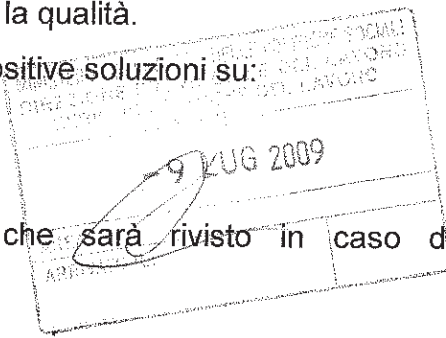


CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

premesso che

- la contrattazione di secondo livello del Gruppo è scaduta
- la contrattazione di secondo livello deve avvenire nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e di contratto
- la contrattazione di secondo livello è strutturata sul Premio di Risultato
- la contrattazione integrativa del Gruppo definita con il presente accordo si perfezionerà:
 - ✧ nei confronti sindacali finalizzati a costruire le condizioni per conseguire gli obiettivi di produttività, qualità e competitività definiti nell'accordo
 - ✧ nel confronto, sulle materie precisate nell'accordo, volto a confermare e rafforzare la presenza del gruppo nel TPL intervenendo nel contempo sulle condizioni di lavoro, anche al fine di elevarne la qualità.
- la contrattazione fin qui intervenuta ha consentito positive soluzioni su:
 - ✧ Carta Qualificazione del Conducente
 - ✧ Assistenti alla Clientela
 - ✧ Sperimentazione rete notturna (accordo che sarà rivisto in caso di strutturalizzazione del servizio)
 - ✧ Lavoro a tempo parziale nella divisione Parcheggi
- nel contempo le parti hanno raggiunto intese, da inserire, al fine di renderle operative con il presente accordo, su temi dei seguenti settori:
 - ✧ esercizio ferroviario
 - ✧ esercizio metropolitana automatica
 - ✧ esercizio TPL urbano
 - ✧ manutenzione metropolitana automatica
 - ✧ esercizio TPL extraurbano
 - ✧ infrastrutture
 - ✧ park



tra GTT e FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI e la RSU

si conviene quanto segue

1) ANNO 2008

- a) A completa definizione dell'anno 2008, con le retribuzioni del mese di giugno 2009 (in pagamento nel mese di luglio 2009), al personale cui è applicato l'accordo del 21 maggio 2004 ed in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà erogata un'ulteriore quota di Premio di Risultato secondo i seguenti principi e criteri:

- ⇒ base di 400 € lordi, indipendentemente dal parametro di inquadramento
- ⇒ riproporzionamento individuale di tale somma sulla base, riferita al 2008, di
 - * periodo di servizio nell'anno
 - * percentuale media di part-time dell'anno
 - * applicazione del coefficiente individuale determinato in base agli scaglioni di assenteismo del 2008 (da riproporzionare in base al periodo di servizio) di cui alla seguente tabella;

Assenze annue		Coefficiente di valorizzazione
Personale di contatto sul territorio	Altro personale	
Fino a 12	Fino a 10	1,50
Fino a 18	Fino a 15	1,25
Fino a 24	Fino a 20	1,00
Fino a 30	Fino a 25	0,75
Fino a 36	Fino a 30	0,60
Fino a 48	Fino a 40	0,30
Fino a 60	Fino a 50	0,20
Fino a 96	Fino a 80	0,10
Oltre	Oltre	0,05

- * Ai soli fini dell'applicazione della tabella di cui al presente punto sono considerati personale di contatto sul territorio coloro che effettuano le mansioni sottoelencate:

- ⇒ Personale di guida urbano/suburbano
- ⇒ Personale di guida extraurbano
- ⇒ Personale viaggiante ferrovia
- ⇒ Personale di manovra ferrovia

Stampa: 9 AUG 2009
Firma: [firma illeggibile]

Handwritten signatures and initials: [numerous illegible signatures and initials]

- ⇒ Personale di stazione e del PCC, compresi supervisori, della metropolitana automatica
 - ⇒ Dirigenti movimento
 - ⇒ Addetti al controllo sosta (struttura e strada)
 - ⇒ Ausiliari del traffico (comma 133)
 - ⇒ Assistenti alla Clientela
- b) Le giornate di assenza individuali utilizzate sono tutte quelle di assenza dal servizio, con l'eccezione di quelle di cui al secondo comma dell'art. 21.1 del Testo Unico Economico del 13 marzo 1993. Non sono inoltre conteggiati i permessi giornalieri previsti dalla legge 104/1992.
- c) I periodi di assenza per
- ⇒ maternità anticipata e/o obbligatoria
 - ⇒ cause indicate nell'art. 1, comma 4, dell'acc. Naz. 19/9/2005
 - ⇒ infortuni derivanti da gravi e comprovate aggressioni
- non sono considerati come periodo di servizio mentre sono ininfluenti ai fini della determinazione del "Coefficiente di valorizzazione" individuale. Analogo trattamento potrà essere applicato, sulla base di valutazione da parte dell'azienda, per gli infortuni che hanno una prima prognosi di lunga durata.
- d) La quota di cui al punto a) sarà erogata con i medesimi principi e criteri anche al personale cui si applica l'accordo SIAMM.

2) PREMIO DI RISULTATO 2009 – 2010

Il premio di risultato degli anni 2009 – 2010 è regolato dal sottoriportato schema:

- a) Gli obiettivi base del premio di risultato sono:

- ⇒ Obiettivo economico costituito da rapporto tra ricavi delle vendite e delle prestazioni (attività tipiche) sulle sottospecificate componenti dei costi della produzione; il rapporto ha avuto il seguente andamento

2005	32,64%
2006	33,25%
2007	30,27%

Componenti del costo della produzione utilizzate:

- ✓ Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci
- ✓ Servizi
- ✓ Godimento beni di terzi
- ✓ Personale

⇒ Miglioramento dell'indice diretti / indiretti rappresentato dal rapporto al 31 dicembre di ciascun anno tra il personale diretto e la forza totale (dirigenti esclusi).

Nel personale diretto sono comprese le seguenti categorie di dipendenti:

- (I) Personale di guida urbano/suburbano
- (II) Personale di guida extraurbano
- (III) Personale viaggiante ferrovia
- (IV) Personale di manovra ferrovia
- (V) Personale di stazione e del PCC, compresi supervisori, della metropolitana automatica
- (VI) Addetti al controllo sosta (struttura e strada)
- (VII) Ausiliari del traffico (comma 133)
- (VIII) Assistenti alla Clientela
- (IX) Operai diretti di produzione delle divisioni

Negli anni precedenti l'indicatore ha avuto il sottoriportato andamento:

2005	74,9
2006	73,9
2007	73,7
2008	73,9

⇒ Miglioramento resa energetica dei consumi di gasolio (TPL urbano ed Extraurbano) a parità di km.; l'indice litri per 100 km, calcolato come rapporto tra km contribuiti e consumi totali, ha avuto il seguente andamento:

2006	59,63
2007	59,10
2008	59,09

⇒ Miglioramento dell'indice di regolarità del servizio a frequenza del TPL urbano/suburbano che, negli anni precedenti ha avuto il sottoriportato andamento:

2005	11,93%
2006	11,98%
2007	11,72%
2008	10,03%

⇒ Miglioramento dell'efficienza tecnica data dalla diminuzione del numero di anomalie in servizio medie giornaliere; i dati degli anni precedenti sono sottoriportati:

2005	122,1
2006	115,9
2007	124,4
2008	124,0

b) I 5 obiettivi hanno l'incidenza percentuale indicata nella sottoriportata tabella

Obiettivo	%
Obiettivo economico	40
Indice diretti/indiretti	25
Indice resa energetica	5
Indice regolarità	10
Indice efficienza tecnica	20

c) La sottostante tabella indica, per ciascun anno e per ogni indicatore, i rispettivi obiettivi

obiettivo	Consuntivo 2007	Consuntivo 2008	Obiettivo 2009	Obiettivo 2010
Obiettivo economico	30,27%			
Indice diretti/indiretti	73,7	73,9	74,2	74,5
Indice resa energetica	59,10	59,09	57,93	57,35
Indice regolarità	11,72%	10,03%	10,00%	10,00%
Indice efficienza tecnica	124,4	124,0	108,7	102,7

Gli indicatori riferiti all'"obiettivo economico" saranno concordati dopo l'approvazione definitiva del bilancio GTT 2008.

Limitatamente all'anno 2009, nella considerazione che ciò rappresenterebbe il presupposto per il pieno raggiungimento dell'obiettivo negli anni successivi, la sottoscrizione, entro il 31 dicembre 2009, di un accordo relativo al "progetto Manutenzione", rappresenterà il raggiungimento dell'obiettivo "efficienza tecnica".

- d) Per tutti gli obiettivi e per tutti gli anni di validità dell'accordo la percentuale di valorizzazione del raggiungimento degli obiettivi è quella riportata nella tabella:

percentuale raggiungimento obiettivo	Percentuale di valorizzazione dell'obiettivo
Oltre il 102%	110%
Oltre il 95%	100%
Oltre il 85%	80%
Oltre il 70%	50%
Inferiore	0%

- e) L'importo individuale sarà determinato in base a:

- ⇒ periodo di servizio nell'anno di riferimento
- ⇒ percentuale media di part-time nell'anno di riferimento
- ⇒ applicazione del coefficiente individuale determinato in base agli scaglioni di assenteismo (dell'anno di riferimento da riproporzionare in base al periodo di servizio) di cui alla seguente tabella;

Assenze annue		Coefficiente di valorizzazione
Personale di contatto sul territorio	Altro personale	
Fino a 12	Fino a 10	1,50
Fino a 18	Fino a 15	1,25
Fino a 24	Fino a 20	1,00
Fino a 30	Fino a 25	0,75
Fino a 36	Fino a 30	0,60
Fino a 48	Fino a 40	0,30
Fino a 60	Fino a 50	0,20
Fino a 96	Fino a 80	0,10
Oltre	Oltre	0,05

Ai soli fini dell'applicazione della tabella di cui al presente punto sono considerati personale di contatto sul territorio coloro che effettuano le mansioni sottoelencate:

- (I) Personale di guida urbano/suburbano
- (II) Personale di guida extraurbano
- (III) Personale viaggiante ferrovia

- (IV) Personale di manovra ferrovia
- (V) Personale di stazione e del PCC, compresi supervisori, della metropolitana automatica
- (VI) Dirigenti movimento
- (VII) Addetti al controllo sosta (struttura e strada)
- (VIII) Ausiliari del traffico (comma 133)
- (IX) Assistenti alla Clientela

Le giornate di assenza individuali utilizzate sono tutte quelle di assenza dal servizio, con l'eccezione di quelle di cui al secondo comma dell'art. 21.1 del Testo Unico Economico del 13 marzo 1993. Non sono inoltre conteggiati i permessi giornalieri previsti dalla legge 104/1992.

f) I periodi di assenza per

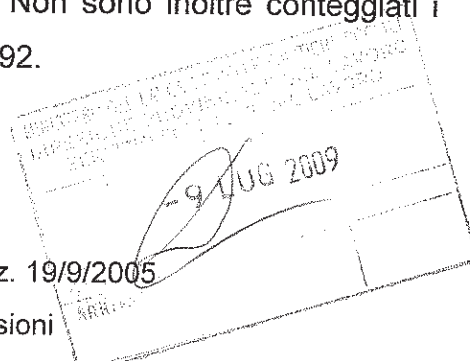
- ⇒ maternità anticipata e/o obbligatoria
- ⇒ cause indicate nell'art. 1, comma 4, dell'acc. Naz. 19/9/2005
- ⇒ infortuni derivanti da gravi e comprovate aggressioni

non sono considerati come periodo di servizio mentre sono ininfluenti ai fini della determinazione del "Coefficiente di valorizzazione" individuale. Analogo trattamento potrà essere applicato, sulla base di valutazione da parte dell'azienda, per gli infortuni che hanno una prima prognosi di lunga durata.

g) L'importo di riferimento è di € 400,00 lordi indipendentemente dal parametro di inquadramento

Il Premio di Risultato sarà riconosciuto, in un'unica soluzione e successivamente alla consuntivazione degli obiettivi, con il cedolino del mese di luglio (in pagamento a fine agosto) dell'anno successivo a quello di riferimento, al personale in servizio al 30 giugno di ciascun anno e già in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Per il personale che cessa dal servizio prima della consuntivazione degli obiettivi, in ragione dell'impossibilità di consuntivazione degli stessi, sarà riconosciuto, con il cedolino di liquidazione del TFR, un importo forfetario



[Handwritten notes and signatures on the left margin:]
 S-C
 Z
 De
 R
 h)
 RC
 S
 A.M.
 T...

[Handwritten signature on the right margin:]
 S

[Handwritten signatures and initials at the bottom right:]
 L...
 S...
 7

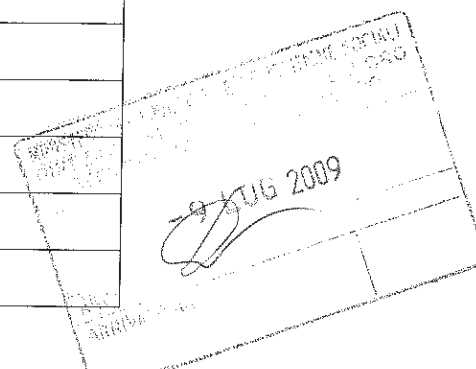
(non valido per l'accantonamento del TFR) calcolato sulla base del numero dei mesi di servizio non consuntivati, con valorizzazione al 50% dell'importo base del Premio di Risultato.

3) PREMIO DI RISULTATO 2011

a) Sarà applicato il meccanismo già descritto, con le seguenti variazioni

⇒ La sottostante tabella indica, per il 2011 l'obiettivo di ogni indicatore

obiettivo	Obiettivo 2011
Obiettivo economico	
Indice diretti/indiretti	75,0
Indice resa energetica	56,78
Indice regolarità	10,00%
Indice efficienza tecnica	96,6



⇒ applicazione del coefficiente individuale determinato in base agli scaglioni di assenteismo (dell'anno di riferimento da riproporzionare in base al periodo di servizio) di cui alla seguente tabella

Assenze annue		Coefficiente di valorizzazione
Personale di contatto sul territorio	Altro personale	
Fino a 8	Fino a 7	1,33
Fino a 12	Fino a 10	1,16
Fino a 16	Fino a 13	1,00
Fino a 19	Fino a 16	0,83
Fino a 24	Fino a 20	0,66
Fino a 30	Fino a 25	0,50
Fino a 36	Fino a 30	0,40
Fino a 48	Fino a 40	0,20
Fino a 60	Fino a 50	0,15
Fino a 72	Fino a 60	0,10
Oltre		0,05

b) L'importo di riferimento è di € 600,00 lordi indipendentemente dal parametro di inquadramento

4) PREMIO DI RISULTATO 1998/1999/2004

- a) Dalla sottoscrizione del presente accordo, tenuto conto del consolidamento dei recuperi di produttività definiti dagli accordi 1998/1999/2004 sono confermate le 3 quote di Premio di Risultato di cui ai punti 3a), 3b) e 4 dell'accordo 21 maggio 2004, come ivi strutturate e da riconoscere al solo personale in servizio alle diverse date di corresponsione e con le seguenti modalità:

denominazione e mensilità di pagamento	€/anno
1 ^a quota (settembre anno di riferimento)	568,10
2 ^a quota (febbraio anno successivo)	511,29
3 ^a quota (giugno anno successivo)	400,00

- b) Per il personale che cessa dal servizio prima dell'erogazione delle diverse quote sarà riconosciuto, con il cedolino di liquidazione del TFR, per ciascuna delle quote a quel momento non saldate, un importo forfetario (non valido per l'accantonamento del TFR) calcolato sulla base del numero dei mesi di servizio e con valorizzazione a due terzi (66,66%) di ciascuna quota base.

5) AREA DI APPLICAZIONE

Il Premio di Risultato così come determinato dal presente accordo, sarà riconosciuto a tutto il personale GTT cui si applica il ccnl TPL mobilità, con l'esclusione dell'area di applicazione dell'accordo SIAMM; il confronto tra le parti sulla specifica normativa sarà avviato entro il prossimo mese di settembre.

6) DEFINIZIONE TEMI AZIENDALI

- a) Capo Turno Manutenzione: viene istituito, ai sensi dell'art. 2), lettera A), punto 7, del c.c.n.l. 27/11/2000, il profilo professionale di "CAPO TURNO MANUTENZIONE" (par 193) che ha uguale contenuto professionale e responsabilità della figura di "CAPO OPERATORI" ma opera negli stabilimenti, su turni che prevedono anche prestazione ordinarie nelle giornate di sabato e domenica. Conseguentemente, con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, il personale con le predette caratteristiche è inquadrato nel nuovo profilo.

b) Infrastrutture: si recepiscono gli accordi del 18 febbraio 2009 (allegato 12) e 11 giugno 2009 (allegato 13)

c) Divisione Metroferro: si definiscono i seguenti interventi inerenti i settori manutentivi:

(I) è istituito, per il settore manutenzione Metro, un compenso giornaliero legato alla presenza, da riconoscere al personale operaio che opera su turni operativi tutto l'anno, del valore di 0,50 €/giorno. Dal 1° gennaio 2010 il compenso assume il valore di 1,00 €/giorno. Dal 1° luglio 2011 il valore sarà di 1,50 €/giorno. Detto compenso, non valido per l'accantonamento del TFR, decorre dal mese successivo alla stipulazione del presente accordo ed è proporzionalmente ridotto in caso di lavoro a tempo parziale.

d) Trattamento neoassunti non autisti: il trattamento dei neoassunti è disciplinato dallo specifico accordo che costituisce l'allegato 1 del presente accordo

e) Area amministrativa: sarà attivato un gruppo di lavoro congiunto fra azienda e RSU del settore per verificare le opportunità ed i costi dell'eventuale armonizzazione normativa. In tale ambito saranno altresì esaminate le esigenze formative. Il confronto proseguirà anche con le OO.SS. sottoscrittrici.

f) Telelavoro: l'allegato 2 al presente accordo disciplina l'adozione del telelavoro in GTT

g) Accordo di Clima: al fine di rendere operativo l'accordo di clima GTT del 9 aprile 2003, si conviene che la Commissione di Clima di cui al punto 5 del predetto accordo sia composta da:

- Presidente, nominato fra i Magistrati in quiescenza
- 1 rappresentante dell'azienda

- 1 rappresentante dell'organizzazione sindacale, firmataria del presente accordo, cui il dipendente aderisce o conferisce mandato

h) Reperibilità:

(I) Ferma restando la normativa in atto, a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo sono incrementati del 20% i seguenti compensi:

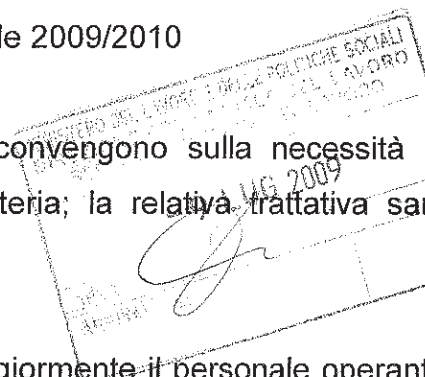
cod	Descrizione
113G	indennità intervento servizio reperibilità / reperibilità neve
120G	indennità intervento servizio reperibilità 1 chiamata
122G	indennità intervento servizio reperibilità 2 chiamate
123G	indennità chiamata
125G	indennità intervento servizio reperibilità 3 o più chiamate
138G	indennità intervento servizio reperibilità neve
140G	indennità intervento servizio disponibilità 1° intervento
141G	indennità intervento servizio disponibilità più interventi
150I	compenso reperibilità manutenzione metro
151G	indennità intervento servizio reperibilità metro
152G	indennità intervento servizio disponibilità metro 1 intervento
153G	indennità intervento servizio disponibilità metro più interventi

(II) Tenendo conto che la diffusione delle tecnologie telematiche e l'affidabilità delle previsioni meteo istituzionali consentono di circoscrivere il ricorso all'istituto della reperibilità neve, le parti convengono di ridefinire l'accordo per interventi di emergenza – servizio neve – del 28 ottobre 2005 in tempo utile per la sua applicazione nella stagione invernale 2009/2010

i) Accordi applicativi legge 146/90: le parti convengono sulla necessità di ridefinire la contrattazione aziendale in materia; la relativa trattativa sarà avviata entro il 30 settembre 2009.

j) Divisione Parcheggi: al fine di integrare maggiormente il personale operante nella Divisione nella disciplina comune alle altre realtà GTT si ritiene di intervenire nei seguenti temi:

- Turni fissi e cambi turno: l'allegato verbale di accordo disciplina in modo univoco la materia nella divisione



- Part time: confermate le premesse di cui all'accordo aziendale 4 luglio 2008 dal 1° settembre 2009 sarà sperimentata per un anno, nel solo settore della sosta su strada, l'applicazione del part-time verticale con svolgimento della prestazione in tre giorni della settimana. È previsto l'avvicendamento settimanale tra il gruppo 1 (prestazione di 6h30' nei giorni di lun-mar-merc) ed il gruppo 2 (prestazione di 6h30' nei giorni di gio-ven-sab) nonché, con cadenza bisettimanale, tra turno mattutino e pomeridiano. Il limite numerico di tale part-time viene individuato in misura del 4 % della forza lavoro. L'assegnazione a tale tipologia di part-time è conseguente a domanda individuale tenendo conto delle previsioni di cui all'accordo nazionale e in caso di parità di condizioni si terrà conto dell'anzianità di servizio. Il personale con rapporto di lavoro part-time secondo le previsioni del presente punto è tenuto a garantire la propria prestazione aggiuntiva fino al limite di 8 giornate annue, anche di domenica, fermo restando il preavviso non inferiore a 7 giorni.

- Buono Bar: costituisce obiettivo valorizzare per personale che opera sul territorio (addetti controllo sosta su strada) il buono bar elevandolo a 3€/giorno e riconoscendolo solo ad essi, mentre per il restante personale sarà cura attivare entro il mese di giugno 2009 un confronto sindacale finalizzato a disciplinare la fruizione del servizio mensa anche attraverso il ricorso all'accesso a locali convenzionati per i siti per i quali non esiste nelle prossimità una mensa aziendale. In attesa delle conclusioni del confronto di cui sopra che dovrà esaurirsi entro il mese di luglio 2009 permangono per tutto il personale della Divisione le condizioni in essere relativamente al "Buono bar".

- Banca ore: viene introdotto l'istituto secondo le modalità in atto nel settore "viaggiante extraurbano". Pertanto la scelta del dipendente, nel caso si avvalga della "banca ore", dovrà essere comunicata entro il 30/11 dell'anno precedente a quello di riferimento, e sarà valida per un anno solare, salvo eventuale rettifica da farsi sempre entro il 30/11 per l'anno successivo. Come per lo straordinario l'arrotondamento viene fatto al raggiungimento di 30' ed ogni 6h30' sarà maturata una

mancata prestazione aggiuntiva per i lavoratori con ciclo orario 6+1 da fruire nell'anno in corso. I resti si accumuleranno con l'anno successivo.

- Accesso selezioni: si conferma la volontà di favorire, nel rispetto dei requisiti di volta in volta richiesti, l'accesso del personale addetto al controllo sosta su strada alle ricerche interne di personale.
- Flessibilità: in attesa del progetto riorganizzativo del settore per diversificare la mansione degli addetti al controllo sosta, a rotazione verrà data l'opportunità, al personale munito di patente di guida, di effettuare il servizio unitamente ai collettori della Raccolta Incassi. Il numero di addetti sarà commisurato alla necessità di copertura di organico per il servizio.
- Progetto riorganizzativo: entro il mese di settembre 2009 sarà presentato dalla Direzione aziendale il progetto organizzativo del settore validato dai vertici aziendali. Tale confronto dovrà concludersi nella prima decade del mese di dicembre del corrente anno. In attesa di quanto sopra la direzione aziendale sottoporrà il personale di tutte le aree della Divisione a valutazione, tenendo conto delle competenze acquisite, delle pluriflessibilità richieste ed espresse e della presenza e dello stato disciplinare al fine di adeguare i profili professionali attribuiti. Gli esiti saranno oggetto di confronto tra le parti firmatarie entro il mese di luglio 2009
- Compenso addetti controllo sosta su strada: per il personale adibito alla mansione di "addetto al controllo della sosta su strada" viene istituito uno specifico compenso da riconoscersi per ogni giornata di effettiva prestazione svolta nella mansione nei seguenti valori: 0,50 €/giorno per l'anno 2009 dal mese successivo alla firma del presente verbale; dal 1° gennaio 2010 tale compenso assume il valore di 1,00 €/giorno, mentre dal 1° luglio 2011 il compenso sarà di 1,50 €/giorno. Tali valori sono riproporzionati per il personale il cui rapporto di lavoro è strutturato sul part-time. Il compenso non è valido per l'accantonamento del TFR.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, a date stamp "2009" in the middle right, and several initials and signatures at the bottom.

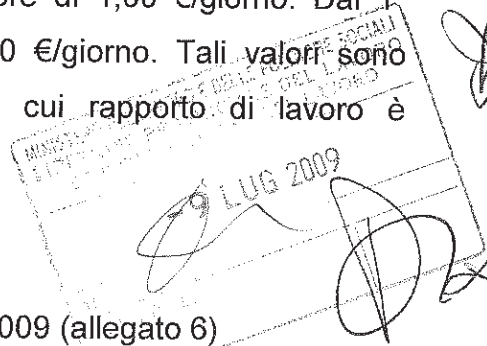
k) Grandi eventi: costituirà materia di progetto operativo l'impegno di GTT in vista dell'Ostensione della Santa Sindone e del 150° anniversario dell'Unità d'Italia. Tale progetto, redatto entro il 2009 per l'Ostensione della Santa Sindone ed entro il 2010 per il 150° anniversario dell'Unità d'Italia, sarà oggetto di successivo confronto e di monitoraggio. In caso di maggiore impegno da parte del personale saranno oggetto di confronto le eventuali risorse aggiuntive liberate dai progetti e la loro destinazione.

l) Personale viaggiante TPL BU urbano:

- (I) Sono recepiti i contenuti dei verbali di intesa del 3 dicembre 2008 (all.4) e del 4 giugno 2009 (all. 5).
- (II) Normativa centrale assegnazione turni fissi: le parti convengono di ridefinire l'accordo in atto in tempo utile per la sua applicazione nel settembre 2009.
- (III) è istituita una specifica indennità da riconoscere esclusivamente ai conducenti di linea della BU Urbano che svolgono la loro effettiva prestazione all'interno del "turno gigante" (compreso il turno anziani) e non siano quindi assegnatari di turni con caratteristiche particolari per qualsiasi motivo. Tale indennità, non valida per l'accantonamento del TFR, decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, ammonta a 0,50 € per ogni giornata di effettiva prestazione con le caratteristiche di cui sopra. Dal 1° gennaio 2010 tale indennità assume il valore di 1,00 €/giorno. Dal 1° luglio 2011 l'indennità sarà di 1,50 €/giorno. Tali valori sono riproporzionati per il personale il cui rapporto di lavoro è strutturato sul part-time

m) Personale viaggiante TPL BU Extraurbano:

- (I) si recepisce l'accordo del 9 giugno 2009 (allegato 6)
- (II) i trasferimenti all'interno della BU Extraurbano si effettuano secondo il vigente accordo in base all'anzianità acquisita all'interno della stessa BU; entro il mese di luglio 2009 le parti definiranno una nuova normativa ad integrazione dell'accordo



del 17 luglio 2003 sulla mobilità del personale viaggiante del TPL.

n) Esercizio ferroviario:

- (I) è istituito in favore dei macchinisti, compresi quelli che alternano la mansione del profilo professionale a quelle del capotreno (promiscui), per ogni giornata di effettiva prestazione nel turno gigante (escludendo quindi coloro che fruiscono di turnazioni agevolate/fisse) un compenso giornaliero legato alla presenza del valore di 0,50 €/giorno a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo. Dal 1° gennaio 2010 il compenso assume il valore di 1,00 €/giorno. Dal 1° luglio 2011 il valore sarà di 1,50 €/giorno. Detto compenso, non valido per l'accantonamento del TFR, decorre dal mese successivo alla stipulazione del presente accordo ed è proporzionalmente ridotto in caso di lavoro a tempo parziale.
- (II) si recepiscono gli accordi del 19 novembre 2008 (allegato 7) e del 9 giugno 2009 (allegato 8)

o) Metro:

- (I) Si recepiscono i verbali di riunione del 15 settembre 2008 (allegato 9) e del 9 giugno 2009 (allegato 10)
- (II) l'allegato 11 al presente accordo modifica, per i supervisor metro e per le parti ivi indicate, le norme dell'accordo aziendale 7 febbraio 2006

p) l'accordo del 30 dicembre 1999 (prestiti aziendali) è esteso a tutto il personale GTT.

q) l'attività aziendale di raccolta, su specifica delega dei dipendenti, delle quote di adesione alla "Associazione Assistenziale per il personale dipendente dell'ATM di Torino (Onlus)", che continuerà ad essere amministrata secondo le norme statutarie, è effettuata nei confronti di tutto il personale GTT.

- r) Massa vestiario: viene istituita una commissione di studio composta da rappresentanti dell'azienda e delle OO.SS. sottoscrittrici che entro il 31 gennaio 2010 dovrà presentare, nel rispetto dei costi effettivi in essere, una proposta condivisa di riordino della massa vestiario.
- s) Fondo Sussidi Straordinari: l'azienda si impegna a presentare alle OO.SS. sottoscrittrici, entro fine 2009, uno schema delle priorità di intervento con una proposta di nuova regolamentazione.
- t) Protocollo Relazioni Industriali: il protocollo delle Relazioni Industriali sarà rinnovato entro la scadenza del 31 luglio 2011. Il nuovo Protocollo delle Relazioni Industriali definirà una nuova normativa sui turni fissi legati ad incarichi sindacali e CRAL.
- u) Inidonei: entro il mese di settembre 2009 sarà esaminato l'andamento delle inidoneità, definitive e temporanee, e sarà presentato il piano di azioni aziendale finalizzato ad arginarne l'entità e regolamentare la gestione con una specifica procedura operativa.

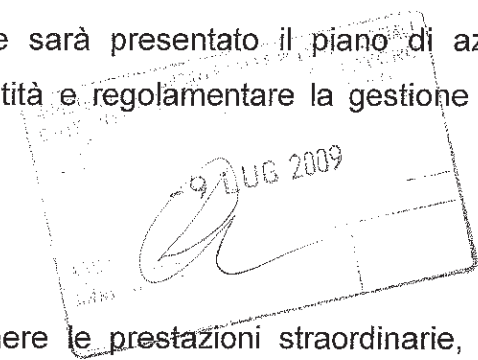
7) PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Le parti condividono l'obiettivo di contenere le prestazioni straordinarie, con particolare riferimento ai picchi individuali. A tal fine nel periodo di vigenza della contrattazione monitoreranno gli attesi effetti del presente accordo. La prima verifica si farà entro il mese di dicembre 2009. Qualora non si verificano i riequilibri attesi le parti si impegnano a concordare interventi correttivi.

8) PARTECIPAZIONE

Per favorire una proficua e positiva partecipazione alla vita aziendale della RSU in fase di rinnovo, entro 3 mesi dalla data delle elezioni GTT attiverà giornate formative, destinate ad un ristretto gruppo di RSU, sulle seguenti materie:

- ✓ retribuzione: contratti e normativa fiscale e previdenziale
- ✓ orario di lavoro: norme legislative di riferimento
- ✓ bilancio d'esercizio: guida alla lettura



Handwritten signature and scribbles on the right margin.

Handwritten signature and scribbles on the right margin.

Handwritten signatures and scribbles on the left margin, including the word 'Vincenzo' written vertically.

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

Gli oneri della predetta attività (materiali, docenti, ecc.) saranno a carico dell'azienda.

La partecipazione all'attività formativa sarà a carico delle OO.SS. sottoscrittrici

9) MONITORAGGIO

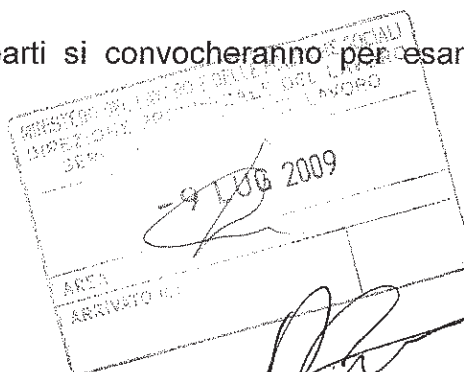
- a) Ad un gruppo di lavoro della RSU, che opererà in concerto con le segreterie sottoscrittrici, è affidato il monitoraggio degli obiettivi. Al gruppo di lavoro saranno assicurati i seguenti elementi conoscitivi:

- (I) Obiettivo economico: è prevista una informativa semestrale
- (II) Indice diretti/indiretti: report riepilogativi saranno consegnati alle OO.SS. sottoscrittrici con cadenza quadrimestrale
- (III) Indice resa energetica: report riepilogativi saranno consegnati alle OO.SS. sottoscrittrici con cadenza quadrimestrale
- (IV) Indice regolarità: report riepilogativi saranno consegnati alle OO.SS. sottoscrittrici con cadenza mensile
- (V) Indice efficienza tecnica: in un incontro bimestrale con la RSU saranno forniti dati riepilogativi sul numero delle anomalie e sulle loro tipologie; in tale sede saranno esaminate proposte di miglioramento dell'attività manutentiva

- b) in caso di andamento negativo le parti si convocheranno per esaminare interventi correttivi

10) NORME FINALI

- a) L'accordo scade il 31 dicembre 2011
- b) L'accordo risponde ai requisiti previsti dalla legislazione introdotta per incentivare la Contrattazione di secondo livello basata sul Premio di Risultato
- c) Gli importi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 del presente accordo non sono validi per l'accantonamento per il TFR



- d) Le norme del presente accordo, e dei suoi allegati, sostituiscono integralmente quelle dei precedenti accordi aziendali (ATM, SATTI o GTT) sulle stesse materie
- e) Le diverse parti, premesse ed allegati del presente accordo, costituiscono un complesso contrattuale inscindibile
- f) Le parti incaricano l'azienda del deposito del presente accordo presso gli enti competenti
- g) Le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare i contenuti del presente accordo.

Torino, 11/06/09

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DEL LAVORO
SEGRETERIA

9 LUG 2009

ARRIVATO

~~p. GT~~

p. FILT GGIL

p. FIT CISI

p. ULTRASPORTI

p. la RSU

p. FILT GGIL
 D. L. Nene
 Boni Dregg
 Merisla
 Vinc' Afr

p. FIT CISL
 B. Lelli
 D. Pignatelli
 S. E. E.

p. UILTRASPORTI
 P. Lelli
 B. Lelli
 F. Lelli
 S. Lelli
 L. Lelli
 M. Lelli
 N. Lelli
 O. Lelli
 P. Lelli
 Q. Lelli
 R. Lelli
 S. Lelli
 T. Lelli
 U. Lelli
 V. Lelli
 W. Lelli
 X. Lelli
 Y. Lelli
 Z. Lelli

p. la RSU
 D. L. Nene
 Boni Dregg
 Merisla
 Vinc' Afr

18

Trattamento economico e normativo assunzioni personale non
"OPERATORE DI ESERCIZIO"

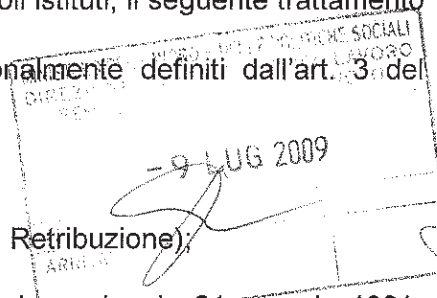
Premesso che

- le parti, con accordo del 22 aprile 2004, hanno disciplinato la materia del trattamento economico e normativo con riferimento agli operatori di esercizio;
- con accordo del 23 marzo 2007 è stato disciplinato il trattamento economico e normativo del restante personale assunto da GTT fino alla data di sottoscrizione del predetto accordo
- si rende pertanto necessario disciplinare definitivamente la materia;

GTT e FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI

concordano

- 1) Il presente accordo si applica esclusivamente al personale assunto da GTT dopo il 24 marzo 2007 purché in servizio alla data del presente accordo con profili professionali propri delle aree operative "esercizio", "amministrazione e servizi" e "manutenzione, impianti ed officine". È fatto salvo quanto previsto dall'acc. aziendale del 22 aprile 2004 per gli operatori di esercizio.
- 2) Al personale di cui al precedente punto, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato, il trattamento economico aziendale applicabile è così articolato:
 - a) per i primi 18 mesi di servizio, è riconosciuto, in quanto applicabile nel settore di assegnazione e con le regole previste per i singoli istituti, il seguente trattamento economico:
 - ⇒ i sottoelencati elementi retributivi nazionali definiti dall'art. 3 del c.c.n.l. 27/11/2000:
 - (I) retribuzione tabellare;
 - (II) ex indennità di contingenza;
 - (III) aumenti periodici di anzianità;
 - (IV) T.D.R. (Trattamento Distinto della Retribuzione);
 - (V) indennità di mensa;
 - (VI) indennità di turno di cui all'accordo nazionale 21 maggio 1981, art. 5 lett. a;
 - (VII) indennità domenicale;
 - ⇒ un importo di retribuzione normale (Nuove competenze accessorie GTT) parametrato, pari a 51,65 €/mese per il par 140 a tempo pieno. Detto importo, riconosciuto per 14 mensilità è valido per gli accantonamenti del TFR e per tutti gli istituti contrattuali che sono definiti in relazione alla retribuzione normale (lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro notturno, diarie e trasferte, ecc.). Il nuovo istituto è assorbito da trattamenti economici di miglior favore eventualmente riconosciuti;
 - ⇒ il premio di risultato o, ricorrendone le condizioni, il trattamento previsto dall'accordo SIAMM;
 - ⇒ le indennità legate al turno o alla prestazione effettiva previste dalla contrattazione aziendale;
 - ⇒ la massa vestiario;



È altresì riconosciuto l'accesso alle mense secondo la contrattazione e l'organizzazione del settore di assegnazione;

- b) dal 19° mese di servizio sono altresì riconosciuti (con contestuale assorbimento della voce di retribuzione normale definita dal presente accordo per i primi 18 mesi di servizio) tutti gli istituti economici previsti dalla contrattazione aziendale; i singoli istituti sono riconosciuti in relazione alle mansioni esercitate, all'anzianità di servizio e con le regole previste per ciascuno di essi.

La contrattazione aziendale applicata ai neoassunti è quella propria dell'area aziendale di destinazione.

- 3) I benefici economici del precedente punto sono riconosciuti a decorrere dal periodo paga del primo mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo. Ai fini dell'applicazione del punto 3b) sono riconosciute le anzianità maturate anteriori alla decorrenza dell'accordo.

Per quanto riguarda il periodo pregresso è altresì riconosciuto, al personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo ed assunto tra il 24 marzo 2007 ed il 31 dicembre 2008, a titolo di una tantum l'importo forfetario omnicomprensivo di € 400 per gli assunti nel corso del 2007 e di 200 € per gli assunti nel corso del 2008. Tale importo, non valido per l'accantonamento del TFR, sarà riconosciuto con la busta paga del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo.

- 4) L'azienda assume formale impegno a confermare in servizio al termine del periodo di inserimento almeno il 90% dei lavoratori.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including:

- PO
- Am
- EB
- DF
- RJR
- LA
- MD
- V. C. All
- Benvenuto
- An
- Shap Lu
- RC
- Lu
- RP
- h
- oe
- @
- Se
- De
- 9 LUG 2009
- ARRIVA
- dg
- BP
- Bo
- RE
- h

VERBALE DI ACCORDO

SPERIMENTAZIONE AZIENDALE IN MATERIA DI TELELAVORO

Premesso che

- l'uso di tecnologie informatiche può fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il miglioramento della qualità della vita, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli, la riduzione della mobilità pendolare, ecc.;
- particolare attenzione merita la possibilità di sperimentare il telelavoro per persone portatrici di handicap in relazione all'eliminazione delle difficoltà dipendenti dalle barriere architettoniche e dal disagio dei trasferimenti, ovvero dare adeguata risposta a particolari esigenze familiari;
- l'introduzione del telelavoro è previsto dall'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 tra l'associazione europea dei datori di lavoro (Unice) e la confederazione dei sindacati europei (Ces), dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, dall'art. 2 F) del ccnl TPL Mobilità del 14 dicembre 2004;
- le parti intendono introdurre e sperimentare modelli flessibili di lavoro

tra

GTT e le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

si conviene quanto segue:

Art. 1 SPERIMENTAZIONE AZIENDALE

Nel Gruppo sarà sperimentalmente introdotto per un biennio il telelavoro che interesserà limitate figure professionali dell'area amministrativa. In fase di avvio il telelavoro potrà essere attivato, nei casi di cui in premessa, nel rispetto dei vincoli quantitativi di cui al citato ccnl, previa richiesta dei dipendenti interessati, nelle posizioni di cui al seguente elenco.

- ◆ Funzioni di staff alla Direzione Generale (Personale, Legale, Commerciale, ecc.)
- ◆ Holding
- ◆ Infrastrutture
- ◆ Metroferro

◆ TPL

Art. 2 DEFINIZIONE

Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con carattere di continuità e con modifica delle tradizionali dimensioni di spazio e tempo, grazie all'impiego di tecnologie informatiche e di telecomunicazione.

Art. 3 PRESTAZIONE LAVORATIVA

Il rapporto di telelavoro è una evoluzione del rapporto in essere svolto nei locali fisici della società. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine. Il telelavoro è rivolto, di norma, ai dipendenti in pianta stabile e con rapporto di lavoro full time.

Il rapporto di telelavoro è disciplinato secondo i seguenti principi:

- ◆ requisito della volontarietà;
- ◆ reversibilità del rapporto dopo un periodo di tempo da definire nei contratti individuali;
- ◆ pari opportunità di sviluppo di carriera e di accesso alle informazioni, ai corsi di formazione ed ad altre occasioni che si determinano in azienda;
- ◆ conferma dell'impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;
- ◆ mantenimento dei collegamenti funzionali e della subordinazione gerarchica rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro sono concordate tra le parti e dovranno risultare da atto scritto.

Tale accordo individuale è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro.

Art. 4 RETRIBUZIONE

La retribuzione del telelavoratore non prevede differenze con quella di chi, in analoghe condizioni di inquadramento e a parità di mansioni, opera nei locali aziendali.

In sede di contrattazione aziendale potranno essere definite specificità rispondenti alle esigenze organizzative dettate dall'esperienza.

Art. 5 REPERIBILITÀ TELEMATICA

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, da definire ed inserire nei contratti individuali, per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. Il periodo di disponibilità prima indicato è definito di

"reperibilità telematica". In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda, anche per via telematica.

Art. 6 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Fatti salvi i periodi di "reperibilità telematica" che saranno definiti nei singoli contratti individuali di telelavoro, il dipendente potrà organizzare liberamente l'orario di lavoro rispettando i sottoelencati principi:

- ◆ prestazione settimanale in misura pari all'orario di lavoro contrattualmente definito;
- ◆ suddivisione giornaliera dell'orario di lavoro nei giorni e nelle quantità definite per il posto di lavoro di riferimento;
- ◆ effettuazione della prestazione non prima delle ore 6 e non dopo le ore 20. L'inizio e la fine di ogni fase della prestazione dovranno essere trasmesse al datore di lavoro anche tramite sistemi automatici di telecomunicazione.
- ◆ Il rapporto di lavoro di norma non prevede l'esecuzione di prestazioni aggiuntive all'orario contrattuale. Eventuali richieste dell'azienda dovranno essere formalizzate anticipatamente, anche con strumenti telematici.

In presenza di particolari esigenze organizzative nei contratti individuali potranno essere concordati orari di lavoro rispondenti alle esigenze di servizio.

Art. 7 RIENTRI PERIODICI IN SEDE

In relazione alla natura ed alla quantità dei compiti affidati, singoli contratti di telelavoro potranno definire quantità e collocazione, di massima, dei periodici rientri in sede.

Art. 8 RIUNIONI E CONVOCAZIONI AZIENDALI

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 9 CONTROLLI A DISTANZA

Le modalità di verifica delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto, sono coerenti con le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e con le norme contrattuali in vigore.

L'azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità del telecontrollo, in modo da garantire la trasparenza dei controlli; analogo obbligo è previsto in caso di modifiche alle tecniche di controllo.

Eventuali visite di controllo dell'azienda dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 10 DIRITTI SINDACALI

Ai lavoratori che espletino telelavoro vengono riconosciuti i diritti sindacali, compresa la possibilità di comunicare tramite posta elettronica con la RSU e con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Art. 11 ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una semplice modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro.

Art. 12 DILIGENZA E RISERVATEZZA

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 13 REVOCHE DEL CONTRATTO DI TELELAVORO

I singoli contratti di telelavoro ne definiranno la data di scadenza. È garantito ad entrambe le parti il diritto di recesso dal rapporto di telelavoro con un preavviso normalmente pari a 30 giorni.

Art. 14 TUTELA DELLA PRIVACY

L'azienda garantisce adeguati livelli di sicurezza alle comunicazioni tra le sedi aziendali e la postazione di telelavoro. Il telelavoratore è tenuto al pieno rispetto delle disposizioni in materia di tutela dei dati personali di cui al D.Lgs 196/2003

Art. 15 FORMAZIONE

Al fine di garantire l'integrale pari opportunità in materia di interventi formativi, l'azienda porrà in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità degli addetti al telelavoro.

Art. 16 DIRITTI DI INFORMAZIONE

L'azienda è tenuta ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro che sono meno presenti in azienda.

Le comunicazioni aziendali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 17 ATTREZZATURE DI LAVORO

Il datore di lavoro provvede alla installazione – in comodato d'uso gratuito ex art. 1803 c.c. e seguenti – di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

Per l'installazione e la manutenzione delle attrezzature il dipendente deve permettere, previa richiesta, l'accesso all'abitazione di tecnici aziendali o di tecnici incaricati dall'azienda.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro.

Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione del telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Art. 18 RIMBORSI SPESE

I singoli contratti di telelavoro potranno definire entità e modalità, anche in forma forfetaria, dei rimborsi delle spese che eventualmente dovessero rimanere a carico del dipendente.

Art. 19 INTERRUZIONI TECNICHE

Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 20 MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE

Si applicano al telelavoro tutte le norme in materia di sicurezza, prevenzione e protezione, con particolare riferimento alle disposizioni del D.Lgs. n.81/2008 e successive modifiche ed integrazioni,

Vine A

Handwritten signature: *K. J. B.*

20



29

22

[Handwritten signature]



0.



.....

Le parti convengono di coprire con polizza assicurativa i rischi, alle persone ed alle cose, derivanti dall'utilizzo o dalla presenza della postazione di lavoro nell'abitazione del dipendente.

Gli adempimenti necessari per assicurare la copertura INAIL saranno a cura dell'azienda.

Analogo adeguamento è garantito in caso di nuova disciplina del telelavoro da parte della contrattazione nazionale di settore.

26

DIVISIONE PARCHEGGI

Turni fissi e cambio turno

tra GTT, FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e la RSU

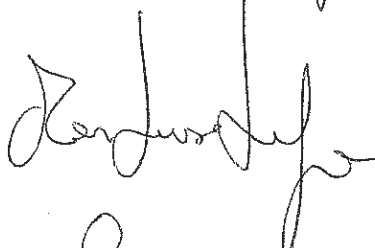

si conviene quanto segue:

- richieste di turno fisso potranno essere accolte nel rispetto delle esigenze di servizio e delle normative vigenti.

Le richieste di turno fisso dovranno essere presentate alla Direzione di Divisione; la concessione del turno fisso è subordinata, oltre che alle già richiamate esigenze di servizio, alla valutazione delle motivazioni secondo le priorità in atto previste dall'accordo aziendale "part-time" applicato al settore datato 4/7/2008. La durata dell'assegnazione non può comunque eccedere l'anno, trascorso il quale la richiesta potrà essere ripresentata. Dall'assegnazione del turno fisso non discende alcun diritto di prelazione; il turno potrà essere revocato al venir meno delle condizioni a supporto della richiesta.

- cambi turno potranno essere concessi, nel rispetto delle esigenze di servizio sulla base delle richieste individuali. La priorità nell'accoglimento delle richieste sarà accordata al personale con un minor numero di richieste soddisfatte nell'anno solare.

V.ica DG.    

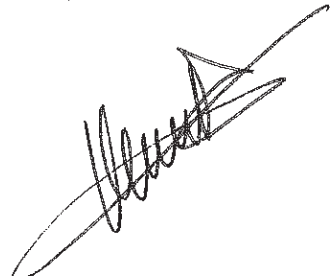
 

 EP

BC

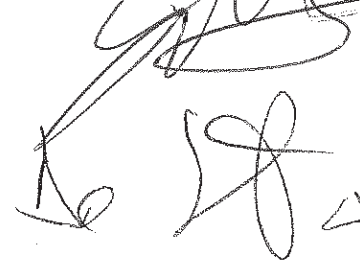



 @

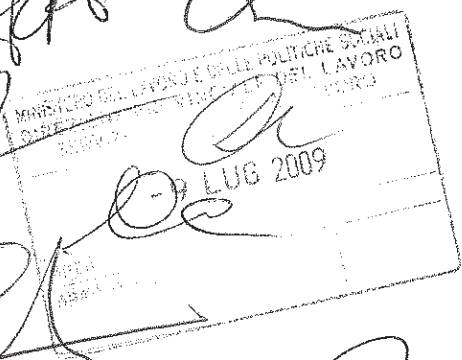










Verbale di riunione personale viaggiante esercizio TPL urbano

Il giorno 3 dicembre 2008 si è riunita la commissione tecnica esercizio nell'ambito del confronto sulla contrattazione integrativa di 2° livello (premio di risultato) istituita tra GTT e CGIL, CISL, UIL.

Nel corso della riunione sono state affrontate le problematiche attinenti al settore movimento TPL e sono stati condivisi i seguenti punti:

- 1) Livelli occupazionali personale viaggiante: è stato valutato positivamente l'andamento delle assunzioni di operatori di esercizio effettuate nel corso del corrente anno pari a 181 unità . La commissione concorda sulla necessità di mantenere inalterato in futuro l'attuale livello di organico a parità di servizio erogato.
- 2) Istituzione Part time in fascia "intermedia": nell'ottica di una sempre più incisiva "conciliazione dei tempi di lavoro coi tempi di vita ", viene condivisa l'introduzione di una terza tipologia di turni part time orizzontale collocata in una fascia intermedia (dalle 9.00 alle 16.00). Tali nuovi turni seguiranno la disciplina vigente per i turni part time al 60% e saranno assegnati prioritariamente per far fronte ad esigenze di natura familiare e/o assistenziale. Il montante complessivo dei turni part time viene di conseguenza elevato a 150.
- 3) Normativa centrale assegnazione turni fissi: all'introduzione della nuova normativa riguardante l'assegnazione dei turni fissi decadrà ogni normativa stabilita a livello periferico, anche con la R.S.U. . La commissione conferma il principio secondo cui, di norma, sia inibito il ricorso a prestazioni straordinarie al personale assegnatario di turni fissi.
- 4) A) T2R urbano : al fine di migliorare la qualità dei turni a due riprese ed in considerazione di quanto previsto al punto 2, il nastro lavorativo viene limitato ad un massimale di 11 ore.
B) Tipologia T2R urbano: nel confermare l'attuale percentuale di T2R secondo gli accordi vigenti, secondo le attuali modalità, la commissione svilupperà una sperimentazione orientata ad individuare una migliore qualità dei turni di servizio da distribuire su tre tipologie di turni.
- 5) Ciclicità: Nel confermare l'attuale ciclicità dei riposi, si prevede che le mancate prestazioni inserite nella ciclicità annuale ed eccedenti la spettanza individuale saranno compensate attingendo dalle ferie contrattuali.
- 6) Medicina preventiva: In relazione ai turni di medicina preventiva si condividono le azioni volte al miglioramento della qualità dei turni assegnabili e più precisamente, con riferimento ai T2R, la riduzione del 5% della percentuale degli stessi (lunedì – venerdì 20%; sabato 15%). In relazione alle esigenze di accesso ai turni di medicina preventiva si demanda alla trattativa di secondo livello la valutazione e l'individuazione di soluzioni sostenibili anche attraverso l'eventuale temporaneo impiego in attività diverse dalla guida.

Handwritten initials or signature.

Si procede alla sottoscrizione del presente verbale di intesa che sarà inserita nella proposta di rinnovo della contrattazione di 2° livello.

Handwritten signatures and initials.

Handwritten signatures and initials.

Handwritten signatures and initials.

Handwritten initials.

Handwritten initials.

Handwritten initials.

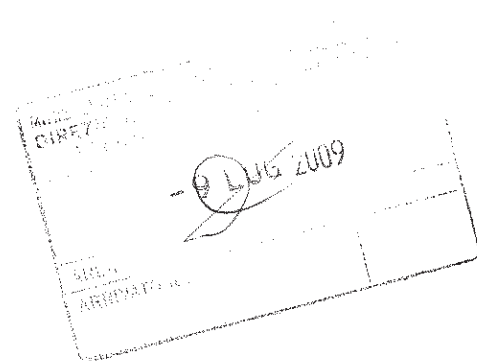
Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten initials.

Handwritten signature.

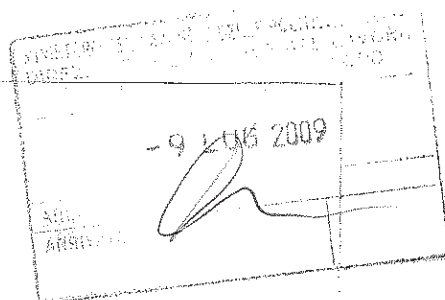
Handwritten signature.



Handwritten signature.

Handwritten signature.

VERBALE DI INTESA



24 giugno 2009
Il giorno 29 maggio 2009 si è riunita la delegazioni GTT e delle OO.SS. CGIL CISL e UIL nell'ambito del confronto sulla contrattazione integrativa di 2° livello (premio di risultato). Nel corso della riunione sono state affrontate le problematiche attinenti al settore movimento TPL Urbano, secondo la proposta avanzata dall'Azienda al punto m) del testo consegnato alle OO.SS.

1. In ordine al punto V) (ciclicità) si è convenuto quanto segue: " Si conferma l'attuale ciclicità dei riposi e si stabilisce che l'eventuale residuo negativo delle mancate prestazioni rispetto alla spettanza contrattuale sarà oggetto di compensazione secondo il seguente procedimento: nell'ambito di un costante monitoraggio delle posizioni individuali e nell'ottica di favorire il rientro, gli uffici di Stabilimento sono a disposizione per programmare individualmente le modalità di recupero delle eccedenze.
Qualora, nonostante le iniziative di cui sopra, al 31 gennaio di ciascun anno, risulti nell'anno precedente un'eccedenza di fruizione di mancate prestazioni rispetto alla dotazione contrattuale, si procederà al conguaglio con eventuali residui positivi di ferie dell'anno precedente e, qualora anche quest'ultime risultino insufficienti, anche con le ferie contrattuali dell'anno in corso, nel limite di 3 giornate di "ferie di ufficio". Il recupero di eventuali ulteriori eccedenze sarà oggetto di specifico confronto tra il singolo lavoratore e gli uffici competenti.
2. In merito alle innovazioni di tipologia di turno di cui ai punti II) e IV) verrà presentata alle parti sindacali stipulanti una simulazione di alcuni orari entro la metà del corrente mese di giugno.
3. Relativamente al punto VI), confermato quanto previsto al primo capoverso, le parti assumono impegno a conclusione della trattativa connessa al rinnovo della contrattazione in atto incentrata sul Premio di Risultato di aprire confronto sulla rivisitazione del vigente accordo di Medicina Preventiva ("Turnino anziani") finalizzato alla ricerca di soluzioni sostenibili sia attraverso la possibilità di impiego in attività diverse dalla guida sia attraverso la verifica della congruità delle attuali posizioni .
4. In ordine al punto VIII) l'indennità verrà anche riconosciuta alle medesime condizioni, anche al personale inserito nella rotazione giornaliera del " turnino anziani ".

Prima di attivare l'O.d.S. relativo alla nuova normativa sui "turni fissi" sarà attivata a livello centrale riunione finalizzata a dettare le nuove regole.

Torino, 4 giugno 2009

p. GTT

p. CGIL CISL UIL

NOTA A VERBALE DELLE OO. SS.

Si sollecita una definizione all'interno della negoziazione del contratto integrativo della normativa inerente il "piazze"

Verbale di riunione personale viaggiante esercizio TPL extraurbano

- 1) INDENNITÀ INTERVALLO: a decorrere dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo le indennità intervallo previste al punto 21.7 del Testo Unico del 24 gennaio 1991 assumono i seguenti importi :

da 29 minuti	a 2 ore	5,07
da 2 ore e 1 minuto	a 3 ore	5,78
da 3 ore e 1 minuto	a 4 ore	6,51
oltre 4 ore		7,95

- 2) COMPENSO PER TURNI LUNGI: a decorrere dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo il compenso per turni lunghi previsto al punto 28.3 del Testo Unico del 24 gennaio 1991 assume i seguenti importi:

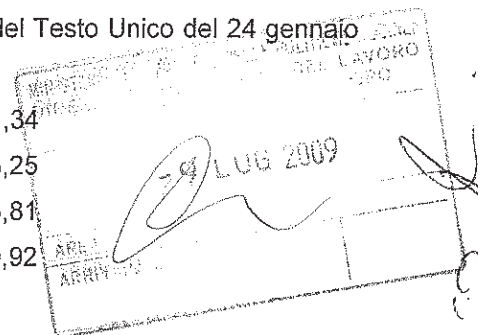
nastro compreso tra 12h 01' e 12h 30'
nastro compreso tra 12h 31' e 13h 30'
nastro compreso tra 13h 31' e 14h
nastro compreso tra 14h 01' e 14h 30'

1,34

3,25

5,81

9,92



- 3) INDENNITÀ MONTAGGIO O SMONTAGGIO CATENE NEVE: l'indennità di cui al punto 23.2 dell'accordo aziendale 24 gennaio 1991 è elevato a 6,00 € per prestazione.

- 4) COMPENSO PER VENDITA BIGLIETTI A BORDO: al fine di contrastare l'evasione tariffaria a decorrere dall'introduzione del BIP sarà riconosciuto un compenso a fronte della vendita di titoli di viaggio a bordo. Tale compenso sarà costituito dal 2% del valore del titolo venduto. Sempre al fine di contrastare l'evasione tariffaria le parti concordano sull'esigenza di incrementare la controlloria sulle linee extraurbane.

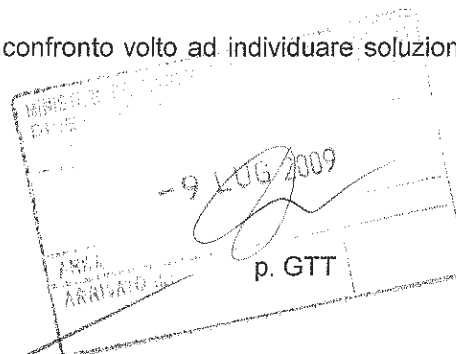
- 5) SERVIZI ESTERNALIZZATI: dopo la conclusione delle procedure di gara, attualmente in fase di avvio, in caso di assegnazione dei servizi a gara al gruppo di imprese a cui partecipa GTT, le parti esamineranno i servizi di trasporto affidati da GTT direttamente a terzi al fine di verificare la possibilità di rivedere tali assegnazioni nel rispetto degli equilibri economici e finanziari e delle esigenze organizzative.

- 6) LINEE URBANE: sarà avviato, entro trenta giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, un confronto sui servizi urbani effettuati da personale della BU Extraurbano con lo scopo di verificare l'equilibrio complessivo del servizio offerto.

[Area contenente numerose firme e iniziali manoscritte, tra cui "VIL-ABC", "GTT", "R", "P", "L", "M", "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", "AA", "BB", "CC", "DD", "EE", "FF", "GG", "HH", "II", "JJ", "KK", "LL", "MM", "NN", "OO", "PP", "QQ", "RR", "SS", "TT", "UU", "VV", "WW", "XX", "YY", "ZZ", "AAA", "BBB", "CCC", "DDD", "EEE", "FFF", "GGG", "HHH", "III", "JJJ", "KKK", "LLL", "MMM", "NNN", "OOO", "PPP", "QQQ", "RRR", "SSS", "TTT", "UUU", "VVV", "WWW", "XXX", "YYY", "ZZZ", "AAAA", "BBBB", "CCCC", "DDDD", "EEEE", "FFFF", "GGGG", "HHHH", "IIII", "JJJJ", "KKKK", "LLLL", "MMMM", "NNNN", "OOOO", "PPPP", "QQQQ", "RRRR", "SSSS", "TTTT", "UUUU", "VVVV", "WWWW", "XXXX", "YYYY", "ZZZZ", "AAAAA", "BBBBB", "CCCCC", "DDDDD", "EEEEE", "FFFFF", "GGGGG", "HHHHH", "IIIII", "JJJJJ", "KKKKK", "LLLLL", "MMMMM", "NNNNN", "OOOOO", "PPPPP", "QQQQQ", "RRRRR", "SSSSS", "TTTTT", "UUUUU", "VVVVV", "WWWWW", "XXXXX", "YYYYY", "ZZZZZ", "AAAAA", "BBBBB", "CCCCC", "DDDDD", "EEEEE", "FFFFF", "GGGGG", "HHHHH", "IIIII", "JJJJJ", "KKKKK", "LLLLL", "MMMMM", "NNNNN", "OOOOO", "PPPPP", "QQQQQ", "RRRRR", "SSSSS", "TTTTT", "UUUUU", "VVVVV", "WWWWW", "XXXXX", "YYYYY", "ZZZZZ"]

- 7) ISTITUZIONE TURNI PART TIME: nell'ottica di una sempre più incisiva "conciliazione dei tempi di lavoro coi tempi di vita", viene condivisa l'introduzione del part time orizzontale nell'ambito del settore extraurbano, disciplinato con le modalità e fasce previste per il settore urbano. L'effettiva introduzione di turni part-time sarà preceduta da informazione alla RSU.
- 8) CONFRONTO SINDACALE DECENTRATO: le parti concordano nel richiamare la corretta applicazione del Protocollo delle Relazioni Industriali e individuano nella BU Extraurbano il livello di contrattazione/confronto decentrato. È abrogato il punto 4 dell'accordo aziendale 5 aprile 2002. Entro un mese dalla sottoscrizione della contrattazione di secondo livello sarà avviato un confronto sulla suddivisione degli organici e dei turni fra i depositi.
- 9) NOLEGGIO: sarà avviato un confronto volto ad individuare soluzioni per garantire la competitività del servizio.

Torino, 9 giugno 2009



p. la FILT-CGIL

p. la FIT-CISL

p. la UILTRASPORTI

[Handwritten signatures and initials of the representatives of the three unions: FILT-CGIL, FIT-CISL, and UILTRASPORTI.]

TEMI FERROVIA

tra GTT, FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e la RSU dell'esercizio ferroviario
si conviene quanto segue

1) CAPO TRENO

A riconoscimento dell'effettivo e saltuario espletamento delle mansioni di capo treno, al fine dell'assegnazione del par 165, il tempo intercorrente tra la data dell'abilitazione alla Dirigenza convogli e il primo inquadramento a Capo treno è valutato al 33% per tutto il personale.

Gli effetti della presente intesa, che integra il punto 4 del verbale di accordo del 7 ottobre 2004, decorrono dal primo mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo.

2) AUSILIARI DI STAZIONE

Ai soli ausiliari di stazione cui si applica il trattamento economico e normativo definito dall'accordo del 10 novembre 2004, è riconosciuto, con decorrenza dal primo mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, per ogni versamento degli incassi effettuato fuori orario di lavoro, nel rispetto delle norme procedurali emanate dall'azienda, un accredito di 30' in banca ore.

3) ACCORDO 22 GENNAIO 2007 – PUNTO 5

L'indennità di cui al punto 5 dell'accordo aziendale 22 gennaio 2007 assume, con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, i seguenti valori:

- ☐ 1,5 € a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo
- ☐ 2,0 € a decorrere dal 1 gennaio 2011

L'indennità di cui al presente punto è riconosciuta, con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, anche al manovratore in servizio nella stazione di Settimo.

Lo stesso compenso sarà altresì riconosciuto agli operatori di scambi cabina in servizio presso le località di servizio di Balangero e di Ceres.

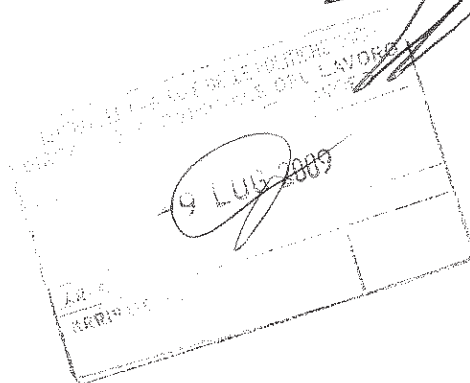
4) FORMAZIONE

Entro il mese successivo alla sottoscrizione dell'accordo sarà presentato un programma di aggiornamento professionale del personale di movimento al cui interno sarà previsto un aggiornamento delle norme collegate all'attività di vendita dei titoli di viaggio.

Per il personale che effettua vendita di titoli di viaggio e non è coinvolto nei programmi di aggiornamento professionale di cui al precedente capoverso, tale aggiornamento sarà programmato in ore straordinarie.

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- Top left: *FL*
- Top center: *Enrico Pizzi*
- Top right: *DL*, *JS*
- Middle left: *Vincenzo*
- Middle center: *RE*, *an*
- Middle right: *DR*
- Bottom left: *Stefano*, *De Sil*
- Bottom center: *ee*, *g*, *RL*
- Bottom right: *SP*, *Greg. Len*, *Unnik*, *GV*
- Bottom center: *g*
- Bottom right: *P*
- Bottom left: *PM*, *q*



Verbale di riunione personale esercizio ferrovie

tra GTT, FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e la RSU dell'esercizio ferroviario
si conviene quanto segue

Monitoraggio accordo classificazione stazioni

In base agli effetti sull'organizzazione del lavoro dell'apertura all'esercizio della tratta
Germagnano – Ceres le parti concordano che, con decorrenza dal mese successivo alla
sottoscrizione del presente accordo, l'art. 4 e la tabella dell'all. A) all'accordo sindacale del
21 ottobre 2005 siano così sostituiti:

4. INQUADRAMENTO DEI DIRIGENTI MOVIMENTO

*I Dirigenti Movimento sono inquadrati in relazione alla località cui sono assegnati, al
merito, all'esperienza ed alle mansioni affidate.*

✧ *Per le località del gruppo A sono previsti i seguenti inquadramenti:*

- ✓ *Operatore di stazione (par 139/143) per i primi 4 anni di servizio con passaggio al
par 143 dopo due anni, previa positiva valutazione della prestazione*
- ✓ *Operatore di movimento e gestione (par 158) dopo almeno 4 anni di servizio come
Dirigente Movimento, previa positiva valutazione della prestazione. Il profilo
professionale è comunque assegnato dopo 8 anni di servizio come Dirigente
Movimento.*
- ✓ *Operatore di movimento (par 175) per coloro cui è assegnata la titolarità della
località di servizio; inoltre tale profilo può essere assegnato ad altri agenti in
servizio nella località dopo almeno 4 anni di servizio nel par 158, previa positiva
valutazione della prestazione.*

✧ *Per le località di gruppo B sono previsti i seguenti inquadramenti:*

- ✓ *Operatore di movimento (par 175) nella normalità dei casi*
- ✓ *Capo stazione (par 193), subordinatamente al possesso - ai sensi del c.c.n.l. -
dell'abilitazione alla Dirigenza Unica e/o alla Dirigenza Centrale Operativa, per
coloro cui è assegnata la titolarità della località di servizio; inoltre tale profilo può
essere assegnato ad altri agenti in servizio nella località dopo almeno 5 anni di
servizio in qualsiasi località del gruppo B, previa positiva valutazione della
prestazione.*

✧ *Per le località di gruppo C:*

- ✓ *Capo stazione (par 193)*

Vini A

✧ Per le località di gruppo D sono previsti i seguenti inquadramenti:

- ✓ Coordinatore ferroviario (par 202) per quanti, in possesso di particolare esperienza ed iniziativa, svolgono le mansioni di Dirigente Centrale Operativo e collaborano con la Direzione d'Esercizio nella programmazione del servizio. Temporaneamente, in attesa dell'introduzione del Controllo Centralizzato del Traffico sulla Ferrovia Torino-Ceres, l'inquadramento è previsto anche per coloro che, in possesso di particolare esperienza ed iniziativa, effettuano mansioni di Dirigente Unico su tale linea;
- ✓ Coordinatore ferroviario (par 210) dopo i primi 5 anni di servizio in qualsiasi località del gruppo D, previa positiva valutazione della prestazione

Per gli agenti cui è assegnata, nelle località di tipo A e B, la titolarità della stazione ai sensi del punto 1 del presente accordo è prevista una incentivazione economica annua, da erogare con le retribuzioni del mese di febbraio di ciascun anno, a riconoscimento del contributo individuale alla qualità del servizio, dell'impegno e della presenza in servizio. Detta incentivazione può arrivare a 500 €

Una analoga incentivazione è prevista per uno dei Dirigenti Movimento, individuato dall'azienda, in servizio nelle località di tipo C, per le quali è previsto un importo massimo di 600 €.

Ai soli fini di cui al presente punto e per il perfezionamento delle anzianità previste, sono considerate valide le anzianità pregresse.

La Direzione d'Esercizio assegnerà le titolarità delle località di tipo A e B entro tre mesi dalla vacanza del posto.

Fermo restando quanto previsto dal ccnl per il personale di stazione in merito alle abilitazioni richieste per l'accesso al par 193, detta condizione sarà considerata superata qualora il dipendente non sia sottoposto ad esame di abilitazione entro nove mesi dalla assegnazione a località di tipo C; analoga norma è valida per i titolari delle stazioni di tipo B che dovranno essere sottoposti ad esame di abilitazione entro 9 mesi dall'assegnazione della titolarità della località; la condizione sarà considerata superata per i dirigenti movimento delle stazioni di tipo B quando l'agente non sia sottoposto ad esame di abilitazione nei primi 5 anni di servizio; il mancato superamento della prova, per qualsiasi causa, è invece ostativo alla assegnazione del parametro 193 e del relativo profilo professionale.

La valutazione delle prestazioni verrà effettuata nel mese di dicembre di ciascun anno, con effetto dal gennaio successivo, per tutti coloro che hanno maturato i requisiti di anzianità professionale nell'anno solare.

Le località d'esercizio sono classificate secondo quanto previsto dall'allegato A) al presente accordo di cui le parti prendono atto.

Stampa: 9 LUG 2009
Firma: [firma illeggibile]

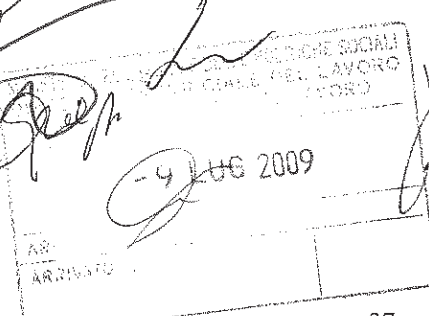
All. A)

CLASSIFICAZIONE DELLE LOCALITÀ DI SERVIZIO PRESENZIATE DA DIRIGENTE MOVIMENTO

gruppo	Ferrovia Torino-Ceres	Ferrovia del Canavese
A	⊙ Venaria Reale ⊙ Mathi ⊙ tutte le località da presenziare, anche per parte dell'orario, con dirigente movimento	⊙ tutte le località da presenziare, anche per parte dell'orario, con dirigente movimento
B	⊙ Torino Dora ⊙ Ciriè ⊙ Germagnano	⊙ Settimo
C		⊙ Rivarolo
D	⊙ Dirigenti Unici Torino Dora	⊙ Dirigenti Centrali Operativi di Torino Dora

Le modifiche alla presente classificazione saranno apportate, previa informativa alle parti, in base alle variazioni di importanza delle stazioni in relazione a modifiche di esercizio, degli impianti, di orario o di utenza.

Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like "Vin-H", "LU", "RC", "FP", "D", "St-p", "Ben", and others. A stamp is visible in the bottom right corner.



METROPOLITANA AUTOMATICA DI TORINO

OPERATORI

1) ORGANICI OPERATORI

- i) Nelle condizioni di esercizio con estensione linea fino a Porta Nuova, comprese le variazioni dell'orario di esercizio ipotizzabili e considerate nella stipulazione del presente accordo, l'organico ottimale degli operatori di movimento andrà ad attestarsi, coerentemente con l'attività formativa prevista, a 42 unità.
- ii) Il progressivo miglioramento della funzionalità dei sistemi di bigliettazione e controllo accessi (adozione di varchi a doppia testina, abbonamenti mensili contact-less, ecc.) consentiranno di rispondere ad ulteriori esigenze di operatori tramite percorsi di professionalizzazione degli assistenti di stazione con contemporaneo contenimento delle relative esigenze. In tale quadro si prevede un trasferimento di 4 unità dalla forza degli assistenti di stazione a quella degli operatori che si perfezionerà, coerentemente con l'attività formativa prevista, con le seguenti scadenze:
 - (a) effettuazione di una selezione fra gli assistenti di stazione che si è tenuta mese di settembre 2008 con validità della graduatoria per tutto il periodo di cui al presente punto
 - (b) 2 (ulteriori a quelli necessari per l'operazione del precedente punto completato nel 2008) entro luglio 2009
 - (c) 2 entro luglio 2010

2) CICLICITÀ TURNI

Al fine di coniugare livelli ottimali di qualità e regolarità del servizio e una programmazione equilibrata di domeniche lavorate e godute, si conviene che sarà adottata una ciclicità sui turni e sulle mancate prestazioni finalizzata all'ottenimento di una omogenea rotazione della stessa.

3) MODIFICA ACCORDI

per il solo personale addetto al "ruolo Operatori metropolitana" le norme del punto 4 - Turni di servizio - dell'accordo aziendale 7 febbraio 2006, a decorrere dal primo giorno

del mese successivo a quello della sottoscrizione del presente accordo, sono sostituite da quelle sotto riportate:

4) TURNI DI SERVIZIO

I turni di servizio del personale di cui al presente accordo sono impostati in modo conforme alle norme sottoelencate che possono essere superate qualora, in sede di esame congiunto dei turni (art. 3 punto c del c.c.n.l. 12/7/85), le parti concordino in tal senso.

i) Media di servizio

L'orario giornaliero medio di servizio è pari a 6h 30'

ii) Massimale giornaliero

Il massimale giornaliero è fissato in 7h; 8h nelle giornate festive e prefestive

In ogni giorno di servizio i turni che raggiungono il massimale previsto dal presente accordo non possono superare, di norma, il 50% dei turni previsti

iii) Orario minimo giornaliero

L'orario minimo giornaliero è pari a 6 h

iv) Inizio e termine servizio

Il servizio inizia e termina in deposito o in una stazione; quando il servizio termina in stazione questa deve essere la stessa stazione di inizio servizio. Le stazioni di inizio/termine servizio sono le seguenti:

(a) Fermi

(b) Rivoli

(c) Porta Susa (al momento Piazza XVIII Dicembre)

(d) Porta Nuova

La stazione del Lingotto integrerà il succitato elenco al momento del prolungamento della linea.

v) Turni mattutini

I turni mattutini con inizio servizio tra le ore 0,00 e le 4,29 saranno compensati, oltre che con le maggiorazioni previste dalla contrattazione, con i seguenti accrediti in banca ore:

(a) 10' per i turni con inizio tra le ore 0,00 e le 0,59

(b) 15' per i turni con inizio servizio tra le ore 1,00 e le 3,59

(c) 10' per i turni con inizio tra le ore 4,00 e le 4,29

vi) Turni festivi e prefestivi

I turni festivi e prefestivi che, ai sensi del presente accordo, hanno un massimale superiore a quello dei feriali, saranno compensati con un accredito in banca ore

(a) di 10' quando hanno una durata da 7h 01' a 7h 30'

(b) di 20' quando hanno una durata superiore a 7h 30'



Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'BC'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'V. C. A. S. E.', 'P. M.', and others.

vii) *Rotazione Turni*

I turni di servizio saranno definiti prevedendo che, di norma, le giornate di riposo siano precedute da un turno mattutino (termine servizio entro le ore 14,00) e seguite da un turno pomeridiano (con inizio servizio dopo le 11,59) o serale.

La programmazione individuale dei turni di servizio non potrà, mediamente, prevedere più di un turno di ballottaggio alla settimana. Il presente capoverso non trova applicazione nel periodo feriale indicato nel precedente art. 3, punto ii).

Per quanto non modificato dal presente accordo sono confermate le previsioni dell'accordo aziendale 7 febbraio 2006.

4) ASSISTENTI DI STAZIONE

Le indicazioni di cui al punto precedente sono estese agli assistenti di stazione.

5) MONITORAGGIO

Alle RSU sarà mensilmente consegnato il prospetto generale della preconoscenza relativa al mese. Nella stessa occasione sarà consegnato alle RSU materiale riepilogativo idoneo a verificare l'omogenea distribuzione dei turni

6) TURNI SPECIFICI

Nei casi di cui al punto 5 dell'accordo 7 febbraio 2006, e del punto 5 dell'accordo 14 giugno 2006, l'Indennità Comando Altro Deposito, a decorrere dal primo mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, viene riconosciuta valorizzata al 75%.

del punto 5 dell'accordo 14
decorrere dal primo mese

[illegible]

Verbale di riunione personale movimento metropolitana

Premesso che

- Nell'ambito delle procedure per il rinnovo della contrattazione di secondo livello le parti ritengono utile superare il contenzioso specifico del personale di movimento della metropolitana automatica di Torino;

tra GTT FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI
si concorda quanto segue

1) VERBALE DI RIUNIONE 16 SETTEMBRE 2008

Sono confermati i contenuti del verbale di riunione del 16 settembre 2008 prevedendo tuttavia l'immediata operatività della selezione prevista per luglio 2009 al punto 1) dell'allegato di tale verbale di riunione. La selezione sarà finalizzata all'inserimento nell'organico degli operatori di 3 assistenti. In tal modo sarà avviata, fermo l'organico complessivo, una possibilità di sviluppo professionale per gli assistenti di stazione ed un incremento dell'organico degli operatori

2) OPERATORI PCC METROPOLITANA

- a) È confermata la condivisione degli inquadramenti previsti al punto 1 dell'accordo aziendale 7 febbraio 2006 sugli inquadramenti degli operatori postazione centrale controllo (ruolo supervisor e ruolo operatori) e su tempi e procedure dello sviluppo professionale. È altresì condiviso che le fasi finali del percorso professionale siano preceduti dalla positiva valutazione delle prestazioni. La valutazione è basata sui seguenti elementi:

- ✓ possesso della pluriprofessionalità da almeno 12 mesi
- ✓ assenza, nei due anni precedenti di sanzioni disciplinari per mancanze di cui agli artt. 42 e successivi del Regolamento all. A) al R.D. 8/1/1931 nr. 148
- ✓ valutazione delle assenze e della loro tipologia; la metodologia della valutazione sarà preventivamente presentata alla RSU

- b) Relativamente agli agenti che sono stati sottoposti nel mese di gennaio 2009 alla valutazione delle prestazioni prevista dall'accordo per il passaggio al par 193 si conviene che le verifiche successive di tale personale saranno effettuate nel mese di giugno 2009 (con eventuale effetto sull'inquadramento dal successivo 1° luglio), nel mese di dicembre 2009 (con eventuale effetto sull'inquadramento dal successivo 1° gennaio 2010) e nel mese di giugno 2010 (con eventuale effetto sull'inquadramento dal successivo 1° luglio). Le parti condividono la previsione che il passaggio al 193 riguardi, nelle singole scadenze almeno un terzo degli agenti soggetti a valutazione. Qualora al termine del citato percorso permangano valutazioni non sufficienti GTT attiverà percorsi formativi idonei a garantire, alla successiva scadenza semestrale, il passaggio al par 193.

- c) Tenuto conto che con l'apertura al servizio della tratta Porta Nuova – Lingotto si completerà il percorso professionale degli operatori, fermo restando il possesso dei requisiti di anzianità minima (definita dall'accordo 7 febbraio 2006) nel par 175, il requisito della pluriprofessionalità da almeno 12 mesi e l'assenza di sanzioni disciplinari (come definite nel precedente punto a), con tale decorrenza la valutazione sarà considerata positivamente superata.

3) ASSISTENTI DI STAZIONE

- a) Agli assistenti di stazione della metropolitana automatica di Torino in servizio nel ruolo alla data del presente verbale, compresi quelli che tra il 16 settembre 2008 e la data odierna sono entrati a far parte degli operatori PCC, è riconosciuto un premio una tantum del valore di 150 €. Detto premio, non valido per l'accantonamento del TFR, consegue ai positivi risultati conseguiti ed è proporzionale ai mesi di servizio effettivo nel ruolo di assistente di stazione tra giugno 2006 e la data odierna. L'importo sarà riconosciuto con le buste paga di giugno 2009 (in pagamento nel mese di luglio 2009)
- b) Ad integrazione dell'accordo del 14 giugno 2006, fermo restando il profilo professionale ivi definito per gli assistenti di stazione, si conviene che il passaggio dal par 139 al 143 possa essere anticipato di due anni in base ad una positiva valutazione delle prestazioni.

4) TURNI DI SERVIZIO

Entro tre settimane dalla sottoscrizione dell'integrativo del Gruppo sarà convocata una riunione decentrata per verificare, nel rispetto delle esigenze di servizio e della sua competitività, turni ed orari di servizio e la ciclicità delle mancate prestazioni.

5) PUNTO 10 ACCORDO 7 FEBBRAIO 2006

Il punto 10 ii) dell'accordo 7 febbraio 2006 è definito con l'erogazione annua di un premio, assegnato dal direttore d'esercizio d'intesa con la gestione del personale, con importo medio di 200 €, da definire individualmente tenendo conto della valutazione basata su presenze in servizio, tipologia delle presenze e professionalità espressa. Detto premio, non valido per l'accantonamento del TFR, sarà erogato al personale in servizio nel ruolo operatori metro al 31 dicembre di ciascun anno con le retribuzioni del mese di febbraio dell'anno successivo (in pagamento nel mese di marzo) al periodo di valutazione.

6) TEMI METROPOLITANA

Con il presente verbale di riunione sono definitivamente risolte le questioni inerenti il movimento della metropolitana automatica di Torino.

9 LUG 2009

METROPOLITANA AUTOMATICA DI TORINO
ORARI DI SERVIZIO SUPERVISORI PCC

Premesso che

- la materia è regolamentata dall'accordo aziendale del 7 febbraio 2006;
- le parti, nell'ambito delle procedure di verifica previste dallo stesso accordo, hanno rilevato l'esigenza di modificare, per il personale appartenente al ruolo supervisori, alcune norme previste dal citato accordo;

tra GTT e le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

si concorda quanto segue

per il solo personale addetto al "ruolo Supervisori metropolitana" le norme dei punti 3 – Mancate prestazioni – e 4 – Turni di servizio – dell'accordo aziendale 7 febbraio 2006 sono sostituite da quelle sotto riportate

1) **MANCATE PRESTAZIONI RUOLO SUPERVISORI**

- i) Per il personale che opera nel ruolo di supervisore del PCC della Metropolitana Automatica di Torino la spettanza annua di giornate di mancata prestazione è collegata alla media di servizio secondo quanto definito dalla sottostante tabella:

Media Servizio	R	FS	MPA	LF
6 h 30'	52	5	15	7
7 h	52	4	8	26
7 h 30'	52	4	8	42

Le suddette giornate sono inserite in ciclicità.

- (a) Le giornate di Mancate Prestazioni Aggiuntive (MPA) aggregano i riconoscimenti previsti dalla normativa previgente nelle aziende ATM e SATTI e costituiscono riconoscimento completo di tutte le prestazioni accessorie e di quelle di particolare impegno o gravosità; fra le prestazioni accessorie si citano, a titolo esplicativo e non esaustivo:

9 LUG 2009

[Handwritten signature]

RC

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

- ✧ le attività richieste per il completamento e la consegna della reportistica di servizio;
- ✧ l'aggiornamento e l'autoformazione relativa agli orari;
- ✧ l'aggiornamento e l'autoformazione relativa ad ordini e disposizioni di servizio;
- ✧ il passaggio di consegne al cambio turno;
- ✧ i tempi per tornare, al termine del servizio, nella eventualmente diversa località della linea in cui il servizio è iniziato.

(b) Le giornate di Lavoro Fittizio (LF) sono conseguenti alla maggiorazione della prestazione giornaliera.

(c) Le giornate di Riposo (R) e di Festività Soppresse (FS) sono definite dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

ii) Le Ferie sono definite dal ccnl.

Per consentire una migliore fruibilità complessiva delle ferie a tutto il personale e garantire nel contempo sicurezza e regolarità del servizio, nel periodo 1 luglio – 15 settembre sarà possibile, garantendo comunque il riposo nel "7° giorno", chiedere al personale di assicurare la propria prestazione nelle giornate inserite in ciclicità. Le prestazioni effettuate nelle giornate inserite in ciclicità potranno essere recuperate in base a scelta individuale; il recupero sarà effettuato entro il termine di fruizione delle ferie.

Ogni giornata di ferie verrà computata 1,2 quando la media di servizio è 7h 30', mentre se la media di servizio è 7h ogni giorno di ferie viene computato per 1,1.

iii) Le Festività sono definite dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

iv) Per quanto non regolato dal presente accordo le mancate prestazioni di cui al presente articolo sono altresì regolate dalla contrattazione GTT applicabile ai sensi dell'art. 3 dell'accordo aziendale del 13 dicembre 2004

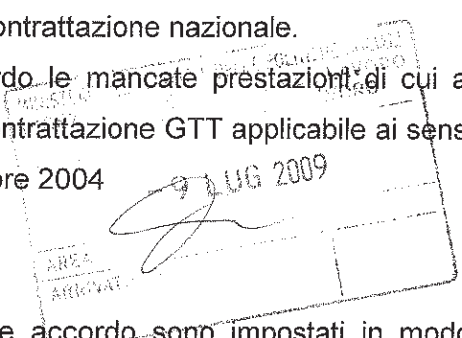
2) TURNI DI SERVIZIO

I turni di servizio del personale di cui al presente accordo sono impostati in modo conforme alle norme sottoelencate che possono essere superate qualora, in sede di esame congiunto dei turni (art. 3 punto c del c.c.n.l. 12/7/85), le parti concordino in tal senso.

i) Media di servizio

L'orario giornaliero medio di servizio è pari a 6h 30'; in base alle esigenze di servizio l'orario medio giornaliero può essere elevato a 7h o a 7h 30'. Alla modifica della media di servizio corrisponde la variazione delle mancate prestazioni spettanti

In fase di prima applicazione la media di servizio è fissata in 7h



Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large 'B' and 'E'.

Handwritten notes and signatures on the bottom left margin, including 'RL' and 'Ghou'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'B', 'H', 'P', 'B', 'R', 'D', 'P', '44'.

ii) Massimale giornaliero

Il massimale giornaliero è fissato in 1h di maggiorazione rispetto alla media di servizio, 1h 30' nelle giornate festive e prefestive.

iii) Orario minimo giornaliero

L'orario minimo giornaliero è pari a 60' in meno della media di servizio.

iv) Inizio e termine servizio

Il servizio inizia e termina in deposito o in una stazione; quando il servizio termina in stazione questa deve essere la stessa stazione di inizio servizio. Le stazioni di inizio/termine servizio sono le seguenti:

- (a) Fermi
- (b) Rivoli
- (c) Porta Susa (al momento Piazza XVIII Dicembre)
- (d) Porta Nuova

La stazione del Lingotto integrerà il succitato elenco al momento del prolungamento della linea.

v) Turni mattutini

I turni mattutini con inizio servizio tra le ore 0,00 e le 4,29 saranno compensati, oltre che con le maggiorazioni previste dalla contrattazione, con i seguenti accrediti in banca ore:

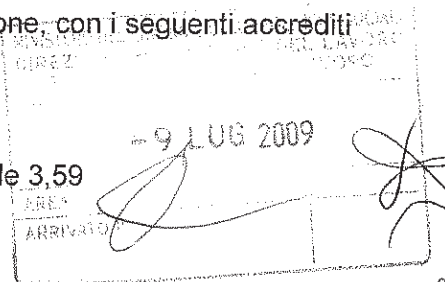
- (a) 10' per i turni con inizio tra le ore 0,00 e le 0,59
- (b) 15' per i turni con inizio servizio tra le ore 1,00 e le 3,59
- (c) 10' per i turni con inizio tra le ore 4,00 e le 4,29

vi) Rotazione Turni

I turni di servizio saranno definiti prevedendo che, di norma, le giornate di riposo siano precedute da un turno mattutino (termine servizio entro le ore 14,00) e seguite da un turno pomeridiano (con inizio servizio dopo le 11,29) o serale.

La programmazione individuale dei turni di servizio non potrà, mediamente, prevedere più di un turno di ballottaggio alla settimana. Il presente capoverso non trova applicazione nel periodo feriale indicato nel precedente art. 3, punto ii).

Per quanto non modificato dal presente accordo sono confermate previsioni dell'accordo aziendale 7 febbraio 2006



RL Vinc...
Q
AP
45

Divisione Infrastrutture

Nell'ambito del confronto in atto sulla Contrattazione Integrativa di 2° livello incentrata sul Premio di Risultato si sono incontrate in sede di Commissione tecnica le delegazioni di GTT e delle OO.SS di Filt, Fit, Uilt.

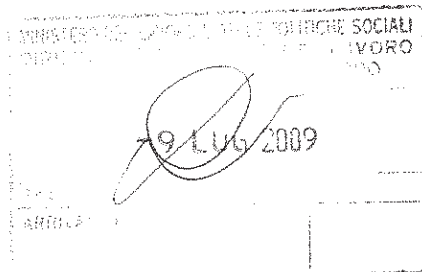
Nel corso dell'incontro odierno, conclusivo di precedenti incontri preparatori, si sono concordati i seguenti punti da inserire nel documento conclusivo (contratto integrativo GTT 2008-2011):

- Inserimenti di personale tecnico sia nelle aree "Ingegneria e opere civili" che in quella "Tranvie e manutenzione impianti", al fine di tenere allineati gli organici e non disperdere le conoscenze competitive patrimonio di alcuni settori.
- Piani di formazione finalizzati al miglior sapere ed alla sicurezza
- Previsione di presa servizio "decentrata" (presso gli stabilimenti relativamente ad "Opere Civili" come da progetto discusso in ambito di contrattazione integrativa) al fine di contenere i tempi di trasferimento. In tali situazioni viene condivisa la richiesta dei componenti di parte sindacale di prevedere, parimenti di come avviene in altre realtà (CAD) equivalenti riconoscimenti economici.

Relativamente all'istituto della reperibilità le parti rimettono la sua definizione al tavolo centrale, con l'indicazione che in tale ambito si tenga conto, per quanto applicabili, delle caratteristiche degli interventi di competenza dell'area.

Sarà cura della parte aziendale trasmettere il presente documento alle parti negoziali presenti al tavolo centrale.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like Vincenza, and a large stylized signature at the bottom right.]



Reperibilità Infrastrutture

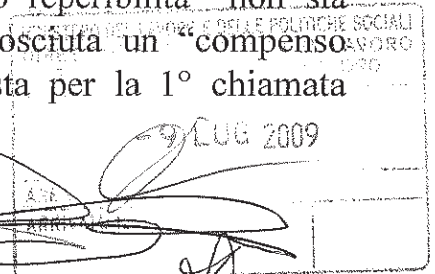
Nell'ambito della trattativa sull'accordo integrativo incentrata sul premio di risultato a rettifica degli accordi ATM 12/12/97 e dell'accordo 3/5/2001

Tra

GTT s.p.a e la RSU di settore si conviene quanto segue:

1. Il punto 6 B) dell'accordo 12/12/97 viene integrato prevedendo che l'accredito della mezza giornata di "riposo compensativo" si origina in caso di lavoro in orario notturno già nel caso di prestazione pari o superiore alle 2 ore. Inoltre se la prestazione (nel caso del punto 6 A) dell'accordo 12 dicembre 1997) sia pari o superiore a 6 ore lavorative in orario notturno sarà riconosciuta una giornata intera di riposo compensativo.
2. relativamente all'accordo 3/5/2001 la indennità per "3° chiamata" prevista dall'art. 3, u.c., del citato accordo, essa viene estesa anche al personale operativo di infrastrutture con le modalità ed importi riconosciuti al personale di comando della divisione impegnati nei turni di reperibilità.
3. In ordine al personale che opera su turni di reperibilità strutturati su base settimanale come all'art. 3 dell'accordo 3/5/2001, nel caso che l'agente nel corso della settimana intera interessata al servizio reperibilità non sia chiamato a svolgere nessun intervento sarà riconosciuta un "compenso integrativo" equivalente nei valori a quella prevista per la 1° chiamata (codice paga 120G) nei valori in atto.

Il presente verbale esaurisce l'Intesa 18/2/2009



[The following section contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, including 'Vinca', 'BC @', and various other illegible marks.]