

## VERBALE DI ACCORDO - RIMODULAZIONE ORARIO DI LAVORO

(art. 88 comma 1, Decreto-Legge n. 34/2020, art. 3 del decreto di attuazione e dell'art.1 dell'Avviso Anpal)

Addì, 30 Dicembre 2020 in Milano in modalità videoconferenza in ottemperanza alle normative vigenti sul contenimento del contagio da Covid 19

Tra

La Società TRENORD SRL

e

OOSS FILT CGIL FIT CISL , UILTRASPORTI , FAISA CISAL, SLM FAST CONFISAL, UGL TRASPORTI e *RSU Collegi tutti*

### Premesso che

1. L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali (di seguito "Le Parti") firmatarie del contratto integrativo di Trenord del CCNL AF del 16.12.2016 condividono il valore strategico della formazione ai fini dell'aggiornamento e dello sviluppo professionale del Personale, affermando la volontà comune di sviluppare iniziative coerenti con i modelli organizzativi della formazione continua;
2. Le Parti ritengono che nel periodo di ripresa produttiva post pandemia, per rispondere in maniera sempre più flessibile da parte dell'azienda alle mutate esigenze produttive e per far fronte ai servizi richiesti dai Clienti, siano essenziali investimenti in innovazione e crescita dell'organizzazione, attraverso percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di nuove e maggiori competenze da parte dei Lavoratori, fondamentali per assicurare crescita professionale ed aumento dei servizi resi al cliente finale da parte dell'Azienda;
3. In ragione di queste esigenze, per l'anno 2021 si rende necessario un percorso di rafforzamento e crescita delle competenze delle risorse interne all'azienda che risponde ai seguenti obiettivi:
  - ✓ aumentare i livelli di professionalizzazione dei partecipanti, grazie ad un rafforzamento delle loro competenze tecnico – professionali e comportamentali;
  - ✓ gestire in modo sempre più efficace ed efficiente i servizi resi disponibili dall'azienda al cliente finale;
  - ✓ supportare progetti legati alla organizzazione dei processi di sviluppo aziendale;
  - ✓ fronteggiare la necessità sempre maggiore di essere competitivi.
4. Il Governo con l'emanazione del D.L. 17 luglio 2020 n. 77 ha istituito un apposito fondo denominato "**Fondo Nuove Competenze**", il quale, attraverso la stipula di accordi sindacali

sottoscritti a livello aziendale, consente la rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di maggiore professionalizzazione dei Lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi aventi come obiettivo lo sviluppo ed il perfezionamento delle competenze dei Lavoratori interessati dalla formazione;

5. Il Decreto Interministeriale del 9.10.2020 ha individuato i criteri e le modalità di applicazione del suddetto fondo;
6. l'ANPAL in data 4.11.2020 ha pubblicato l'avviso circa i termini e le modalità di presentazione delle istanze;
7. Quanto indicato al punto 4 è da considerarsi aggiuntivo e/o integrante le politiche di formazione del personale ordinarie, attivate anche mediante fondi di formazione finanziata.
8. Il presente piano di formazione straordinaria viene attuato nel rispetto degli accordi sindacali attualmente vigenti che restano confermati così come gli attuali percorsi formativi .

**Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Le Parti condividono il Piano Formativo dal titolo **“Nuove e più forti Competenze per i lavoratori di Trenord”** finalizzato all' aumento ed all'acquisizione di nuove competenze come specificato nell'allegato n.1.

Il Piano Formativo nella sua progettazione e concreta applicazione è il risultato di:

1. condivisione delle esigenze formative espresse dalle Parti;
2. riconoscimento dell'attuale patrimonio di competenze possedute da ciascun Lavoratore con rilevazione dell'eventuale coerenza o scostamento rispetto alle nuove competenze richieste per garantire una maggiore professionalizzazione al personale in forza;
3. definizione ed attuazione del percorso di crescita per ciascuna famiglia professionale coinvolta a cui verrà garantita la partecipazione ai moduli formativi specifici al fabbisogno formativo rilevato, evidenziando gli obiettivi di apprendimento da conseguire, il necessario tutoraggio riguardo ai concetti da assimilare, il supporto tecnico per un'adeguata fruizione di eventuale formazione a distanza;
4. certificazione delle competenze acquisite da ciascun Lavoratore per il percorso formativo seguito secondo il sistema attualmente in vigore in Regione Lombardia. Il percorso di certificazione sarà affidato e gestito da un Ente esterno certificato che ne garantirà la piena realizzazione. A prescindere se erogato in modalità “tradizionale” o “a distanza”, la certificazione delle competenze sarà garantita tramite la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di ciascun modulo didattico attraverso verifiche progressive, oppure tramite il livello di raggiungimento dell'obiettivo complessivo del percorso formativo attraverso la verifica finale e la conseguente certificazione.

Rispetto ai partecipanti, il Piano formativo proposto prevede il coinvolgimento delle seguenti categorie omogenee di Lavoratori individuati in base alle loro competenze e in base alla capacità dell'organizzazione di impiegarli utilmente nei percorsi formativi:

- A. Personale di Biglietteria: 130 partecipanti coinvolti;
- B. Gestori: per un totale di 35 partecipanti coinvolti;
- C. Distributori: per un totale di 35 partecipanti coinvolti;
- D. Personale inidoneo temporaneo (macchinisti e capitreno): per un totale di 40 partecipanti coinvolti;
- E. Sviluppo e gestione del personale: per un totale di 12 partecipanti coinvolti;
- F. Personale di staff appartenente alla direzione Risorse umane, Acquisti DAFC: per un totale di 30 partecipanti coinvolti;
  
- G. Personale di assistenza diretta ed antievasione: per un totale di 7 partecipanti coinvolti;
- H. Relazione Sindacali e Welfare: per un totale di 3 partecipanti coinvolti;
- I. Comunicazione interna: per un totale di 3 partecipanti coinvolti;
- J. Normativa del Lavoro: per un totale di 3 partecipanti coinvolti;
- K. Direzione Tecnica: per un totale di 32 partecipanti coinvolti;
- L. Manutenzione: per un totale di 45 partecipanti coinvolti;
- M. Manovra: per un totale di 9 partecipanti coinvolti.

L'attività di formazione sarà erogata principalmente in modalità a distanza (e-learning o aula virtuale) o direttamente in aula (nel rispetto di quanto previsto dall'attuale normativa in termini di contenimento dell'emergenza sanitaria), ma in ogni caso tutte le ore di effettiva formazione, nella quantità stabilita per ciascun modulo, così come quantificato nella schema sopra riportato, saranno considerate e retribuite come attività lavorativa ordinaria senza alcun tipo di decurtazione (ivi comprese le relative indennità ove previste) e obbligatoriamente certificate e tracciate nel rispetto della normativa vigente.

Per la formazione a distanza, l'azienda metterà a disposizione la piattaforma e-learning (SALFOR) attualmente in uso; la tecnologia a cui si farà ricorso consentirà una valida fruizione con gli strumenti aziendali in dotazione al personale, dove previsto, per il normale svolgimento dell'attività lavorativa (es. tablet o pc) o, nel caso in cui il personale non sia dotato di strumenti aziendali adeguati, potrà avvalersi di strumenti personali, sempre godendo del supporto necessario.

L'attività di formazione sarà erogata:

- dalla stessa Impresa: a tal fine la Società dichiara di essere in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto sopra illustrato, ed in particolare tramite i propri istruttori o esaminatori in possesso delle prescritte abilitazioni;
- da fornitori esterni in coerenza con i requisiti previsti dalla normativa vigente rispetto agli obiettivi della formazione, l'esperienza pregressa e l'eventuale collaborazione esistente con Trenord.

Le Parti convengono in relazione a quanto previsto ai precedenti punti di **rimodulare l'orario di lavoro esclusivamente ai lavoratori interessati dal progetto formativo descritto affinché le ore di riduzione dell'orario di lavoro siano destinate ai percorsi di sviluppo delle competenze dei partecipanti coinvolti.**

Nel periodo di vigenza del presente accordo tutto il personale opererà nel rispetto delle norme contrattuali.

Le Parti firmatarie del presente Verbale di Accordo si danno reciprocamente atto che:

- ✓ il presente Accordo è conforme a quanto stabilito dall'articolo 88, comma 1, del Decreto-Legge n.34/2020, dall'art.3 (Requisiti dell'accordo sindacale di rimodulazione dell'orario di lavoro) del Decreto di attuazione e dall'art.1 dell'Avviso ANPAL;
- ✓ ad esso saranno allegati e parte integrante il progetto formativo con le caratteristiche previste dall'art. 5 (Progetto per lo sviluppo delle competenze e soggetti erogatori) del Decreto di attuazione e dell'art. 1 dell'Avviso ANPAL;
- ✓ ad esso sono allegati e parte integrante l'elenco dei Lavoratori coinvolti, con l'indicazione per ognuno di questi del livello contrattuale e del numero di ore di riduzione dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze, secondo lo schema previsto dall'Allegato 2 dell'Avviso ANPAL.

A seguito della sottoscrizione della presente intesa le parti, riconoscendo il carattere di centralità e necessità della formazione continua nella costruzione di un modello organizzativo teso all'innovazione, alla competitività aziendale (resa possibile da una più elevata professionalizzazione dei lavoratori), allo sviluppo del capitale umano attraverso modalità partecipative, convengono di procedere congiuntamente all'elaborazione di un piano formativo straordinario per l'anno 2021.

Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa e l'avvio dei progetti formativi è subordinato all'approvazione da parte di ANPAL dell'istanza di contributo.

Le Parti convengono di incontrarsi a livello aziendale con cadenza periodica entro il mese di Gennaio 2021 al fine di monitorare quanto concordato con il presente accordo.

Il presente accordo è conforme a quanto previsto dall'art. 88, comma 1, del Decreto Legge n. 34/2020 convertito nella legge 77/2020 e s.m.i. e dal Decreto Interministeriale del 9.10.2020.

Letto, confermato e sottoscritto

p. Società

p. OOSS

p. RSU

## Allegato n.1

FAMIGLIA PROFESSIONALE	TITOLO PROGETTO	TITOLO CORSO DI FORMAZIONE	DURATA	NUMERO DI EDIZIONE	NUMERO LAVORATORI AD EDIZIONE	NUMERO LAVORATORI INTERESSATI	TOTALE ORE
PERSONALE DI BIGLIETTERIA	IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE PER UN MIGLIORE RAPPORTO CON IL CLIENTE	LA COMUNICAZIONE AI TEMPI DEL COVID	16	10	7	70	1120
		RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE LINGUISTICHE ED INFORMATICHE	48	4	15	60	2880
PRODUZIONE	FORTIFICARE LE COMPETENZE DEI GESTORI IN TERMINI DI COMPETENZE SOFT E DI GESTIONE DEL PERSONALE	AUTODIFESA PSICO-FISICA	8	7	5	35	280
		COMUNICAZIONE AI TEMPI DEL COVID	16	7	5	35	560
		GESTIONE DELLO STRESS	16	7	5	35	560
		L'ASSISTENZA AL CLIENTE DISABILE	7	7	5	35	245
		GESTIONE DEL PERSONALE	16	7	5	35	560
	FORTIFICARE LE COMPETENZE DEI DISTRIBUTORI IN TERMINI DI COMPETENZE SOFT E DI COMUNICAZIONE VERSO IL PERSONALE	AUTODIFESA PSICO-FISICA	8	7	5	35	280
		COMUNICAZIONE AI TEMPI DEL COVID	16	7	5	35	560
		GESTIONE DELLO STRESS	16	7	5	35	560
		UN RAPPORTO DI SUCCESSO: COMUNICAZIONE E NEGOZIAZIONE	16	7	5	35	560
	INIDONEI TEMPORANEI	AUTODIFESA PSICO-FISICA	8	4	10	40	320
		GESTIONE DELLO STRESS	16	4	10	40	640
		L'ASSISTENZA AL CLIENTE DISABILE	7	4	10	40	280
COMUNICAZIONE AI TEMPI DEL COVID		16	4	10	40	640	
HR - SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE	SELEZIONE EFFICACE ED INDIVIDUAZIONE DEI TALENTI	SELEZIONE DEL PERSONALE	8	2	6	12	96
STAFF TRASVERSALE A PIU' DIREZIONI AZIENDALI	USO EFFICACE DEI FOGLI DI CALCOLO	MIGLIORARE L'USO DI EXCEL	12	6	5	30	360
HR - WELFARE + DIREZIONE TECNICA	PRESENTAZIONE EFFICACE	PRESENTAZIONE EFFICACE E PUBLIC SPEAKING	20	7	6	42	840
DIREZIONE TECNICA	FORMAZIONE FORMATORI	FORMAZIONE FORMATORI	24	4	8	32	768
DIREZIONE TECNICA	STRUMENTI PER LA FORMAZIONE DIGITALE	FORMAZIONE FORMATORI A DISTANZA	16	4	8	32	512
HR - COMUNICAZIONE INTERNA	COMUNICAZIONE INTERNA	INTRANET EFFICACE AL SERVIZIO DEI LAVORATORI	16	1	3	3	48
DIREZIONE HR	TRASVERSALE ALLE VARIE FUNZIONI HR	NORMATIVA DEL LAVORO	16	2	7	14	224
ASSISTENZA DIRETTA ED ANTIEVASIONE	PERCORSO DI RIQUALIFICAZIONE DELLE COMPETENZE PER IL PERSONALE DI ASSISTENZA E CONTROLLO	AUTODIFESA PSICO-FISICA	8	1	7	7	56
		RIALLINEAMENTO SECURITY	7	1	7	7	49
		ASSISTENZA AL PERSONALE DISABILE	7	1	7	7	49
		COMUNICAZIONE AL CLIENTE E PROBLEM SOLVING	16	1	7	7	112
MANUTENZIONE	ABILITAZIONE ORGANI DI SICUREZZA	ABILITAZIONE TUTTI ORGANI DI SICUREZZA	28	3	5	15	420
		PATENTE PER BANCHI DI GUIDA	28	6	5	30	840
MANOVRA	ABILITAZIONE ORGANI DI SICUREZZA	PDTA 1	70	1	5	5	350
		PDTA 2	77	1	4	4	308
						TOTALE ORE	15077