

# ACCORDO in materia di ANTICIPAZIONE del CAMBIAMENTO e dell'EVOLUZIONE in ALSTOM

Stipulato da:

**ALSTOM**, rappresentata da Patrick Dubert,

E:

la **FEM (Federazione Europea Metalmeccanici)**, rappresentata da Bart Samyn.

Le parti hanno raggiunto il seguente accordo:

## Indice

### Introduzione

#### 1 - PRINCIPI GENERALI

#### 2 - AMBITO DELL'ACCORDO

#### 3 - TUTELA DELL'IMPIEGO NEI PERIODI DI CRISI

- 3.1 Mantenere la forza lavoro
- 3.2 Sostenere il reimpiego dei dipendenti

#### 4- ANTICIPAZIONE DELL'EVOLUZIONE DELL'AZIENDA

- 4.1 Informazioni
  - 4.1.1 Informazioni a livello di CAE (EWF)
  - 4.1.2 Informazioni a livello nazionale
- 4.2 Consultazione
  - 4.2.1 Consultazione a livello di CAE
  - 4.2.2 Consultazione a livello nazionale

#### 5 - SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE

- 5.1 Supporto dei requisiti di sviluppo professionale a breve e medio termine
- 5.2 Supporto dei requisiti/desideri di mobilità e d'avanzamento di carriera
- 5.3 Gestione della fine del percorso professionale dei dipendenti
- 5.4 Partecipazione e organizzazione di corsi di formazione professionale
- 5.5 In caso di cambiamenti strutturali
  - 5.5.1 Supporto dei dipendenti che occupano posizioni in esubero
  - 5.5.2 Supporto alla riqualificazione, alla mobilità e allo sviluppo di attività alternative, interne o esterne all'azienda

## **6 – APPLICAZIONE DELL'ACCORDO E RELATIVO CONTROLLO**

- 6.1 Applicazione in ambito locale
- 6.2 Durata dell'accordo
- 6.3 Indicatori
- 6.4 Controllo dell'applicazione dell'accordo eseguito dalle parti contraenti
- 6.5 Controllo a livello di Comitato Direttivo Europeo e dei gruppi di lavoro dei Settori
- 6.6 Controllo a livello locale

**Allegato** : Elenco dei paesi rappresentati

## Introduzione

Alstom è un gruppo internazionale con una forte presenza europea, impegnato in una strategia di sviluppo sostenibile che fa del personale un elemento cruciale del successo dell'azienda. Mantenere un dialogo costante con i rappresentanti dei lavoratori o i sindacati, a livello europeo, nazionale e locale, nonché nell'ambito di ogni controllata è importante per seguire i cambiamenti di natura sociale ed economica.

Alstom ribadisce l'importanza della propria impronta a livello europeo e l'intenzione di aumentare la propria competitività con i mezzi adatti, vale a dire dando la precedenza allo sviluppo delle competenze nonché investendo nella ricerca e sviluppo e negli impianti industriali.

L'obiettivo del presente accordo consiste nel cercare di anticipare i cambiamenti e gli sviluppi futuri, promuovendo da un lato un dialogo sociale sulla necessaria evoluzione dell'azienda e, dall'altro, mettendo a disposizione gli strumenti necessari per facilitare gli adattamenti richiesti, come la pianificazione delle competenze, i colloqui di orientamento professionale, i colloqui di sviluppo, i colloqui di metà carriera, le attività di formazione o altri strumenti.

Alstom deve affrontare dei cambiamenti al suo interno, sia a livello demografico sia a livello di competenze professionali. Con il presente accordo desidera pertanto confermare l'impegno assunto per accompagnare l'evoluzione professionale e lo sviluppo delle competenze di tutti i dipendenti.

Ciò al fine di assicurare:

- la competitività dell'azienda, favorendo lo sviluppo sostenibile delle attività esistenti
- un costante confronto e dialogo tra datore di lavoro, dipendenti, rappresentanti dei lavoratori e sindacati
- lo sviluppo delle competenze, del know-how e dell'evoluzione professionale dei dipendenti, coerentemente con i nuovi obiettivi economici e strategici
- l'"occupabilità" dei dipendenti

In sostanza si propone di assicurare che tutti i dipendenti abbiano diritto a un percorso di evoluzione professionale. Questo accordo si applica a tutti i dipendenti di Alstom in Europa, a prescindere dalla categoria professionale.

## **1 – Principi generali**

Per quanto riguarda l'accesso alle informazioni aziendali da parte dei dipendenti, si rimanda alle direttive europee e agli standard internazionali (principi generali Ocse) nonché alle legislazioni nazionali e locali.

Le parti contraenti riconoscono la necessità di anticipare, per quanto possibile, la futura evoluzione e i cambiamenti del business, per allineare e promuovere, in relazione agli sviluppi previsti, i programmi di formazione e di sviluppo dei dipendenti di Alstom.

## **2 – Ambito dell'accordo**

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti di ALSTOM, all'interno dei paesi che rientrano nell'ambito del CAE (EWF) e in tutti i paesi in cui la FEM ha organizzazioni affiliate.

ALSTOM si impegna ad aggiornare con regolare frequenza l'elenco delle società e degli stabilimenti interessati, allegato al presente accordo. In caso di una nuova sede in un nuovo paese, la FEM sarà tenuta a consultare i rappresentanti sindacali locali, prima di applicare il presente accordo.

Il presente accordo rappresenta un modello quadro a livello globale e non sostituisce le leggi nazionali e/o gli accordi collettivi e/o i contratti aziendali, qualora prevedano condizioni più favorevoli.

## **3 – Tutela dell'impiego nei periodi di crisi**

La crisi economica a livello mondiale ha provocato un notevole impatto sulle attività progettazione e sulle attrezzature per le infrastrutture.

Alstom ha programmato l'implementazione del Piano d'adattamento, atto ad adattare la propria capacità a tale situazione. Nell'ambito di tale quadro Alstom ha intenzione di fare del suo meglio per evitare, per quanto possibile, i licenziamenti per esubero. Gli strumenti descritti all'art.5.5 possono essere utilizzati anche in periodi di crisi.

### **3.1 – Mantenere la forza lavoro**

Poiché riconosce l'importanza che le risorse umane ricoprono, Alstom ha in programma l'adozione di una serie di provvedimenti, atti a ridurre/contenere per quanto possibile la diminuzione dei posti d'impiego, in particolare mediante:

- l'impegno preso in merito allo sviluppo della mobilità dei dipendenti a livello interno, nell'ambito e fra le attività del Gruppo, i settori e le sedi
- offrendo una nuova qualificazione professionale, che consente ai dipendenti di seguire corsi di formazione e adattarsi ai nuovi ruoli
- l'implementazione di riduzioni di orario , quando la riduzione delle attività è dovuta a circostanze temporanee
- sviluppando e offrendo lavoro part-time, qualora serva a ridurre l'esubero del personale
- implementando altre soluzioni e prassi di successo , messe in atto in altre nazioni.

### **3.2 - Sostenere il reimpiego dei dipendenti**

Quando l'Azienda dichiarerà che si saranno esaurite tutte le possibili alternative per mantenere il posto di lavoro, Alstom e i rappresentanti dei dipendenti o i sindacati si impegneranno nelle nazioni interessate, a confrontarsi al fine di ottenere una soluzione negoziata in buona fede, in conformità alla legislazione nazionale, alle tradizioni e alla cultura , al fine di evitare per quanto possibile licenziamenti per esubero. I sindacati possono proporre seguenti suggerimenti nelle varie nazioni:

- 1- favorire la mobilità dei dipendenti all'interno dei Siti
- 2- favorire, ovunque possibile, le dimissioni volontarie,
- 3- supportare i progetti individuali dei dipendenti che intendono avviare un'attività propria,
- 4- supportare i progetti personali,
- 5- offrire corsi di formazione ai dipendenti interessati, per facilitarne la nuova qualificazione, mirata a ottenere un impiego in altre aziende,
- 6- sostenere i dipendenti che cercano un nuovo impiego,
- 7- supportare la creazione di posti d'impiego presso altre aziende, che operano nella stessa area geografica (il perimetro di queste aree è da discutere a livello locale), nei casi in cui tale creazione consenta l'assunzione di dipendenti di Alstom.

## **4 – Anticipazione dell'evoluzione dell'azienda**

Il CAE sarà tenuto costantemente aggiornato e verrà regolarmente consultato in merito all'evoluzione dell'azienda, e avrà la possibilità di formulare ulteriori soluzioni, conformi agli accordi stipulati dallo stesso CAE .

Il processo di informazione e consultazione, a livello nazionale ed europeo, deve essere articolato e coordinato in modo tale da ottimizzarne l'efficacia. Vale a dire:

- è necessario informare il CAE prima o nello stesso momento dei soggetti nazionali, ma non dopo
- non si deve terminare il processo di consultazione nazionale prima di quello europeo.

### **4.1 Informazioni**

#### **4.1.1 Informazioni a livello di CAE**

Una volta l'anno, indicativamente a inizio giugno, la direzione aziendale presenterà al CAE informazioni specifiche sulla evoluzione prevista delle attività aziendali, con visibilità a 2/3 anni, che includeranno i seguenti punti:

- Panoramica strategica
- Tendenze dei mercati
- Capacità e carico di lavoro
- Evoluzione dei principali indicatori finanziari (fatturato, ordini in attesa di produzione, R&S, spesa in conto capitale,...)
- Sviluppo della competitività, evoluzione dei piani d'investimento e di Ricerca e Sviluppo
- Politiche per il personale (assunzioni, formazione, andamento dell'organico...).

Verranno regolarmente presentati al CAE, in forma scritta, i seguenti indicatori per settore:

- trimestralmente:

- Ordini ricevuti
- Fatturato
- Investimenti
- Organici

- semestralmente:

- Ricavi operativi
- Flussi reddituali

#### **4.1.2 Informazioni a livello nazionale**

Le informazioni a livello nazionale verranno gestite insieme agli organi che rappresentano i dipendenti, quali ad esempio i consigli di fabbrica/RSU e/o le associazioni sindacali, secondo le leggi nazionali.

Le informazioni, presentate a livello nazionale, devono comprendere gli stessi argomenti presentati a livello europeo.

Verranno comunicate le previsioni sull'andamento dell'attività aziendale, informazioni sull'evoluzione tecnologica e la gestione del carico di lavoro (interna/nelle sedi interessate, o tramite personale esterno/partnership o associazioni lavorative .....).

### **4.2 Consultazione**

#### **4.2.1 Consultazione a livello di CAE**

Il processo di consultazione viene avviato in base all'importanza dell'evoluzione in questione.

Per la definizione di "Consultazione" si fa rimando a quella adottata dal Parlamento europeo nella Direttiva 2009/38 del 6 maggio 2009:

*« l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie »*

#### **4.2.2 Consultazione a livello nazionale**

La consultazione, in merito alle attività locali, viene effettuata con i rappresentanti dei consigli di fabbrica/RSU o i rappresentanti sindacali delle sedi di tutti i paesi europei.

Le previsioni sull'andamento dell'attività aziendale, i dati sull'organico e i requisiti in fatto di competenze tecniche verranno tradotte in esigenze di assunzione di personale e in programmi di formazione prioritari.

## 5 – Sviluppo sostenibile della professionalità del personale

### Gestione del personale e pianificazione dello sviluppo delle competenze

Le parti contraenti ritengono che, in un contesto mondiale in costante evoluzione, lo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti rappresenti un elemento cruciale per garantire la sopravvivenza dell'azienda e l'"occupabilità" del personale.

#### Aree prioritarie

Per promuovere la gestione dei dipendenti e la pianificazione delle competenze, le parti hanno di comune accordo individuato le seguenti azioni di intervento prioritarie:

- migliorare le informazioni sulle priorità e i principali orientamenti del gruppo
- incoraggiare l'identificazione e la pianificazione delle competenze e delle qualifiche necessarie
- sviluppare una politica di formazione proattiva, aperta a tutte le categorie professionali

### 5.1 Supporto dei requisiti di sviluppo professionale a breve e medio termine

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti si deve basare sul colloquio tra il dipendente e il suo diretto responsabile.

Sono previsti **incontri individuali annuali** tra il collaboratore ed il suo responsabile.

Durante questi incontri, il manager valuta le competenze tecniche e professionali del dipendente, discute i piani di sviluppo professionale futuri e lo consiglia a livello di orientamento della carriera (desideri, mobilità, piano di sviluppo, piano di formazione). Si tratta di un dialogo aperto fra il responsabile e il dipendente interessato, condotto all'insegna della trasparenza. E' necessario rivolgersi alla direzione del personale, nel caso in cui le parti non fossero d'accordo sull'esito dell'incontro. Il dipendente può essere assistito da un rappresentante dei lavoratori o dei sindacati, oppure da una persona di sua scelta.

I manager Alstom dovrebbero ricevere una formazione specifica per condurre questo tipo di colloqui di sviluppo professionale. Nei casi in cui ciò è possibile la riunione annuale, inerente alle competenze e al piano di sviluppo per gli operai, dovrebbe tenersi separatamente dal dialogo attinente al rendimento. Sarebbe inoltre opportuno tenere tale colloquio nella lingua del dipendente.

L'incontro annuale è già obbligatorio per i manager e gli impiegati. Le parti contraenti convengono sull'opportunità d'incoraggiare tali colloqui volontari, per tutte le altre categorie di dipendenti. Tali incontri verranno progressivamente introdotti in tutti i paesi e a tutti i livelli. L'attuazione di questo programma verrà effettuata su un periodo pluriennale.

## **Caso specifico: valutazione di metà carriera**

L'azienda si propone di organizzare per i dipendenti, che si trovano a metà del percorso di sviluppo professionale (in genere dopo venti anni di lavoro), un incontro volto a discutere le ambizioni di carriera e di sviluppo professionale. Anche tale processo sarà introdotto gradualmente e incoraggiato.

### **5.2 Supporto ai requisiti/desideri di mobilità e d'avanzamento di carriera**

Come citato nel paragrafo precedente, durante le riunioni annuali il dipendente ha la possibilità di esprimere le proprie preferenze in materia di **mobilità**, sebbene tale argomento possa naturalmente essere discusso dal dipendente e dal manager anche in altre occasioni.

Gli incontri di orientamento professionale aiutano il dipendente a svolgere un ruolo attivo nel proprio piano di crescita professionale e a renderlo più consapevole del proprio potenziale di sviluppo.

L'azienda svilupperà programmi di formazione specifici per aiutare i dipendenti, con un basso livello di qualificazione professionale, ad accedere a ruoli di maggiore responsabilità.

La mobilità interna offre nuove opportunità di sviluppo professionale, che possono essere sia di natura funzionale che geografica. Per **promozione** si intende il passaggio a una posizione di maggiore responsabilità.

Verranno organizzati incontri con i rappresentanti locali dei dipendenti, volti a identificare dei percorsi professionali, che fungano da linea di orientamento generale per le prospettive di carriera dei dipendenti.

Tutte le posizioni dal punto di vista gerarchico inferiori alle cariche esecutive, , per le quali sono aperte le assunzioni all'esterno, devono essere pubblicate internamente per offrire ai dipendenti la possibilità di candidarsi .

### **5.3 Gestione della fine del percorso professionale dei dipendenti**

I dipendenti che stanno per concludere il percorso professionale verranno invitati, tre anni prima del pensionamento, ad affiancarsi a stagisti e apprendisti per condividere il patrimonio di conoscenze e competenze, acquisito durante la vita lavorativa:

- favorendo il trasferimento delle competenze principali ai nuovi assunti
- fornendo un supporto di guida e insegnamento, grazie alla profonda conoscenza di cui si avvalgono
- sviluppando apprendistati

Verranno inoltre valutati ulteriori provvedimenti, volti a facilitare la fine della carriera dei dipendenti, le cui mansioni sono state a lungo pesanti o tediose.

## **5.4 Partecipazione e organizzazione di corsi di formazione professionale**

Alstom ha una chiara politica di apprendimento, coadiuvata da programmi di formazione di qualità elevata a livello di gruppo, settore o sede, programmi che contribuiscono allo sviluppo personale e professionale di tutti i dipendenti. A livello locale, le unità collaborano con formatori interni oppure con società esterne, per organizzare corsi di formazione adeguati alle esigenze locali specifiche.

Alcuni di questi programmi di formazione portano al conseguimento di diplomi riconosciuti a livello nazionale. La convalida delle competenze e il riconoscimento dell'esperienza maturata saranno soggetti alle disposizioni di legge dei vari paesi.

Le parti dovranno valutare la possibilità d'attuazione, a livello locale, dei cosiddetti 'passaporti' di formazione. In tale documento verranno elencate tutti i corsi di formazione a cui un dipendente ha preso parte nell'ambito del Gruppo.

Il piano di formazione è organizzato in base alle esigenze dell'azienda e dei singoli dipendenti e riassume i piani di sviluppo individuali, definiti di comune accordo tra dipendente e manager.

L'azienda metterà a disposizione i mezzi necessari ad assicurare che ciascun dipendente possa beneficiare di programmi di formazione, in base alle esigenze di sviluppo e alle ambizioni professionali individuate durante il colloquio annuale. L'azienda si propone di assicurare che ogni dipendente riceva almeno una sessione di formazione ogni tre anni, e che la durata della formazione ricevuta in questo periodo sia di almeno tre giorni.

A seconda del tipo di ordinamento legislativo e gli accordi sindacali del paese interessato, il piano di formazione annuo a livello nazionale, sarà condiviso con i rappresentanti dei dipendenti, a cui verranno presentati:

- la sintesi dei risultati conseguiti l'anno precedente nel campo della formazione
- il piano per l'anno successivo.

## **5.5 In caso di cambiamenti strutturali**

### **5.5.1 Supporto dei dipendenti che occupano posizioni in esubero**

Per anticipare per quanto possibile gli sviluppi futuri e limitare l'impatto sul personale, ai dipendenti che occupano posizioni su cui impatta il calo della domanda di mercato o la diminuzione delle esigenze commerciali verrà offerto un servizio di supporto che comprende corsi di formazione, riqualificazione interna ed esterna e progetti di carriera personali. Le famiglie professionali interessate saranno identificate e discusse durante le apposite riunioni dei consigli di fabbrica/RSU e i sindacati.

Resta inteso che, in caso di procedure di esubero e/o chiusura di sedi, nel corso del processo di negoziazione verranno considerate tutte le possibili alternative, con particolare riguardo a:

- riduzione dell'orario di lavoro,
- settimana corta
- ribilanciamento dei carichi di lavoro tra le varie sedi
- sviluppo di attività
- mobilità a livello interno
- progetti di reindustrializzazione
- progetti di riqualificazione.

### **5.5.2 Supporto alla riqualificazione, alla mobilità e allo sviluppo di attività alternative, interne o esterne all'azienda**

I rappresentanti dei lavoratori o dei sindacati, che operano nelle varie nazioni, possono proporre i seguenti provvedimenti:

- spostamenti a livello esterno
- provvedimenti per coadiuvare la riclassificazione
- supporto dei progetti di carriera personali
- riattivazione dell'occupazione locale
- ricerca di nuove attività per le sedi interessate
- ricerca di partner industriali, in grado di offrire un futuro a tali sedi.

Resta inteso che tali provvedimenti si debbano discutere per assicurare un trattamento equo dei dipendenti nelle varie nazioni e che tutti gli impiegati siano assistiti, quando devono occuparsi dello sviluppo professionale della propria carriera.

In caso di cambiamenti strutturali, Alstom:

- si impegna a sviluppare le attività industriali nell'ambito del Gruppo, invece di ricorrere a soluzioni esterne
- ed a stimolare il territorio a livello occupazionale, se le misure pianificate hanno un impatto sull'economia locale

## **6 – Applicazione dell'accordo e relativo controllo**

### **6.1 Applicazione a livello locale**

I partner sociali di ciascuna nazione, nell'ambito d'applicazione del CAE, applicheranno il presente accordo ai livelli adeguati, assicurandosi che a livello locale venga effettivamente attuato in armonia con la normativa del paese .

### **6.2 Durata dell'accordo**

Le parti convengono che il presente accordo resterà in vigore per un periodo di 3 anni ed è rinnovabile con il consenso di entrambe.

### **6.3 Indicatori**

Per monitorare il progresso delle azioni sopra delineate sarà sviluppata e regolarmente aggiornata una serie di indicatori, sia a livello locale sia europeo.

Ad esempio:

- Numero medio di ore di formazione per dipendente per ciascun livello
- Numero di tutors /mentori
- Numero di colloqui individuali annui per ciascun livello
- Numero di colloqui di metà carriera
- Numero e percentuale di dipendenti di età pari o superiore a 55 anni
- Numero di assunzioni interne rispetto a quelle esterne
- Numero di manager formati in materia di gestione e coaching dei dipendenti
- Numero di stagisti e apprendisti

### **6.4 Controllo dell'applicazione dell'accordo eseguito dalle parti contraenti**

Il controllo dell'applicazione dell'accordo riguarderà:

- la sua diffusione nelle varie nazioni interessate
- l'attuazione e l'efficienza dei provvedimenti suggeriti a livello locale ed europeo.

Le parti contraenti convengono di controllare l'applicazione del presente Accordo almeno una volta l'anno, durante una riunione del Comitato direttivo.

## **6.5 Controllo a livello di Comitato Direttivo Europeo e dei gruppi di lavoro dei Settori**

- Questo Comitato ristretto sarà costituito in coordinamento con l'EMF. Sarà composto da rappresentanti dei sindacati, membri del Comitato ristretto o del CAE, e della direzione. Si occuperà di organizzare il controllo e la comunicazione in merito all'attuazione del presente accordo, il quale si incontrerà ogni trimestre, durante il primo anno successivo alla sottoscrizione dell'accordo, e quindi annualmente per valutare i progressi fatti e discutere le eventuali azioni correttive.
- Gli incontri annuali di controllo si possono integrare nelle riunioni settoriali dei gruppi di lavoro del CAE.

La diffusione del presente accordo sarà gestita e seguita in tutti i paesi europei. Il Comitato direttivo discuterà con la Direzione i mezzi da adottare per facilitare la divulgazione delle informazioni, quali ad esempio dépliant illustrativi, riunioni comuni a livello locale tra direzione e rappresentanti del personale, ecc. ...

## **6.6 Controllo a livello locale**

Anche le parti sociali, a livello locale, sono tenute ad attuare una procedura di controllo adeguata.

Parigi il 24 febbraio 2011

**Per conto di Alstom**

**Per conto della FEM**

**Per le organizzazioni sindacali (per paese)**

Allegato: Elenco dei paesi rappresentati