

Addi, 16 marzo 2018 in Milano

Tra

La Società ALSTOM FERROVIARIA SPA presente nelle persone dei Sigg.: Alberi Raffaella, D'Addea Dario, Candini Gabriella, Pattano Luigi e Tocco Alessandra

e

la FIM-CISL rappresentata dai Sigg.: Sansone Antonio, De Salve Sergio, Beccastrini Alessandro, Corcella Damiano, Castronuovo Roberta e Arnoldi Pierangelo

la FIOM-CGIL rappresentata dai Sigg.: Pagano Alessandro, Larghi Alberto, Mandrini Marco, Colli Marco, Collini Daniele, Calabrese Domenico, Cesari Claudio e Cantatore Giuseppe

la UILM-UIL rappresentata dai Sigg.: Colonna Luca, Caruso Francesco e Gosmar Bruno

e il Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) delle RSU

Premesso che:

Le Parti hanno sviluppato a decorrere dall'inizio dell'anno 2017 un negoziato finalizzato al rinnovo dell'integrativo aziendale, all'interno del quale sono stati discussi istituti attinenti l'Orario di Lavoro e temi correlati che, peraltro, sono stati oggetto anche di rivendicazione da parte delle OO.SS.;

All'interno della discussione, la Società, nel prendere atto delle istanze avanzate dalle OO.SS., ha evidenziato, a sua volta, la necessità di definire una nuova regolamentazione aziendale in materia di Orario di Lavoro e istituti ad esso correlati al fine di migliorare la produttività e la competitività della stessa nonché le condizioni di lavoro del personale, contestualmente, di definire regole comuni in materia per tutti i siti aziendali concretizzando, in questo senso, un'opera di armonizzazione;

A fronte della discussione elaborata, le Parti sono addivenute ad una intesa in materia di Orario di Lavoro e istituti ad esso correlati.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1) Orario di Lavoro.

Ripartizione giornaliera dell'Orario di Lavoro settimanale.

Tenuto conto delle particolari lavorazioni e attività svolte in ogni singolo sito, si conferma che la ripartizione giornaliera dell'Orario di Lavoro settimanale e la sua articolazione rimangono di competenza a livello locale in base alle diverse necessità tecniche, organizzative e produttive.

Pertanto, nel confermare le tipologie applicate attualmente, eventuali modifiche dell'orario di lavoro verranno adottate previo esperimento della procedura prevista dal vigente CCNL a livello di ogni singolo sito.

Flessibilità in entrata.

Si confermano le modalità di gestione della flessibilità in entrata, così come ad oggi presenti su ogni singolo sito.

Tenuto conto delle particolari lavorazioni e attività svolte in ogni singolo sito, si conferma che il presente istituto rimane di competenza locale.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the right margin and a cluster of initials at the bottom.

decorrenza da giugno 2018 gli istituti "Permesso Quadri", "Permesso 7 livello" e "Permesso con recupero" cessano di avere efficacia ad ogni effetto.

2) Premio Anzianità (sito di Sesto San Giovanni).

L'istituto del premio di anzianità viene mantenuto esclusivamente al personale in forza al 31 dicembre 2017 e, pertanto, non sarà più riconosciuto al personale assunto a partire dal 1 gennaio 2018.

3) Ferie e Permessi Annuì Retribuiti (PAR).

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, di seguito vengono definite alcune precisazioni/regole integrative della normativa ex CCNL.

Le ferie e i PAR maturano secondo anno solare ovvero da Gennaio a Dicembre di ogni anno.

Le ferie individuali potranno essere richieste secondo le modalità in vigore, a mezza giornata ovvero a blocchi di 1 ora.

Per quanto riguarda le ore di PAR, per la quota contrattualmente definita dal vigente CCNL a disposizione del dipendente, possono essere fruiti anche in frazioni di 15 minuti.

Il presente accordo ha decorrenza dalla data di stipula fermo restando eventuali decorrenze diverse specificatamente indicate.

Le Parti, fatti salvi i trattamenti fino ad ora applicati, convengono che, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, gli istituti qui disciplinati sono regolamentati esclusivamente da quanto previsto nel presente accordo per cui qualsivoglia precedente regolamentazione deve intendersi decaduta ad ogni effetto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Società

[Handwritten signatures of the company representatives]

El Blauf

[Handwritten signatures of El Blauf representatives]

FIM-CISL

[Handwritten signature of FIM-CISL representative]

FIOM-CGIL

[Handwritten signature of FIOM-CGIL representative]

UILM-UIL

[Handwritten signature of UILM-UIL representative]

CSN

[Handwritten signatures of CSN representatives]

[Handwritten signatures of other representatives]

[Handwritten signatures of other representatives]

[Handwritten signatures of other representatives]



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Addì, 5 marzo 2018 in Milano

Tra

La Società ALSTOM FERROVIARIA SPA presente nelle persone dei Sigg.: Alberi Raffaella, D'Addea Dario, Candini Gabriella, Pattano Luigi e Tocco Alessandra assistita da Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza nella persona del Sig. Livio Lannutti

e

la FIM-CISL rappresentata dai Sigg.: Sansone Antonio, De Salve Sergio, Beccastrini Alessandro, Corcella Damiano, Castronuovo Roberta e Arnoldi Pierangelo
la FIOM-CGIL rappresentata dai Sigg.: Pagano Alessandro, Larghi Alberto, Mandrini Marco, Colli Marco, Collini Daniele, Calabrese Domenico, Cesari Claudio e Cantatore Giuseppe
la UILM-UIL rappresentata dai Sigg.: Colonna Luca, Caruso Francesco e Gosmar Bruno

e il Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) delle RSU

Premesso che:

- Gli accordi istitutivi del Premio di Risultato sono scaduti, ad ogni effetto, al 31 marzo 2017;
- Il negoziato, che ha determinato il presente accordo per la costituzione di un nuovo Premio di Risultato, si è svolto secondo modalità e tempi coerenti con quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti e dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento;
- I contenuti risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A) **PREMIO DI RISULTATO (PDR).**

Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali. In tale ottica, hanno attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività e per i risultati della società e di ogni singolo sito produttivo, individuando obiettivi consistenti in incrementi di redditività, qualità ed efficienza in grado di coinvolgere positivamente tutto il personale dipendente in maniera diretta.

A1) **DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI.**

Nell'identificazione degli obiettivi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazioni di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione: esercizio fiscale della Società (1 aprile – 31 marzo di ciascun anno);
- trasparenza nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori minimo e massimo del Premio di Risultato conseguibile (da "0" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'P.L.', 'A', 'BA', 'A', 'A1', 'Sik', 'PR', 'ME', 'H AP', and '119'.]



A2) **OBIETTIVI INDIVIDUATI SONO:**

Obiettivi che misurano la Società Alstom Ferroviaria SPA:

1. Miglioramento redditività: Margine Industriale = margine di contribuzione netto ovvero fatturato meno tutti i costi diretti (variabili e fissi);
2. Miglioramento redditività: Ricavi = corrispettivo della vendita di beni e servizi sia intercompany che verso terzi in Italia e all'estero.

Obiettivi che misurano il singolo sito produttivo:

3. Miglioramento qualità: IFR1 (sicurezza) = indice di frequenza degli infortuni (dipendenti e appalti);
4. Miglioramento qualità: CONQ = costo della non qualità (CONQ S1 = interna CONQ S2 = esterna);
5. Miglioramento dell'efficienza: OTD = On Time Delivery = rispetto dei tempi di consegna/ livello di servizio così come declinato nelle tabelle allegate.

Detti obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

- Gli obiettivi sopra indicati concorrono in forma autonoma alla determinazione del Premio di Risultato complessivo. Negli allegati, previsti per ogni singolo sito, vengono definite le specifiche tecniche per la misurazione degli obiettivi aziendali e di sito e gli importi economici maturabili in funzione dei risultati conseguiti negli obiettivi aziendali e negli obiettivi di ogni singolo sito in base ai diversi valori economici indicati per i singoli siti produttivi.
- La misurazione dei risultati, ai fini della verifica della realizzazione dell'incremento degli obiettivi individuati nel presente accordo, sarà determinata dal consuntivo rilevato annualmente rispetto al valore che gli obiettivi hanno consuntivato nell'ultimo anno precedente; Per il primo anno di vigenza del presente accordo si farà riferimento ai risultati consuntivati nell'esercizio 2016/2017.
- La rilevazione a consuntivo verrà effettuata successivamente alla chiusura dei dati di Bilancio. I dati relativi agli obiettivi 1), 2), 4) e 5) vengono certificati dalla funzione Finance, l'obiettivo 3) viene certificato dalla funzione EHS.

A3) **SISTEMA DI INFORMAZIONI, CAMPO DI APPLICAZIONE, WELFARE e DURATA DEL PREMIO DI RISULTATO.**

- a) Entro il mese di maggio di ciascun anno le Parti s'incontreranno per esaminare i risultati conseguiti nell'anno appena concluso al 31 marzo precedente e procedere nella conseguente consuntivazione contabile. In tale incontro, inoltre, la Direzione Aziendale comunicherà i valori di obiettivo (target) per l'anno successivo di ogni singolo obiettivo e per ogni singolo sito.
- Inoltre, nel mese di dicembre, in occasione dell'incontro annuale così come definito nel sistema di relazioni sindacali, la Direzione Aziendale informerà e commenterà l'andamento economico-produttivo dell'azienda e dei vari siti produttivi con specifico riferimento agli obiettivi di cui al punto A2) precedente.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like PR, MG, and others.]



A livello di ogni singolo sito, di norma trimestralmente o secondo diversa cadenza, RSU e Direzione competenti si incontreranno al fine di valutare e monitorare l'andamento delle performances aziendali sia rispetto agli obiettivi di "Società" che, soprattutto, rispetto agli specifici obiettivi di "sito". In particolare, in merito agli obiettivi di "sito", le Parti convengono che, in caso di andamenti non in linea con i valori di target, potranno analizzare e convenire su interventi operativi finalizzati all'individuazione degli eventuali problemi e alla definizione di azioni conseguenti.

L'unità di tempo di rilevazione per la valorizzazione dei risultati conseguiti sarà, per l'intero periodo di vigenza del presente accordo, l'esercizio fiscale (01 aprile – 31 marzo) che, come già specificato al secondo punto del paragrafo precedente, verrà confrontato, per la verifica della realizzazione dell'incremento del risultato, con il valore conseguito nell'ultimo esercizio fiscale precedente.

- b) Nel caso d'inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, ivi compresi i contratti di lavoro a tempo determinato, il Premio di Risultato sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Ai lavoratori part-time la misura del Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.
- c) La valorizzazione dei risultati conseguiti, certificata dagli Enti indicati all'ultimo punto del paragrafo A2), avverrà successivamente alla chiusura dei dati di Bilancio che sarà effettuata nei termini di legge. La corresponsione del Premio di Risultato eventualmente conseguito avverrà con la retribuzione del mese di giugno ai dipendenti in forza a tale data. Per tutti coloro che non risulteranno in forza al momento dell'erogazione, il PDR verrà liquidato con riferimento all'importo eventualmente corrisposto nell'anno precedente. Le aspettative non retribuite, il congedo parentale (astensione facoltativa) e tutte le assenze non retribuite non saranno utili alla maturazione del rateo mensile se superano i quindici giorni di calendario.
- d) Il solo personale dipendente della Società Alstom Ferroviaria SPA, rientrante nelle condizioni previste dalla normativa vigente, avrà facoltà di scegliere annualmente, comunicandolo alla Direzione aziendale, di sostituire il valore del PDR maturato, in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR alle condizioni e secondo i limiti previsti dall'art. 1, comma 184, della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016) tempo per tempo vigente, tramite specifica modulistica a tale fine predisposta, nelle seguenti quantità percentuali del PDR maturato: 10%, 25%, 50% e 80%, che dovrà essere fruito entro il periodo di vigenza del presente accordo. L'eventuale quota di PDR erogato nel mese di giugno 2020 e convertito in welfare, dovrà essere fruito entro il mese di maggio 2021. Nel caso di esercizio della scelta, comunque, il dipendente potrà fruire dei flexible benefits utilizzando esclusivamente il portale web appositamente predisposto dalla Società nelle modalità e con le possibilità previste dallo stesso portale. Le modalità operative per consentire tale opzione nonché il termine entro cui effettuare la scelta, saranno comunicate dalla Direzione Aziendale in conformità alle disposizioni amministrative in materia. In caso di cessazione del rapporto di lavoro la quota di PDR convertita in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR, così come previsto al capoverso precedente, dovrà essere fruita entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.
- e) Le Parti hanno inteso definire l'importo del PDR in senso onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del PDR stesso; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno su altri

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large stylized signature and the letters "PR".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "L.M.", "M.G.", "M.G.", "D. Ag.", "AP", and "4A".

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large stylized signature and the letters "Ad".



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 codice civile, convengono che il presente PDR sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto. Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR, e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dalla base di calcolo della retribuzione spettante per qualsivoglia istituto di legge e/o contratto collettivo e/o individuale diretto, indiretto e differito ivi compreso il TFR.

- f) Le Parti convengono che le caratteristiche del PDR, come costituito nel presente accordo, sono coerenti e in linea con la normativa e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di redditività, qualità ed efficienza, utili al miglioramento della competitività aziendale.

Resta inoltre inteso che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione (eventi straordinari, etc...) le Parti s'incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato così come definito con il presente accordo.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello in materia di PDR.

Le Parti, fatto salvo quanto applicato in tema di PDR sino ad oggi, convengono che, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, il PDR è regolamentato esclusivamente da quanto previsto nel presente accordo per cui qualsivoglia precedente regolamentazione deve intendersi decaduta ad ogni effetto.

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza 1 aprile 2017 e scadenza 31 marzo 2020 e l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di giugno 2020. Qualora non intervenga disdetta da una delle Parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno 3 mesi prima della scadenza, l'accordo verrà prorogato di anno in anno.

Letto, confermato e sottoscritto.

Società

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

Assolombarda

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

FIM-CISL

[Handwritten signature]

FIOM-CGIL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UILM-UIL

[Handwritten signature]

CSN

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten initials and marks at the top left of the page.

BARI

Livello obiettivo	n° obiettivo	Obiettivo (KPI)	Peso	Anno Fiscale 2017/18		Anno Fiscale 2018/19		Anno Fiscale 2019/20		Valore Target Anno Fiscale 2017/18	% del Target	% di erogazione
				Importo Erogabile al 100% del Target	Importo Erogabile se <78% del Target							
Aziendale	1	Margine industriale	45,0%	652,50	697,50	720,00	0,00	124,00	78-80	50		
Aziendale	2	Ricavi	15,0%	217,50	232,50	240,00	0,00	877,40	81	52		
Sito	3	IFR 1 (e+c)	10,0%	145,00	155,00	160,00	0,00	0,60	82	54		
Sito	4.1	CONQ S1 - costo della non qualità	5,0%	72,50	77,50	80,00	0,00	2,81%	83	55		
Sito	4.2	CONQ S2 - costo della non qualità	10,0%	145,00	155,00	160,00	0,00	1,10%	84	58		
Sito	5.1	On Time Delivery	7,5%	108,75	116,25	120,00	0,00	88,00%	85	50		
Sito	5.2	Development on time S&P	7,5%	108,75	116,25	120,00	0,00	75,00%	86	52		
TOTALI				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		87	56	68	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		88	59	70	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		89	90	73	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		91	92	76	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		93	93	79	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		94	82	85	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		95	88	88	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		96	91	91	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		97	94	94	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		98	99	97	
				1,450,00	1,550,00	1,600,00	0,00		99	100	100	

NOTE:

La tabella riporta i Valori Target validi per l'Anno Fiscale 2017/2018. I Valori Target per gli Anni Fiscali 2018/2019 e 2019/2020 verranno comunicati rispettivamente entro il 30 giugno 2018 e il 30 giugno 2019, così come definito nell'accordo.
IFR1 (e+c): con Valore Target= 0 e Valore Raggiunto= 0, la percentuale di erogazione sarà pari al 100%.

Large handwritten signatures and initials covering the bottom right portion of the page.

BOLOGNA (6* livello)

Livello obiettivo	n° obiettivo	Obiettivo (KPI)	Peso	Anno Fiscale 2017/18	Importo Erogabile al 100% del Target	Anno Fiscale 2018/19	Importo Erogabile al 100% del Target	Anno Fiscale 2019/20	Importo Erogabile al 100% del Target	Importo Erogabile se <78% del Target	Valore Target Anno Fiscale 2017/18	% del Target	% di erogazione									
Aziendale	1	Margine industriale	45,0%	1.122,30	1.135,80	1.174,50	1.174,50	0,00	124,00	78+80	50											
Aziendale	2	Ricavi	15,0%	374,10	378,60	391,50	391,50	0,00	877,40	81	52											
Sito	3	IFR 1 (e+c)	10,0%	249,40	252,40	261,00	261,00	0,00	0,60	82	54											
Sito	4.1	CONQ S1 - costo della non qualità	5,0%	124,70	126,20	130,50	130,50	0,00	2,81%	83	56											
Sito	4.2	CONQ S2 - costo della non qualità	10,0%	249,40	252,40	261,00	261,00	0,00	1,10%	84	58											
Sito	5.1	On Time Delivery	7,5%	187,05	189,30	195,75	195,75	0,00	88,00%	85	60											
Sito	5.2	Development on time S&P	7,5%	187,05	189,30	195,75	195,75	0,00	75,00%	86	62											
TOTALI			100,0%	2.494,00	2.524,00	2.510,00	2.510,00	0,00		87	64											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno Fiscale</th> <th>Importo al Target</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017/2018</td> <td>2.494,00</td> </tr> <tr> <td>2018/2019</td> <td>2.524,00</td> </tr> <tr> <td>2019/2020</td> <td>2.610,00</td> </tr> </tbody> </table>													Anno Fiscale	Importo al Target	2017/2018	2.494,00	2018/2019	2.524,00	2019/2020	2.610,00		
Anno Fiscale	Importo al Target																					
2017/2018	2.494,00																					
2018/2019	2.524,00																					
2019/2020	2.610,00																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Anno Fiscale 2017/18 - Riparametrizzazione Importo Target per Livelli</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>5S</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2.398,00</td> <td>2.439,00</td> </tr> <tr> <td colspan="2">2.494,00</td> </tr> </tbody> </table>													Anno Fiscale 2017/18 - Riparametrizzazione Importo Target per Livelli		4	5	5S	6	2.398,00	2.439,00	2.494,00	
Anno Fiscale 2017/18 - Riparametrizzazione Importo Target per Livelli																						
4	5																					
5S	6																					
2.398,00	2.439,00																					
2.494,00																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Anno Fiscale 2018/19 - Riparametrizzazione Importo Target per Livelli</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>5S</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2.476,00</td> <td>2.495,00</td> </tr> <tr> <td colspan="2">2.524,00</td> </tr> </tbody> </table>													Anno Fiscale 2018/19 - Riparametrizzazione Importo Target per Livelli		4	5	5S	6	2.476,00	2.495,00	2.524,00	
Anno Fiscale 2018/19 - Riparametrizzazione Importo Target per Livelli																						
4	5																					
5S	6																					
2.476,00	2.495,00																					
2.524,00																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Anno Fiscale 2019/20 - Superamento Riparametrizzazione Importo Target per Livelli</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">importo unico: 2.610,00</td> </tr> </tbody> </table>													Anno Fiscale 2019/20 - Superamento Riparametrizzazione Importo Target per Livelli		importo unico: 2.610,00							
Anno Fiscale 2019/20 - Superamento Riparametrizzazione Importo Target per Livelli																						
importo unico: 2.610,00																						

La tabella riporta i Valori Target validi per l'Anno Fiscale 2017/2018. I Valori Target per gli Anni Fiscali 2018/2019 e 2019/2020 verranno comunicati rispettivamente entro il 30 giugno 2018 e il 30 giugno 2019, così come definito nell'accordo.

IFR1 (e+c): con Valore Target= 0 e Valore Raggiunto= 0, la percentuale di erogazione sarà pari al 100%.

NOTE:

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'M', 'PR', 'H', 'L', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'AB', 'AC', 'AD', 'AE', 'AF', 'AG', 'AH', 'AI', 'AJ', 'AK', 'AL', 'AM', 'AN', 'AO', 'AP', 'AQ', 'AR', 'AS', 'AT', 'AU', 'AV', 'AW', 'AX', 'AY', 'AZ', 'BA', 'BB', 'BC', 'BD', 'BE', 'BF', 'BG', 'BH', 'BI', 'BJ', 'BK', 'BL', 'BM', 'BN', 'BO', 'BP', 'BQ', 'BR', 'BS', 'BT', 'BU', 'BV', 'BW', 'BX', 'BY', 'BZ', 'CA', 'CB', 'CC', 'CD', 'CE', 'CF', 'CG', 'CH', 'CI', 'CJ', 'CK', 'CL', 'CM', 'CN', 'CO', 'CP', 'CQ', 'CR', 'CS', 'CT', 'CU', 'CV', 'CW', 'CX', 'CY', 'CZ', 'DA', 'DB', 'DC', 'DD', 'DE', 'DF', 'DG', 'DH', 'DI', 'DJ', 'DK', 'DL', 'DM', 'DN', 'DO', 'DP', 'DQ', 'DR', 'DS', 'DT', 'DU', 'DV', 'DW', 'DX', 'DY', 'DZ', 'EA', 'EB', 'EC', 'ED', 'EE', 'EF', 'EG', 'EH', 'EI', 'EJ', 'EK', 'EL', 'EM', 'EN', 'EO', 'EP', 'EQ', 'ER', 'ES', 'ET', 'EU', 'EV', 'EW', 'EX', 'EY', 'EZ', 'FA', 'FB', 'FC', 'FD', 'FE', 'FF', 'FG', 'FH', 'FI', 'FJ', 'FK', 'FL', 'FM', 'FN', 'FO', 'FP', 'FQ', 'FR', 'FS', 'FT', 'FU', 'FV', 'FW', 'FX', 'FY', 'FZ', 'GA', 'GB', 'GC', 'GD', 'GE', 'GF', 'GG', 'GH', 'GI', 'GJ', 'GK', 'GL', 'GM', 'GN', 'GO', 'GP', 'GQ', 'GR', 'GS', 'GT', 'GU', 'GV', 'GW', 'GX', 'GY', 'GZ', 'HA', 'HB', 'HC', 'HD', 'HE', 'HF', 'HG', 'HH', 'HI', 'HJ', 'HK', 'HL', 'HM', 'HN', 'HO', 'HP', 'HQ', 'HR', 'HS', 'HT', 'HU', 'HV', 'HW', 'HX', 'HY', 'HZ', 'IA', 'IB', 'IC', 'ID', 'IE', 'IF', 'IG', 'IH', 'II', 'IJ', 'IK', 'IL', 'IM', 'IN', 'IO', 'IP', 'IQ', 'IR', 'IS', 'IT', 'IU', 'IV', 'IW', 'IX', 'IY', 'IZ', 'JA', 'JB', 'JC', 'JD', 'JE', 'JF', 'JG', 'JH', 'JI', 'JJ', 'JK', 'JL', 'JM', 'JN', 'JO', 'JP', 'JQ', 'JR', 'JS', 'JT', 'JU', 'JV', 'JW', 'JX', 'JY', 'JZ', 'KA', 'KB', 'KC', 'KD', 'KE', 'KF', 'KG', 'KH', 'KI', 'KJ', 'KK', 'KL', 'KM', 'KN', 'KO', 'KP', 'KQ', 'KR', 'KS', 'KT', 'KU', 'KV', 'KW', 'KX', 'KY', 'KZ', 'LA', 'LB', 'LC', 'LD', 'LE', 'LF', 'LG', 'LH', 'LI', 'LJ', 'LK', 'LL', 'LM', 'LN', 'LO', 'LP', 'LQ', 'LR', 'LS', 'LT', 'LU', 'LV', 'LW', 'LX', 'LY', 'LZ', 'MA', 'MB', 'MC', 'MD', 'ME', 'MF', 'MG', 'MH', 'MI', 'MJ', 'MK', 'ML', 'MM', 'MN', 'MO', 'MP', 'MQ', 'MR', 'MS', 'MT', 'MU', 'MV', 'MW', 'MX', 'MY', 'MZ', 'NA', 'NB', 'NC', 'ND', 'NE', 'NF', 'NG', 'NH', 'NI', 'NJ', 'NK', 'NL', 'NM', 'NN', 'NO', 'NP', 'NQ', 'NR', 'NS', 'NT', 'NU', 'NV', 'NW', 'NX', 'NY', 'NZ', 'OA', 'OB', 'OC', 'OD', 'OE', 'OF', 'OG', 'OH', 'OI', 'OJ', 'OK', 'OL', 'OM', 'ON', 'OO', 'OP', 'OQ', 'OR', 'OS', 'OT', 'OU', 'OV', 'OW', 'OX', 'OY', 'OZ', 'PA', 'PB', 'PC', 'PD', 'PE', 'PF', 'PG', 'PH', 'PI', 'PJ', 'PK', 'PL', 'PM', 'PN', 'PO', 'PP', 'PQ', 'PR', 'PS', 'PT', 'PU', 'PV', 'PW', 'PX', 'PY', 'PZ', 'QA', 'QB', 'QC', 'QD', 'QE', 'QF', 'QG', 'QH', 'QI', 'QJ', 'QK', 'QL', 'QM', 'QN', 'QO', 'QP', 'QQ', 'QR', 'QS', 'QT', 'QU', 'QV', 'QW', 'QX', 'QY', 'QZ', 'RA', 'RB', 'RC', 'RD', 'RE', 'RF', 'RG', 'RH', 'RI', 'RJ', 'RK', 'RL', 'RM', 'RN', 'RO', 'RP', 'RQ', 'RR', 'RS', 'RT', 'RU', 'RV', 'RW', 'RX', 'RY', 'RZ', 'SA', 'SB', 'SC', 'SD', 'SE', 'SF', 'SG', 'SH', 'SI', 'SJ', 'SK', 'SL', 'SM', 'SN', 'SO', 'SP', 'SQ', 'SR', 'SS', 'ST', 'SU', 'SV', 'SW', 'SX', 'SY', 'SZ', 'TA', 'TB', 'TC', 'TD', 'TE', 'TF', 'TG', 'TH', 'TI', 'TJ', 'TK', 'TL', 'TM', 'TN', 'TO', 'TP', 'TQ', 'TR', 'TS', 'TT', 'TU', 'TV', 'TW', 'TX', 'TY', 'TZ', 'UA', 'UB', 'UC', 'UD', 'UE', 'UF', 'UG', 'UH', 'UI', 'UJ', 'UK', 'UL', 'UM', 'UN', 'UO', 'UP', 'UQ', 'UR', 'US', 'UT', 'UU', 'UV', 'UW', 'UX', 'UY', 'UZ', 'VA', 'VB', 'VC', 'VD', 'VE', 'VF', 'VG', 'VH', 'VI', 'VJ', 'VK', 'VL', 'VM', 'VN', 'VO', 'VP', 'VQ', 'VR', 'VS', 'VT', 'VU', 'VV', 'VW', 'VX', 'VY', 'VZ', 'WA', 'WB', 'WC', 'WD', 'WE', 'WF', 'WG', 'WH', 'WI', 'WJ', 'WK', 'WL', 'WM', 'WN', 'WO', 'WP', 'WQ', 'WR', 'WS', 'WT', 'WU', 'WV', 'WW', 'WX', 'WY', 'WZ', 'XA', 'XB', 'XC', 'XD', 'XE', 'XF', 'XG', 'XH', 'XI', 'XJ', 'XK', 'XL', 'XM', 'XN', 'XO', 'XP', 'XQ', 'XR', 'XS', 'XT', 'XU', 'XV', 'XW', 'XX', 'XY', 'XZ', 'YA', 'YB', 'YC', 'YD', 'YE', 'YF', 'YG', 'YH', 'YI', 'YJ', 'YK', 'YL', 'YM', 'YN', 'YO', 'YP', 'YQ', 'YR', 'YS', 'YT', 'YU', 'YV', 'YW', 'YX', 'YZ', 'ZA', 'ZB', 'ZC', 'ZD', 'ZE', 'ZF', 'ZG', 'ZH', 'ZI', 'ZJ', 'ZK', 'ZL', 'ZM', 'ZN', 'ZO', 'ZP', 'ZQ', 'ZR', 'ZS', 'ZT', 'ZU', 'ZV', 'ZW', 'ZX', 'ZY', 'ZZ']

PESCATO (5° livello)

Livello obiettivo	n° obiettivo	Obiettivo (KPI)	Peso	Anno Fiscale 2017/18	Anno Fiscale 2018/19	Anno Fiscale 2019/20	Importo Erogabile Anno Fiscale 2017/18	% del Target	% di erogazione
				Importo Erogabile al 100% del Target	Importo Erogabile al 100% del Target	Importo Erogabile al 100% del Target			
Aziendale	1	Margine industriale	45,0%	760,95	805,95	850,95	0,00	78-80	50
Aziendale	2	Ricavi	15,0%	253,65	268,65	283,65	0,00	81	52
Sito	3	IFR 1 (e+c)	10,0%	169,10	179,10	189,10	0,00	82	54
Sito	4.1	CONQ S1 - costo della non qualità	5,0%	84,55	89,55	94,55	0,00	83	56
Sito	4.2	CONQ S2 - costo della non qualità	10,0%	169,10	179,10	189,10	0,00	84	53
Sito	5	On Time Delivery	15,0%	253,65	268,65	283,65	0,00	85	60
TOTALI				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	86	62
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	87	54
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	88	66
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	89	68
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	90	70
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	91	73
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	92	76
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	93	79
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	94	82
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	95	85
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	96	82
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	97	91
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	98	94
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	99	97
				1.691,00	1.791,00	1.891,00	0,00	100	100

Anno Fiscale	Importo al Target	3 e 3S	4	5	5S	6	7	8
2017/2018	1.691,00		1.638,00	1.691,00	1.734,00	1.785,00	1.862,00	1.891,00
2018/2019	1.791,00							
2019/2020	1.891,00							

La tabella riporta i Valori Target validi per l'Anno Fiscale 2017/2018. I Valori Target per gli Anni Fiscali 2018/2019 e 2019/2020 verranno comunicati rispettivamente entro il 30 giugno 2018 e il 30 giugno 2019, così come definito nell'accordo.

IFR1 (e+c): con Valore Target= 0 e Valore Raggiunto= 0, la percentuale di erogazione sarà pari al 100%.

importo unico: 1.891,00

NOTE:

ROMA

Livello obiettivo	n° obiettivo	Obiettivo (KPI)	Peso	Anno Fiscale 2017/18	Anno Fiscale 2018/19	Anno Fiscale 2019/20	Importo Erogabile se <78% del Target	Valore Target Anno Fiscale 2017/18	% del Target	% di erogazione
Aziendale	1	Margine Industriale	45,0%	652,50	697,50	720,00	0,00	124,00	78+80	50
Aziendale	2	Ricavi	15,0%	217,50	232,50	240,00	0,00	877,40	81	52
Sito	3	IFR 1 (e+c)	10,0%	145,00	155,00	160,00	0,00	2,60	82	54
Sito	4.1	CONQ S1 - costo della non qualità	5,0%	72,50	77,50	80,00	0,00	0,74%	83	56
Sito	4.2	CONQ S2 - costo della non qualità	10,0%	145,00	155,00	160,00	0,00	0,35%	84	58
Sito	5	On Time Delivery	15,0%	217,50	232,50	240,00	0,00	100,00%	85	60
TOTALI			100,0%	1.450,00	1.550,00	1.600,00	0,00		86	66
									87	64
									88	65
									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
2017/2018	1.450,00
2018/2019	1.550,00
2019/2020	1.600,00

NOTE:

La tabella riporta i Valori Target validi per l'Anno Fiscale 2017/2018. I Valori Target per gli Anni Fiscali 2018/2019 e 2019/2020 verranno comunicati rispettivamente entro il 30 giugno 2018 e il 30 giugno 2019, così come definito nell'accordo. IFR1 (e+c): con Valore Target= 0 e Valore Raggiunto= 0, la percentuale di erogazione sarà pari al 100%.

[Handwritten signatures and initials]

SAVIGLIANO

Livello obiettivo	n° obiettivo	Obiettivo (KPI)	Peso	Anno Fiscale			Valore Target Anno Fiscale 2017/18	% del Target	% di erogazione
				2017/18	2018/19	2019/20			
Aziendale	1	Margine Industriale	45,0%	1.265,40	1.287,90	1.310,40	0,00	124,00	50
Aziendale	2	Ricavi	15,0%	421,80	429,30	436,80	0,00	877,40	52
Sito	3	IFR 1 (e+c)	10,0%	281,20	286,20	291,20	0,00	1,70	58
Sito	4.1	CONQ S1 - costo della non qualità	5,0%	140,60	143,10	145,60	0,00	2,25%	60
Sito	4.2	CONQ S2 - costo della non qualità	10,0%	281,20	286,20	291,20	0,00	4,04%	52
Sito	5	On Time Delivery	15,0%	421,80	429,30	436,80	0,00	100,00%	64
TOTALI				2.812,00	2.862,00	2.912,00	0,00		66
									68
									70
									73
									76
									79
									82
									85
									88
									91
									94
									96
									97
									98
									99
									100

La tabella riporta i Valori Target validi per l'Anno Fiscale 2017/2018. I Valori Target per gli Anni Fiscali 2018/2019 e 2019/2020 verranno comunicati rispettivamente entro il 30 giugno 2018 e il 30 giugno 2019, così come definito nell'accordo.

IFR1 (e+c) con Valore Target= 0 e Valore Raggiunto= 0, la percentuale di erogazione sarà pari al 100%.

NOTE:

[Handwritten signatures and initials]

[Large handwritten signatures and initials covering the bottom right section]



Addì, 16 marzo 2018 in Milano

Tra

La Società ALSTOM FERROVIARIA SPA presente nelle persone dei Sigg.: Alberi Raffaella, D'Addea Dario, Candini Gabriella, Pattano Luigi e Tocco Alessandra assistita da Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza nella persona del Sig. Livio Lannutti

e

la FIM-CISL rappresentata dai Sigg.: Sansone Antonio, De Salve Sergio, Beccastrini Alessandro, Corcella Damiano, Castronuovo Roberta e Arnoldi Pierangelo
la FIOM-CGIL rappresentata dai Sigg.: Pagano Alessandro, Larghi Alberto, Mandrini Marco, Colli Marco, Collini Daniele, Calabrese Domenico, Cesari Claudio e Cantatore Giuseppe
la UILM-UIL rappresentata dai Sigg.: Colonna Luca, Caruso Francesco e Gosmar Bruno

e il Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) delle RSU

Premesso che:

- Il Gruppo Alstom nel corso degli ultimi anni ha effettuato una profonda riorganizzazione all'interno della quale ha rifocalizzato le proprie attività nel settore "ferroviario" dopo aver ceduto, come noto, le società operanti nel settore "energia".
- In ragione dell'operazione di cui al punto precedente, oggi, all'interno del Gruppo, Alstom Ferroviaria SpA costituisce il principale soggetto giuridico che gestisce ed opera sul mercato italiano nell'ambito dei seguenti settori di mercato o business: progettazione e realizzazione materiale ferroviario, progettazione e sviluppo di sistemi di segnalamento ferroviario, progettazione e sviluppo di sistemi di trazione, progettazione ed implementazione di sistemi ed infrastrutture ferroviarie ed attività di manutenzione.
- A decorrere dal 2016 in avanti, la Società, così come venuta a determinarsi in conseguenza di quanto esposto ai punti precedenti, ha rappresentato alle OO.SS.LL. nazionali e al Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) in appositi incontri: il piano strategico, la mission della società, di ogni singolo business e di ogni sito produttivo anticipando in tal senso le operazioni di riorganizzazione e riconversione previste per alcuni siti/attività, le previsioni per gli anni a venire, l'andamento a consuntivo delle attività, i carichi di lavoro già consolidati e le relative previsioni per il periodo considerato.
- In occasione di tali incontri la Società ha evidenziato come i mercati di riferimento all'interno dei quali opera siano caratterizzati da un livello di competizione sempre più alto con la presenza di operatori nuovi particolarmente agguerriti e concorrenziali soprattutto sotto il profilo dei prezzi, del costo orario e della flessibilità del servizio proposto al cliente.
- La necessità per la Società di accrescere la propria competitività risulta elemento prioritario e fondamentale. In questo senso la Società ha rappresentato la necessità di rivedere gli accordi di secondo livello vigenti con l'obiettivo di costruire una nuova regolamentazione contrattuale integrativa di quanto previsto dal CCNL, più rispondente alle esigenze di maggior competitività e flessibilità che i mercati oggi richiedono e che, nel contempo, armonizzi e uniformi condizioni contrattuali assai difformi in conseguenza della diversa origine dei vari siti produttivi.
- Il confronto sindacale, sviluppatosi a decorrere dall'inizio del corrente anno su iniziativa aziendale e successivamente alla luce della richiesta di rinnovo presentata dalle OO.SS., ha visto le Parti incontrarsi in diversi appuntamenti a decorrere dal gennaio scorso.



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Come evidenziato e illustrato nei recenti incontri, è in corso un'operazione societaria con il gruppo Siemens finalizzata alla creazione di un nuovo player nel mercato ferroviario. L'operazione, così come già comunicato, sta proseguendo nelle sedi competenti.

Premesso, altresì, che la Società ha illustrato negli incontri di cui ai punti precedenti il piano strategico, la mission della società nonché lo scenario industriale e di mercato nel breve e medio termine, di seguito, vengono rappresentati i contenuti, già oggetto di illustrazione e confronto nei citati incontri intercorsi.

> Lo scenario industriale con cui Alstom dovrà confrontarsi nei prossimi anni sarà sempre più caratterizzato da una crescente competitività e concorrenza, anche da parte di soggetti imprenditoriali privi di unità industriali in Italia.

Attualmente, si registra un mercato ferroviario in tendenziale crescita, con una positiva visibilità a breve/medio termine supportata da un importante piano di investimenti pluriennale da parte di FSI. FSI ha infatti annunciato una nuova visione del mercato, che non si limita al solo trasporto ferroviario ma si muove verso un concetto di mobilità integrata e internazionale (integrazione modale, infrastruttura e logistica integrata, internazionalizzazione e digitalizzazione).

In questo contesto Alstom è, ad oggi, riconosciuta come un fornitore affidabile per rispetto dei tempi e qualità dei prodotti/servizi in virtù di un buon posizionamento per quanto riguarda i prodotti, la base industriale e il know-how. Nonostante ciò, Alstom deve comunque focalizzare i propri sforzi sul miglioramento della competitività.

L'obiettivo di Alstom è quello di essere identificati come il partner preferito dei nostri clienti per le soluzioni di trasporto e diventare il fornitore "italiano" di servizi ferroviari di riferimento, riconosciuto da clienti e stakeholders.

Di seguito le azioni:

- Focalizzazione dell'organizzazione sul cliente (customer oriented).
- Rinnovamento della gamma completa di soluzioni investendo su digitalizzazione e su mobilità integrata.
- Creazione di valore attraverso l'innovazione.
- Consolidamento dell'eccellenza operativa ed ambientale.

Come già ricordato, in un contesto sempre più concorrenziale, anche sui mercati esteri, continuare ad anticipare il mercato grazie all'innovazione tecnologica sarà l'unica via per continuare ad essere competitivi e soprattutto adattabili all'evoluzione del business ferroviario in senso lato.

A questo fine Alstom si propone di continuare ad investire nella creazione di relazioni sempre più strategiche con le università, nonché di esplorare e intensificare le relazioni con gli enti pubblici per ottenere l'accesso a fonti di finanziamento per lo sviluppo di nuove tecnologie.

Gli investimenti e le opportunità derivati dai piani di digitalizzazione e innovazione (industria 4.0) nonché il consolidamento tra business complementari (RS/SER e S&I/SIG) risultano fondamentali.

Per quanto riguarda il sito Rolling Stock di Savigliano, si conferma, ad oggi, una visibilità rispetto ai carichi di lavoro a breve/medio termine, ad eccezione di un temporaneo periodo di parziale scarico nel corso del 2018, dovuto alla fase avanzata di produzione dei progetti Z1 (revamping 53 casse) e NTV (12 treni). La ripresa dovrebbe essere prevista in concomitanza con la salita produttiva conseguente al nuovo progetto dei treni regionali (POP). La conferma dei successivi contratti applicativi sarà determinante per i carichi di lavoro nel medio termine.

Le ulteriori commesse Amtrak (fornitura di 252 casse lastrate e verniciate), RO (7 treni), progetto AREA (15 treni), 5 NTV e 27 Jazz completano l'attuale carico produttivo.

Nel corso dei prossimi anni l'avvicendamento tra contratti giunti ormai al termine della fase produttiva con contratti in fase di crescita e/o acquisizione sarà condizione necessaria per garantire la continuità produttiva.

P.R.

Handwritten initials: H, BD, R, Q

Handwritten initials: S, K, G.

Handwritten initials: A

Handwritten initials: RA

Handwritten initials and signatures: PR, AP, Si, B, H, MG, JTC, AP, J, H, A, MG, J



Alstom sta comunque verificando tutte le possibilità derivanti dallo sviluppo dei progetti di ultima generazione tra le quali si evidenziano le opportunità del Pendolino per l'Iran, TCDD (Turchia) e l'attività di promozione del nuovo treno ad idrogeno Alstom (I-Lint) per il mercato italiano.

Il piano di investimenti si articola attraverso un processo di ammodernamento del reparto lastratura cassa (tavole di saldatura Loma, nuovo robot di saldatura) e verniciatura (robot di levigatura automatica) per un valore complessivo di oltre 2 Milioni di euro.

A questo seguirà l'implementazione della nuova linea produttiva dei treni regionali (2 Milioni di euro circa di investimenti) che consentirà al sito di raggiungere la capacità produttiva massima di 7 treni al mese, così come richiesto dal contratto.

Sono inoltre state lanciate una serie di azioni volte all'incremento di competitività del sito, in particolare per le aree Carrelli e linea fitting NTV (Kata Workshop).

La formazione e l'addestramento si confermano di importanza strategica, focalizzate sui processi industriali, sulla salute e sicurezza e sulle competenze tecniche e di sviluppo prodotto. Si conferma, inoltre, l'importanza dell'attività di ingegneria del sito sia per la parte di progettazione di treni ad alta velocità che per i treni regionali di nuova generazione.

Lo scenario sopra evidenziato e la complessità del quadro commerciale rafforzano la generale necessità del sito di contenere la struttura dei costi, sia di prodotto che di processo, attraverso una maggiore efficienza produttiva e un continuo recupero di competitività.

Per quanto concerne i business del Segnalamento e S&I, di recente, è stata varata una nuova organizzazione che vede al vertice un unico responsabile delle due unità. Questo con l'obiettivo di rafforzare la presenza di Alstom sul mercato e cogliere le opportunità di business, soprattutto nell'ambito dei progetti di sistema.

Nel Segnalamento, il principale obiettivo dei siti di Bologna, Firenze e Bari è quello di confermare ed accrescere la propria considerazione quali fornitori chiave, riconosciuti per esperienza, portafoglio e rapporto complessivo, differenziandosi dai competitor attraverso l'efficacia dei prodotti e delle soluzioni.

Tutto ciò potrà avvenire solo anticipando le necessità tecniche dei clienti, garantendo tempi rapidi di commercializzazione dei nuovi prodotti e migliorando la relazione con gli stessi clienti attraverso una manutenzione customer oriented, ottimizzata attraverso l'introduzione di nuove tecnologie digitali.

In particolare tra le azioni volte all'incremento dell'efficacia del prodotto, possiamo menzionare gli sviluppi collegati ai seguenti prodotti:

- RBC on MooN for HD nodes ERTMS
- SCMT Upgrade to ERTMS ERTMS
- ERTMS evolution to BL3 ERTMS
- PAI-PL Homologation PAI-PL
- Axle Counter Roadmap BCA2; Wheel Sensors; SCA3
- Point Machines Roadmap Smart Drive; P80; MET

In questo contesto potrebbe essere possibile acquisire nuove quote di mercato che potranno essere ottenute e mantenute solo incrementando la competitività e la produttività (anche attraverso una semplificazione dell'organizzazione e dei processi, oltre a investimenti sui tool di progettazione).

Nel mercato del segnalamento la competizione si svolgerà su alcuni segmenti chiave, quali:

- I grandi sistemi multi-tecnologia (quali ad esempio il Nodo di Roma e la Milano-Monza-Chiasso);
- I prodotti meccanici di piazzale (quali le P80, MET, CTS2);
- Le riconfigurazioni legate a prodotti storici (quali SML300 e CTC);
- Gli apparati di bordo SCMT



in cui i competitor difendono le proprie quote di mercato attraverso politiche molto aggressive sui prezzi e sui quali anche nuovi concorrenti stanno provando ormai da tempo ad entrare.

La mission, allo stato attuale, rimane quella di capitalizzare la ripresa degli investimenti da parte dei maggiori clienti italiani, che riguarderanno in particolare:

- Nodi delle linee principali ad alta densità,
- ERTMS "a basso costo" per linee regionali,
- Aumento della sicurezza dei passaggi a livello (PAI-PL),
- Miglioramento della sicurezza sulle linee regionali
- Passaggio all' «appalto concorso» da parte di RFI in fase di gara ed «accordo quadro» per la manutenzione di sistemi/prodotti.

Relativamente al mercato estero, vengono confermati gli obiettivi della leadership nel TMS mainline nonché lo sviluppo e promozione del portafoglio prodotti (Romania/CFR, Metrorex; Danimarca/BDK; Svezia/TRV and SL).

Le unità di ingegneria di prodotto del Regional Center stanno oggi lavorando sui seguenti prodotti al fine di aumentare il nostro vantaggio competitivo:

- Nuove funzionalità IXL per il mercato italiano,
- Nuova piattaforma Moon RBC per nodi ad alta densità,
- L'aggiornamento del SCMT all'ERTMS,
- L'evoluzione dell'ERTMS alla BL3,
- Il passaggio a livello PAI/PL,
- Un nuovo conta assi ferroviario.

L'attuale strategia dei prodotti si basa su una gamma completa di soluzioni costituita da cinque elementi (Customer, Solutions, Innovation, Excellence, People).

L'obiettivo nel medio termine rimane quello di mantenere la leadership del ETCS e CBTC aumentando il segmento F&M e della mobilità digitale. In sintesi:

- Rafforzando la leadership nelle soluzioni chiave esistenti: ERTMS/CBTC/Smartlock;
- Sfruttando le soluzioni F&M pervenute attraverso l'acquisizione di GE Signalling
- Sviluppando l'offerta della mobilità digitale;
- Fornendo soluzioni per ottimizzare il rendimento OPEX del cliente;
- Adattando le soluzioni per il cambiamento del modello di business.

Dal punto di vista service saranno fondamentali l'ottimizzazione della gestione dell'obsolescenza dal punto di vista del cliente (partecipando alla fase di progettazione dei sistemi e dei prodotti e proponendo tecnologie di segnalamento sviluppate per far fronte alle necessità di ciclo di vita del cliente) e il miglioramento delle performance attraverso la manutenzione predittiva e le Control rooms: ciò consentirà di essere un partner globale per i clienti (dentro e fuori Italia) con l'obiettivo comune di preservare e migliorare la circolazione dei treni sulla rete, passando da un approccio reattivo ad un approccio proattivo/predittivo (basato sulla responsabilità di monitorare l'efficienza del sistema di segnalamento, sull'indirizzare l'intervento del cliente in caso di rischio potenziale di degrado della circolazione dei treni, sullo sviluppo di strumenti di manutenzione dedicati e focalizzati, sul supporto in caso di evoluzione del prodotto/sistema, sulla raccolta delle reali necessità del cliente in termini di assistenza).

Nell'ambito di System & Infrastructure, il sito di Roma (ex Guidonia) sta riscontrando una timida ripresa delle vendite (pur in presenza di una crescita degli investimenti) nonostante i ritardi di alcuni progetti.

Ciò avviene in tutte le tre aree di attività del sito: RFI e Mainline, Alta Velocità e Trasporto Urbano. Nel mondo RFI si è assistito ad una ripresa degli ordini per la manutenzione ed i rinnovi delle infrastrutture, con la recentissima acquisizione di tre accordi quadro per la linea di contatto, le



sottostazioni ed i piazzali di segnalamento. Si attendono per l'anno prossimo nuove gare per i rinnovi di sottostazioni e linea di contatto (piano straordinario 5).

Per quanto riguarda l'Alta Velocità, dopo la messa in servizio a fine 2016 della Treviglio-Brescia, è stato firmato il contratto per la Milano-Genova (Terzo valico) e si attende il finanziamento e la firma del contratto per il proseguimento della linea da Brescia fino a Padova. Come noto, i contratti dell'Alta Velocità impegnano da subito ingegneria e acquisti, mentre per le attività di campo, a parte interventi puntuali di tipo propedeutico alle lavorazioni dei civili, i lavori veri e propri dovrebbero iniziare dal 2020 in avanti.

Il trasporto urbano è quello che sta soffrendo maggiormente il ritardo degli investimenti. Il tram di Firenze è in via di definizione ma le estensioni dello stesso sistema tramviario, la Desio-Seregno e le nuove opportunità come Palermo o Catania stanno accumulando ritardi rispetto alle date inizialmente previste.

Per il sito prosegue il rafforzamento sul mercato estero con i progetti in UK e le offerte fatte in Francia e in Belgio, con alterne fortune. Per quanto concerne gli investimenti è stato acquistato un nuovo treno di tesatura di ultima generazione, in sostituzione di quello che rimarrà in UK. Inoltre, è stato completato il trasferimento nella nuova sede, più adatta alla missione che è ubicata nei pressi di Porta Pia, in prossimità degli uffici dei nostri principali clienti.

Il sito di Lecco ha consolidato negli ultimi anni la sua missione di centro di eccellenza per i prodotti di Infrastruttura. I prodotti necessari ai progetti di infrastruttura, come terza rotaia, APS, catenaria rigida e più in generale, mensole e prodotti per la catenaria vengono affidati da tutti i siti del gruppo a Lecco, con l'eccezione in caso di particolari e speciali richieste da parte del cliente.

Il mercato, al di fuori del gruppo, è soggetto a dinamiche di concorrenza molto competitive ed a risentirne è la marginalità dei progetti. Un grande sforzo di razionalizzazione del processo produttivo è ancora in corso e deve proseguire nel prossimo futuro. Tale razionalizzazione ha coinvolto l'attività dei condotti (ed il relativo sito), con la riconversione del personale su altre lavorazioni maggiormente redditizie.

Anche il sito di Lecco come quello di Roma risente dei ritardi di alcuni investimenti, sia in Italia sia all'estero, in particolare per quanto riguarda la terza rotaia, di conseguenza nei prossimi anni l'azione commerciale prevedrà una concentrazione degli sforzi su opportunità in nuovi mercati.

Per quando riguarda gli investimenti, dopo quello relativo alla macchina per la produzione automatizzata della terza rotaia e alle razionalizzazioni per la gestione dei flussi di produzione e della gestione del magazzino, l'attenzione sarà concentrata sulla ricerca e la definizione di un nuovo sito unico che riunisca Olginate e Pescate e che risulti più adatto alle mutate esigenze della produzione.

Il mercato del Service in Italia si conferma tendenzialmente in crescita nel breve/medio periodo. Oltre ai recenti contratti, tra i quali in particolare:

- NTV, estensione del contratto di Full Service da 25 a 30 anni per i nuovi 8 Pendolini EVO
- NTV, nuovo contratto di Full Service di 30 anni per ulteriori 4 nuovi Pendolini EVO
- FNM, estensione dei contratti per la manutenzione dei treni Regionali EMU
- FNM, contratto per la revisione periodica a 1,2MKm dei treni Regionali EMU
- Trentino Trasporti, estensione dei contratti per la manutenzione dei treni Regionali DMU
- Trentino Trasporti, contratto per la revisione periodica a 1,2MKm dei treni Regionali DMU,

si evidenzia che stanno giungendo alla fase finale di negoziazione e/o formalizzazione altri importanti contratti.

In primo luogo si conferma l'importanza delle attività di manutenzione preventiva e correttiva, sia presso i nostri depositi (NTV) sia presso i depositi cliente (Trenitalia, FNM, Trentino Trasporti, ecc.), con l'intenzione di aumentare il numero di depositi coinvolti.

Relativamente alle attività di revisione periodica di treni ad alta velocità e regionali, viene confermata la centralità del deposito di Nola per la revisione dei treni AGV e dei treni regionali EMU, del sito di Savigliano per grandi manutenzioni e importanti rinnovamenti dei treni della



famiglia Pendolino mentre si verificheranno soluzioni personalizzate, in funzione delle varie disponibilità, per revisioni o riparazioni speciali, anche per il tramite di partner dedicati.

Il terzo filone è costituito dalla revisione di sistemi, relativamente ai quali si confermano le potenzialità del sito di Savigliano (carrelli e assili), del deposito di Nola (motori, ammortizzatori, parti freno, etc.) e del sito di Sesto San Giovanni (sistemi elettrici ed elettromeccanici).

Il sito di Sesto San Giovanni sarà centrale anche per le attività di riparazione e gestione logistica centralizzata del Service.

In sintesi, il trend di mercato e la diversificazione messa in atto da tempo (manutenzione preventiva, manutenzione correttiva, revisioni rotabili, parti e riparazioni, revisioni di sistemi, rinnovamenti tecnologici ecc.,) consentono di esprimere, allo stato attuale, un moderato ottimismo circa i carichi di lavoro.

Restano, quindi, gli obiettivi per i prossimi anni del completamento dell'integrazione di Sesto San Giovanni (rinforzando la sua presenza nel Service Alstom mondiale), la riduzione dei costi dei prodotti e servizi per assicurare la competitività necessaria per mantenere ed eventualmente ampliare le quote di mercato, l'incremento del livello tecnologico dei prodotti offerti (Control Room, gestione obsolescenze, Sistemi per nuove produzioni e rinnovamento - trazione, Banchi di manovra, Antincendio, Illuminazione, parti elettriche, ecc.) e il rafforzamento dell'integrazione con le altre linee di business (Treni, Segnalamenti ed Infrastrutture) al fine di promuovere pacchetti completi.

Il sito di Sesto San Giovanni è un sito multi-specialista. Le sue attività sono:

- Sistemi di trazione per Treni ad alta velocità e Regionali, Tram e Metropolitane
- Riparazione e manutenzione dei sistemi di trazione ed elettronica.
- Gestione dei ricambi
- Supporto alle flotte dei treni attraverso la Control Room
- Altri sotto sistemi per i treni (banco di manovra, quadri elettrici, anti-incendio...)

I progetti su cui il sito è impegnato sono i seguenti:

- Fornitura di 70 convertitori di trazione, 8 convertitori ausiliari, 47 cassa A.T, 94 banchi di manovra, 47 quadri elettrici, 47 sistemi antincendio per 47 treni regionali Trenitalia, Italia
- Fornitura di oltre 150 convertitori di trazione per i veicoli metropolitani di Panama L1, Panama L2, Lima e metro Santiago NS16
- Fornitura di 48 convertitori di trazione, 24 cassa A. T., 60 carica batterie, 14 banchi di manovra per 12 treni alta velocità per NTV, Italia
- Fornitura di oltre 250 convertitori per installazione sui tram di Nizza, Avignon, Caen, Parigi, Bordeaux, Strasburgo (Francia), Casablanca (Marocco), Dublino (Irlanda), Sydney (Australia), Lusail (Qatar), Kaohsiung (Taiwan) e sul Tram-treno TTNG di SNCF (Francia)
- Progettazione e realizzazione dei sistemi di trazione di 20 convogli composti da 4 carrozze ciascuno per la Metropolitana di Lucknow (India)
- Progettazione e realizzazione dei sistemi di trazione di 52 convogli composti da 2 carrozze ciascuno per la Metropolitana di Los Angeles (Programma di riammodernamento treni)
- Progettazione e realizzazione dei sistemi di trazione di 38 convogli composti da 6 carrozze ciascuno per il Sud Africa

Lato riparazione e gestione ricambi i clienti principali sono Trenitalia, NTV e Trenord.

Nelle previsioni ci si attende un volume di circa 12000 riparazioni nel corso dell'anno dovuto principalmente alle riparazioni dell'elettronica; volume in crescita a seguito del trasferimento di attività da Bologna e Sesto. Obiettivo di Sesto è quello di diventare il centro delle riparazioni dell'elettronica per l'Italia.

Per migliorare la competitività del sito, si continua ad investire sulle linee di produzione (creazione di una linea per i banchi di manovra) e di riparazione (nuova area dedicata ai sistemi compressore

DD
P
el
SST
B
RR
AG

Pd
K
A
E

6
MG
AG
CA



e tilting). E' stato inoltre deciso di trasferire il laboratorio per il TCMS del treno NTV da La Rochelle (Francia) a Sesto.

Sempre nell'ottica della competitività, per sostenere tutte le attività del sito, sono state avviate riorganizzazioni ed altre ne seguiranno nel prossimo futuro. L'innovazione è oggi sempre più indispensabile all'azienda: dopo la creazione del processo aziendale "Liberamente", si continueranno ad esplorare possibilità di miglioramento anche su altre attività del sito, con particolare riferimento alle potenzialità derivanti della trasformazione digitale.

Tutto ciò premesso, la Società dichiara che le informazioni contenute nelle premesse includono dichiarazioni previsionali fondate su attese, stime e proiezioni attuali sui settori in cui la società opera e che la Direzione aziendale ritiene, alla luce delle informazioni disponibili allo stato attuale, raggiungibili.

Le Parti, in seguito all'ampio confronto intercorso, hanno convenuto nella definizione di una nuova disciplina contrattuale di secondo livello integrativa di quanto previsto dal vigente CCNL applicato, coerente con le necessità di miglioramento della competitività aziendale rispetto ai mercati di riferimento nei quali la Società opera e rispondente anche al bisogno di contenimento dei costi.

1. **Sistema di Relazioni Sindacali e Mercato del Lavoro.**

Le Parti, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Sistema di relazioni sindacali, 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 hanno convenuto sulla definizione di un nuovo accordo nazionale che sostituisce tutti gli accordi nazionali disciplinanti le Relazioni Industriali/Sindacali esistenti che cessano di avere efficacia definitivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

2. **Orario di Lavoro e istituti collegati.**

Tenuto conto dello scenario competitivo in cui opera la Società, caratterizzato da una costante riduzione dei prezzi e dalla necessità di migliorare la produttività, le Parti hanno convenuto sulla necessità di definire una nuova regolamentazione aziendale in materia di orari di lavoro e istituti collegati al fine di migliorare la produttività, la competitività aziendale e le condizioni di lavoro del personale. A tale riguardo le Parti hanno definito con apposito verbale di accordo stipulato in data odierna le relative intese in materia.

3. **Welfare, Assistenza Sanitaria e Previdenza integrativa.**

Le Parti hanno convenuto che i fondi MetàSalute e Cometa costituiscono i fondi di riferimento per la Società.

Previdenza integrativa.

Si conviene che, a decorrere dal 1 gennaio 2018, l'unico fondo di previdenza integrativa sarà il Cometa fermo restando il mantenimento degli attuali fondi FPQ (Fondo Previdenza Quadri) nei siti di Sesto San Giovanni e Savigliano e Previlabor nel sito di Bologna. Il personale, aderente ai sopra citati fondi (FPQ e Previlabor), potrà gestire la propria posizione nel rispetto delle possibilità previste dalla legislazione vigente.

Assistenza Sanitaria integrativa.

Per quanto concerne l'assistenza sanitaria integrativa, fermo restando che l'unico fondo, a regime, sarà il MetàSalute, la Società ha già proceduto alla disdetta al 31 dicembre 2017 dell'attuale polizza sanitaria (Unisalute) e, di conseguenza, la copertura assicurativa ad ogni effetto è terminata al 31 dicembre 2017. La società nel mese di ottobre 2017 ha

Handwritten notes and signatures on the left margin, including "SPT", "PR", and "Ab".

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "HG", "MAG", "JTC", "AP", and "AS".



provveduto all'iscrizione di tutto il personale al fondo MetàSalute, come previsto dal vigente CCNL.

Welfare.

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

A decorrere dal 1 gennaio 2018 nell'ottica di modernizzare i servizi di welfare già esistenti nelle sedi di Sesto San Giovanni e Savigliano, le Parti riconoscono al personale occupato nelle predette sedi, che ha carichi familiari certificati in base alla vigente normativa fiscale, un valore annuo lordo, a titolo di welfare, pari ad euro 40,00 per la sede di Sesto San Giovanni e 100,00 per la sede di Savigliano. Pertanto a decorrere dal 1 gennaio 2018 vengono a decadere ad ogni effetto i seguenti servizi di welfare aziendale esistenti ad oggi 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 verrà fruito tramite lo specifico portale di cui al capoverso precedente e verrà 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.

Inoltre, a tutto il personale dipendente in forza alla data del 1 giugno 2018 e del 1 giugno 2019, verrà erogato un valore lordo annuo a titolo di welfare pari a 50,00 euro.

Le modalità di erogazione per fruire dei valori di welfare di cui ai capoversi precedenti saranno quelle previste 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 2020.

Si allega tabella riepilogativa dei trattamenti di welfare spettanti annualmente.

4. **Premio di Risultato.**

Le Parti hanno realizzato un Premio di Risultato, con apposito verbale di accordo stipulato in data 5 marzo u.s. sostitutivo dei precedenti accordi, in materia di PDR, decaduti ad ogni effetto al 31 marzo 2017.

Tale nuovo Premio di risultato ha le caratteristiche di cui all'art. 12 Sezione Quarta – Titolo IV – "Retribuzione ed altri istituti economici" del vigente CCNL conseguibile al raggiungimento di obiettivi di incremento della redditività, produttività e qualità aziendale.

5. **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.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'el', 'SFA', 'RR', 'db', 'SI', 'L', 'M', 'AP', 'M', 'MG', 'AP', 'A'.

Handwritten initials 'P.L.' on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M', 'MG', 'AP', 'A'.



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.

7. **Durata e clausole diverse.**

Il presente accordo ha decorrenza dalla data di stipula e sino al 31 marzo 2020. Qualora non intervenga disdetta da una delle Parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno 3 mesi prima della scadenza, l'accordo verrà prorogato di anno in anno. Vengono fatte salve eventuali decorrenze diverse specificatamente indicate.

Le Parti, fatti salvi i trattamenti fino ad ora applicati, convengono che, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, gli istituti qui disciplinati sono regolamentati esclusivamente da quanto previsto nel presente accordo e negli accordi richiamati per cui qualsivoglia precedente regolamentazione deve intendersi decaduta ad ogni effetto.

Letto, confermato e sottoscritto,

Società

[Handwritten signatures of company representatives]

FIM/CISL

[Handwritten signature for FIM/CISL]

Assolombarda

[Handwritten signature for Assolombarda]

FIOM-CGIL

[Handwritten signatures for FIOM-CGIL]

[Handwritten signature]

CSN

[Handwritten signatures for CSN]

[Handwritten signatures of various representatives]



ALLEGATO N.1
DETERMINAZIONE WELFARE

SEDE	GIUGNO 2018			GIUGNO 2019		
	CCNL	2 ^a LIVELLO	2 ^a LIVELLO	CCNL	2 ^a LIVELLO	2 ^a LIVELLO
SAVIGLIANO	150	50	100 (*)	200	50	100 (*)
SSG	150	50	40 (*)	200	50	40 (*)
LECCO	150	50		200	50	
BOLOGNA	150	50		200	50	
FIRENZE	150	50		200	50	
ROMA	150	50		200	50	
BARI	150	50		200	50	

(*) personale occupato nelle predette sedi, che ha carichi familiari certificati in base alla vigente normativa fiscale

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including: PR, MC, EM, a, Sott., and various other scribbles.

Addì, 16 marzo 2018 in Milano

Tra

La Società ALSTOM FERROVIARIA SPA presente nelle persone dei Sigg.: Alberi Raffaella, D'Addea Dario, Candini Gabriella, Pattano Luigi e Tocco Alessandra

e

la FIM-CISL rappresentata dai Sigg.: Sansone Antonio e De Salve Sergio,
la FIOM-CGIL rappresentata dai Sigg.: Pagano Alessandro, Larghi Alberto e Calabrese Domenico
la UILM-UIL rappresentata dai Sigg.: Colonna Luca e Gosmar Bruno

e la RSU del sito di Savigliano

Premesso che:

Le Parti hanno rinnovato la contrattazione integrativa aziendale, definendo con specifici accordi in data odierna una nuova regolamentazione applicabile a tutto il personale dipendente della Società in Italia;

A tale fine, tenuto conto di una serie di specificità vigenti esclusivamente per il personale dipendente del sito di Savigliano, le Parti hanno convenuto nell'armonizzazione di taluni istituti rispetto alla nuova regolamentazione disciplinata negli accordi stipulati in data odierna e il PDR stipulato il 5 marzo u.s. anche al fine di uniformare e semplificare la regolamentazione disciplinante il rapporto di lavoro dipendente del personale occupato nella Società sul territorio italiano.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Campo di applicazione.

Il presente accordo riguarda esclusivamente il personale occupato nel sito di Savigliano. A tale personale trovano applicazione, a decorrere dalla data odierna o dalle diverse decorrenze previste, gli accordi firmati in data odierna disciplinanti la contrattazione integrativa di secondo livello e il PDR stipulato in data 5 marzo u.s. per tutta la Società Alstom Ferroviaria SPA.

14ma erogazione.

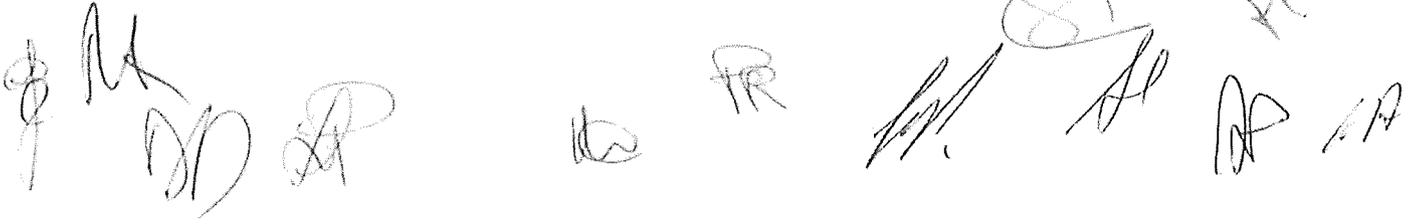
La "14ma erogazione" continuerà ad essere riconosciuta al personale in forza presso il sito di Savigliano con maturazione sull'anno solare (1 gennaio - 31 dicembre).

La corresponsione avverrà in via anticipata nel mese di giugno di ogni anno e nel successivo mese di dicembre o nel mese di cessazione del rapporto di lavoro si provvederà al relativo conguaglio trattenendo gli eventuali ratei già corrisposti a giugno ma non maturati.

La "14ma erogazione" verrà corrisposta nei seguenti importi lordi annui:

Personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 Super euro 506,13., livello 6 euro 547,44. e livelli 7 e 8 quadro euro 578,43.

Ai fini della maturazione dell'importo di cui sopra, oltre alle giornate lavorate o retribuite, saranno considerate utili le assenze dal lavoro per malattia, donazione sangue, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo matrimoniale che abbiano dato luogo a pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazioni a carico dell'azienda.



Ai lavoratori part-time l'importo sarà proporzionalmente ridotto rispetto all'orario contrattualmente pattuito.

Norma transitoria:

Nel mese di giugno 2018 verranno corrisposti, unitamente alla competenza dell'anno 2018, i ratei maturati nel periodo da luglio 2017 a dicembre 2017.

Premio Feriale.

A decorrere dal 1 gennaio 2018 viene istituito un nuovo istituto definito Premio Feriale che viene riconosciuto al personale in forza presso il sito di Savigliano con maturazione sull'anno solare (1 gennaio - 31 dicembre).

La corresponsione avverrà in via anticipata nel mese di giugno di ogni anno e nel successivo mese di dicembre o nel mese di cessazione del rapporto di lavoro si provvederà al relativo conguaglio trattenendo gli eventuali ratei già corrisposti a giugno ma non maturati.

Il Premio Feriale verrà corrisposta nell'importo lordi annuo pari ad euro 1.080,00. (90,00 x 12).

Per il personale a tempo indeterminato assunto successivamente al 1 gennaio 2018 il presente istituto inizierà ad essere maturato dopo il superamento del periodo di prova contrattualmente stabilito.

Ai fini della maturazione dell'importo di cui sopra, oltre alle giornate lavorate o retribuite, saranno considerate utili le assenze dal lavoro per malattia, donazione sangue, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo matrimoniale che abbiano dato luogo a pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazioni a carico dell'azienda.

Ai lavoratori part-time l'importo sarà proporzionalmente ridotto rispetto all'orario contrattualmente pattuito.

Norma transitoria:

Per l'anno 2018 il valore dell'importo del presente istituto verrà diminuito delle quote mensili (90,00) già corrisposte con la voce "PDR mensile" nei mesi da gennaio 2018 a marzo 2018.

Premio di Risultato.

Le Parti confermano che il Premio di Risultato è istituito disciplinato dal nuovo accordo stipulato in data 5 marzo 2018, per tutto il personale della Società (ivi compreso quello occupato nel sito di Savigliano) il cui primo anno di vigenza decorre dal 1 aprile 2017 al 31 marzo 2018, pertanto con il 31 marzo 2017 l'accordo disciplinante il Premio di Risultato del sito di Savigliano è decaduto ad ogni effetto.

Spettanza/Fruizione/Maturazione Ferie Quadri e Impiegati.

A decorrere dal 1 gennaio 2018, il personale neoassunto maturerà l'istituto delle ferie secondo quanto disciplinato dal CCNL vigente.

Per il personale già in forza la maturazione avverrà secondo quanto di seguito.

Personale assunto prima del 31 dicembre 2007.

Maturazione di 24 giorni di ferie sino a 18 anni di anzianità di servizio.

Maturazione di 28 giorni di ferie oltre 18 anni di anzianità di servizio.

Valorizzazione e addebito di 1 giorno di ferie a fronte della fruizione di 1 giornata di ferie (lunedì – venerdì).

Personale assunto tra il 1 gennaio 2008 e il 31 dicembre 2017.

Maturazione di 20 giorni di ferie sino a 10 anni di anzianità di servizio.

Maturazione di 25 giorni di ferie oltre 10 anni di anzianità di servizio.

Valorizzazione e addebito di 1 giorno di ferie a fronte della fruizione di 1 giornata di ferie (lunedì – venerdì).

Premi fedeltà / Anzianità.

Gli istituti del premio di fedeltà e del premio di anzianità vengono mantenuti esclusivamente al personale in forza al 31 dicembre 2017 e, pertanto, non saranno più riconosciuti al personale assunto a partire dal 1 gennaio 2018.

Inquadramento ex Fiat.

Le parti nell'ottica di armonizzazione di cui alle premesse, s'impegnano ad analizzare la situazione del personale inquadrato nei livelli 6 assistente, 6 capo e 6 quadro al fine far confluire tale personale all'interno del sistema classificatorio del vigente CCNL.

Le Parti, fatti salvi i trattamenti fino ad ora applicati, convengono che, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, gli istituti qui disciplinati sono regolamentati esclusivamente da quanto previsto nel presente accordo per cui qualsivoglia precedente regolamentazione deve intendersi decaduta ad ogni effetto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Società

RCAI
Dario D'Adda
G. Pizzardi
Spallone
Messandro Foco

FIM-CISL

[Signature]

FIOM-CGIL

[Signature]

UILM-UIL

[Signature]

RSU

Paolo Giordano
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Addl, 16 marzo 2018 in Milano

Tra

La Società ALSTOM FERROVIARIA SPA presente nelle persone dei Sigg.: Alberi Raffaella, D'Addea Dario, Candini Gabriella, Pattano Luigi e Tocco Alessandra

e

la FIM-CISL rappresentata dai Sigg.: Sansone Antonio, De Salve Sergio, Beccastrini Alessandro, Corcella Damiano, Castronuovo Roberta e Arnoldi Pierangelo

la FIOM-CGIL rappresentata dai Sigg.: Pagano Alessandro, Larghi Alberto, Mandrini Marco, Colli Marco, Collini Daniele, Calabrese Domenico, Cesari Claudio e Cantatore Giuseppe

la UILM-UIL rappresentata dai Sigg.: Colonna Luca, Caruso Francesco e Gosmar Bruno

e il Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) delle RSU

Premesso che:

- Le Parti, a seguito di ampio confronto, hanno convenuto nella ridefinizione degli argomenti "Sistema di Relazioni Sindacali" e "Mercato del Lavoro" in questo senso superando gli accordi nazionali vigenti in materia non più adeguati in considerazione dell'evoluzione organizzativa, economico/produttiva e normativa sviluppatasi in questi ultimi anni.

Tutto quanto premesso si conviene quanto segue:

1. Sistema di Relazioni Sindacali.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia, le Parti confermano il reciproco interesse ad un modello di relazioni sindacali di tipo partecipativo all'interno del quale, ferme restando le reciproche autonomie e responsabilità, viene confermato il ruolo centrale del Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) quale destinatario delle informative inerenti le tematiche di rilevanza sindacale di carattere nazionale.

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della Società sotto il profilo organizzativo, economico e produttivo, ritengono utile definire un nuovo sistema di relazioni sindacali più coerente con la struttura organizzativa e produttiva della stessa.

Relazioni Industriali a livello nazionale.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia di "Sistema di Relazioni Sindacali", la Società fornirà al Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) e alle OO.SS.LL nazionali Fim-Fiom-Uilm, nel corso di due incontri annuali (di norma nei mesi di maggio e novembre) informazioni relative alle materie di cui all'art. 8 Sez. prima del vigente CCNL anche al fine di esaminare le linee generali di politica industriale ed i conseguenti riflessi occupazionali con articolazione per business/sito produttivo e con riferimento, altresì, agli indirizzi strategici definiti a livello internazionale. Inoltre, a richiesta di una delle parti, potranno essere convocati incontri specifici al fine di assicurare un coordinato esame di eventuali processi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di decentramento produttivo e di eventuali ulteriori temi o problematiche aziendali che le Parti abbiano concordato meritevoli di essere trattati a livello nazionale. Nel caso di eventuali processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale, anche in coerenza e con riferimento all'accordo relativo all'Alstom European Works Forum (EWF), si darà luogo ad un esame congiunto, a livello di coordinamento nazionale, nel caso in cui l'operazione riguardi ed interessi più di una unità produttiva, preventivo rispetto al formale avvio delle procedure previste dalla vigente normativa in materia di CIGS e licenziamenti collettivi.

Durante gli incontri periodici di livello nazionale la Società fornirà informazioni di carattere generale sulle seguenti tematiche:

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'DD', 'P', 'ei', 'Sest', 'PR', 'Mx', 'JA', 'MB', 'H', 'AG', 'AD', '174', and others.]

"Politiche Industriali e Relazioni Industriali a livello nazionale". Il CSN nominerà un proprio referente, comunicando il nominativo alla Direzione del Personale della Società, quale responsabile della gestione, del controllo e della contabilità del suddetto monte-ore. La rendicontazione di tali attività dovrà essere supportata e certificata con apposita voce di assenza all'interno del sistema di rilevazione delle presenze. In tali permessi retribuiti confluiscono le assenze dal lavoro nei limiti dell'orario normale giornaliero.

- Il diritto al rimborso a piè di lista delle spese di viaggio, vitto e pernottamento sostenute per partecipare alle riunioni in qualità di componente del CSN, se giustificate da idonea documentazione fiscale e nel rispetto dei regolamenti aziendali vigenti con esclusione di qualsivoglia indennità.

2. Mercato del Lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa legale e contrattuale in materia di tipologie di rapporto di lavoro dipendente, le Parti confermano che il contratto di lavoro subordinato è stipulato, di regola, a tempo indeterminato e che, comunque, nei casi e con i limiti previsti dalla normativa legale e contrattuale vigente possono essere stipulati contratti di lavoro subordinato diversi da quello a tempo indeterminato.

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa legale e contrattuale sotto il profilo degli obblighi di comunicazione in materia di tipologie contrattuali, nell'ambito degli incontri a livello nazionale, la Società fornirà un quadro informativo relativamente all'andamento quantitativo e qualitativo dei livelli occupazionali anche con riferimento alle diverse tipologie contrattuali previste dal quadro normativo (Contratti a tempo determinato, Apprendistato ecc...).

A livello di singola unità produttiva e quindi a livello locale, nel caso si verificano esigenze produttive e organizzative di tipo strutturale tali da rendere necessario l'inserimento di personale con contratto a tempo indeterminato (ad esempio sostituzione di personale dimissionario), la Società valuterà prioritariamente, al verificarsi delle necessarie corrispondenze tecnico-professionali rispetto alle competenze necessarie per ricoprire la posizione oggetto della necessità di inserimento, i lavoratori che abbiano in corso con la Società, presso la stessa unità produttiva, un rapporto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione.

La Società nell'ambito degli incontri previsti a livello nazionale di cui al precedente punto 1) "Relazioni Industriali a livello nazionale" fornirà, una volta all'anno, specifica informativa rispetto al tema "Collocamento obbligatorio" illustrando le iniziative attuate e/o gli strumenti dalla stessa utilizzati al fine di adempiere a quanto previsto dalla stessa normativa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Società

RCC
Giuseppe
Dario D'Adda
Luigi Taddeo
Marcello Foco

El Roberto
Antonio
Leandro
Leandro
Polo
Stefano
Stefano

FIM-CISL

Antonio
 FIM-CGIL
Antonio
Dante
 UILM-UIL
Antonio

CSN

Mangioli Giampietro
Giuseppe
Antonio
Alessandro
Antonio
Antonio