

VERBALE DI ACCORDO
CRITERI DI ASSEGNAZIONE "ULTERIORE PREMIALITÀ"

premessò che

- l'accordo aziendale del 6 agosto 2014 stabilisce, in correlazione al conseguimento dell'obiettivo di prestazione definito all'art. 4 dello stesso accordo, l'erogazione del Premio di Risultato, secondo modalità concordate tra le parti;
- GTT, successivamente al raggiungimento dell'obiettivo di prestazione, destinerà per una ulteriore premialità l'importo individuato nell'art. 5 del sopracitato accordo;
- la commissione tecnica bilaterale prevista dall'intesa ha concluso i suoi lavori;
- i criteri di assegnazione della ulteriore premialità devono garantire il rispetto delle norme vigenti e dell'accordo aziendale del 6 agosto 2014;

tutto ciò premesso tra

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

si concorda quanto segue

1. A seguito del raggiungimento dell'obiettivo di prestazione definito all'art.4 dell'accordo aziendale 6 agosto 2014, sarà erogata l'ulteriore premialità individuata nell'art. 5 del sopracitato accordo.
2. L'importo sarà riconosciuto, alle condizioni sotto riportate, al solo personale cui si applica il ccnl TPL – Mobilità con l'esclusione degli appartenenti all'area di applicazione dell'accordo SIAMM e compreso invece il personale con il trattamento di cui all'allegato A) del ccnl 27 novembre 2000 in servizio alla data di erogazione.
3. L'ulteriore premialità sarà riconosciuta al personale che nell'anno di riferimento avrà raggiunto almeno una delle seguenti condizioni:
 - a. 220 giornate di prestazione ordinaria (escluse le Festività Infrasettimanali lavorate);
 - b. il 90% del rapporto tra i giorni effettivamente lavorati (prestazione ordinaria) rispetto a quelli lavorabili dell'anno.
4. L'importo individuale, ferme restando le condizioni di cui al precedente punto, sarà determinato suddividendo l'importo disponibile, al netto dei contributi aziendali, secondo i seguenti criteri:
 - a. utilizzo di un coefficiente di valorizzazione pari alla somma dei coefficienti di valorizzazione delle prestazioni ordinarie e del rapporto tra giorni lavorati e giorni lavorabili riportati nelle tabelle sottostanti:

Giorni prestazione ordinaria	
> =	Coeff.
220	1,0
230	2,0
240	3,0

Giorni lavorati su lavorabili	
> =	Coeff.
90%	1,0
95%	1,5
98%	2,0

- b. in base alla percentuale media di part-time dell'anno precedente;
- c. solo ai fini della valorizzazione della ulteriore premialità, sono parificate ai giorni di presenza le giornate di assenza per:
 - ⇒ Maternità Obbligatoria ed Anticipata;
 - ⇒ donazione sangue;

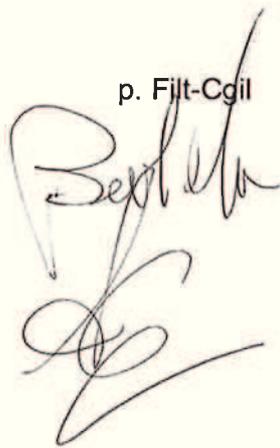
⇒ permesso sindacale, con esclusione dei permessi sindacali continuativi (distacchi)

La previsione di cui alla presente lettera non inficia in alcun modo né i principi né i criteri che, all'art. 4 dell'accordo 6 agosto 2014, individuano le tipologie di giornate per la valorizzazione dell'obiettivo di prestazione.

5. L'importo riconosciuto a titolo di ulteriore premialità non è valido per la definizione dell'accantonamento per il TFR.
6. L'ulteriore premialità, tenuto conto dei tempi di riconoscimento della decontribuzione a favore dell'azienda, sarà così definita:
 - a. erogazione con le retribuzioni del mese di giugno (in pagamento nel mese di luglio), in anticipo sui tempi di riconoscimento della decontribuzione aziendale;
 - b. importo disponibile così definito:
 - ⇒ decontribuzione, al netto dei contributi aziendali, forfettizzata al 20% dell'importo del Premio di Risultato;
 - ⇒ importo, al netto dei contributi aziendali, pari al doppio delle multe di origine disciplinare effettivamente comminate nel corso dell'anno precedente.

Torino, 17 dicembre 2014

An'lar p. GTT  *Finan*

p. Filt-Cgil 

p. Fit-Cisl 

p. Ultrasporti 

p. Faisa-Cisal 