

RSU

INTEGRATIVO ALSTOM TRANSPORT IN PILLOLE

PDR PREMIO DI RISULTATO ALSTOM SAVIGLIANO RINNOVATO FINO AL 31/03/2027



SAVIGLIANO

Livello obiettivo	obiettivo	n° Indicatore	Indicatore (KPI)	Peso	Anno Fiscale 2023/24	Anno Fiscale 2024/25	Anno Fiscale 2025/26	Anno Fiscale 2026/27	Importo Erogabile se <80% del Target	Valore Target Anno Fiscale 2023/24	% del Target	% di erogazione
					Importo Erogabile al 100% del Target	Importo Erogabile al 100% del Target	Importo Erogabile al 100% del Target	Importo Erogabile al 100% del Target			80	50
Aziendale	Redditività	1	Margine Industriale ITA	50,0%	1.478,50	1.508,50	1.553,50	1.500,00	0,00		81	52
Aziendale	Redditività	2	Fatturato Italia	15,0%	443,55	452,55	466,05	450,00	0,00		82	54
Sito	Qualità	3	IFR 1 (e+c)	5,0%	147,85	150,85	155,35	150,00	0,00		83	56
Sito	Qualità	4	CONQ S1 – costo della non qualità	15,0%	443,55	452,55	466,05	450,00	0,00		84	58
Sito	Efficienza	5	On Time Delivery	15,0%	443,55	452,55	466,05	450,00	0,00		85	60
TOTALI				100,0%	2.957,00	3.017,00	3.107,00	3.000,00	0,00		86	62
											87	64
											88	66
											89	68
											90	70
											91	73
											92	76
											93	79
											94	82
											95	85
											96	88
											97	91
											98	94
											99	97
											100	100

Anno Fiscale	Importo al Target
2023/2024	2.957,00
2024/2025	3.017,00
2025/2026	3.107,00
2026/2027	3.000,00

NOTE:

I Valori Target validi per l'Anno Fiscale 2023/24 verranno comunicati entro il 15 luglio 2023.
 I valori target per gli anni fiscali successivi, verranno comunicati entro il mese di giugno di ogni anno, così come definito nell'accordo.
 IFR1 (e+c): con Valore Target= 0 e Valore Raggiunto= 0, la percentuale di erogazione sarà pari al 100%.

Milano, 26 Giugno 2023

RSU

INTEGRATIVO ALSTOM TRANSPORT IN PILLOLE

DAL 01/01/2024

PERMESSI VISITE MEDICHE



Inoltre, le Parti hanno inteso definire una nuova regolamentazione attinente i "Permessi per visite mediche/Permessi assistenza figli/familiari", quale soluzione di armonizzazione delle svariate situazioni vigenti, valevole a livello nazionale, pari a 48 ore/annue comprensive dei tempi di viaggio. Le predette ore saranno riproporzionate in caso di lavoratori con orario part-time, non potranno essere utilizzate durante le chiusure collettive e la copertura per visita medica inizierà sempre al termine della flessibilità in ingresso, laddove questa sia prevista. Tale regolamentazione sarà oggetto di monitoraggio congiunto a livello semestrale sino al 31 dicembre 2024.

Per visite mediche si intende: visite mediche specialistiche, esami diagnostici o strumentali ed esami ematochimici, terapie e trattamenti di fisioterapia quest'ultimi se effettuati presso strutture convenzionate con il Sistema Sanitario Nazionale. Le 48 ore annue sono comprensive anche delle visite mediche specialistiche e cure odontoiatriche per figli fino all'età di 14 anni, previa presentazione di certificato dello specialista attestante lo stato morboso e le generalità del figlio. Sono espressamente escluse: visite presso il medico di base e visite odontoiatriche.

Inoltre, sono riconosciute, all'interno del suddetto limite:

- un massimo di 8 ore all'anno, per l'accompagnamento dei genitori a visite mediche specialistiche (come sopra definite), previa presentazione del certificato del medico specialista attestante l'effettuazione della visita stessa da parte del genitore e autocertificazione del rapporto di parentela;

- un massimo di 8 ore all'anno per cure odontoiatriche.

In caso di fruizione totale delle predette ore entro il mese di agosto, per casi particolari riconducibili a morbo di Crohn o a diabete, a morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a epilessia e a sclerosi multipla nonché malattie rare certificate e casi particolari di analogo gravità, la società riconoscerà ulteriori 20 ore da utilizzare entro la fine dell'anno solare. In caso di ulteriore incapacienza la Direzione Aziendale valuterà la possibilità di estendere tale limite.

La nuova disciplina in materia di "Permessi per visite mediche/Permessi assistenza figli/familiari" si applicherà a far data dal 1 gennaio 2024.

FIGLI NATI DALLA FIRMA ACCORDO

PERMESSI AGGIUNTIVI PER IL NEO PAPA

Come ulteriore iniziativa a supporto della genitorialità e della parità di genere nella gestione dei carichi familiari, la Società riconoscerà ulteriori 5 giorni lavorativi totalmente retribuiti a carico azienda, a titolo di congedo di paternità obbligatorio, aggiuntivi rispetto ai giorni già previsti dal D. Lgs. 105/2022. Tali ulteriori giorni potranno essere fruiti, previo godimento dei giorni obbligatori previsti dalla normativa citata, entro e non oltre il primo anno di vita del bambino. Le modalità operative per il godimento dei "giorni di paternità aggiuntivi" saranno fornite con apposita comunicazione da parte dell'Amministrazione del Personale.



**DALLA
FIRMA ACCORDO**

PERMESSO AGGIUNTIVO PER RINNOVO PERMESSO DI SOGGIORNO

Come ulteriore iniziativa a supporto del personale di nazionalità extraeuropea, la Società riconoscerà, su richiesta documentata del singolo dipendente, un permesso retribuito a titolo di "Rinnovo permesso di soggiorno". Il dipendente interessato potrà godere del suddetto permesso nel limite massimo di 8 ore, anche frazionabili, nell'anno solare, presentando l'attestazione dell'appuntamento presso l'Ufficio competente al rilascio del permesso di soggiorno.

**DAL
01 GENNAIO 2024**

PERMESSO PER LUTTO ESTESO AI CONVIVENTI E SUOCERI

La Società, in un'ottica di armonizzazione dei diversi trattamenti ad oggi esistenti presso i Siti aziendali, riconoscerà a tutti i dipendenti un trattamento univoco in materia di Permesso Lutto. Pertanto, a decorrere dal 1 gennaio 2024, il trattamento previsto per tutta la popolazione aziendale di Alstom Ferroviaria S.p.A. sarà il seguente: 3 giorni ad evento per parenti entro il secondo grado, con estensione a unioni civili, conviventi e suoceri.

DAL
01 GENNAIO 2024

WELFARE



Welfare.

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 "Welfare", Sez. Quarta – Titolo IV – del vigente CCNL, la Società conferma lo strumento già in uso a disposizione di tutto il personale per la gestione del welfare tramite specifico portale (piattaforma) web nelle modalità e con le possibilità previste dallo stesso portale. Tale strumento costituisce l'unica modalità per la fruizione dei servizi di welfare.

Si conferma, nell'ottica di modernizzare i servizi di welfare già esistenti nelle sedi di Sesto San Giovanni e Savigliano, che al personale occupato nelle predette sedi, che ha carichi familiari certificati in base alla vigente normativa fiscale, viene attribuito un valore annuo lordo, a titolo di welfare, pari ad euro 40,00 per la sede di Sesto San Giovanni ed euro 100,00 per la sede di Savigliano. Pertanto, si conferma la decadenza ad ogni effetto dei seguenti servizi di welfare aziendale vigenti sino al 31 dicembre 2017 nelle predette sedi: Colonie per figli dei dipendenti, Borse di studio per figli dei dipendenti, facilitazioni scolastiche per i dipendenti, cure termali e "medaglie di anzianità". Resta inteso che tale valore continua ad essere fruito tramite

lo specifico portale di cui al capoverso precedente e viene maturato annualmente dal personale dipendente che al 1 gennaio di ogni anno abbia carichi familiari certificati entro il 31 dicembre precedente in base alla vigente normativa fiscale.



Con la locuzione “personale dipendente che al 1 gennaio di ogni anno abbia carichi familiari certificati entro il 31 dicembre precedente in base alla vigente normativa fiscale” si intende: “figli a carico secondo la vigente normativa fiscale e/o figli non fiscalmente a carico, di età compresa tra i 6 e i 18 anni, risultanti da apposita autocertificazione accompagnata da documento di identità”, così come annualmente richiesto tramite apposita comunicazione dell’azienda.

A tutto il personale dipendente in forza alla data del 1 giugno di ogni anno verrà erogato nel mese di giugno un valore lordo annuo a titolo di Welfare, così come indicato nella tabella allegata (ALLEGATO 1).

Le modalità di erogazione per fruire dei valori di welfare di cui ai capoversi precedenti saranno quelli previsti dal CCNL così come disciplinati dall’art. 17 del CCNL ed il termine entro cui fruirne è la vigenza del presente accordo, entro il **31 marzo 2027**.

FORMAZIONE

Le Parti, anche alla luce di quanto previsto dal rinnovo del CCNL in tema di “Formazione Continua” e nella consapevolezza dell’importanza che percorsi di formazione strutturati e personalizzati possano avere nel supportare le necessità di adeguamento costante delle competenze e delle capacità dei lavoratori rispetto all’evoluzione tecnologica e digitale, confermano le buone prassi aziendali vigenti. In questo contesto, si intende strutturare dei momenti di confronto specifici, tra Direzione e RSU locale, con la finalità di esaminare i fabbisogni formativi anche con riferimento all’evoluzione tecnologica (industria 4.0), i programmi di formazione e le professionalità maggiormente interessate, l’andamento delle specifiche iniziative formative e il numero e la qualifica dei lavoratori coinvolti. In tale sede la RSU potrà svolgere un ruolo propositivo, formulando proposte di merito con riferimento sia agli specifici contenuti formativi che alle professionalità coinvolte. Resta inteso che il confronto con la RSU localmente si svilupperà secondo quanto disciplinato dal rinnovo del CCNL in materia di formazione.

Le Parti convengono, altresì, sull’opportunità di costituire una commissione paritetica aziendale per la formazione professionale, così come previsto dal vigente CCNL, costituita da 6 componenti (3 in rappresentanza della Direzione aziendale e 3 in rappresentanza del CSN) con il compito di svolgere le attività di seguito riportate e,



nel contempo, verificare la coerenza delle attività formative sviluppate a livello locale con gli indirizzi strategici.

Verificare a consuntivo il numero delle iniziative formative realizzate nell'anno precedente, la tipologia, il numero delle giornate erogate ed il numero complessivo dei lavoratori coinvolti;

Verificare l'evoluzione delle professionalità con particolare riferimento ai processi organizzativi e di digitalizzazione attinenti Industria 4.0 al fine di fornire indicazioni strategiche in materia di formazione continua a supporto dei processi di evoluzione;

Verificare le modalità di applicazione di quanto previsto dall'art. 7 Sezione Quarta – titolo VIII del vigente CCNL;

Verificare, coerentemente alle esigenze e ai programmi strategici aziendali, le possibilità di attivazione di iniziative formative fruendo delle progettualità eventualmente presenti sul territorio locale;

Esaminare le esigenze specifiche di formazione con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate dalla Società al fine di rispondere in modo tempestivo ed adeguato alle necessità del mercato, all'evoluzione dei prodotti nell'ottica di poter accrescere l'impiegabilità delle professionalità esistenti nei vari siti aziendali. In questo contesto potranno essere analizzate le professionalità critiche e le competenze strategiche nella loro evoluzione dinamica all'interno della Società.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, già oggetto di condivisione nell'accordo del 16 marzo 2018, e della necessità di darne puntuale ed esaustiva applicazione, le Parti confermano la bontà dei contenuti sui quali hanno convenuto nonché la necessità di implementare le azioni e gli strumenti non ancora completamente definiti e attivati.



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La Parti confermano l'obiettivo prioritario di perseguire il miglioramento continuo delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche tramite un continuo e costruttivo monitoraggio sui temi della sicurezza, non solo in riferimento al personale dipendente della Società ma anche nei confronti del personale dipendente di Società terze operanti presso le sedi della Società.

Infatti la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle Parti costituendo, nella comune consapevolezza che il tema della sicurezza e della salute ha un ruolo centrale in Azienda, obiettivi comuni della Società e dei rappresentanti dei lavoratori a tutti i livelli interpretandolo non solo come obbligo da adempiere in relazione all'evoluzione della normativa in materia ma come fattore di crescita della competitività aziendale.

In tale prospettiva le Parti, pur nel rispetto della diversità di ruolo e responsabilità, concordano sulla opportunità di collaborare concretamente al miglioramento continuo dei livelli di sicurezza.

Conseguentemente, le Parti, nella consapevolezza degli ottimi risultati raggiunti in materia, concordano sull'opportunità di proseguire nell'opera di accrescimento della cultura della prevenzione, a tutti i livelli aziendali. A tale scopo ritengono fondamentale la costante sensibilizzazione dei responsabili operativi aziendali e dei lavoratori affinché, in base ai rispettivi ruoli e responsabilità, operino sempre e comunque nel puntuale rispetto delle norme e delle disposizioni aziendali vigenti in materia al fine di raggiungere l'obiettivo zero infortuni.



RSU

INTEGRATIVO ALSTOM TRANSPORT IN PILLOLE

La Società conferma, altresì, il proprio impegno a pretendere (anche tramite specifiche clausole contrattuali) la garanzia dell'applicazione degli stessi livelli di sicurezza applicati al proprio personale nei confronti delle Società terze operanti all'interno delle sedi aziendali o dei siti dei clienti presso i quali la Società opera. A tale fine la Società conferma l'attività di informazione e sensibilizzazione già adottata da tempo nei confronti di tali aziende tramite le proprie strutture adibite alla gestione di questi temi.

Coerentemente con quanto previsto dal CCNL, le Parti convengono, al fine di accrescere la cultura della "sicurezza a 360 gradi" di favorire momenti di confronto tra RSPP e RLS. In questo senso, in presenza di appalti, verrà consegnata copia del DUVRI al RLS competente per consentirne la valutazione in base alla normativa vigente.

Le Parti, inoltre, concordano anche sull'opportunità di costituire un momento di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzato al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. A tal fine, in via sperimentale, verrà realizzato una volta all'anno un apposito incontro formativo di un'ora a livello di sito (definito "Workshop EHS") per esaminare le problematiche connesse alle specifiche materie di sicurezza (infortuni, quasi infortuni, etc.), per favorire l'adozione di comportamenti uniformi e per condividere in modo costruttivo e collaborativo proposte di miglioramento (best practices). A tali incontri parteciperanno oltre a tutto il personale occupato del sito interessato, il Responsabile centrale della funzione EHS, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e la RSU.



RSU

INTEGRATIVO ALSTOM TRANSPORT IN PILLOLE

UNA TANTUM



Una Tantum.

Tenuto conto della particolare ed eccezionale congiuntura economica, le Parti convengono nella definizione di un importo lordo "Una Tantum", per il personale in forza al 30/06/2023 ed in forza al momento dell'erogazione, pari a:

- 1.200,00= euro per il personale con Retribuzione Annua Lorda (RAL) al 30/06/2023 inferiore o pari a 50.000,00= euro;
- 1.000,00= euro per il personale con RAL al 30/06/2023 superiore a 50.000,00=.

L'erogazione della "Una Tantum" avverrà con la seguente modalità:

- Nel mese di luglio 2023:
 - 800= euro per il personale con Retribuzione Annua Lorda (RAL) al 30/06/2023 inferiore o pari a 50.000,00= euro;
 - 600= euro per il personale con RAL al 30/06/2023 superiore a 50.000,00=.
- Nel mese di gennaio 2024: 400= euro per entrambe le fasce.

Le Parti hanno inteso definire l'importo "Una Tantum" in senso onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione dell'"Una Tantum", pertanto, detto importo non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, le Parti, ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 del c.c., convengono che il presente importo sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

RSU

INTEGRATIVO ALSTOM TRANSPORT IN PILLOLE

PREMIO FERIALE PER IL SITO ALSTOM DI SAVIGLIANO

Sito di Savigliano

Per il sito di Savigliano, a decorrere dal 1 gennaio 2027 l'istituto del Premio Feriale, di cui all'accordo del 16 marzo 2018, sarà pari ad Euro 1.292,00 lordi.



SMART WORKING

L'accordo Sindacale prevede :

- DEFINIZIONE DI SMART WORKING
- CAMPO DI APLICAZIONE / L' ACCESSO ALLO SMART WORKING
- LE MODALITA' E LUOGO DELLA PRESTAZIONE
- ORGANIZZAZIONE E PIANIFICAZIONE
- DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE
- TRATTAMENTO RETRIBUTIVO
- ASPETTI DI DILIGENZA
- MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE, RISERVATEZZA , PRIVACY E SICUREZZA INFORMATICA
- REVOCA / RECESSO / SOSPENSIONE DELLO SMART WORKING

A DECORRERE DAL 01 GENNAIO 2024 IL NUMERO MASSIMO DI GIORNI MENSILI DI SMART WORKING PASSERA' A 10 GIORNI .

RSU

INTEGRATIVO ALSTOM TRANSPORT IN PILLOLE

RELAZIONI SINDACALI

Sistema di Relazioni Sindacali e Mercato del Lavoro.

Le Parti, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Sistema di relazioni sindacali e quanto già concordato e disciplinato nell'accordo del 16 marzo 2018, ritengono importante dare continuità al modello di relazioni già adottato e consolidato nel tempo all'interno del quale viene confermata l'importanza del ruolo del Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) delle RSU cui spetta il compito di analizzare e di discutere le strategie di politiche industriali e di indicare, demandandole alle RSU sotto il profilo operativo, le linee esecutive per la conseguente diffusione e/o applicazione a livello locale.

Al riguardo, le Parti, ad integrazione dell'accordo del 16 marzo 2018 e fermo restando la validità e l'efficacia delle procedure previste dalla Legge, dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale, concordano le seguenti modalità di relazione.

Convenendo nell'impegno di dare continuità al sistema di informazione/consultazione alla competente RSU previsto dal CCNL, le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che la Direzione aziendale, la RSU locale e le OOSS territoriali s'incontreranno, su specifica richiesta di una delle Parti, per affrontare preventivamente tematiche di interesse locale, strutturale e a carattere collettivo (ad esempio, necessità organizzative derivanti dall'acquisizione di particolari commesse, con particolare riferimento a turnistica e orari di lavoro, eventi straordinari di particolare rilevanza che possono incidere sull'organizzazione aziendale, ecc...).

Rimane ferma la competenza del CSN per la trattazione di aspetti di rilevanza nazionale.



RSU

INTEGRATIVO ALSTOM TRANSPORT IN PILLOLE

Gli incontri, di cui al capoverso che precede, dovranno essere richiesti, a cura di una delle Parti mediante comunicazione scritta con un preavviso di almeno 2 giorni, salvo i casi di comprovata urgenza, e con indicazione degli argomenti oggetto di confronto. Pertanto, fermo restando la validità e l'efficacia delle procedure previste dalla Legge e dal CCNL (ad esempio iter provvedimenti disciplinari e procedure di confronto disciplinate dal CCNL a vario fine/titolo), le Parti comunicheranno le proprie istanze formalmente (compresi i comunicati sindacali inviati alla Direzione aziendale competente e affissi in bacheca) e si impegnano a convocare una riunione per discutere delle problematiche sollevate entro 5 giorni dalla comunicazione.

In caso, la riunione di cui sopra, tesa a dirimere la controversia, non giunga a conclusioni ritenute utili da ambo le Parti, dopo un successivo incontro, sarà possibile chiedere l'intervento delle Segreterie territoriali e dell'Associazione confindustriale territorialmente competente, le quali potranno congiuntamente o disgiuntamente coinvolgere il livello Nazionale.

Durante lo svolgimento della sopra definita procedura e sino al termine del confronto, che si intende, comunque, concluso entro 20 giorni dalla convocazione del primo incontro, le Parti concordano di non assumere iniziative unilaterali né di procedere ad azioni dirette.

Esauriti i termini di tale procedura, le Parti saranno libere di agire in base alle proprie autonomie.

