

VERBALE DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO
Relativo al piano di formazione da presentare sul Fondo
Nuove Competenze

In data 03/02/2025 si sono incontrati presso la sede di Cotral Spa in Via Bernardino Alimena, 105 nel Comune di Roma le seguenti parti:

NOME e COGNOME	ORGANIZZAZIONE	INCARICO	UNITA' PRODUTTIVA RAPPRESENTATA	LIVELLO
Manolo Cipolla	Cotral	Presidente	Aziendale	
Alessandro Farina	Filt Cgil	Segretario	Aziendale	Regionale
Roberto Ricci	Fit Cisl	Segretario	Aziendale	Regionale
Fabio Esposito Amendola	Uiltrasporti	Segretario	Aziendale	Regionale
Lucio Valeri	UGL FNA	Segretario	Aziendale	Regionale

Premesso che:

- **Cotral Spa**, con codice fiscale e partita IVA (06043731006) è una società in house della Regione Lazio concessionaria del servizio di trasporto pubblico locale di tipo extraurbano nel Lazio.
- l'azienda applica il CCNL Autoferrotranvieri sottoscritto da CGL, CISL, UIL, FAISA, UGL e dalle rappresentanze delle associazioni datoriali di Asstra, Anav e Agens;
- l'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n.77, istituisce il Fondo Nuove Competenze finalizzato ad accompagnare i processi di transizione digitale ed ecologica dei datori di lavoro, nonché a favorire nuova occupazione, attraverso il riconoscimento di un contributo al costo del lavoro dei soggetti coinvolti in percorsi formativi di accrescimento delle competenze;
- le Parti, con il presente Accordo, intendono realizzare una specifica intesa di rimodulazione dell'orario di lavoro in relazione all'attivazione del Fondo Nuove Competenze, denominato "Competenze per l'Innovazione" ai sensi dell'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito in Legge n° 77/2020 e s.m.i. e ai sensi del Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2024;
- Opzione 1 sono presenti rappresentanze sindacali operative in azienda, ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti e di quanto previsto nell'Avviso FNC3 ;
- Opzione 2 non essendo operative in azienda rappresentanze ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, sono presenti le rappresentanze territoriali delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale così come da autocertificazione prodotta e allegata al presente accordo collettivo ;
- Opzione 3 sono presenti le rappresentanze sindacali così come disciplinato dal FPI di riferimento .

- l'Avviso FNC3 al paragrafo 7, punto 7.2 prevede che ogni intervento formativo sia articolato in un piano formativo o, eventualmente, più piani formativi qualora l'azienda abbia iscritto i propri lavoratori ad uno o più fondi paritetici interprofessionali che aderiscano a FNC3;

X Opzione 1 l'azienda aderisce seguente Fondo Paritetico Interprofessionale (di seguito FPI)

- FONSERVIZI (indicare denominazione Fondo 1)
- FONDIR (indicare denominazione Fondo 2)

che partecipa/no al Fondo Nuove Competenze, pertanto, l'azienda si impegna a presentare al/ai suddetto/i FPI, secondo le modalità e le regole da questo/i stabilite, il progetto formativo per la richiesta di finanziamento dei costi della formazione;

• I processi di innovazione che l'Azienda **COTRAL Spa** ha in atto riguardano i seguenti ambiti:

- a) sistemi tecnologici e digitali
- b) introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale
- c) sostenibilità ed impatto ambientale
- d) economia circolare
- e) transizione ecologica
- f) efficientamento energetico
- g) welfare aziendale e benessere organizzativo

In considerazione che

- per l'azienda è necessario creare opportune condizioni per consolidare la propria posizione di mercato e cogliere più agevolmente le nuove opportunità di business che si presentano nel settore dei trasporti, oggi caratterizzato da una crescente complessità, dettata sia dalle sfide ambientali che dalle dinamiche economiche e normative.
- è quindi necessario ripensare ai propri modelli organizzativi per restare competitivi e garantire nel tempo un servizio innovativo, efficiente e sostenibile, così da rispondere ai futuri scenari di mercato;
- l'azienda intende accelerare l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di processo mediante l'introduzione di innovazioni in termini di:
 - a) Sistemi tecnologici e digitali: Cotral sta digitalizzando i processi amministrativi, implementando nuovi software gestionali e strumenti per la gestione delle flotte, con formazione per il personale amministrativo nell'uso delle tecnologie.
 - b) Introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale: Cotral sta valutando l'utilizzo dell'intelligenza artificiale per ottimizzare l'analisi dei dati, l'automazione dei processi e la manutenzione predittiva, con formazione per il personale amministrativo su queste tecnologie.
 - c) Sostenibilità ed impatto ambientale: Cotral sta riducendo l'impatto ambientale attraverso la digitalizzazione e l'efficienza energetica, con formazione per il personale nell'adottare pratiche sostenibili.
 - d) Welfare aziendale e benessere organizzativo: Cotral sta potenziando il welfare aziendale, promuovendo smart working e inclusività, con programmi di formazione per integrare queste politiche nella gestione aziendale.
- l'azienda ha quindi individuato i fabbisogni in termini di nuove o maggiori competenze da sviluppare per qualificare e riqualificare il lavoratore all'interno dei processi di innovazione riferiti ai seguenti ambiti:
 - a) sistemi tecnologici e digitali
 - b) introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale

- c) sostenibilità ed impatto ambientale
- d) economia circolare
- e) transizione ecologica
- f) efficientamento energetico
- g) welfare aziendale e benessere organizzativo

Le finalità del progetto si concentrano sull'accrescimento del capitale umano attraverso percorsi formativi condivisi, finalizzati a:

- rafforzare le competenze digitali per sostenere l'adozione di tecnologie avanzate e migliorare l'efficienza dei processi lavorativi ;
 - integrare pratiche di sostenibilità ambientale, promuovendo modelli produttivi in linea con la transizione ecologica ;
 - migliorare il benessere organizzativo e la capacità di adattamento ai cambiamenti dei lavoratori coinvolti .
- le Parti con il presente accordo 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, finalizzati all'innalzamento del "capitale umano";
 - i percorsi formativi di cui al precedente comma sono finalizzati all'innalzamento delle competenze dei lavoratori coinvolti oltre che a favorire il riconoscimento e la portabilità delle competenze acquisite in esito ai percorsi di apprendimento attraverso il rilascio di attestazioni di trasparenza e/o di validazione come previsto nell'Avviso FNC3 e saranno progettati tenendo conto degli standard professionali e di qualificazione inclusi nel Repertorio nazionale, nelle sue articolazioni regionali, di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 13/2013 e del D.M. 30 giugno 2015 o, in alternativa, dei repertori EntreComp, LifeComp;
 - in presenza di bisogni specifici non direttamente riferibili a qualificazioni ricomprese nel Repertorio Nazionale, nelle sue articolazioni regionali, queste dovranno esitare in una attestazione finale di messa in trasparenza degli apprendimenti ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, del decreto interministeriale 5 gennaio 2021 e del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 115 del 9 luglio 2024;
 - l'azienda si impegna a garantire un'adeguata informazione e comunicazione ai lavoratori circa le finalità del piano formativo proposto attraverso il ricorso alle seguenti modalità informative:
 - organizzazione di incontri informativi dedicati ;
 - utilizzo di canali multimediali ;
 - diffusione dei materiali MLPS

Le suddette modalità informative sono finalizzate a dare evidenza che il costo del lavoro relativo alle ore di formazione previste dal piano sarà finanziato dal programma FSE+ 2021-2027 grazie all'Avviso FNC3, con l'obiettivo di garantire la massima trasparenza e favorire una partecipazione consapevole e motivata, che rappresenta un'opportunità strategica per il rafforzamento delle competenze e il miglioramento dell'organizzazione aziendale.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

- le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;

- in riferimento ai processi di innovazione riportati in premessa il datore di lavoro ha individuato specifici fabbisogni formativi in termini di maggiori e nuove competenze da sviluppare attraverso piani formativi e percorsi formativi descritti nel PROGETTO FORMATIVO ALLEGATO che costituisce parte integrante del presente accordo, riportando nel dettaglio: le procedure di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai destinatari della formazione e di personalizzazione degli interventi individuali; i contenuti formativi; i soggetti erogatori della formazione e i soggetti che la attestano; le ore di formazione previste; le modalità di erogazione della formazione;
- le Parti si danno reciprocamente atto che la formazione effettuata ai sensi della presente intesa è distinta ed aggiuntiva rispetto alla formazione obbligatoriamente prevista a sensi di legge e di contratto;
- l'orario di lavoro destinato all'attività formativa per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori verrà rimodulato in concomitanza con il calendario del percorso formativo personalizzato che potrà pertanto subire variazioni in funzione delle modifiche delle attività didattiche che verranno calendarizzate a seguito dell'approvazione del finanziamento;
- Il lavoratore, anche in somministrazione, inserito nel percorso di sviluppo delle competenze, per tutto il periodo di svolgimento della formazione, sia nelle stesse giornate sia in giornate diverse da quelle destinate alle attività formative, non può essere destinatario di trattamenti di sostegno al reddito e all'occupazione che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro (es. Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO); Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS); Cassa Integrazione Guadagni in deroga; contratti di solidarietà, FIS);
- le attività formative e la relativa rendicontazione verranno concluse entro 365 giorni dalla comunicazione dell'approvazione dell'istanza come previsto dall'Avviso FNC3;
- l'azienda si avvarrà, per l'erogazione della formazione, di soggetti formativi fra quelli di cui alle tipologie e nel rispetto dei requisiti previsti dall'Avviso FNC3, così come specificato nel progetto formativo allegato;
- l'attestazione di trasparenza e/o validazione sarà affidata ad un ente titolato ai sensi e per gli effetti del decreto 16 gennaio 2013, n. 13 o un ente accreditato dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano a svolgere attività di formazione professionale così come disciplinato nell'Avviso FNC3 e specificato nel progetto formativo allegato;
- Opzione 1 I lavoratori coinvolti nei percorsi formativi saranno indicati in fase di presentazione dell'istanza e, nel rispetto delle regole dell'Avviso FNC3, potranno essere variati, secondo quanto previsto nell'Avviso FNC3, sottoscrivendo un'integrazione al presente accordo che sarà trasmessa nei modi richiesti al MLPS;
- le parti convengono di rimodulare l'orario di lavoro delle risorse interessate dai progetti formativi, secondo quanto previsto dal Decreto Interministeriale 10 ottobre 2024 e dell'Avviso FNC3 pubblicato in data 05/12/2024, senza che detta rimodulazione comporti conseguenze dirette, indirette o differite sulla retribuzione dei dipendenti, nonché sul premio di risultato. Restano altresì invariati gli aspetti contributivi e previdenziali.
- La rimodulazione dell'orario di lavoro sarà applicata ai lavoratori così come indicati nelle tabelle di seguito specificate:

UNITA' PRODUTTIVE/ORGANIZZATIVE INTERESSATE	REGIONE	N° DIPENDENTI TOTALI	N° DESTINATARI DELLA FORMAZIONE
ROMA	LAZIO		433
	totali		433

SPECIFICI TARGET DESTINATARI DELLA FORMAZIONE	SI/NO	Numero
Lavoratori dipendenti al momento della presentazione dell'istanza Paragrafo 3, punto 3.1, lettera a)	SI	433
Disoccupati da almeno 12 mesi, assunti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione Paragrafo 3, punto 3.1, lettera d)	NO	
Lavoratori assunti, successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione, con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (cosiddetto apprendistato di terzo livello) di cui all'art. 45 del DM 81/2015 Paragrafo 3, punto 3.1, lettera e)	NO	
Disoccupati preselezionati dall'azienda che partecipano alle attività formative insieme agli altri lavoratori Paragrafo 3, punto 3.1, lettera f)	NO	
Disoccupati formati per la loro successiva assunzione con contratto stagionale Paragrafo 3, punto 3.1, lettera g) - Se presente, per questo target viene predisposto uno specifico piano e percorso formativo non associato a FPI	NO	

I partecipanti all'attività formativa sono in totale 433.

Nello specifico:

- Dirigenti: 8
- Impiegati: 363
- Quadri: 62

N° destinatari totali	N° ore di formazione totale
433	64.800

Letto, confermato e sottoscritto

Nominativo	Organizzazione	Firma
Manolo Cipolla	Cotral - Aziendale	[Redacted]
Alessandro Farina	Filt Cgil - Aziendale	[Redacted]
Roberto Ricci	Fit Cisl - Aziendale	[Redacted]
Fabio Esposito Amendola	Ultraspolti - Aziendale	[Redacted]
Lucio Valeri	UGL FNA - Aziendale	[Redacted]

