

CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il giorno 6 luglio 2021, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si è svolta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, finalizzato alla stipula, in sede governativa, del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019, come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'art. 39 del D.L. n. 73/2021.

Hanno partecipato all'incontro:

- per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: la Dr.ssa Debora Postiglione della Divisione VI della Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali;
- per le Società Autostrade per l'Italia Spa e Essediesse Spa: i Dottori Antonio Cavallera, Marco Micaroni e Matteo Remedia, assistiti dagli Avvocati Massimiliano Arlati e Luca Mariani;
- per FILT CGIL: il Sig. Cristiano Tardioli;
- per FIT CISL: i Sig.ri Maurizio Diamante e Valter Sensolini;
- per UILTRASPORTI: il Sig. Paolo Collini;
- per UGL: il Sig. Mario Germani.
- per SLA CISAL: il Sig. Roberto Moroni.

PREMESSO CHE

1. Autostrade per l'Italia S.p.A. ed Essediesse S.p.A. hanno presentato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare con le OO.SS. di categoria il contratto di espansione tra imprese strutturate in un gruppo di cui all'articolo 41 del D.Lgs. medesimo, come sostituito dall'articolo 26-quater del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019 e modificato dall'art. 1, comma 349 della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
2. la Direzione Generale dei rapporti di lavoro ha proceduto a convocare le Parti in videoconferenza per la data odierna, al fine di esperire l'esame congiunto in sede governativa;
3. nel corso della presente riunione Autostrade per l'Italia S.p.A. ed Essediesse S.p.A. hanno dichiarato quanto segue:
 - Autostrade per l'Italia S.p.A., conformemente alle disposizioni di cui all'art. 2359 c.c., è una società capogruppo (Gruppo Aspi) che controlla diverse società tra cui, per quanto qui rileva, Essediesse S.p.A., controllata al 100%.
 - Autostrade per l'Italia S.p.A. è concessionaria di costruzione e gestione di autostrade a pedaggio, con circa 3.000 km di rete gestita in Italia e che costituisce la rete più estesa



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

d'Europa; Autostrade per l'Italia S.p.A. occupa complessivamente n. 5.191 lavoratori dipendenti, di cui n. 4.182 impiegati/quadri, n. 919 operai e n. 90 dirigenti, distribuiti sul territorio nazionale tra le diverse sedi di Roma, Firenze, Genova, Milano, Bologna, Fiano Romano (RM), Cassino (FR), Pescara, Bari, Udine.

- Essediesse S.p.A. è la società del Gruppo Aspi che fornisce alle società del Gruppo medesimo servizi amministrativo-contabili, fiscali, di recupero crediti e assistenza clienti, di amministrazione del personale e servizi al dipendente, immobiliari e generali; Essediesse S.p.A. occupa complessivamente n. 248 lavoratori dipendenti, di cui n. 235 impiegati/quadri, n. 12 operai e n. 1 dirigente, distribuiti sul territorio nazionale tra le diverse sedi di Roma, Firenze, Genova, Milano, Bologna, Fiano Romano (RM), Cassino (FR), Pescara, Bari, Udine.
- Il contesto in cui operano le società del Gruppo Aspi è in forte e continua evoluzione; nel corso degli ultimi anni si sono palesati i primi segni di un mutamento del modo di vivere e di viaggiare che nei prossimi anni emergerà in tutta la sua evidenza, anche in ragione degli effetti (già prodotti e che continueranno a prodursi nell'immediato futuro) indotti dal diffondersi dell'epidemia da virus Covid-19.
- Il mercato "autostradale" del futuro sarà caratterizzato:
 - dal ricorso ad infrastrutture digitali: il diffondersi di sensori e tecnologie 5G agevererà la transizione verso una rete sempre più connessa (30% al 2030) che, a sua volta, faciliterà l'implementazione di: i) applicazioni smart road (e.g., smart lightning, segnaletica dinamica), ii) Connessione V2I1 (e.g., condizioni stradali inviate real-time al veicolo), iii) applicazioni in ambito smart city (e.g., reti sensori wireless), anche guidate dalla crescente urbanizzazione;
 - dalla riduzione della mobilità per effetto del massimo ricorso allo smartworking e dalla riaffermazione della mobilità privata percepita come più sicura (conseguenze della contingente emergenza epidemiologica);
 - dalla mobilità sostenibile: si assisterà ad un'evoluzione del modo di viaggiare in ottica di sostenibilità, principalmente attraverso il ricorso alla "Shared mobility" (~10% nelle principali città italiane al 2030, inclusi robo-taxi e AD3 shuttle), alla "Mobility-as-a-Service" (e.g., piattaforma di integrazione modale per spostamenti end-to-end) e al diffondersi dell'alimentazione "Full electric" (10-15% di auto elettriche nelle città C402 al 2030);
 - dalla crescente parcellizzazione degli acquisti per il tramite del ricorso all'e-commerce, con necessità di rivedere il modello logistico e distributivo, in particolare nei centri urbani che indurrà un aumento del traffico su gomma, sia urbano che extraurbano;
 - dall'incremento dell'utilizzo di mezzi a guida autonoma (50-60% di mezzi L3-L44 al 2030), con necessità di ripensare alle infrastrutture autostradali.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- Nel descritto contesto in continua evoluzione, peraltro, si inserisce anche l'evidente necessità di procedere all'ammodernamento ed al potenziamento della rete autostradale esistente (l'età media della rete autostradale ASPI è stimabile in circa 50 anni).
- Per far fronte alle descritte e nuove esigenze/sfide, il gruppo Aspi si pone i seguenti obiettivi:
 - divenire un riferimento per lo sviluppo, la gestione e la manutenzione delle infrastrutture nazionali,
 - abilitare un nuovo modello di mobilità più sostenibile, più sicura, più digitale,
 - diventare un volano di crescita per il "Sistema Italia", attraverso un significativo contributo agli investimenti in infrastrutture e agli sforzi di R&D.
- Al fine di conseguire i descritti obiettivi, il Gruppo Aspi ha predisposto un Piano Industriale per il periodo temporale 2020-24, già in parte condiviso con le OO.SS e sul quale è tuttora in corso un confronto con le stesse, afferente all'intero complesso del piano che, una volta espletato, potrà determinare l'implementazione di un delicato processo di re-industrializzazione e riorganizzazione articolato sulle seguenti linee di riorganizzazione:
 - innalzamento delle performance e dell'affidabilità degli asset ai migliori standard di settore, grazie a un volume di interventi ordinari e straordinari sulle diverse strutture della rete (risanamento pavimentazioni autostradali, commesse su cavalcavia, interventi su ponti e viadotti) significativamente più alto delle società comparabili (~500 mln/anno nel 2020-24 vs ~300 € mln/anno nel 2015-19);
 - accelerazione nei prossimi 4-5 anni nella realizzazione di tutti i progetti chiave funzionali all'evoluzione della rete e del servizio agli utenti (1,2 € mld/anno nel 2020-24 vs ~600 € mln/anno nel 2015-19);
 - valorizzazione degli asset e delle competenze in ottica di Gruppo, creando un polo di eccellenza interno per ingegneria e progettazione, consolidando la leadership in soluzioni tecnologiche e sistemi innovativi, creando un campione nazionale nel settore delle costruzioni e manutenzioni e, infine, identificando nuove opportunità di crescita nei settori core/adiacenti;
 - trasformazione ed evoluzione dei valori fondanti il Gruppo ASPI anche nelle sue persone, sviluppando tutti i trend chiave di settore (e.g., digitalizzazione infrastrutture, mobilità sostenibile), valorizzando così il capitale umano e rafforzando ed evolvendo il modello organizzativo.
- Con specifico riferimento ad Essediese S.p.A., l'implementazione del descritto piano di riorganizzazione (al fine di consentire il conseguimento degli obiettivi di cui al piano industriale) sarà funzionale a consentire alla società di divenire un centro di eccellenza caratterizzato da elevata professionalità ed efficienza dei processi, così da offrire un supporto globale a tutte le società del gruppo, consentendo a queste di poter focalizzare le proprie risorse sui rispettivi "core business"; detto piano di riorganizzazione si declinerà come segue:



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- una reingegnerizzazione dei processi al fine di consentire alla società di posizionarsi in linea con gli standard del mercato di riferimento, in particolar modo in ordine al nuovo provider tool payroll e rispetto all'introduzione di nuovi software per la gestione del recupero crediti e del ciclo passivo;
 - sviluppo Portale SDS al fine di garantire un'interfaccia digitale ai fruitori dei servizi proposti dalla società;
 - internalizzazione attività relativamente al payroll, contabilità, fiscale ed al facility management delle altre società del Gruppo ASPI;
 - investimenti in sviluppo competenze al fine di consentire al capitale umano una formazione in linea con il nuovo posizionamento della società all'interno del Gruppo ASPI e con la Digital Transformation che sta interessando la società.
- Con specifico riferimento ad Autostrade per l'Italia S.p.A., l'implementazione del descritto piano di riorganizzazione sarà funzionale all'azienda al fine di adeguarsi ai più elevati standard di riferimento attraverso un corposo piano di investimenti, una rivisitazione delle procedure inerenti alla manutenzione e alle ispezioni ed una forte spinta verso la digitalizzazione; il piano di riorganizzazione si declinerà come segue:
 - a) ridefinizione delle procedure, delle tecniche e della strumentazione funzionale a presidiare la sicurezza della rete ed a consentirne l'incremento. A tal fine verranno implementati Piani di assessment delle opere d'arte (gallerie, ponti, viadotti) – inclusa l'analisi della vulnerabilità idrogeologica, verranno effettuate analisi approfondite con l'ausilio di nuove strumentazioni (e.g. Georadar, Laser Scanner) e verrà sviluppato un Digital Twin per ciascun asset;
 - b) applicazione di un nuovo sistema di modelli di ispezione di ponti, viadotti, cavalcavia e gallerie attraverso:
 - la revisione strutturata del modello decisionale circa il giudizio di difettosità della singola parte strutturale dell'opera attraverso l'analisi delle caratteristiche di intensità, estensione e ubicazione;
 - la combinazione delle difettosità rilevate al fine di individuare le classi di degrado dell'opera ed al fine della determinazione delle classi di attenzione individuate dalle linee guida CONSUP;
 - determinazione e implementazione di un codice parlante capace di sintetizzare tutte le informazioni di inventario e di stato relative alle opere;
 - c) applicazione di un nuovo modello di ispezione delle gallerie attraverso:
 - l'adozione di un nuovo Catalogo dei difetti che descrive i difetti tipici che possono essere osservati nelle gallerie a seconda del materiale di cui sono costituiti i rivestimenti;
 - la revisione strutturata del modello decisionale circa il giudizio di difettosità in base alla Classificazione "IQOA", "Image Qualité des Ouvrages d'Art", che



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- rappresenta il sistema di classificazione approvato dal Centre d'Etude des TUnnels (CETU);
- ridefinizione dell'attività di sorveglianza: i) Esecuzione di prove non distruttive e semi-distruttive, ii) Prove di carico (ad esempio con martinetti piatti), iii) Indagini strumentali e prospezioni geofisiche di vario tipo;
- d) sviluppo ed implementazione di un sistema di Asset Management con il progetto "ARGO" consistente nella:
- automatizzazione del processo di sorveglianza/ manutenzione delle opere;
 - consolidamento delle informazioni generate e garanzia della loro tracciabilità;
 - analisi predittive basate sull'utilizzo di sensori IoT, modelli AI, Integrated asset management tool;
- e) ridefinizione del modello operativo di esazione. In particolare, il nuovo modello organizzativo dell'esazione comporta una diversa gestione delle stazioni di pedaggio le quali sempre più saranno oggetto di innovazioni impiantistiche con la conseguente ridefinizione della figura dell'esattore da attuarsi per il tramite dell'acquisizione di nuove competenze - vedi il progetto di riconversione del personale esattoriale (Progetto operatore di Stazione) - che consentiranno la transizione verso tale figura professionale di attività di manutenzione, sia correttiva che programmata, degli impianti di stazione. Si prevede, inoltre, l'implementazione di un modello di assistenza alla clientela che comporterà il trasferimento di tali attività dall'attuale organizzazione alle piattaforme on line o di servizi telematici. Infine, il nuovo modello organizzativo si realizzerà anche con la razionalizzazione delle postazioni MCR (Monitoraggio centralizzato di Rete) dedicate a favore di una maggior capillarizzazione delle postazioni periferiche gestite dall'Operatore di Stazione;
- f) efficientamento del perimetro Esercizio ed Impianti, da attuarsi attraverso l'esternalizzazione delle attività a basso valore aggiunto ed attraverso il progressivo trasferimento delle attività basiche del personale impiantista alla nuova figura di Operatore di Stazione con riferimento al quale è in atto il progetto di riconversione del personale esattoriale di cui al punto precedente;
- g) digitalizzazione degli asset e dell'organizzazione;
- h) creazione "matrici forti organizzative" per l'esercizio dei macro-processi chiave di supporto al business e istituire comitati ad-hoc per presidiare i processi decisionali e di coordinamento chiave;
- i) sviluppo e crescita del capitale umano attraverso iniziative di valorizzazione del personale volte ad accompagnare il processo di Trasformazione in atto e verso l'acquisizione sia di nuove competenze sia all'aggiornamento di quelle esistenti, nonché tese a creare una cultura comune che aumenti il grado di consapevolezza rispetto agli impatti della digitalizzazione sul mondo del lavoro e dei processi ad esso correlati. La



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

compiuta implementazione del piano di cui al precedente punto d) richiede necessariamente l'acquisizione e l'inserimento dal mercato del lavoro e in generale dal mercato occupazionale di professionalità e competenze non attualmente ancora presenti negli organici aziendali e, nell'immediatezza, l'opportunità di sviluppare competenze. Quanto precede è tecnicamente possibile attraverso una attenta gestione del turn over generazionale avendo a riferimento professionalità non più in linea con mutate esigenze di Autostrade per l'Italia SpA e del nuovo contesto in cui lo stesso Gruppo deve operare.

- In ragione di quanto infra descritto, sin dal mese di maggio, la Direzione aziendale di Essediese S.p.A ed Autostrade per l'Italia S.p.A., le RSA/RSU e le OO.SS. hanno compiutamente analizzato e discusso la situazione aziendale e, al fine di evitare situazioni traumatiche al personale in esubero, hanno concordato in merito al ricorso al contratto di espansione di cui all'art. 41 del D.Lgs 148/2015 e, nello specifico, alle provvidenze di cui al comma 5-bis del medesimo articolo.

VISTO

- ✓ l'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'art. 39 del D.L. n. 73/2021.
- ✓ la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 16 del 6 settembre 2019;
- ✓ la circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021.

TUTTO CIO' PREMESSO E VISTO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE.

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
2. Le Parti intendono stipulare, con decorrenza dal giorno 7 luglio 2021, il contratto di espansione di cui all'art. 41 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.
3. Al fine di consentire la compiuta e corretta implementazione dei piani aziendali di cui alle premesse del presente accordo, le parti convengono che le società rafforzeranno e consolideranno le competenze professionali presenti negli organici aziendali favorendo ed effettuando un ricambio generazionale e, dunque, procedendo alla sostituzione del personale in possesso di competenze non più in linea con le necessità aziendali e del mercato di riferimento con risorse in possesso di competenze distintive ed in linea con il mutato contesto economico e produttivo, nonché adeguando le competenze e le professionalità del personale in forza al mutato contesto aziendale; a tal fine, le società si impegnano a:



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- a) procedere all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratori con profili professionali in linea con le esigenze di cui ai descritti piani aziendali;
- b) attuare un programma di esodi anticipati, conformemente alle previsioni di cui al comma 5-bis dell'art. 41 del D.Lgs n. 148/2015, con riferimento ai lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;
- c) implementare un progetto di formazione e di riqualificazione conformemente alle previsioni di cui all'art. 41, comma 8, del D.Lgs. 148/2015.

I. Programma di assunzioni.

A) Con riferimento ad Autostrade per l'Italia S.p.A.:

- i. nel corso del periodo temporale di validità del contratto di espansione, la Società procederà all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato professionalizzante:
 - ✓ n. 70 lavoratori entro il 30 novembre 2021,
 - ✓ n. 70 lavoratori entro il 31 dicembre 2022,
 - ✓ n. 60 lavoratori entro il 31 dicembre 2023.
- ii. Le assunzioni riguarderanno profili professionali in linea con le mutate esigenze aziendali e di mercato e, nello specifico, afferiranno alle professionalità di:
 - Specialista Energia e Sicurezza,
 - Tecnico Energia Sicurezza,
 - Tecnico Infrastrutture,
 - Professional Sostenibilità,
 - System Analyst web channel,
 - System Analyst traffico,
 - System Analyst network and voip engineer,
 - System Analyst chief technology officer,
 - System Analyst chief data officer,
 - System Analyst DT engineering,
 - System analyst finance legal e procurement team,
 - System Analyst DT HR and communication team,
 - System Analyst gestione rete,
 - System Analyst digital transformation,
 - System Analyst investment and maintenance planning,
 - System Analyst service operations,
 - Cyber leader operations,



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- Project Manager, Controller,
- Quality professional,
- Contract Specialist,
- Professional Risk.

B) Con riferimento ad Essediesse S.p.A.:

- i. nel corso del periodo temporale di validità del contratto di espansione, la Società procederà all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché con contratto di apprendistato professionalizzante:
 - ✓ n. 3 lavoratori entro il 30 novembre 2021,
 - ✓ n. 4 lavoratori entro il 30 giugno 2022,
 - ✓ n. 5 lavoratori entro il 31 dicembre 2022.
 - Le assunzioni riguarderanno profili professionali in linea con le mutate esigenze aziendali e di mercato e, nello specifico, afferiranno alle professionalità di:
 - Addetto amministrativo,
 - Addetto Facility Management.
- ii. Espressamente si conviene, altresì, che l'integrale adempimento degli impegni di assunzione di cui ai precedenti punti A) e B) saranno subordinati all'adesione al percorso di cui al precedente punto b) (come più avanti meglio descritto) da parte di almeno 200 lavoratori dipendenti di Autostrade per l'Italia S.p.a. e di 40 lavoratori dipendenti di Essediesse S.p.A.. In caso di adesione di un numero inferiore di lavoratori, gli obblighi di assunzione di cui ai precedenti punti A) e B) saranno da riproporzionarsi in misura percentuale, arrotondando per difetto all'unità inferiore.
- iii. In ogni caso, Autostrade per l'Italia e Essediesse si impegnano, nell'arco di vigenza del programma aziendale, a rispettare la proporzione di una assunzione avente profilo utile alla realizzazione del proprio progetto ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso alle uscite, conformemente alle previsioni di cui al successivo punto II.

II. Programma di uscite anticipate

- Ai lavoratori che risultino iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) o alle forme sostitutive o esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria gestite dall'INPS e che, entro la data del 30 novembre 2021, si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo o si trovino a non più di sessanta mesi o dalla decorrenza della pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, decidano nell'ambito di accordi di non opposizione di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro intercorrente con la Società, verrà riconosciuta un'indennità mensile (commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

determinato dall'INPS) per il periodo intercorrente tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e la data di raggiungimento della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria o delle forme sostitutive o esclusive della stessa, gestite dall'INPS, conformemente a quanto previsto dall'art. 41, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 148/2015 e nel rispetto della modalità applicative definite dall'INPS;

- Autostrade per l'Italia SpA e Essediese SpA si impegnano a versare anche la quota di contribuzione previdenziale utile al conseguimento del diritto qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata,
- il numero massimo di lavoratori che potranno uscire dall'azienda nell'ambito del programma di cui al presente punto è pari a n. 200 unità per quanto attiene Autostrade per l'Italia S.p.A. e 40 unità per quanto attiene Essediese S.p.A.. In particolare, le aree/funzioni/direzioni interessate dalle citate uscite saranno:
- per la Società Autostrade per l'Italia:
Direzione Human Capital, Organization & HSE, Direzione Internal Audit, Direzione Planning, Control and Transformation, Direzione Digital IT e Digital Transformation, Direzione Aree di Servizio, CFO, Direzione Centrale Legale, Direzione Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Marketing, Direzione Acquisti e Appalti, Direzione Risk Compliance & Quality, Direzione Gestione Rete, Direzione Sviluppo Rete, e Direzioni di Tronco;
- per la società SDS:
Risorse Umane e Servizi al dipendente, Gestione contratti, Budget e Reporting, Data Protection officer, HSE, gestione Crediti da Assistenza Pedagogy Cliente, Servizi Fiscali, Servizi Contabili, Servizi Immobiliari Roma e Firenze, Amministrazione del Personale, Fleet management and Driver Services.
- La verifica della sussistenza dei requisiti contributivi utili al fine dell'accesso al prepensionamento sarà ad esclusivo carico del lavoratore interessato, essendo l'Azienda impossibilitata a provvedere in tal senso; i lavoratori dovranno consegnare alla direzione del personale in tempo utile a consentire a gestione amministrativa dell'uscita documentazione rilasciata dal competente istituto previdenziale attestante la propria situazione contributiva individuale nonché mese ed anno di maturazione del requisito pensionistico;
- le Parti convengono che le uscite riguarderanno unicamente e soltanto il personale che su base volontaria aderirà allo scivolo in possesso dei requisiti previsti dal punto 3, comma 3.1 della Circolare INPS n.48 del 24 marzo 2021, certificati dall'INPS. L'indennità non sarà, pertanto, riconosciuta ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata con il cumulo dei periodi assicurativi di cui all'art.1, commi 239 e seguenti della legge 24 dicembre 2012, n. 228, della pensione anticipata (c.d. quota 100 o opzione donna) di cui rispettivamente agli artt. 14 e 16 del D,L, n. 4 del 28 gennaio 2019 e s.m.i. nonché della pensione anticipata per i lavoratori c.d. precoci di cui all'art. 1, commi 199 e seguenti della



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

legge n. 232 dell'11 dicembre 2016.

- Le uscite saranno subordinate all'appartenenza dei lavoratori alle più sopra citate arre/funzioni/direzioni aziendali, alla compatibilità della richiesta di adesione del lavoratore con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, tenuto altresì conto di particolari situazioni di fungibilità e capacità professionali, nonché al completamento da parte dell'INPS delle verifiche sui requisiti individuali per l'accesso a pensione.
- Stante l'impegno di cui al precedente punto C., e poiché l'organico di Autostrade per l'Italia e Essediesse complessivamente è superiore a 1.000 unità, poiché dette aziende attuano un piano di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, avranno diritto alla proroga della riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro di cui al citato comma 5-bis per ulteriori dodici mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASPI al lavoratore.

Al fine di consentire all'INPS il monitoraggio, ai sensi di quanto disposto al comma 349 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, in base alle indicazioni di calcolo fornite dall'Istituto a questo Ministero, si è proceduto, relativamente alla Società **Autostrade per l'Italia Spa**, alla quantificazione dell'importo di spesa tenendo conto:

- a) del numero dei beneficiari, pari a 200;
- b) del numero di mesi di richiesta del beneficio, pari a 36;
- c) della data di inizio del beneficio identificata nel 01/12/2021, con risoluzioni al 30/11/2021.

Pertanto, l'importo complessivo a copertura del beneficio di cui al comma 5 bis dell'art. 41 del D.lgs. n.148/15, in riferimento ad un numero complessivo massimo di 200 unità lavorative, è stimato in euro 11.014.317, così distribuito per annualità:

- 2021: euro 390.470;
- 2022: euro 4.282.337;
- 2023: euro 3.434.546;
- 2024: euro 2.906.964.

Relativamente alla Società **Essediesse Spa**, tenuto conto:

- a) del numero dei beneficiari, pari a 40;
- b) del numero di mesi di richiesta del beneficio, pari a 36;
- c) della data di inizio del beneficio identificata nel 01/12/2021, con risoluzioni al 30/11/2021,

l'importo complessivo a copertura del beneficio di cui al comma 5 bis dell'art. 41 del D.lgs. n.148/15, in riferimento ad un numero complessivo massimo di 40 unità lavorative, è stimato in euro , così distribuito per annualità:

- 2021: euro 78.094;
- 2022: euro 856.467;
- 2023: euro 686.909;
- 2024: euro 581.393.



Progetto di formazione e riqualificazione

- ASPI sta attraversando un processo di trasformazione che segna una forte discontinuità con il passato e, in linea con tale piano, sta avviando una serie di iniziative volte a creare una cultura comune e condivisa dalle persone che costituiscono l'azienda. In tale contesto, ASPI ritiene che l'investimento sulle proprie persone in termini formativi debba essere ritenuto un asset fondamentale per la propria crescita e del Gruppo.
- Il processo di Trasformazione determina la necessità, da un lato di reperire nuove professionalità dal mercato, dall'altro di continuare ad investire sul proprio personale con piani formativi che consentano lo sviluppo di nuove competenze che siano strumentali all'attuazione del piano industriale, in un'ottica di cambiamento delle modalità di gestione delle manutenzioni e delle ispezioni dell'infrastruttura, anche in termini di sicurezza della stessa, di riconversione del personale verso profili professionali più attuali e di digitalizzazione dei processi.
- In particolare, saranno oggetto dei piani formativi su menzionati:
 - Ingegneria delle Manutenzioni: il piano formativo è volto a trasferire e a creare nuove competenze di nell'ambito della gestione dell'infrastruttura, delle manutenzioni e delle ispezioni, attraverso percorsi specifici erogati anche in collaborazione con Università e Politecnici italiani e ad implementare l'utilizzo di strumenti digitali (tool ARGO) che consentano la gestione integrata di un sistema di asset management e di manutenzione programmata. In particolare, l'implementazione del nuovo tool consentirà di digitalizzare i controlli, le ispezioni, il monitoraggio, la programmazione e la gestione degli interventi di manutenzione.
 - Progetto Operatore di Stazione: il piano formativo prevede la riconversione del personale esattoriale verso la nuova figura di Esattore – Operatore di Stazione la quale, oltre a svolgere le canoniche mansioni di esazione del pedaggio, acquisirà nuove competenze impiantistiche che gli consentano di intervenire sugli automatismi di stazione attraverso la manutenzione programmata e correttiva nonché di effettuare la gestione delle stesse casse automatiche.
 - Progetto "Digital for Digital": Il piano formativo che investirà tutta la popolazione impiegatizia di ASPI verterà sulle materie e sui principi base della digital transformation con particolare riferimento alla "Trasformazione digitale e la digitalizzazione dei processi, all'agile e product management, al cloud computing, ai Big data ed analisi dei dati ed alla Cyber security". Sempre nell'ambito della medesima iniziativa è prevista una specifica iniziativa formativa per la Direzione IT attraverso 7 percorsi verticali per domini tecnologici legati al ruolo con l'intento di far acquisire competenze specifiche legate alla digital transformation.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- In merito ad SDS ed in stretta correlazione con il Piano di Trasformazione del Gruppo su richiamato, l'Azienda ha come scopo quella di rivedere il suo posizionamento nel riassetto societario andando a costituire un polo di "shared service" integrato di gruppo in merito alle attività di servizi contabili e fiscali, amministrazione del personale, acquisti base, servizi a 360 ° per il dipendente, servizi immobiliari e generali. In tale contesto la società dovrà avviare una reingegnerizzazione dei processi al fine di attualizzarli agli standard di mercato, l'internalizzazione di alcuni processi, nonché un consistente investimento sullo sviluppo verso nuove competenze. A tal fine saranno avviati dei piani formativi che riguarderanno:
 - Progetto Change Management: il piano formativo, rivolto ai Responsabili di funzione e Professional, è connesso al cambiamento organizzativo sotteso al piano industriale della società nonché volto al miglioramento, attraverso l'acquisizione di nuove competenze, della gestione dei propri collaboratori in smart working;
 - Digital Transformation: Formazione finalizzata a creare un percorso di sviluppo fortemente orientato all'innovazione tecnologica e alle sue implicazioni e ricadute sui processi di lavoro. Incluso anche un aggiornamento sul modello Agile di Project Management organizzativo;
 - Smart English: Formazione finalizzata a rafforzare, perfezionare e sviluppare nuove competenze in ambito linguistico e nello specifico relativamente al contesto d'uso dello smart working;
 - Formazione specialistica: l'ampliamento del perimetro delle attività previsto dal piano industriale comporta l'implementazione di una formazione specialistica mirata all'acquisizione ed all'aggiornamento di una serie di competenze, tra cui:
 - Normativa del lavoro;
 - Contabilità;
 - Tax;
 - Facility Management;
 - Customer Service
- Le società escludono il ricorso allo strumento della CIGS di cui all'art. 41 del D.L.gs. n. 148/2015.
- Le Parti, nell'ambito del confronto ancora in atto in relazione al piano di riorganizzazione aziendale sopra descritto, si riservano la possibilità di individuare ulteriori ambiti professionali ai quali applicare lo strumento del contratto di espansione.
- Le Parti si impegnano a fissare un incontro di verifica nel mese di dicembre del corrente anno nel quale le Società illustreranno l'andamento del piano di assunzioni e di uscite, di formazione nonché dell'implementazione del piano aziendale.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, le Parti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui all'articolo 41, Decreto Legislativo 14 settembre 2015 nr.148, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto legge nr. 34/2019, con modificazioni, dalla legge



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

nr.58/2019 e come successivamente modificato dall'art.1, comma 349, della legge 178/2020 e dall'art. 39 del D.L. 73/2021.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti firmatarie in sede governativa in merito al contratto di espansione, dichiara esperita con esito positivo la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, al termine del confronto tra le Parti, trasmetterà tempestivamente il presente accordo alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione per i successivi adempimenti di competenza.
Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

AUTOSTRADe PER L'ITALIA SPA / ESSEDIESSE SPA

OO.SS.