

VERBALE DI ACCORDO






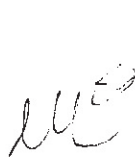
SISTEMA INCENTIVANTE ATM MIDDLE MANAGEMENT

Premesso

- che con accordo aziendale 19/12/1990 "Incentivazione Economica Funzionari: Nuovo Istituto Retributivo" era stata attivata la revisione del trattamento retributivo dei funzionari attraverso la ristrutturazione della normativa e la creazione del nuovo istituto retributivo;
- che a seguito del CCNL 25/7/1997 la retribuzione incentivante è diventata il cardine della contrattazione collettiva di secondo livello;
- che pertanto i meccanismi previsti dall'accordo N.I.R., innovativi nel momento della loro attivazione, si erano dimostrati inadeguati alla realtà e dovevano essere quindi rivisti;
- che con accordo aziendale 19/2/1999 è stato definito un nuovo sistema premiante per i funzionari (I.R.I.F.);
- che l'applicazione di detto accordo dev'essere sottoposta a verifica all'atto della messa a regime della "pesatura" delle posizioni, anche al fine delle possibili necessità di adeguamento dell'Istituto alle mutate condizioni;
- che è necessario innovare profondamente l'Istituto adeguando il sistema premiante al mutato assetto organizzativo;
- che occorre formulare l'Istituto coordinandolo sia con l'Istituto del M.B.O. per dirigenti sia con le nuove figure intermedie create con la riorganizzazione, sia con il Premio di Risultato;
- che costituisce obiettivo l'introduzione di un istituto incentivante che permetta l'evoluzione costante delle posizioni ed il miglioramento del trattamento economico correlato.

Tenuto altresì conto che si ravvisa la necessità di:

- correlare la retribuzione al ruolo svolto ed al differente livello individuale di copertura del ruolo;
- permettere, oltre all'adeguamento al nuovo schema organizzativo, la flessibilità necessaria per far fronte alle sue evoluzioni;
- consentire sviluppi individuali (a parità di ruolo) e quindi stimolare il costante miglioramento;
- consentire l'adeguamento delle retribuzioni (in più e in meno) al variare degli incarichi, delle performances e del contenuto professionale dei singoli ruoli;
- favorire la mobilità ed il liberarsi di potenzialità inesprese.



Tra l'ATM, FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI e la R.S.U.

Si conviene quanto segue:

1. Principi generali

In esito alla valutazione e pesatura delle posizioni funzionali, sulla base di metodi di valutazione consolidati e convalidati, tutte le posizioni aziendali coperte da funzionari (titolari di posizione e non) sono ripartite in 5 fasce di peso ed importanza diverse e crescenti.

Ciascuna delle 3 fasce intermedie (la seconda, la terza e la quarta) è articolata in 5 steps progressivi.

All'interno della fascia di vertice (la quinta) sono previsti steps ulteriori al 5° (di avvicinamento alle posizioni dirigenziali).

La prima fascia non prevede steps di sviluppo, ma una sola posizione.

Tutti i Funzionari aziendali sono collocati all'interno degli steps di fascia adeguati, per ciascuna posizione, sulla base delle valutazioni effettuate (che individuano il ruolo ed il grado individuale di sua copertura, rispettivamente con la collocazione nella fascia ed in uno degli steps in cui si articola).

2. Strutturazione del nuovo Istituto

L'Istituto si articola su 3 diverse quote così definite:

- retribuzione di posizione;
- retribuzione di risultato;
- incentivo integrativo.

Il sistema di valutazione delle posizioni funzionali prevede manutenzione costante nel senso di una continua verifica del peso delle posizioni e delle relative responsabilità in coerenza con l'evoluzione dei processi organizzativi.

Tale verifica sarà effettuata alla scadenza di ciascun anno, a decorrere dal termine dell'anno 2001.

2.1 Retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione relativa a tutti i funzionari assegnatari è correlata al ruolo ed alle funzioni direttive svolte ed al differente grado individuale di copertura del ruolo.

La correlazione al ruolo è garantita dall'inserimento nella fascia; il differente livello individuale di copertura del ruolo è determinato dallo step di appartenenza nell'ambito della fascia.

Il corrispettivo economico è determinato secondo i valori indicati nell'allegata tabella (all. n.1), quale complemento della retribuzione (e pertanto integralmente contribuita) in riferimento alla prestazione complessivamente resa sotto il profilo quantitativo e qualitativo, stante l'assenza per costoro di limitazioni di orario.

Ai funzionari collocati in prima fascia non è corrisposta retribuzione di posizione.

Tale compenso è utile per il T.F.R.

In tal senso viene contestualmente apportata modifica alla tabella allegato A dell'accordo 13/3/1993 "Nuovo Testo Unico Economico".

2.2 Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento di obiettivi.

L'importo massimo individuale assegnabile a ciascun Funzionario è identico all'importo annuo della retribuzione legata alla posizione ricoperta. Per i funzionari collocati in prima fascia l'importo è pari a lire 4.000.000/anno in fase di prima applicazione.

Il target individuale di cui al comma precedente è così ripartito:

- per il 50% è collegato agli obiettivi individuali;
- per il 40% è collegato agli obiettivi aziendali;
- per il 10% è collegato agli obiettivi di squadra (somma di tutti gli obiettivi individuali affidati a tutti i funzionari).

La definizione e la consuntivazione degli obiettivi aziendali sono di competenza della Direzione Generale, secondo gli orientamenti del Consiglio di Amministrazione; ne sono assegnatari tutti i funzionari.

In fase di prima applicazione gli obiettivi individuali devono avere struttura triennale, devono cioè essere orientati al 31.12.2002. Devono prevedere steps intermedi al 30.06.2001 (per il 2000) ed al 31.03.2002 (per il 2001). Sono definiti d'intesa tra il Dirigente ed il funzionario e possono essere assegnati quale presupposto degli obiettivi di stabilimento/reparto/squadra/ufficio (art. 5.3 accordo aziendale 20.09.1998) e/o in relazione agli obiettivi MBO dei Dirigenti. E' facoltà del Dirigente, d'intesa con la Direzione aziendale, assegnarli o meno e, se assegnati, attribuire loro un valore variabile tra i 10 e i 20/20^{imi} secondo il loro grado di importanza e difficoltà.

Per default analoga struttura avrà l'obiettivo comune di squadra di cui saranno assegnatari tutti i funzionari.

La consuntivazione degli obiettivi individuali è effettuata, alle scadenze di cui sopra, nell'ambito di apposito colloquio tra Dirigente e funzionario.

La consuntivazione dell'obiettivo di squadra (% aziendale di conseguimento di tutti gli obiettivi individuali assegnati ai funzionari) è effettuata alle medesime scadenze.

A titolo di clausola di salvaguardia per i funzionari di prima fascia qualora la somma da liquidare risulti inferiore alla parametrizzazione del Premio di Risultato riconosciuto alla generalità del personale ai sensi dell'accordo 20/9/1998, viene prevista la liquidazione della somma maggiore.

In ragione della variabilità ed incertezza il valore eventualmente percepito a tale titolo ha le caratteristiche di cui all'articolo 6 del CCNL 25/7/1997 e pertanto decontribuita nei limiti previsti dalla legge.

2.3 Incentivo integrativo

E' previsto uno stanziamento annuo aziendale da ripartire proporzionalmente tra i Dirigenti i quali, a loro volta, potranno assegnarlo in aggiunta alle quote relative alla retribuzione di posizione e di risultato sulla base dei seguenti parametri:

- performances eccezionali;
- esito della valutazione delle prestazioni;
- situazioni obiettive che abbiano interdetto il conseguimento di obiettivi individuali;
- giornate di reperibilità funzionari;
- attività prestate in giornate di mancata prestazione, in orario notturno, ecc.;
- gestione di casi particolari.

Lo stanziamento per il triennio 2000/2002 è pari a lire 400 milioni annui da suddividere tra i dirigenti sulla base del numero di funzionari e della loro fascia di appartenenza oltre a lire 100 milioni annui da suddividere tra i dirigenti delle

aree cui l'Azienda richiede di assicurare il servizio di reperibilità funzionari prefestivo e festivo (che sarà completamente rivisto entro il 31.12.00).

In ragione della variabilità ed incertezza il valore eventualmente percepito a tale titolo ha la caratteristiche di cui all'articolo 6 del CCNL 25/7/1997.

- 2.4 Entro la fine del mese di dicembre 2000 sarà definita una normativa ad hoc per le attività di direzione/assistenza lavori (comprendente apposita copertura assicurativa) e per altre speciali professionalità aziendali (avvocati), prevedendo un'equilibrata armonizzazione con le retribuzioni di posizione e di risultato e con l'incentivo integrativo.

3. Corresponsione degli importi

A regime:

- gli importi riferiti alla retribuzione di posizione sono corrisposti anticipatamente nel mese di settembre dell'anno di riferimento;
- gli importi riferiti alla retribuzione di risultato ed all'eventuale incentivo integrativo sono corrisposti a consuntivo con le retribuzioni del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Con riferimento al sistema per l'anno 2000:

- gli importi riferiti alla retribuzione di posizione saranno accreditati entro dieci giorni dalla stipula del presente accordo;
- gli importi riferiti alla retribuzione di risultato ed all'incentivo integrativo sono corrisposti a consuntivo nel mese di luglio 2001.

4. Variabilità di assegnazioni e importi

Gli importi individuali di retribuzione di posizione e di retribuzione di risultato sono variabili (in più o in meno):

- in ogni momento in relazione alla variazione di fascia o di step determinata dalla variazione della posizione o di significativi mutamenti di incarichi e/o di procure assegnate e/o del grado di copertura individuale nell'ambito della stessa posizione;
- annualmente in relazione ai provvedimenti eventualmente conseguenti alla manutenzione del sistema di valutazione delle posizioni.

5. Casi particolari

5.1 Ai funzionari neo assunti al termine del periodo di prova ed ai neo funzionari al termine del periodo di incarico:

- possono essere assegnati obiettivi individuali compatibilmente con i tempi di avvio della procedura;
- per quanto concerne la retribuzione di posizione verranno liquidati gli importi in dodicesimi.

5.2 In caso di cessazione del rapporto di lavoro verrà effettuata una consuntivazione dello stato di avanzamento degli obiettivi e verranno conseguentemente liquidati gli importi delle 3 quote riferiti a tanti dodicesimi in relazione ai mesi lavorati nell'anno di riferimento.

5.3 In caso di modifica di "posizione" senza mutamento di fascia e di step:

- si procederà alla verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi, con possibile attribuzione di altri obiettivi a parità di valore economico.

In caso di modifica delle responsabilità affidate, con variazione della posizione funzionale:

- si procederà ai relativi adeguamenti; per quanto riguarda la retribuzione di posizione contestualmente al trasferimento e/o modifica delle responsabilità, mentre per quanto attiene agli obiettivi assegnati si procederà come sopra, con variazione dei relativi importi, alla scadenza della prima annualità utile;
- in caso di passaggio a fascia superiore il trattamento economico non potrà essere inferiore a quello precedentemente attribuito.

6. Trattamento funzionari con contratto part time

Ai funzionari appartenenti alla terza, quarta e quinta fascia ed a coloro che sono titolari di posizione organizzativa non è concessa la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ai funzionari con rapporto di lavoro a tempo parziale le quote relative alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato sono riproporzionate in relazione alla percentuale di prestazione riferita ai lavoratori a tempo pieno.

7. Clausole finali

Il presente accordo annulla e sostituisce l'accordo aziendale 19/2/1999; è confermato solamente quanto previsto al punto 1 dell'accordo aziendale 19/2/1999 fatta eccezione per quanto indicato dal punto 1.5. Il presente accordo per i funzionari di livello 1, 2 e 3 autoferrotranvieri costituisce ed esaurisce la contrattazione economica di secondo livello ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 25/7/1997 e dagli articoli 1 e 9 dell'accordo aziendale 20/9/1998.

Entro il 31/12/2000 sarà definita apposita normativa per quanto attiene alla revisione del rilevamento presenze per i funzionari titolari di posizione.

Esclusivamente alla Commissione di Monitoraggio di cui all'allegato 10 dell'accordo 9/5/1998 fanno capo, relativamente ai funzionari, tutti i diritti d'informazione stabiliti dalla vigente contrattazione collettiva, ivi compresa l'informativa circa gli obiettivi individuali, i risultati della manutenzione del sistema di valutazione delle posizioni, i costi dell'istituto e la sua verifica.

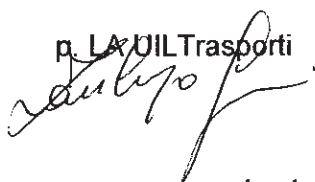
La verifica di quanto sopra previsto avverrà con cadenza quadrimestrale: la prima nel mese di aprile 2001.

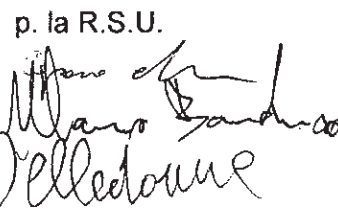
Torino, 19 ottobre 2000

p. LA I.M.


p. la FILT CGIL


p. la FIT CISL

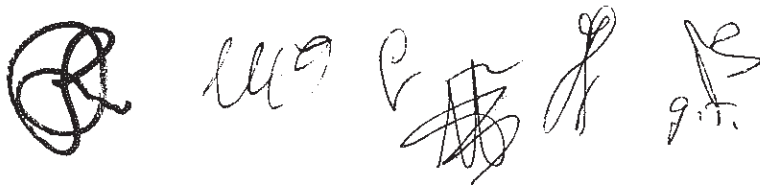

p. LA UIL Trasporti


p. la R.S.U.


NOTA A VERBALE

Relativamente al solo anno 2000 le "giornate di reperibilità funzionari" e le "attività prestate in giornata di mancata prestazione, in orario notturno, ecc." espletate nell'anno in corso sino al 31/12/2000 saranno retribuite con il medesimo meccanismo e negli stessi valori unitari individualmente riconosciuti per ogni singola giornata utilizzati nel 1999.

Tali importi verranno corrisposti a luglio 2001.



Sistema Incentivante ATM Middle Management

Fascia	Step						
	a	b	c	d	e	f	g
5	9.500 9.500	12.000 12.000	14.500 14.500	17.000 17.000	19.500 19.500	22.000 22.000	24.500 24.500
4	6.500 6.500	8.500 8.500	10.500 10.500	12.500 12.500	14.500 14.500		
3	4.500 4.500	6.000 6.000	7.500 7.500	9.000 9.000	10.500 10.500		
2	3.000 3.000	4.000 4.000	5.000 5.000	6.000 6.000	7.000 7.000		
1	4.000						

Step unico

Step d'ingresso



mo

P-1

1-1

Handwritten signature or mark.