

**VERBALE DI ACCORDO**  
**FONDO NUOVE COMPETENZE – INIZIATIVE FORMATIVE**

In data 6 dicembre 2022 si sono incontrate in modalità telematica:

- La Direzione Aziendale di Autostrade per l'Italia, anche come Capogruppo, rappresentata da Antonio Cavallera e Marco Micaroni
- Le Segreterie Nazionali FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; SLA CISAL; UGL VIABILITA' e LOGISTICA, rappresentate da Giorgia D'Errico, Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella e Mario Germani, alla presenza anche delle loro rispettive segreterie regionali/territoriali e RSA.

Premesso che:

- le Parti intendono sottoscrivere un'intesa per l'accesso al Fondo Nuove competenze, ai sensi del Decreto Legge 1° marzo 2022, n.17, convertito con modificazioni dalla Legge 27 aprile 2022, n.34, del Decreto Interministeriale 22 settembre 2022 registrato alla Corte dei Conti il 6 novembre 2022, e dell'Avviso Pubblico Fondo Nuove Competenze n.2 emanato dall'Anpal;
- la Società, nel rispetto di quanto previsto dalle normative sopra richiamate, nell'ambito del più generale Piano di trasformazione in atto, ha necessità di sviluppare programmi rivolti al proprio personale per sviluppare competenze utili alla transizione tecnologica ed ecologica;
- le Parti, con il presente accordo, intendono quindi realizzare una specifica intesa di rimodulazione dell'orario di lavoro mediante l'attivazione del Fondo Nuove Competenze su richiamato ed individuare una pluralità di progetti formativi finalizzati a favorire lo sviluppo di competenze dei lavoratori;
- il rapporto di lavoro dei dipendenti di Autostrade per l'Italia e delle Società controllate, per quanto concerne la seguente intesa e ad esclusione dei Dirigenti, è regolato dal CCNL Autostrade e Trafori, dalla contrattazione aziendale nonché dalla regolamentazione aziendale tempo per tempo vigenti.

**Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue**

1. Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. I fabbisogni formativi che le parti hanno analizzato e che si conviene di sviluppare attraverso la presente intesa e mediante il ricorso al Fondo Nuove Competenze riguardano in particolare:

**Esattori:** circa 1.600 dipendenti, per un totale di ore di formazione pro capite di massimo 64 ore, così composte:

- 12 ore da percorso EOS – Esattore Operatore di Stazione (formazione su M2I)
- 52 ore con formazione asincrona su queste macro-tematiche:

- **Digitale di base – Alfabetizzazione su informazione e dati:**

1. Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali

GD

2. Valutare dati, informazioni e contenuti digitali
  3. Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- **Digitale di base – Comunicazione e collaborazione:**
    4. Interagire attraverso le tecnologie digitali
    5. Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali
    6. Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali
    7. Collaborare attraverso le tecnologie digitali
    8. Netiquette
    9. Gestire l'identità digitale
  - **Digitale di base – Sicurezza:**
    10. Proteggere i dispositivi
    11. Proteggere i dati personali e la privacy
    12. Proteggere la salute e il benessere
    13. Proteggere l'ambiente
  - **Competenze ESCO – Formare il personale alla riduzione degli scarti alimentari**
  - **Competenze ESCO – Condurre attività di formazione su questioni ambientali**
  - **Competenze ESCO – Valutare il ciclo di vita delle risorse**
  - **Competenze ESCO - promuovere l'uso di trasporti sostenibili**

**Dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti):** circa 3.300 dipendenti, per un totale di ore di formazione pro capite massimo di 200 ore, secondo le esigenze delle singole famiglie professionali, secondo le sottoindicate competenze da sviluppare

- **Digitale di base – Comunicazione e collaborazione:**
  1. Interagire attraverso le tecnologie digitali
  2. Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali
  3. Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali
  4. Collaborare attraverso le tecnologie digitali
  5. Netiquette
  6. Gestire l'identità digitale
- **Digitale di base – Risolvere i problemi:**
  1. Risolvere problemi tecnici
  2. Individuare fabbisogni e risposte tecnologiche
  3. Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali
  4. Individuare divari di competenze digitali
- **Digitale specifica – PLAN:**
  1. Sviluppo del Business Plan
  2. Sviluppo sostenibile
  3. Innovazione
- **Digitale specifica – MANAGE:**
  1. Formulazione delle Previsioni
  2. Gestione del Progetto e del Portfolio
  3. Gestione del Rischio
  4. Gestione delle Relazioni
  5. Miglioramento dei processi
  6. Gestione della Qualità ICT

GD

TR

GD  
 TR  
 GD  
 TR

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 7. Gestione del Cambiamento del Business

- **Competenza ESCO** - promuovere il progetto di infrastrutture innovative
- **Competenze ESCO** - rispettare le procedure in materia di salute e sicurezza nell'edilizia
- **Competenze ESCO** - misurare i risultati dell'impresa in termini di sostenibilità
- **Competenze ESCO** - selezionare tecnologie sostenibili nella progettazione
- **Competenze ESCO** - realizzare appalti sostenibili
- **Competenze ESCO** - garantire il rispetto delle norme ambientali
- **Competenze ESCO** - valutare l'impatto ambientale
- **Competenze ESCO** - promuovere l'uso di trasporti sostenibili
- **Competenze ESCO** – Formare il personale alla riduzione degli scarti alimentari
- **Competenze ESCO** – Condurre attività di formazione su questioni ambientali
- **Competenze ESCO** – Valutare il ciclo di vita delle risorse

In relazione alle esigenze indicate al punto 2) la Società ha individuato precisi fabbisogni in termini di maggiori o nuove competenze da sviluppare attraverso progetti formativi dedicati ai singoli lavoratori.

3. Più in particolare, i processi in funzione dei quali è necessario l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori riguardano l'innovazione nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali e la promozione delle sensibilità ecologiche e di azioni di valorizzazione e/o riqualificazione del patrimonio ambientale.
4. Le Parti, in relazione a quanto previsto ai precedenti punti 2), 3) e 4) convengono di rimodulare l'orario di lavoro dei lavoratori interessati dai suddetti progetti formativi in modo che le ore in riduzione dell'orario di lavoro siano destinate ai relativi percorsi di sviluppo delle competenze. La predetta rimodulazione dell'orario di lavoro non comporterà alcuna conseguenza sulla retribuzione – diretta, indiretta e differita – corrisposta ai lavoratori interessati né sugli aspetti contributivi e previdenziali. La rimodulazione dell'orario di lavoro sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato del Gruppo Autostrade per l'Italia, per le società indicate al successivo punto 12, compresi i contratti Part – time, per un numero massimo di 4.900 unità.  
Il numero massimo di ore dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze per ciascun dipendente sarà di 200 ore.
5. A supporto delle attività formative sopra descritte le Parti, a livello di singola Unità Produttiva, valuteranno le necessità in termini di organici da ricoprire mediante l'attivazione di contratti a tempo determinato.
6. Le Parti si danno atto che i programmi formativi previsti dalla presente intesa non comprendono in alcun modo la formazione obbligatoriamente prevista ai sensi di legge o di contratto.
7. In relazione alla complessità dei progetti formativi e al numero dei lavoratori coinvolti, la Società intende avvalersi, per l'erogazione, il monitoraggio delle attività e l'attestazione delle competenze, di soggetti erogatori individuati tra gli enti accreditati a livello nazionale e regionale, ovvero altri soggetti, anche privati, che per statuto o istituzionalmente, 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 ed organizzati in reti di partenariato territoriali o settoriali.
8. Il coinvolgimento dei lavoratori nei progetti formativi di cui ai punti precedenti avverrà attraverso un percorso di valorizzazione degli apprendimenti individuali che contemplerà, come parte integrante del percorso individuale di sviluppo delle competenze: a) il bilancio delle competenze in ingresso; b) l'attestazione delle competenze al termine del percorso formativo in conformità con le disposizioni previste dall'Avviso 2 dell'Anpal.

GD

9. 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 Nuovo Competenze, secondo quanto stabilito dalle norme riportate in premessa, senza alcuna variazione sui livelli retributivi dei lavoratori.
10. La Società si riserva di attivare Fondimpresa e Fondirigenti per il finanziamento sul conto formazione delle iniziative formative previste dal presente accordo.
11. Fermo rimanendo la necessità dell'approvazione dell'Anpal dell'istanza che sarà presentata e nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa, il percorso formativo auspicabilmente sarà portato a termine entro il mese di luglio 2023.
12. I percorsi formativi sopra specificati saranno monitorati e seguiti tra il Gruppo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori anche attraverso il Comitato Paritetico di Formazione (CPP);
13. Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa è subordinata all'approvazione dell'Anpal dell'istanza presentata.
14. La presente intesa si applica alle società ASPI, YouVerse, Tana, Rav, Sat, TMB, Ad Moving, Movyon e Free to X; il numero massimo di lavoratori coinvolti per singola società è indicato nell'allegato 1 del presente accordo, parte integrante dello stesso.

L.C.S.

Le Segreterie Nazionali delle OSL sottoscrivono la presente intesa anche in nome e per conto delle loro rispettive Segreterie Regionali/Territoriali e RSA.

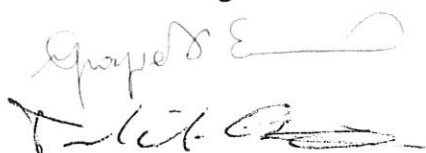
Roma, 6 dicembre 2022

La Direzione Aziendale di ASPI

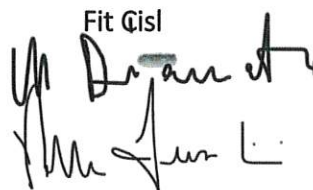


le O.S.L.

Filt Cgil



Fit Cisl



Ultrasporti



Sla Cisl



Ugl Viabilità e Logistica



### Allegato 1: dipendenti massimi per società

Società	Numero massimo di lavoratori
Autostrade per l'Italia	4.033
YouVerse	230
Raccordo Autostradale Valle d'Aosta	50
Traforo del Monte Bianco	85
Tangenziale di Napoli	165
Società Autostrada Tirrenica	70
Movyon	220
FreeToX	40
Ad Moving	7

