quale si è aggiudicata un finanziamento in risposta all'Avviso 3/19;
- la formazione finalizzata allo sviluppo di competenze verrà erogata direttamente dall'Azienda, in quanto quest'ultima è un'agenzia formativa ed è in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali necessari per lo svolgimento del progetto stesso, ovvero:
    - svolge *per statuto* di attività di formazione
    - è in possesso di certificazione ISO 9001:2008 per il settore EA37 "Certificazione qualità nella gestione dei processi di progettazione ed erogazione di attività formative"
    - dispone di dipendenti e collaboratori che svolgono continuativamente attività formative (trainer) nonché di tutor didattici, project manager e addetti alla rendicontazione di piani formativi finanziati
    - dispone di aule capienti e adeguate allo svolgimento di attività formative, anche nel rispetto della normativa afferente al distanziamento sociale, nonché di adeguate attrezzature didattiche da utilizzare sia nella formazione in presenza che a distanza.

- vista la rilevanza dell'attuazione dei progetti formativi per il successo dei nuovi modelli di lavoro e per l'evoluzione dei servizi, le parti convengono di attivare un sistema di monitoraggio periodico sulle diverse fasi del percorso, sull'avanzamento dei progetti formativi, nonché dell'impatto dell'impegno formativo sulla normale operatività. Il predetto monitoraggio avverrà su richiesta di una delle parti, e comunque entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

- Le parti si danno atto dell'attuale impossibilità a consultare i lavoratori, pertanto la società si impegna a riconoscere il diritto di assemblea alle OO.SS firmatarie del presente accordo, al fine di informare i lavoratori sui contenuti del presente accordo e monitorare l'applicazione dello stesso.

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

Le premesse e il Progetto Formativo fanno parte integrante dell'accordo.
Letto, confermato e sottoscritto

L'azienda

Start Hub Consulting SpA

START HUB CONSULTING SPA
Via Roberto Bracco, 6 - 20159 Milano
P.IVA e C.F.: 10990390964

Le OO.SS.

Filcams Cgil

Fisascat Cisl

Uiltucs Uil