

si conviene quanto segue

#### A) PRINCIPI GENERALI

Ai sensi del presente accordo fanno parte del "middle management", indipendentemente dalla titolarità di posizione organizzativa:

- tutti i dipendenti inseriti nell'area professionale 1 (mansioni gestionali e professionali);
- i dipendenti dell'area professionale 2 (mansioni di coordinamento e specialistiche) con profilo professionale di Coordinatore di esercizio, Coordinatore, Coordinatore di ufficio e Capo unità tecnica.

In esito alla valutazione e pesatura delle posizioni di "middle management", sulla base di metodi di valutazione consolidati e convalidati, tutte le posizioni di "middle management" (titolari di posizione organizzativa e non) sono ripartite in 5 fasce di peso ed importanza diverse e crescenti.

Ciascuna delle tre fasce intermedie (la seconda, la terza e la quarta) è articolata in cinque steps progressivi:

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

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

Il "middle management" aziendale è collocato 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).

#### B) STRUTTURAZIONE DEL NUOVO ISTITUTO

L'istituto si articola su tre diverse quote così definite:

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

Il sistema di valutazione delle posizioni di "middle management" 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.

##### 1. Retribuzione di posizione

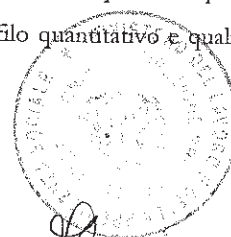
La retribuzione di posizione è correlata al ruolo ed alle funzioni direttive svolte ed al differente grado individuale di copertura del ruolo.

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 riportati nella sottostante tabella, quale complemento della retribuzione in riferimento alla prestazione complessivamente resa sotto il profilo quantitativo e qualitativo, stante l'assenza per costoro di limitazioni di orario.

Al "middle management" di prima fascia non è corrisposta retribuzione di posizione.

Tale compenso è utile per il T.F.R.



*Handwritten signature/initials in the bottom left corner.*

	steps	a	B	c	d	e	f	g
Fasce	5	7.000.000	9.500.000	12.000.000	14.500.000	17.000.000	18.500.000	21.000.000
	4	5.000.000	7.000.000	9.000.000	11.000.000	13.000.000		
	3	2.500.000	4.000.000	5.500.000	7.000.000	8.500.000		
	2	2.000.000	3.000.000	4.000.000	5.000.000	6.000.000		
	1							

## 2. Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento di obiettivi.

L'importo massimale assegnabile a ciascun interessato è determinato secondo i valori riportati nella sottostante tabella. Per quanti sono collocati in prima fascia l'importo è pari a lire 3.000.000/anno.

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

- per il 30% è collegato agli obiettivi individuali;
- per il 20% è collegato alla percentuale media di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti;
- per il 30% è collegato alla percentuale media di raggiungimento degli obiettivi previsti per la generalità del personale;
- per il 20% è collegato agli obiettivi di squadra (somma di tutti gli obiettivi individuali affidati a tutti i gli appartenenti al "middle management").

Gli obiettivi individuali, verificabili e controllabili, sono definiti d'intesa tra il Dirigente ed il dipendente e possono essere assegnati quale presupposto degli obiettivi della generalità del personale c/o in relazione agli obiettivi MBO dei Dirigenti. In caso di mancato accordo il dipendente può ricorrere al Direttore Generale. E' facoltà del Dirigente, d'intesa con la Direzione aziendale, assegnarli o meno.

La consuntivazione degli obiettivi individuali è effettuata annualmente nell'ambito di apposito colloquio tra Dirigente e appartenente al "middle management", fermo restando il monitoraggio periodico dell'evoluzione del progetto.

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

A titolo di clausola di salvaguardia per il "middle management" 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 integrativo, 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.

	Steps	a	B	c	d	e	f	g
Fasce	5	8.000.000	10.500.000	13.000.000	15.000.000	18.000.000	20.500.000	23.000.000
	4	5.000.000	7.000.000	9.000.000	11.000.000	13.000.000		
	3	4.000.000	5.500.000	7.000.000	8.500.000	10.000.000		
	2	2.000.000	3.000.000	4.000.000	5.000.000	6.000.000		
	1	3.000.000						

## 3. Incentivo integrativo

È previsto uno stanziamento annuo, contemperato a disponibilità e interventi, da gestire e ripartire tra i Dirigenti, i quali, a loro volta, lo assegneranno in aggiunta alle quote relative alla retribuzione di posizione e di risultato sulla base dei seguenti parametri:



*[Handwritten signature]*

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

Lo stanziamento per il triennio 2001/2003 è pari a lire 70 milioni annui da suddividere tra i Dirigenti.

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

#### C) CORRESPONSIONE DEGLI IMPORTI

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

#### D) VARIABILITÀ DI ASSEGNAZIONI E IMPORTI

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

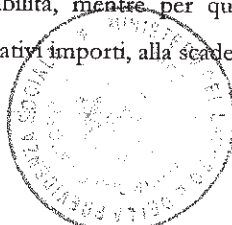
- in ogni momento in relazione alla variazione di fascia o di step determinata dalla variazione della posizione o di significativi mutamenti di incarichi e/o di procure assegnate e/o del grado di copertura individuale nell'ambito della stessa posizione;
- annualmente in relazione ai provvedimenti eventualmente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

#### E) CASI PARTICOLARI

- 1) Ai neo assunti al termine del periodo di prova ed ai nuovi inserimenti 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.
- 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.
- 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:

- 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.

#### F) TRATTAMENTO "MIDDLE MANAGEMENT" CON CONTRATTO PART-TIME

Agli 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.

Al "middle management" 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.

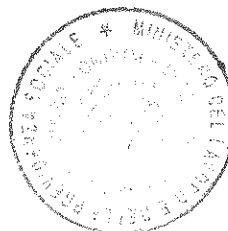
#### G) ORARIO DI LAVORO

Le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa sono concordate con il dirigente e finalizzate sia ad assicurare l'adempimento delle incombenze tipiche della posizione ricoperta che al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto della disposizione temporale di cui al 3° comma della lettera B), punto 1, del presente accordo

La rilevazione della prestazione verrà effettuata mediante autocertificazione della presenza in servizio. Fa eccezione il "middle management" di prima fascia che mantiene le modalità di rilevazione della prestazione in atto.

#### H) MODIFICHE ALLA CONTRATTAZIONE VIGENTE

- 1) Sono soppressi, e sostituiti dalla disciplina del presente accordo, i seguenti punti del Testo Unico del Trattamento Economico Aziendale del 24 gennaio 1991:
  - Assegno di merito variabile (Art. 18.2)
  - Assegno per capi area (Art. 18.3)
  - Integrazione aziendale per quadri (Accordo nazionale 02.10.1989 e art. 25.1 del Testo Unico del trattamento economico aziendale 24.01.1991)
  - Compenso per deleghe e/o procure (Art. 18.4)
- 2) È soppresso, e sostituito dalla disciplina del presente accordo, l'accordo aziendale del 2 giugno 2000 inerente l'istituzione dell'assegno per obiettivi. Sono provvisoriamente confermati i tempi di corresponsione, nel corso del 2001, degli importi relativi all'anno 2000.
- 3) Il Testo Unico del Trattamento Economico Aziendale del 24 gennaio 1991 accoglie le previsioni del presente accordo relative a:
  - Retribuzione di posizione
  - Retribuzione di risultato
  - Incentivo integrativo
- 4) Sono modificate le norme dell'accordo integrativo aziendale in modo da recepire l'esclusione dal premio di risultato dei dipendenti cui si applica il presente accordo.
- 5) Sono modificate le norme del Testo Unico del Trattamento Economico Aziendale del 24 gennaio 1991 in modo da escludere, per i dipendenti cui si applica il presente accordo, l'erogazione degli importi previsti per:
  - Compenso per reperibilità (Art. 28.1)
  - Compenso per reperibilità neve (Art. 28.2)



- Indennità intervento servizio reperibilità (art. 23.3)
- Indennità intervento servizio reperibilità neve (art. 23.4)
- Indennità intervento servizio disponibilità neve (art. 23.5)

#### I) NORME TRANSITORIE

- 1) Le somme finora erogate nell'anno 2001 per i titoli di cui al precedente punto sono da considerare acconti sui compensi previsti dal presente accordo. Analogo trattamento è previsto ai compensi per lavoro straordinario successivo al 1° gennaio 2001.
- 2) In favore di coloro che, esclusi dal presente accordo, fossero destinatari di assegno di merito variabile erogato ai sensi della previgente normativa, è prevista la conferma, a titolo di assegno personale assorbibile solo in caso di promozione, delle precedenti erogazioni.

#### J) PROCEDURE DI APPROVAZIONE

L'entrata in vigore del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società ed all'assemblea del personale interessato.

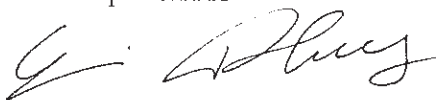
K) Viene costituita una Commissione di monitoraggio circa l'applicazione del presente accordo.

#### L) DECORRENZA

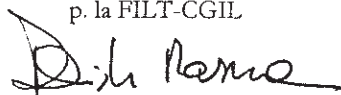
Il presente accordo decorre dall'anno 2001 e sarà ridiscusso annualmente a decorrere dal termine dell'anno 2001.

Torino, 24.5.2001

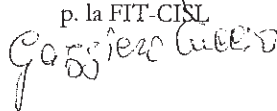
p. la SATTI



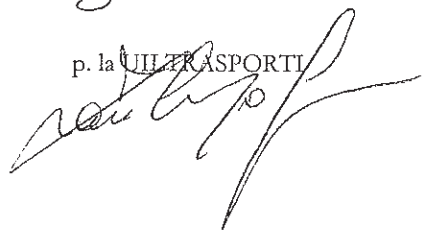
p. la FILT-CGIL



p. la FIT-CISL



p. la UILTRASPORTI




21 MAG. 2001