

ALLEGATO ALL'ACCORDO SINDACALE

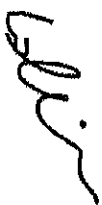
DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI PROPOSTI:

1. PROGETTO DI RICONVERSIONE DEL PERSONALE - L'ESATORE OPERATORE DI STAZIONE
2. LAVORARE IN SMART WORKING: IL LAVORO AGILE, LE COMPETENZE TRASVERSALI E GLI STRUMENTI A SUPPORTO






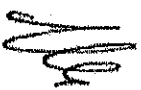





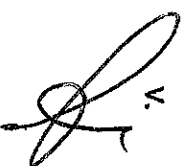
15  
M.D.











# 1 PROGETTO DI RICONVERSIONE DEL PERSONALE - L'ESATORE - OPERATORE DI STAZIONE 1/2

## OBIETTIVI

Supportare ed accompagnare l'evoluzione del ruolo dell'Esattore in Esattore - Operatore di Stazione, attraverso un percorso formativo modulare in grado di trasferire i contenuti tecnico/professionali per lo svolgimento degli interventi sugli impianti di stazione, le operazioni connesse alla gestione delle casse automatiche e gli interventi finalizzati al mantenimento del decoro delle stazioni.

## DESTINATARI

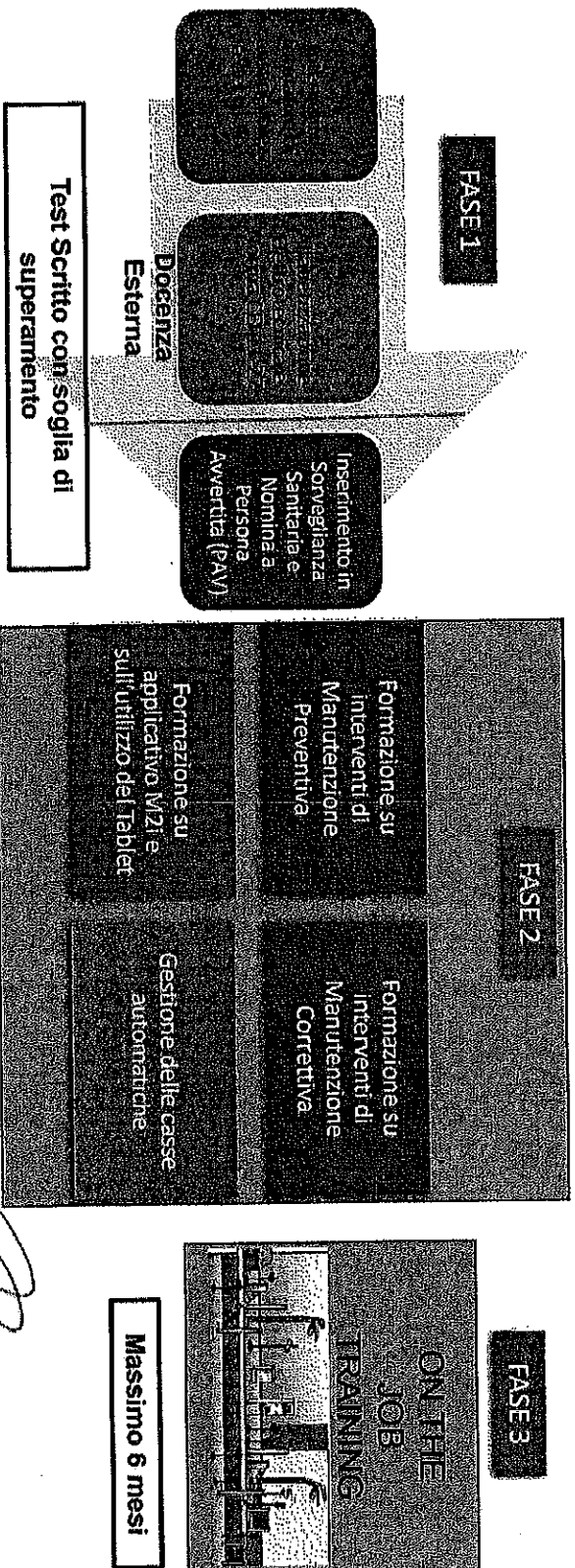
Personale esattoriale sulle tratte individuate dagli Accordi locali. Circa 300 Destinatari.

## MODALITA' FORMATIVE

180 ore medie di formazione, in aula erogata sia da docenti Esteri che interni dell'Academy Aziendale; Training On the Job presso le stazioni di esazione.

## CERTIFICAZIONE DELL'APPRENDIMENTO

Al termine del percorso formativo è prevista una certificazione dell'apprendimento e la abilitazione allo svolgimento del ruolo



Manni

*[Handwritten signature]*

15  
M.D.

*[Multiple handwritten signatures]*

1 PROGETTO DI RICONVERSIONE DEL PERSONALE - L'ESATORE - OPERATORE DI STAZIONE 212

PERCORSO FORMATIVO ESATORE-OPERATORE DI STAZIONE

	Durata in ore
<b>1 FASE 1 - Formazione di base</b>	4
1.1 Consapevolezza del ruolo	8-10-12-16
1.2 Alfabetizzazione elettrotecnica	16
1.3 Norma CEI 11/27	8-10
1.4 Piattaforma Elevatrice	da 36 a 46
<b>PARZIALE FASE1</b>	Durata in Ore
<b>2 FASE 2 - Formazione specialistica</b>	8
2.5 Rischio specifico della mansione	8
2.1 Interventi di manutenzione programmata/preventiva (teoria)	4
2.2 Esercitazione su programmata/preventiva	27
2.3 Interventi di manutenzione correttiva (teoria e dimostrazione pratica in aula)	24
2.4 Esercitazione su correttiva	7
2.6 Interventi a supporto dell'Addetto/Tecnico	8
2.7 Gestione Casse e Decoro Stazioni	16
2.8 M2i	8
2.9 Logistica	102
<b>PARZIALE FASE2</b>	da 24 a 40
<b>3 FASE 3 - Training On the job</b>	da 170 a 196
<b>TOTALE</b>	
<b>CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE A CARICO DI IMPIANTI ED ESAZIONE</b>	
<b>AVVIO TIROCINIO APPLICATIVO (6 MESI)</b>	

*Manni*

*[Handwritten signatures and initials]*

## 2. LAVORARE IN SMART WORKING: IL LAVORO AGILE, LE COMPETENZE TRASVERSALI E GLI STRUMENTI A SUPPORTO 1/3

Il cambio di paradigma collegato allo Smart Working è sostanziale: invece che per processi, il lavoro è organizzato per obiettivi e risultati, da raggiungere con flessibilità, autonomia e collaborazione, con strumenti tecnologici e con ambienti di lavoro ottimizzati. È un modello di organizzazione che pone al centro il lavoratore anziché il posto di lavoro, la produttività della persona che prescinde dal luogo fisico e dall'orario di lavoro.

Il percorso formativo prevede tre distinte parti:

### Prima parte

L'iniziativa formativa prevede la condivisione del nuovo modello culturale e delle competenze ad esso associate, per favorire la promozione di modelli organizzativi inclusivi che diano spazio alla collaborazione, con l'organizzazione di percorsi formativi modulari sulle competenze e gli obiettivi (24 ore – circa 2.000 persone).

### Seconda parte

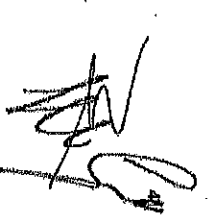
I percorsi formativi saranno fruibili online da tutti i dipendenti (24 ore - circa 2.000 persone), e composti da un percorso sullo Smart Working, un percorso sui nuovi strumenti del prodotto Microsoft 365, e sugli applicativi del Pacchetto Office.

### Terza parte

Percorsi formativi mirati al raggiungimento di nuove e specifiche competenze: innovazione digitale; competenze tecnico/specialistiche; competenze connesse al core business aziendale.



15



## 2. LAVORARE IN SMART WORKING: IL LAVORO AGILE, LE COMPETENZE TRASVERSALI E GLI STRUMENTI A SUPPORTO 2/3

### 3.1 LE NUOVE COMPETENZE DIGITALI: LA DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI - IL PROGETTO ARGO

Il progetto mira alla digitalizzazione dei processi di controllo, pianificazione ed ispezione dell'infrastruttura autostradale, attraverso l'integrazione del software **MAXIMO**, dedicato alla gestione degli asset fisici, all'interno dell'ecosistema dei software aziendali. L'**Internet Of Things (IOT)** supporterà nell'analisi dello stato dell'opera e nella pianificazione degli interventi. L'**Intelligenza artificiale (AI)**, infine, processerà le immagini acquisite in campo suggerendo gli approfondimenti da effettuare con i controlli e le ispezioni fisiche.

Il percorso formativo vede il coinvolgimento degli End User di Autostrade per l'Italia (18 ore per ca. 80 risorse) e dei Key User (ca. 60 ore per il percorso completo rivolto a ca. 10 risorse), a cui si integrano ca. 20 ore per il reparto IT (ca. 15 risorse).

### 3.2 LA GESTIONE ED IL MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE TECNICO/SPECIALISTICHE - LA MAPPATURA DELLE COMPETENZE

**OBIETTIVO:** Autostrade per l'Italia fonda la sua competitività e la sua eccellenza sul knowhow distintivo posseduto dalle proprie risorse. Per questo ha attivato un processo interno di mappatura delle competenze specialistiche ed organizzative, con ad esse associate attività di formazione in aula e di Training On The Job, necessarie per lo svolgimento di alcuni ruoli legati al core business aziendale.

**DURATA:** ogni percorso prevede in media circa 100 ore, tra formazione e addestramento on the job.

**DESTINATARI:** il modello si applica a circa 300 risorse complessive. I ruoli al momento mappati sono i seguenti:

- | AREA ESERCIZIO:                  | AREA TECNICA:               | AREA IMPIANTI:   |
|----------------------------------|-----------------------------|--|
| 1. Coordinatore Centro Esercizio | 5. Specialista Manutenzione | 6. Tecnico Intervento Specialistico - Energia e Sicurezza; Infrastrutture; Servizi |
| 2. Tecnico di Tratta             |                             | 7. Specialista Impianti - Servizi; Energia & Sicurezza; Infrastrutture; Gallerie   |
| 3. Assistente Alla Viabilità     |                             | 8. Coordinatore di Tratta  |
| 4. Coordinatore MOR              |                             |  |

Manni

15  
M.D.

qui il testo

## 2. LAVORARE IN SMART WORKING: IL LAVORO AGILE, LE COMPETENZE TRASVERSALI E GLI STRUMENTI A SUPPORTO 3/3

### 3.3 LA GESTIONE ED IL MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE SPECIALISTICHE DEL CORE BUSINESS AZIENDALE: IL PERCORSO PER RESPONSABILI DELLA SICUREZZA IN GALLERIA

**OBIETTIVO DEL PERCORSO :** Autostrade per l'Italia, in ottemperanza alle richieste del Dlgs 264/06, eroga a favore dei dipendenti nominati Responsabili della sicurezza per le gallerie stradali un corso obbligatorio della durata di 120 ore.

**STRUTTURA:** modalità blended, ovvero un corso online a distanza con una parte asincrona (in autoapprendimento) e una sincrona in virtual classroom, realizzato in collaborazione con l'Università La Sapienza di Roma e così strutturato:

- un percorso online di 15 lezioni (8 ore circa) di introduzione generale al D.Lgs 264/2006
- un percorso in virtual class di 112 ore, erogato in modalità distance learning realizzato dall'Università di Roma Sapienza in moduli di 2-3 ore con frequenza tri/bisettimanali

#### CONTENUTI:

analisi di norma tecnica: richiami  
analisi di rischio: modello di valutazione e quantificazione delle condizioni di rischio per le gallerie stradali in esercizio  
trattamento dei dati di incidentalità  
applicazione alle gallerie tipo della rete Autostrade S.p.A.  
laboratorio di progettazione integrata con applicazione del criterio ALARP ed analisi costi – benefici ai fini della verifica di conformità del livello di sicurezza progettato.

DURATA: 120 H

DESTINATARI: RSG, SOSTITUTI RSG E PERSONALE CON PROSPETTIVA DI INSERIMENTO A BREVE NEL RUOLO (CIRCA 20 PAX)

Manni

  
  
MS  
MD  
  
  
  
  
  
