

**ACCORDO COLLETTIVO DI**  
**RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Il giorno 24 Giugno 2021 in modalità videoconferenza sono presenti;

**Per parte datoriale**

<i>Nome e Cognome</i>	<i>Incarico</i>	<i>Unità prod. rappresentata (indicare sede)</i>
Marco De Rosa	Responsabile Risorse Umane Alstom Italia	Tutte le sedi

**Per parte sindacale**

<i>Nome e Cognome</i>	<i>Organizzazione</i>	<i>Incarico</i>	<i>Unità prod. rappresentata (indicare sede)</i>
Tino Camerano	FIM		Tutte le sedi
Luca Colonna	UILM		Tutte le sedi
Alberto Larghi	FIOM		Tutte le sedi
Vincenzo Li Gregni	FISMIC		Tutte le sedi
Modesto Comes	ANQUI		Tutte le sedi

**CONSIDERATO**

il D.L n. 34 del 19 maggio 2020, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con legge 17 luglio 2020, n. 77, e successive modificazioni e integrazioni;

l'art. 88, comma I, del D.L. n. 34/2020 convertito nella legge 77/2020 e s.m.i., prevede, tra le altre cose, la possibilità di stipulare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato alla realizzazione di appositi percorsi di sviluppo delle competenze del lavoratore;

il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il

*JXC*

*CP*

ottobre 2020 e del 22 gennaio 2021;

### **PRESO ATTO CHE**

Il biennio 2020/2021 è denso di cambiamenti per il Gruppo Alstom, non solo esterni legati all'avvento della pandemia mondiale Covid-19, ma anche interni riguardanti sia le scelte strategiche aziendali, tra cui l'acquisizione della società Bombardier Transportation, sia l'acquisizione di importanti commesse nazionali e internazionali, tra cui la progettazione e la costruzione del nuovo treno a idrogeno, Coradia i-Lint, e i nuovi progetti internazionali per i sistemi di segnalamento ferroviario.

A seguito di questi importanti cambiamenti sia nell'assetto societario sia negli ordinativi pervenuti, il Gruppo intende innalzare e trasformare il livello del proprio capitale umano, attraverso percorsi formativi volti all'acquisizione di nuove e maggiori competenze. Il Gruppo intende infatti seguire due filoni di crescita: il primo riferito all'acquisizione di competenze legate alle soft skills declinate in modo specifico a seconda delle figure professionali presenti in azienda; il secondo di carattere tecnico-specialistico rivolto all'acquisizione di competenze per la produzione e manutenzione delle differenti tipologie di rotabili e sistemi ferroviari.

Il Gruppo Alstom ha individuato i fabbisogni in termini di sviluppo delle seguenti maggiori o nuove competenze, riconducibili a:

- Tecniche e strumenti di gestione del team;
- Tecniche di gestione organizzativa e people management;
- Tecniche di realizzazione di contenuti di employer branding interno ed esterno;
- Tecniche di Leadership Development;
- Tecniche di Design Thinking and Innovation;
- Tecniche per operare sull'organo di sicurezza rotabile;
- Analisi dell'architettura del treno;
- Elettrotecnica e circuiti elettrici dei sistemi ferroviari;
- Tecniche e strumenti di saldobrasatura e riparazione elettrica dei sistemi ferroviari.

Le competenze espressione di fabbisogni sono state rapportate, ai fini della messa in valore degli apprendimenti maturati dai lavoratori, al Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali - per i territori di interesse - come dettagliato nel progetto formativo;

Il progetto formativo coinvolge complessivamente n. 504 lavoratori per un totale di 30.864 ore di rimodulazione dell'orario di lavoro;

Nell'allegato – che costituisce parte integrante al presente accordo - sono riportati i seguenti elementi:

- il titolo del percorso formativo
- il numero dei lavoratori coinvolti
- le ore di formazione pro capite



La formazione verrà erogata secondo modalità formative differenti (lezione frontale / teleformazione / webinar, esercitazioni, formazione in accompagnamento / training on the job, e-learning) a seconda della tipologia di percorso formativo, delle caratteristiche dei destinatari, dei risultati attesi, delle specifiche necessità manifestate dall'azienda. L'effettivo utilizzo di modalità

- di ricorrere al Fondo Nuove Competenze sottoscrivendo il predetto accordo collettivo ai sensi dell'art. 88, comma 1, del D.L. n. 34/2020 convertito nella legge 77/2020 e s.m.i.; di rimodulare l'orario di lavoro dei lavoratori interessati al predetto progetto formativo affinché le ore di riduzione dell'orario di lavoro siano destinate ai percorsi di sviluppo delle competenze;
- di ripristinare l'orario di lavoro alle condizioni precedenti al presente accordo al termine del Progetto Formativo condiviso;
- che l'operatività della presente intesa e l'avvio dei progetti formativi è subordinato all'approvazione da parte di ANPAL dell'istanza di contributo, pertanto non potrà essere posto a carico aziendale alcun onere conseguente alla mancata autorizzazione o alla mancata copertura economica da parte dei fondi a ciò dedicati;
- che la rimodulazione dell'orario di lavoro avverrà nel periodo di realizzazione delle attività formative, attualmente previsto in 90 gg, e sarà valida anche in caso di proroga dei termini.

Firma Parte datoriale

<i>Nominativo firmatario</i>	<i>Firma per esteso</i>
Marco De Rosa	

Firma Parte sindacale

<i>Nominativo firmatario</i>	<i>Firma per esteso</i>
Tino Camerano	
Luca Colonna	
Alberto Larghi	
Vincenzo Li Gregni	
Modesto Comes	