

Tra

Le seguenti Società del Gruppo ALSTOM ITALIA, rappresentato da Giampaolo Naef e Francesca Cortella:

ALSTOM POWER ITALIA SPA rappresentata da Massimo Revello e Matteo Mauri

ALSTOM FERROVIARIA SPA rappresentata da Marco Valerio Panci, Luigi Campanaro, Paola Sollima, Massimo Di Salle e Ivano Zerbi;

assistite dalla Confindustria Cuneo nella persona di Adolfo Zanlungo

e

la FIM-CISL nelle persone di Luigi Dedei, Giorgio Ciravegna, Stefano Bellaria
la FIOM-CGIL nelle persone Pierfranco Arrigoni, Alfio Arcidiacono, Marco Verga

la UILM-UIL nelle persone di Luca Colonna, Michele Simeone, Serena Bontempelli

e le strutture territorialmente competenti

presente il Coordinamento Sindacale Nazionale della RSU delle unità produttive di Milano, Sesto S. Giovanni, Savigliano, Bologna, Verona, Guidonia, Colleferro

hanno concordato le seguenti intese:

le parti in relazione alla necessità di affrontare il prossimo quadriennio con una rinnovata attenzione alle dinamiche organizzative, produttive, economiche che caratterizzeranno lo sviluppo di Alstom in Italia, nel presupposto che le strategie delle aziende Alstom in Italia, in conformità alle diverse articolazioni organizzative presenti, esprimano l'opportunità di un coordinamento delle relazioni industriali nelle varie realtà produttive, senza peraltro limitare l'autonomo livello aziendale di rapporti sindacali per le materie e le problematiche attinenti alle realtà locali, le OOSS le RSU e l'azienda intendono richiamare ed integrare gli accordi sindacali del 21.05.2001 e del 9 maggio 2002 in particolare riguardo ai temi di seguito elencati

Parte I

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Il CSN prende atto della nota informativa e si riserva di affrontarne i contenuti in incontri successivi tra le parti ivi compreso quello in sede ministeriale

R. P.

G. D.

Premessa

Le esperienze condivise da Azienda e OO. SS. hanno consentito in questi anni di migliorare i rapporti fra le parti con un conseguente beneficio sul sistema di relazioni industriali.

Le parti, quindi, intendono confermare la centralità del proprio modello di relazioni industriali quale elemento fondamentale nei percorsi di gestione dei processi di miglioramento sia delle performance aziendali sia delle condizioni dei lavoratori. A tal fine le parti, fatte salve le attuali prassi per le informazioni a livello sia aziendale che a livello di CSN così come stabilito negli accordi sindacali del 21 maggio 2001 e 9 maggio 2002, concordano l'opportunità di costituire una ulteriore sede di confronto informativo con le modalità sotto descritte.

Osservatorio di gruppo

Con l'obiettivo di una sempre maggiore sensibilità ed impegno condivisi che le Parti assumono sui temi della promozione della "Responsabilità Sociale d'Impresa" e con la finalità di monitorare le scelte strategiche ed industriali, l'evoluzione dei prodotti ed i loro eventuali impatti riferiti al contesto sociale ed ambientale, territoriale e nazionale viene costituito un osservatorio a livello di gruppo. In particolare tale osservatorio analizzerà lo scenario di mercato, il posizionamento competitivo, l'evoluzione della ricerca, dell'organizzazione del lavoro, delle nuove tecnologie, dell'evoluzione dei prodotti, degli investimenti e dell'andamento degli assetti occupazionali nei settori di interesse di Alstom.

Nell'ambito di tale organismo che si riunirà di norma una volta all'anno (entro il primo semestre dell'anno fiscale Alstom), la direzione aziendale fornirà informazioni secondo lo schema di cui all'allegato 1. L'osservatorio avrà anche il compito di esaminare preventivamente, con il coinvolgimento se ritenuto utile di istituzioni od enti di rilevanza territoriale/nazionale, gli effetti sulle scelte di rilevanza strategica, su eventuali accordi commerciali e industriali di particolare rilievo e possibili riflessi sugli assetti societari e dei siti.

Sicurezza sul lavoro

Alstom, tenuto conto che l'ambiente, la salute, e la sicurezza dei luoghi di lavoro costituiscono da sempre valori di riferimento fondamentali si impegna a continuare sulla strada intrapresa nel miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro per renderlo sempre più sicuro ed affidabile, in modo da garantire al massimo la sicurezza delle persone al fine di evitare eventuali danni o inquinamenti all'ambiente od alle comunità in cui Alstom opera.

I programmi di gestione ambientale, della sicurezza e della salute si sviluppano attraverso l'impegno di tutto il management, di tutti i lavoratori di Alstom e con il coinvolgimento fattivo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Alstom farà in modo che le attività svolte nei propri stabilimenti/cantieri siano sempre finalizzate a garantire l'integrità fisica, la salute e la qualità della vita di tutti i dipendenti.

Premesso il rispetto delle leggi e dei regolamenti esistenti, Alstom si impegna a:

- Osservare gli standard applicabili riguardanti l'ambiente, la salute e la sicurezza collaborando con le autorità preposte nonché con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) prevedendo di norma incontri con cadenza trimestrale.
- Organizzare la prevenzione dei rischi allo scopo di evitare tutti gli eventi accidentali, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
- Organizzare un sistema di monitoraggio costante degli eventi/comportamenti a potenziale rischio di infortunio/malattia professionale al fine di eliminarne le possibili conseguenze
- Considerare gli impatti sull'ambiente, salute e sicurezza in tutto il processo produttivo dalla progettazione alla fabbricazione, dall'acquisto al servizio al cliente, così come in tutti i cambiamenti che intervengono nella struttura o nei metodi di lavoro: tutti i prodotti devono soddisfare i requisiti EHS (Environment, Health and Safety – ambiente, salute e sicurezza) durante tutto il loro ciclo di vita.
- Migliorare continuamente i sistemi di gestione EHS e le relative prestazioni.

La realizzazione di tali obiettivi è ottenuta mediante:

- Sviluppo delle azioni di comunicazione e formazione necessarie alla realizzazione di una buona gestione della salute, sicurezza e protezione dell'ambiente. Il piano di formazione redatto annualmente è presentato durante la riunione periodica con i RLS per la valutazione e la raccolta e l'analisi di eventuali proposte di miglioramento.
- Il piano di formazione deve prevedere anche la necessità di aggiornamenti formativi per i RLS con particolare attenzione alle necessità conseguenti l'introduzione di nuove tecnologie e nuovi processi lavorativi.
- Involgimento attivo di tutto il management e dei lavoratori nei programmi di miglioramento continuo EHS.

A tale proposito Alstom ha avviato presso tutte le proprie sedi la metodologia standard Road Map EHS che è uno strumento di autovalutazione delle prestazioni della gestione EHS. Il sistema prevede audits esterni che assegnano un punteggio di performance per tutti i temi previsti nella road map. incentivando le sedi a migliorare, in primo luogo, nell'ambito delle tematiche in cui si evidenziano punti deboli, attraverso l'elaborazione di un piano di interventi di miglioramento.

- Miglioramento della metodologia della valutazione dei rischi e revisione continua in relazione all'evoluzione del contesto tecnologico, produttivo e organizzativo
- Integrazione della gestione EHS nella vita quotidiana rendendo disponibili i mezzi necessari sia di lavoro che di protezione collettiva ed individuale
- Indicatori di prestazione prestabiliti (es. indice di frequenza e gravità) e audits per misurare regolarmente l'efficacia delle azioni intraprese.
- Involgimento dei nostri partners (fornitori, subappaltatori,...) nella totalità dei processi EHS.

Con l'obiettivo di fornire utili contributi al miglior presidio delle tematiche della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro le parti concordano di avviare in sede locale un confronto permanente, con speciale riferimento alle attività di installazione in cantieri mobili, tra Azienda e RLS nonché di istituire con cadenza annuale un incontro, in sede di CSN, tra i RLS del gruppo Alstom. La sintesi di

tali incontri sarà oggetto di discussione nell'ambito dei temi trattati a livello di osservatorio di gruppo.

Parte II

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti, alla luce della continua e crescente complessità dei mercati, delle tecnologie e delle evoluzioni organizzative, ritengono necessario ed imprescindibile continuare ad investire nelle Risorse Umane, da sempre punto di eccellenza e patrimonio strategico del gruppo Alstom, affinando e sviluppando gli strumenti e le iniziative già in atto in azienda.

L'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle Risorse Umane, anche attraverso la leva della formazione, sono fattori che consentono il progressivo miglioramento del livello di competenze necessario per affrontare le sfide competitive dei mercati.

Alla luce di quanto già definito nell'accordo del 9 maggio 2002 e considerate le positive esperienze sviluppate in Azienda sulle tematiche della formazione, le parti concordano di individuare in via sperimentale percorsi di partecipazione congiunta utili alla definizione delle aree, dei programmi e dei lavoratori oggetto delle iniziative formative.

A tal proposito le Parti convengono di lavorare congiuntamente prevedendo la partecipazione al gruppo di lavoro interaziendale (Task force Formazione) di un componente sindacale designato da ogni OO.SS. firmataria il presente accordo.

La partecipazione avrà cadenza semestrale con l'obiettivo principale di comprendere i macro percorsi professionali in funzione dell'evoluzione delle tecnologie, dei contesti organizzativi di lavoro e identificare le conseguenti azioni formative a supporto.

Inoltre, a seguito del repentino ricambio del mix professionale legato alle disposizioni di cui alla legge 257/92, si conviene di attivare presso il sito Alstom Power di Sesto San Giovanni un progetto pilota fra Azienda ed RSU con la finalità di definire le modalità di analisi dei bisogni formativi, le professionalità maggiormente coinvolte ed i potenziali programmi di formazione da pianificare, relativamente all'officina di Service di Sesto.

In ogni sito verrà identificato tra la RSU un referente per la formazione che interloquisca con la direzione aziendale.

Parte III

MERCATO E NORMATIVA DEL LAVORO

Il testo del paragrafo II - IL MERCATO DEL LAVORO - dell'accordo 9 maggio 2002 stipulato tra Alstom Italia e CSN, viene integrato dalle seguenti ulteriori clausole:

le informazioni di cui al paragrafo 1 verranno fornite anche al CSN a livello consolidato di Gruppo nel corso degli incontri periodici previsti dal citato accordo, al fine di dare certezza all'informazione a livello locale e monitorare l'andamento complessivo. A tale riguardo verrà corrisposto un formato unico per il Sito e per il Gruppo per conseguire un'uniforme raccolta di informazioni.

Alstom dichiara alle OO.SS. che l'istituto del contratto a tempo indeterminato rappresenta per il Gruppo lo strumento strategico per lo sviluppo delle risorse umane e parimenti promuove l'adozione dell'istituto dell'apprendistato quale strumento di inserimento professionale di giovani risorse. Pertanto, il ricorso al lavoro "flessibile" è funzionale a sopperire ad esigenze produttive limitate nel tempo a cui non si possa far fronte con l'organico degli iscritti permanenti. Pertanto per tali esigenze ricorrerà esclusivamente al contratto a tempo determinato, alla somministrazione o ai contratti a progetto. A questo proposito verranno altresì fornite informazioni sulle cause preventive e consuntive a livello aziendale che inducono le aziende del gruppo Alstom a ricorrere a tali modalità di rapporto di lavoro.

A tale proposito l'azienda si rende disponibile a considerare, secondo i presupposti e le condizioni previste al comma precedente, il c.d. CREDITO LAVORATIVO, intendendo per tale la somma di periodi diversi di attività a termine, anche non continuativi, allorché tali periodi riguardino equivalente attività professionale. In tale contesto, le RSU potranno esercitare un "diritto di verifica" qualora il ricorso alle suddette forme di lavoro atipico comporti il raggiungimento di un periodo complessivo individuale di 12 mesi nell'ambito di un periodo complessivo di 18 mesi.

Il percorso di un lavoratore con contratto a termine o somministrato a termine o progetto avrà le seguenti fasi:

- Inserimento per una specifica esigenza produttiva tempificata.
- Allo scadere del termine o cessa il contratto o il contratto viene trasformato a tempo indeterminato o il contratto viene prorogato sempre per la medesima esigenza produttiva iniziale qualora non esaurita nei tempi previsti. Alstom pertanto non perseguita il passaggio da contratto a termine al contratto di somministrazione e viceversa.

L'azienda riconferma la prassi in atto circa il ricorso all'intervento formativo di "ingresso" finalizzato a fornire in fase di inizio del rapporto di lavorativo, le conoscenze utili ed indispensabili in materia di sicurezza, prevenzione antinfortunistica e specifico contenuto professionale.

Trattamento Apprendisti

Ai lavoratori assunti con contratto di Apprendistato quale condizione di miglior favore rispetto alle previsioni del CCNL di categoria sarà riconosciuta la normale struttura retributiva collettivamente in essere nelle diverse realtà del gruppo. Per quanto riguarda il fondo Cometa si conviene inoltre di elevare al 2% il contributo a carico Azienda.

Part-time di emergenza

L'istituto, creato per soddisfare esigenze contingenti di gravi problematiche familiari che prevede la possibilità di trasformare i contratti da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo massimo di 6 mesi per ogni evento, viene disciplinato nel seguente modo:

- a) Gravi patologie irreversibili o di natura neoplastica che coinvolgono parenti fino al secondo grado e coniuge o convivente, come da certificato di stato di famiglia, che richiedano forme di assistenza diretta o continua.
- b) Gravi patologie irreversibili o di natura neoplastica che coinvolgono più familiari in contemporanea che necessitano di assistenza diretta o continua.
- c) Assistenza ai figli di età inferiore ai tre anni da parte di genitore vedovo/a o di genitore singolo.
- d) Assistenza ai familiari entro il secondo grado conviventi portatori di handicap riconosciuti dalla legge 104 o effetti da malattie degenerative in stato avanzato e documentato.
- e) Lavoratori affetti da patologie gravemente invalidanti e degenerative documentate in stato avanzato.

Qualora sussista il problema che ha originato il part-time di emergenza, la persona utilizzerà altri strumenti contrattuali e di legge.

Le parti, entro 3 mesi dalla firma del presente accordo, armonizzeranno rispetto alle regole e alle prassi locali le concrete modalità di attuazione dell'Istituto in esame

Tutela per la persona Alstom di religione diversa da quella Cattolica

L'azienda informerà i lavoratori che nell'accordo di gruppo ha convenuto con le OO.SS.LL. una procedura per il rispetto delle esigenze religiose di altri culti rispetto a quella cattolica.

In particolare su richiesta di singoli o di gruppi di lavoratori l'azienda:

- agevolerà l'utilizzo delle ferie collettive per il rientro al Paese di origine nonché l'utilizzo del monte ore contrattualmente previsto per l'alfabetizzazione dei lavoratori stranieri;
- provvederà ad assicurare nella mensa la presenza di almeno un pasto compatibile con i precetti religiosi evidenziati;
- si assicurerà che i cibi contrari ai precetti religiosi vengano cucinati e serviti separatamente;
- verificherà in un apposito incontro la praticabilità di turnazioni, pause e/o permessi con l'obiettivo di garantire la fruizione delle festività religiose e i momenti di preghiera.

Polizza di assistenza integrativa

Fatte salve le situazioni in essere, le Parti concordano sulla opportunità di istituire, a partire dal 1 gennaio 2008, un fondo assistenziale per tutti i lavoratori del Gruppo Alstom, sulla base dei seguenti principi:

- Polizza assicurativa/cassa e/o fondo di assistenza aziendale
 - Volontarietà dell'adesione, riferita al lavoratore dipendente con possibile estensione al nucleo familiare;
 - Contribuzione annua sia a carico dell'Azienda sia a carico del dipendente.

Per quanto riguarda il contributo aziendale il suo valore viene fissato in euro 100 annui a dipendente.

A questo fine le Parti, considerata la particolare complessità della materia, hanno convenuto di costituire un gruppo di lavoro, senza finalità negoziali, composto per parte sindacale da 5 e da un ugual numero di componenti designati dall'Azienda, con il compito di definire entro luglio 2007, le modalità attrattive, da presentare alle parti, della suddetta forma integrativa, con particolare riguardo a:

- a) Individuare lo strumento più idoneo (Polizza , Cassa, Fondo);
 - b) Individuare le tipologie e le priorità delle prestazioni erogabili compatibilmente con i livelli di contribuzione sopra definiti;
 - c) Elaborare una bozza di regolamento per le modalità di adesione e di gestione delle procedure per l'utilizzo delle prestazioni.

Parte IV

PREMIO DI RISULTATO

con riferimento all'accordo quadro nonché ai singoli accordi entro i quali si è svolta la contrattazione aziendale sui Premi di Risultato, per il periodo 2002-2006, delle singole Società/unità produttive ai sensi degli artt. 9 e 38 Disciplina Generale – Sezione terza del vigente CCNL, le parti convengono di prorogare la validità dell'accordo sopracitato fino a tutto il marzo 2007.

L'importo lordo del Pdr relativo all'andamento per le Aziende Alstom Italia nel periodo Aprile 2006 – Marzo 2007 verrà corrisposto secondo quanto erogato per l'esercizio 2005-2006 nelle rispettive unità di riferimento maggiorato del 5% con le modalità attualmente in uso

Letto, confermato e sottoscritto

AZIENDE ALSTOM ITALIA
G. Leeb (bis) G. Lanza
P. Puccio
L. Belsito
P. Colosimo
CONFINDUSTRIA CUNEO

00.SS.LL.

C.S.N. Donald
Alessandro Baffi
Giovanni Baffi
Giovanni Baffi
Giovanni Baffi
Giovanni Baffi