

ACCORDO AZIENDALE

In data 16/12/2022, si sono incontrate in modalità telematica

- la Società Geox s.p.a. (di seguito per brevità anche “Società”), rappresentata dal Dott. Francesco Garelo e dal Dott. Piero Pullia,
- la RSU dello stabilimento, nelle persone di:
Colantuoni Romolo, Dall’Armi Alberto, Garofalo Daniela, Mondin Laura, Pacini Claudia, Puglierin Candy, Scarabello Marco,

Premesso che:

- A. il Gruppo ha già presentato e realizzato un piano formativo nell’ambito del FNC (denominato sinteticamente “GIDA” per Geox.Innovation.Digital.Academy) ed ha ora intenzione di proseguire nell’impegno già profuso continuando, approfondendo e consolidando il progetto di innalzamento del livello del capitale umano, con la finalità, da un lato, di fornire gli strumenti e le capacità per mettere in pratica le competenze conseguite e dall’altra di estendere ad altri destinatari la formazione già sperimentata nel primo progetto
- B. In aggiunta rispetto alla prima fase, Geox intende organizzare un importante percorso formativo incentrato sulla **sostenibilità** in quanto ritiene che questo tema sia quanto mai attuale e aderente alla *mission* del Gruppo.
- C. è dunque intenzione delle Parti sottoscrivere l’accordo sindacale di cui all’ art. 88 comma 1 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 convertito in Legge 17 luglio 2020 n. 77.

Tutto ciò premesso e considerato le Parti convengono quanto segue:

1. Le Premesse formano parte integrante del presente accordo.
2. L’aggiornamento delle professionalità dei lavoratori si rende necessario in funzione dei seguenti processi individuati dal decreto interministeriale 22 settembre 2022 art. 3, co. 1, lett. da a) a f):
 - a) innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali;**
 - f) promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale.**
3. Le Parti, al fine di consentire lo svolgimento di piani formativi efficaci in ambito tecnologico e digitale, atti a garantire ai lavoratori l’acquisizione effettiva di competenze coerenti con il piano di trasformazione in corso nonché l’innalzamento del capitale umano, concordano sulla rimodulazione dell’orario di lavoro proposta dalla Società per il periodo gennaio – luglio 2023 e nella misura di seguito riportata. Nel caso in cui la data di approvazione del piano formativo da parte dell’ANPAL dovesse determinare l’impossibilità di avviare compiutamente i percorsi formativi già a partire da gennaio, le Parti concordano che la rimodulazione di orario di lavoro potrà essere estesa a tutto il 2023, compatibilmente con i tempi definiti dall’Avviso Fondo Nuove Competenze di ANPAL.

4. L'intervento prevede il coinvolgimento complessivamente di 433 lavoratori, di cui: 6 operai, 7 intermedio, 327 impiegati e 93 quadri, per un totale complessivo di 34.938 ore di formazione

5. L'orario di lavoro dei lavoratori dipendenti coinvolti nel piano verrà rimodulato, senza alcun effetto sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, nelle seguenti misure:

- lavoratori appartenenti al gruppo "All": 90 ore
- lavoratori appartenenti al gruppo "Leader": 48 ore

6. Il piano formativo (All. 1), in linea con le previsioni del D.lgs. n.13/2013 e del DM 30 Giugno 2015 è stato costruito sull'analisi del gap tra le competenze possedute e quelle richieste per svolgere il ruolo assegnato, in coerenza con le esigenze aziendali in atto descritte in premessa. Inoltre, il piano formativo consente l'acquisizione di competenze in linea con quelle richieste al fine del conseguimento di una qualificazione di livello EQF 3 o 4, in coerenza con la Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19 dicembre 2016, e può contribuire all'acquisizione delle qualifiche stesse.

7. Il presente piano formativo si articola in differenti macro-percorsi, progettati per ottenere diversi obiettivi formativi ed indirizzati a specifici livelli aziendali:

- **GIDA All**
- **GIDA Leader**

Così come per i precedenti progetti formativi conclusi, il percorso si articola su diverse aree tematiche:

1. **Digital Transformation** - I moduli previsti nel presente ambito si pongono l'obiettivo di rafforzare le competenze digitali operative dei lavoratori. Il percorso ha l'obiettivo di preparare i dipendenti alla digitalizzazione dei processi in azienda ed all'introduzione di nuovi strumenti tecnologici e digitali.
2. **Digital Future Skills** - Obiettivo del presente ambito di formazione è supportare l'attuale rivoluzione organizzativa del lavoro, attraverso lo sviluppo di nuove competenze e di nuove soft skills per la gestione efficace del lavoro nel nuovo contesto organizzativo. In particolare, si lavorerà sugli aspetti di: Problem Solving, Change Agility e Learning Agility.
3. **Digital Methodologies** – La trasformazione digitale comporta la necessità di aggiornare le metodologie e i processi di lavoro e renderla adeguata al nuovo paradigma lavorativo, caratterizzato da incertezza, liquidità e rapidità. Per questa ragione è ritenuto fondamentale dotare i lavoratori delle competenze tecniche e di approccio legate ad una metodologia di gestione dei processi agile e flessibile.

Ai suddetti 3 temi si aggiunge poi, come elemento distintivo rispetto alle precedenti edizioni, un ulteriore tema:

4. **Sostenibilità** – il tema della sostenibilità è centrale nelle prospettive di sviluppo del Gruppo Geox. Per questa ragione si ritiene necessario sensibilizzare i lavoratori, a tutti i livelli, sui temi della sostenibilità ambientale. In particolare il tema della sostenibilità verrà trattato sia dal punto di vista della normativa di riferimento e dell'agenda proposta a livello nazionale ed europeo, sia rispetto alle ricadute che questo ha sulle attività personali e lavorative del singolo lavoratore.

8. Al fine di garantire la massima efficacia delle attività formative e la piena realizzazione dei percorsi nei tempi previsti dall'Avviso FNC di ANPAL la formazione verrà erogata secondo le seguenti modalità formative:

- Formazione in presenza
- Formazione da remoto sincrona
- Formazione in e-learning

9. La formazione verrà erogata da soggetti esterni nel rispetto dei requisiti previsti dall'Avviso FNC ANPAL 2022.

10. L'acquisizione delle competenze da parte dei lavoratori sarà attestata da Cisei! secondo le modalità descritte nell'All. 1.

11. Il dettaglio dei contenuti, degli obiettivi formativi sono descritti all'interno del piano formativo allegato al presente accordo (All. 1).

12. Le Parti si danno atto che l'operatività del presente Accordo e l'avvio dei progetti in esso previsti, sono subordinati all'approvazione da parte di ANPAL dell'istanza di contributo a valere sul Fondo Nuove Competenze.

Tutti gli Allegati al presente Accordo, formano parte integrale ed essenziale della presente intesa.

GEOX S.P.A.

LA RSU