

Valorizzazione delle prestazioni del personale viaggiante TPL

Servizio urbano-suburbano e servizio extraurbano

Premesso che

- l'attuale assetto organizzativo e produttivo di GTT richiede uno sforzo esemplare per mantenere sia adeguati livelli di servizio sia i valori che da sempre GTT riconosce al personale *front-line* impegnato nella produzione dello stesso;
- la valorizzazione e la professionalità del personale viaggiante costituiscono un obiettivo condiviso che deve trovare gli adeguati contemperamenti negli interessi della clientela, della produzione e della qualità del servizio, nonché nell'adeguato riconoscimento economico e/o soddisfacente delle esigenze individuali di conciliazione dei tempi vita-lavoro e nella compatibilità economica;
- tutti questi fattori costituiscono imprescindibili elementi da prendere in considerazione ai fini di una contrattazione aziendale che adegui alla mutata realtà elementi/istituti già considerati nella normativa vigente;
- la contrattazione integrativa, in particolare gli accordi del 13/12/2005 (applicativo dell'accordo integrativo 2004) e del 2/3/2006 (interpretazione autentica del precedente accordo), ha individuato compensi economici attribuiti in relazione all'espletamento delle attività di guida, per il personale viaggiante urbano, espressamente riconosciuti in ragione del "disagio" che tale mansione comporta;
- al fine di mantenere i livelli di produzione di servizio in linea programmati, si ritiene produttivo, in via anticipatoria al rinnovo della contrattazione aziendale di produttività, introdurre un incentivo specifico nei confronti del personale viaggiante TPL urbano-suburbano ed extraurbano;
- la retribuzione di produttività può essere assoggettata al più favorevole regime fiscale della tassazione sostitutiva sulla base dei criteri indicati dalla normativa (alla data odierna cfr. art. 2, comma 1 del Decreto Interministeriale del 25/5/2016 - per premi di risultato si intendono *"le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione"*);

tra GTT e la RSU viaggiante TPL urbano- suburbano ed extraurbano si sottoscrive quanto segue:

1. PREMIO DI PRODUTTIVITA' PERSONALE VIAGGIANTE TPL

1.1. Si istituisce, a decorrere dall'anno 2020, un premio di produttività annuale, specifico ed esclusivo per il personale viaggiante TPL urbano-suburbano ed extraurbano, commisurato al

raggiungimento dell'obiettivo annuale di produttività chilometrica GTT del servizio in linea distintamente urbano-suburbano ed extraurbano.

La produttività chilometrica annuale fa riferimento ai chilometri autoprodotti da GTT, come da consuntivo formalmente inviato alla Agenzia Mobilità Piemontese.

- 1.2. L'obiettivo di produttività media annuale GTT è definito nell'incremento del valore dato dalla seguente formula:

$$\frac{\text{Km commerciali autoprodotti nell'anno di riferimento}}{\text{N. medio di addetti al personale viaggiante TPL nell'anno di riferimento (FTE)}}$$

Per poter tenere conto delle specificità delle diverse tipologie di servizio, tale obiettivo viene distinto tra i settori urbano-suburbano ed extraurbano.

Analogamente a quanto sopra, il budget annuale disponibile viene suddiviso tra i due settori urbano-suburbano ed extraurbano, sulla base del numero medio di addetti al personale viaggiante (FTE) nell'anno di riferimento.

L'andamento della produzione chilometrica complessiva è oggetto di monitoraggio congiunto con cadenza semestrale, che si svolgerà entro il mese di luglio di ciascun anno. A ciascun agente sarà fornita la propria situazione individuale.

- 1.3. Il budget disponibile e l'obiettivo incrementale riferiti al premio di produttività annuale di cui al punto 1.1, nonché le modalità di distribuzione individuale degli importi eventualmente spettanti di cui al successivo punto 1.4, sono definiti e comunicati annualmente, in occasione della consuntivazione del premio di produttività dell'anno precedente.

- 1.4. Il premio di produttività di cui al presente accordo sarà riconosciuto al personale avente diritto, a condizione del raggiungimento dell'obiettivo ad esso collegato, secondo i seguenti criteri:

- Previo raggiungimento dell'obiettivo di produttività complessivo di cui al punto 1.2
- Previo raggiungimento dell'obiettivo di produttività individuale, calcolato, per ciascun agente, sulla base delle giornate di produzione chilometrica individuale in servizio di guida effettiva.
- Il personale sarà suddiviso tra i settori urbano-suburbano ed extraurbano sulla base della propria collocazione organizzativa al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
- La definizione degli importi eventualmente spettanti viene calcolata sulla base dei criteri di distribuzione definiti annualmente e distintamente per il settore urbano-suburbano e per il settore extraurbano.
- L'importo individuale eventualmente spettante viene riproporzionato in caso di part-time.

- 1.5. Il premio di produttività eventualmente spettante sarà riconosciuto al personale in servizio alla data di corresponsione della relativa quota e che al 31 dicembre dell'anno di riferimento svolga effettivamente mansioni di guida nel settore TPL urbano-suburbano o extraurbano.

1.6. L'importo eventualmente spettante viene erogato con la busta paga di marzo (in pagamento ad aprile) e non è valido ai fini dell'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto.

1.7. Coerentemente con quanto in premessa, i contenuti del presente accordo soddisfano le condizioni di cui all'art. 2, comma 1 del Decreto Interministeriale 16/5/2016 per l'applicazione dei benefici fiscali derivanti dal regime di tassazione sostitutiva, ad oggi vigente. Tali contenuti, inoltre, prefigurano impegno a riproporre sin d'ora l'incentivazione introdotta con il presente accordo nell'ambito della revisione della contrattazione di produttività aziendale ai sensi del vigente ccnl.

2. MODALITA' APPLICATIVE PER L'ANNO 2020

Si stabiliscono le seguenti norme per l'applicazione del premio di produttività riferito all'anno 2020.

2.1. Il budget annuale disponibile per l'anno 2020 ammonta a 300.000 euro complessivi (importo lordo dipendente).

2.2. Il premio di produttività 2020 viene suddiviso in due quote, tra loro indipendenti, sulla base del raggiungimento dei seguenti incrementi di produttività:

a. 1° quota - semestrale

Budget disponibile 1° semestre 2020: 70.000 euro (importo lordo dipendente)

1° Obiettivo - semestrale: incremento del +1,5% del valore 2019 della produttività chilometrica relativa al 1° semestre (gennaio-giugno)

b. 2° quota - annuale

Budget disponibile anno 2020: 230.000 euro (importo lordo dipendente).

2° Obiettivo - annuale: incremento del +1% del valore 2019 della produttività chilometrica annuale complessiva (gennaio-dicembre)

2.3. La distribuzione degli importi eventualmente spettanti per l'anno 2020 è indicata negli allegati 1 (personale viaggiante TPL urbano-suburbano) e 2 (personale viaggiante TPL extraurbano).

2.4. Si stabilisce sin d'ora che, qualora l'incremento dell'obiettivo annuale superi l'1,25% del valore 2019, sarà possibile incrementare il budget annuale disponibile (punto 2.1) come di seguito indicato (importo lordo dipendente):

- Da +1,25 a +1,49: 350.000 euro
- Da +1,5 a +1,74: 400.000 euro
- Da +1,75 a + 1,99: 450.000 euro
- Da +2%: 500.000 euro

La distribuzione degli importi eventualmente spettanti è indicata negli allegati.

2.5. Al fine della consuntivazione dell'obiettivo di produttività collegato alla 1° quota 2020, si svolgerà un monitoraggio della produzione chilometrica entro il primo quadrimestre 2020.

2.6. Gli importi eventualmente spettanti relativamente alla 1° quota 2020, per il raggiungimento dell'obiettivo di produttività semestrale 2020, saranno corrisposti con la busta paga di luglio 2020 (in pagamento ad agosto 2020).

3. TEMATICHE TPL URBANO

3.1. Si stabilisce che, in una logica di efficienza e flessibilità della prestazione, qualora il personale viaggiante operante nel servizio urbano-suburbano debba svolgere attività di vendita a bordo, secondo modalità che saranno definite, ad esso verrà riconosciuto un trattamento economico specifico. Più precisamente, GTT si impegna ad incrementare a 2,00 euro il prezzo del biglietto urbano-suburbano venduto a bordo e a riconoscere al personale 0,50 euro per ogni titolo di viaggio venduto. Tale intervento sarà introdotto in via sperimentale sulle linee gestite con i tornelli o altre linee particolari e le modalità applicative saranno condivise con la RSU.

3.2. Si stabilisce che, nell'ambito della valorizzazione della professionalità del personale viaggiante, le tematiche relative al miglioramento della qualità del lavoro saranno affrontate da una specifica commissione tecnica che, da parte sindacale, sarà costituita da 6 componenti la RSU del personale viaggiante TPL urbano. In particolare, sarà affrontata la definizione del tema dei tempi di cambio e le ricadute sul personale dell'istituzione della nuova rete del servizio prevista entro il corrente anno.

4. TEMATICHE TPL EXTRAURBANO

4.1. Ad integrazione delle norme e procedure vigenti relativamente al servizio extraurbano, a partire dal 2020 in via sperimentale il personale viaggiante svolgerà attività di vendita anche sulle linee urbane esercite presso il Comune di Ivrea. Di conseguenza, sarà riconosciuto il medesimo importo previsto al punto 3.1 del presente accordo. Tale previsione sarà estesa anche a situazioni analoghe nell'eventualità che siano previste dai Contratti di Servizio. Le modalità applicative saranno condivise con la RSU.

4.2. Si stabilisce che, nell'ambito della valorizzazione della professionalità del personale viaggiante, le tematiche relative al miglioramento della qualità del lavoro saranno affrontate in incontri specifici con la RSU del personale viaggiante TPL extraurbano.

5. NORME FINALI

5.1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

5.2. Il presente accordo entrerà in vigore a partire dall'anno 2020. Il primo monitoraggio è previsto entro il mese di aprile 2020.

5.3. Sulla base dei contenuti della presente intesa, si intende composta la vertenza in atto sui temi correlati alla valorizzazione del personale viaggiante TPL urbano-suburbano ed extraurbano.

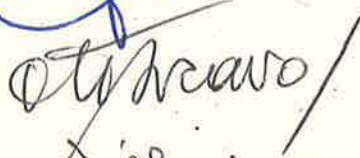
Torino, 22 gennaio 2020

p. GTT S.p.A.

Aliverti



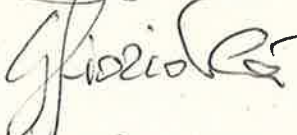
Bravo



D'Iorio



Fiorio Plà



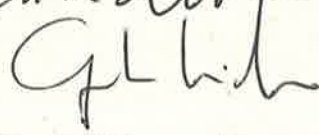
Locci



Matarrese



Nicolello

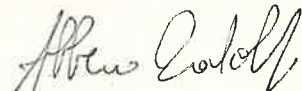


Rabino



p. RSU TPL Urbano-Suburbano ed Extraurbano

Albero



Alotto



Ambrosio

Arminante

Bernardi



Bertolotti



Capurso



Catuogno



Dell'Erba

De Marino

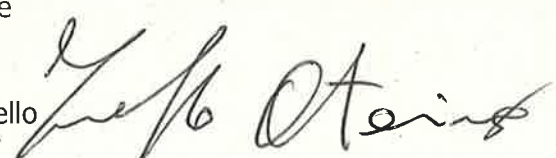


Diano

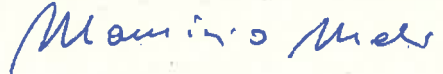


Goitre

Iannello



Iannone

Meli 

Mirabella 

Pagliarin

Pistone 

Porcella 

Prezioso 

Romeo 

Rossi

Sardo

Schifone 

Vivan 

ALLEGATO 1 – ACCORDO 22/1/2020
PREMIO DI PRODUTTIVITA' PERSONALE VIAGGIANTE
TPL URBANO-SUBURBANO

Le seguenti tabelle riportano, per il personale viaggiante TPL urbano-suburbano, la distribuzione individuale degli importi eventualmente spettanti per il premio di produttività riferito all'anno 2020, sulla base della produttività chilometrica individuale normalizzata e nel rispetto dei criteri previsti dall'accordo in oggetto.

QUOTA SEMESTRALE (importi in euro lordo dipendente)

Produzione individuale in km	+1,50%
Inferiore a 9.400	Zero
Da 9.400 a 9.999	30
Da 10.000 a 10.499	100
Maggiore o uguale a 10.500	200

QUOTA ANNUALE (importi in euro lordo dipendente)

Produzione individuale in km	+1,00%	+1,25%	+1,50%	+1,75%	+2,00%
Inferiore a 18.550	Zero	Zero	Zero	Zero	Zero
Da 18.550 a 19.499	70	80	90	100	120
Da 19.500 a 20.149	150	200	250	300	350
Maggiore o uguale a 20.150	300	400	500	600	700



ALLEGATO 2 – ACCORDO 22/1/2020
PREMIO DI PRODUTTIVITA' PERSONALE VIAGGIANTE
TPL EXTRAURBANO

Le seguenti tabelle riportano, per il personale viaggiante TPL extraurbano, la distribuzione individuale degli importi eventualmente spettanti per il premio di produttività riferito all'anno 2020, sulla base della produttività chilometrica individuale normalizzata e nel rispetto dei criteri previsti dall'accordo in oggetto.

QUOTA SEMESTRALE (importi in euro lordo dipendente)

Produzione individuale in km	+1,50%
Inferiore a 16.300	Zero
Da 16.300 a 17.299	30
Da 17.300 a 18.399	100
Maggiore o uguale a 18.400	200

QUOTA ANNUALE (importi in euro lordo dipendente)

Produzione individuale in km	+1,00%	+1,25%	+1,50%	+1,75%	+2,00%
Inferiore a 31.500	Zero	Zero	Zero	Zero	Zero
Da 31.500 a 33.099	70	80	90	100	120
Da 33.100 a 34.199	150	200	250	300	350
Maggiore o uguale a 34.200	300	400	500	600	700

