

Verbale di Accordo

In data 18 dicembre 2020 si sono incontrati:

- FATA Logistic Systems S.p.A. (L'Azienda)
- Le Segreterie Nazionali FIM FIOM UILM
- Le Segreterie Territoriali FIM FIOM UILM Taranto
- Le RSU FIM FIOM UILM degli Stabilimenti Leonardo S.p.A. Grottaglie

Premesso che

1. L'Azienda operante nel settore della Logistica integrata, presta, tra l'altro, il proprio servizio, nel perimetro produttivo dello stabilimento di Grottaglie della Divisione Aerostrutture di Leonardo S.p.A.
2. Alla data del 30 novembre 2020 conta alle proprie dipendenze n. 643 risorse (al netto del personale Dirigente) di cui 128 presso lo stabilimento di Grottaglie.
3. La pandemia da Covid-19, che ha generato effetti estremamente rilevanti nel comparto aeronautico in generale, ha provocato la necessaria rimodulazione dei carichi in ragione della riduzione dei ratei produttivi dello stabilimento di Grottaglie.
4. Per fronteggiare il ridimensionamento delle attività derivante dalla contrazione dei volumi produttivi, la Società
 - a) ha già avviato processi di modernizzazione nei processi di lavoro;
 - b) intende realizzare tempestivamente ulteriori percorsi di adeguamento dei propri modelli organizzativi e produttivi mediante il potenziamento e la diversificazione delle competenze lavorative delle risorse umane tutte.
5. Le iniziative di cui al superiore punto 4) si contestualizzano con l'introduzione della modalità di lavoro agile che ha realizzato un modello di prestazione lavorativa alternata tra giornate di lavoro in presenza e utilizzo dello smart-working.
6. 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.
7. Il Fondo Nuove Competenze rappresenta uno strumento di pronta utilizzabilità per trasformare l'attuale periodo congiunturale di riduzione dei carichi di lavoro in una rilevante opportunità di consolidamento e crescita delle competenze delle risorse umane.
8. 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 una pluralità di progetti formativi sulla base dei quali avviare percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze dei lavoratori coerenti con i fabbisogni organizzativi e produttivi aziendali, diversificati per unità produttiva e per Programma, finalizzati al potenziamento delle competenze del "capitale umano", progettati anche tenendo conto, in quanto aderenti ai fabbisogni di nuove competenze da sviluppare, degli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 13/2013 e del D.M. 30 giugno 2015, al fine di favorire i lavoratori nel riconoscimento e nella spendibilità delle competenze acquisite in esito ai percorsi di apprendimento.



Emiliano



9. Le Parti prendono atto che, ai sensi del D.M. 30 giugno 2015, il quadro di riferimento nazionale dei Repertori regionali è soggetto a procedure di manutenzione e adeguamento ordinario e straordinario, anche su sollecitazione delle parti sociali e delle rappresentanze sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e che la descrizione dei fabbisogni aziendali in termini di nuove competenze potrà eventualmente concorrere all'implementazione del Repertorio nazionale.
10. L'analisi delle professionalità e della loro evoluzione concomitante con i mutamenti organizzativi e tecnologici di risposta alle nuove esigenze del mercato del lavoro, del loro rapporto con le caratteristiche quantitative e qualitative dell'offerta formativa, ha determinato la mappatura di tutte le professionalità, operanti per l'Azienda, nel sito di Grottaglie con evidenza dettagliata delle conoscenze e delle abilità che caratterizzano ogni figura professionale.
11. L'evoluzione dei processi produttivi conseguente alla progressiva digitalizzazione ed alla innovazione dei siti in ottica Industry 4.0 comporterà un sostanziale mutamento del tradizionale modo di operare in fabbrica e richiederà a supporto un significativo intervento formativo, mirato a diffondere e a rinforzare alcune competenze chiave necessarie a governare le iniziative industriali avviate per il rilancio della Divisione. Il Piano formativo Nuove Competenze predisposto per l'Azienda è un percorso formativo che, coinvolgendo i dipendenti presenti nel sito della Divisione Aerostrutture (Grottaglie) possa fornire le più adeguate risposte alle esigenze di sviluppo tecnologico e competitività. Il tutto ancora più urgente in esito alle mutate condizioni del mercato aeronautico.
12. Il Piano interviene a predisporre le condizioni necessarie per cogliere più agevolmente nuove opportunità di business e migliorare le performance.
13. Il rapporto di lavoro dei dipendenti FATA Logistic Systems S.p.A., con qualifica di Quadro, Impiegato e Operaio, è disciplinato dalla legge, dal vigente C.C.N.L. Industria Metalmeccanica Privata e dalla contrattazione di secondo livello.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Le Parti convengono di rimodulare l'orario di lavoro delle risorse interessate dai progetti formativi, secondo quanto previsto dal Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020, senza che detta rimodulazione comporti conseguenze dirette, indirette e/o differite sulla retribuzione dei dipendenti. Restano altresì invariati gli aspetti contributivi e previdenziali.
3. La rimodulazione dell'orario di lavoro sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza presso FATA Logistic Systems S.p.A. sito di Grottaglie, compresi i lavoratori part-time, pari a un numero massimo di 128.
4. I fabbisogni di adeguamento dei modelli produttivi ed organizzativi cui FATA Logistic S.p.A., attraverso la presente intesa e mediante il ricorso al Fondo Nuove Competenze, riguardano in particolare il raggiungimento di quattro macro OBIETTIVI:
 - o Capitalizzare e conservare nel tempo conoscenze e competenze;
 - o Diffondere la cultura dell'innovazione sia di prodotto che di processo;
 - o Migliorare le performance (lavorare "on time, on quality") la competitività di costo, la sostenibilità e la capacità di innovare;
 - o Incrementare l'adattabilità, la reattività al cambiamento e all'innovazione tecnologica/organizzativa.
5. I PERCORSI FORMATIVI sono progettati e strutturati in linea con le raccomandazioni europee, recepite a livello nazionale in termini di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite mediante apprendimento in contesti non formali ed informali secondo il D.Lgs. 13/13 e il D.M 30/06/2015.

Le azioni formative sono incentrate su percorsi professionalizzanti e di aggiornamento tecnico, con addestramenti in situazione pratica attiva mirate alle innovazioni tecnologiche di prodotto e processo.

6. I PERCORSI DI APPRENDIMENTO sono stati progettati per famiglie professionali e per competenze, in coerenza con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.
7. IL PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE E VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE (D.M. 30/06/2015) si articola in tre fasi fondamentali:
 - o Ricostruzione delle esperienze della persona e messa in trasparenza delle competenze acquisite (unità di Competenza presenti nel Repertorio Nazionale e/o Regionale)
 - o Valutazione diretta (prova di valutazione in presenza del candidato attraverso audizione, colloquio tecnico e/o prova prestazionale)
 - o Redazione e rilascio del Documento di Attestazione degli Apprendimenti/Validazione, sulla base delle modalità con cui è stata svolta la valutazione
8. La METODOLOGIA DIDATTICA si avvarrà, in funzione delle specifiche esigenze via via rilevate, di:
 - o Lezione tradizionale in presenza;
 - o Training on the Job;
 - o Percorsi formativi presenti sulle piattaforme informatiche aziendali disponibili (a titolo di esempio, non esaustivo: "Leonardo HR Evolution Success Factor" e "Coursera");
 - o Didattica a distanza (sincrona e asincrona);
9. La Società ha individuato i progetti formativi da erogare per ogni profilo professionale. Detti progetti formativi sono specificamente riportati nel documento allegato che costituisce parte integrante del presente accordo.
10. Fermo restando il numero massimo di ore di formazione non superiore a 250 ore pro capite, il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze per ciascun dipendente potrà variare da un minimo di 42 ore ad un massimo di 250 ore in relazione alle esigenze individuali rilevate. Il dettaglio relativo alle ore di formazione previste per ciascun percorso inserito nei progetti formativi è riportato nel documento allegato, che è parte integrante del presente accordo.
11. Le attività del Piano dovranno essere attivate entro il mese di dicembre 2020 e potranno proseguire nei 90 giorni successivi, estensibili a 120 se nelle attività verrà coinvolta Fondimpresa.
12. Le Parti si danno reciprocamente atto che la formazione effettuata ai sensi della presente intesa è distinta ed aggiuntiva rispetto alla formazione obbligatoriamente prevista ai sensi di legge o di contratto.
13. 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 dalla legge e dal Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020, al fine di realizzare quella riduzione di orario di lavoro di cui all'art. 88, comma 1 D.L. 34/2020, senza alcuna variazione sui livelli retributivi dei lavoratori.
14. La Società dà atto di possedere i requisiti tecnici, fisici e professionali utili a progettare ed erogare direttamente la formazione prevista dai progetti formativi.
15. In relazione alla complessità dei progetti formativi e al numero dei lavoratori coinvolti, la Società intende potersi avvalere, per l'erogazione e il monitoraggio delle attività, dell'agenzia formativa operante nel campo della formazione professionale, nonché di altri soggetti erogatori individuati tra gli enti accreditati a livello nazionale e regionale, ovvero altri soggetti, anche privati, che, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari anche regionali, svolgono attività di formazione, ivi comprese le università statali e le non statali legalmente riconosciute, gli Istituti Tecnici Superiori (I.T.S.), i centri di ricerca

accreditati dal Ministero dell'Istruzione, anche in forma organizzata in reti di partenariato territoriali o settoriali.

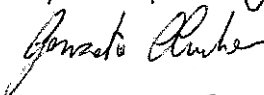
16. La Società si riserva di attivare Fondimpresa per il finanziamento sul conto formazione delle iniziative formative previste dal presente accordo, anche tenuto conto di quanto previsto dall'art. 88 D.L. n. 34/2020 e dal Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020, art.1 comma 3.
17. Riconoscendo la rilevanza dell'attuazione dei progetti formativi per il successo dei nuovi modelli di lavoro, le Parti convengono di attivare tra FATA Logistic Systems S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo un sistema di monitoraggio periodico sulle diverse fasi del percorso e sull'avanzamento dei progetti formativi. Il predetto monitoraggio avverrà con cadenza mensile, su richiesta di una delle Parti a livello nazionale nell'ambito della Commissione Nazionale Formazione e a livello territoriale con le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo e le RSU.
18. 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.

Letto, confermato e sottoscritto da remoto.

per FATA Logistic Systems S.p.A.



per FIOM-CGIL



per FIM-CISL



per UILM-UIL



RSU

Mod.8 Soft Skill

Mod.9 LPS

Le competenze tecnico professionali che saranno acquisite al termine del percorso formativo sono correlabili alla qualifica professionale del «*Tecnico della logistica industriale*» presente nell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni: ADA.24.05.13 - *Pianificazione della logistica interna e di magazzino.*

Profilo 3: Operatori logistica di magazzino (operatore logistico di magazzino)

Risorse Impattate n. 101

OBIETTIVI DELL'INTERVENTO FORMATIVO

Aggiornamento delle competenze tecniche del personale operaio addetto al magazzino al fine di garantire le corrette condizioni di stoccaggio dei materiali, della corretta e sicura movimentazione, e di tutta la documentazione a corredo, e garantendo che l'attività di alimentazione materiali alla linea avvenga secondo le tempistiche concordate, in linea con gli standard prefissati nell'Industria 4.0 e dal LPS

ARTICOLAZIONE DELL'INTERVENTO FORMATIVO

Mod.1 La gestione dei flussi

Mod.2 Metodologie e tecniche di gestione delle scorte: metodi pull-push, gestione a fabbisogno, metodo ABC

Mod.3 Sistemi MRP

Mod.4 Materiali e Imballaggi

Mod.5 Gestione indicatori di Qualità e relativa documentazione (reportistica)

Mod.6 Human Factor–FOD–Normative Aeronautiche

Mod.7 Smart Factory – Industry 4.0 (*specifico per mansione*)

Mod.8 Soft Skill

Mod.9 LPS

Le competenze tecnico professionali che saranno acquisite al termine del percorso formativo sono correlabili alla qualifica professionale del «*Tecnico della logistica industriale*» presente nell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni: ADA.24.05.13 - *Pianificazione della logistica interna e di magazzino.*



Fata Logistic Systems S.p.A.

Fondo nuove competenze: Allegato profili e numeri richiesti

Profilo 1: Program Management (profilo impiegatizio gestionale)

Risorse Impattate n. 10

OBIETTIVO DELL'INTERVENTO FORMATIVO

Aggiornamento le competenze del personale addetto al Program Management, relativamente al punto di vista tecnico e gestionale, di programma di sviluppo prodotto. Il Program Manager ha il compito di gestire, controllare ed eseguire tutti gli sviluppi relativi al suo programma (prestazioni, pianificazione, costi, rischi, risparmi) in conformità con gli impegni di QCD (Quality Cost and Delivery), in linea con gli standard prefissati nell'industria 4.0 e dal LPS.

ARTICOLAZIONE DELL'INTERVENTO FORMATIVO

Mod.1 Program Management

Mod.2 Project Management

Mod.3 Risk Management

Mod.4 Misurazione indicatori performance e processi di Miglioramento

Mod.5 Inglese Tecnico Aeronautico

Mod.6 Smart Factory – Industry 4.0 (specifico per mansione)

Mod.7 Soft Skill

Mod.8 LPS

Le competenze tecnico professionali che saranno acquisite al termine del percorso formativo sono correlabili alla qualifica professionale dell'«*Tecnico della gestione di progetti*» presente nell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni: ADA 24.05.03: *Gestione dei progetti*. CP 2011: 2.5.1.2.0 - SEP 24.

Profilo 2: Addetto logistica di magazzino (impiegato amministrativo di magazzino)

Risorse Impattate n. 17

OBIETTIVI DELL'INTERVENTO FORMATIVO

Aggiornamento delle competenze tecniche del personale addetto alla logistica al fine di garantire un'attività di corretta gestione dei flussi dei materiali e di tutta la documentazione a corredo, e verificando che l'attività di approvvigionamento materiali per la linea avvenga secondo le tempistiche concordate e comunque soddisfi le necessità aziendali attivando, all'occorrenza, le azioni correttive necessarie, in linea con gli standard prefissati nell'industria 4.0 e dal LPS

ARTICOLAZIONE DELL'INTERVENTO FORMATIVO

Mod.1 La gestione dei flussi

Mod.2 Metodologie e tecniche di gestione delle scorte: metodi pull-push, gestione a fabbisogno, metodo ABC

Mod.3 Sistemi MRP

Mod.4 Materiali e Imballaggi

Mod.5 Gestione indicatori di Qualità e relativa documentazione (reportistica)

Mod.6 Human Factor–FOD–Normative Aeronautiche

Mod.7 Smart Factory – Industry 4.0 (specifico per mansione)