

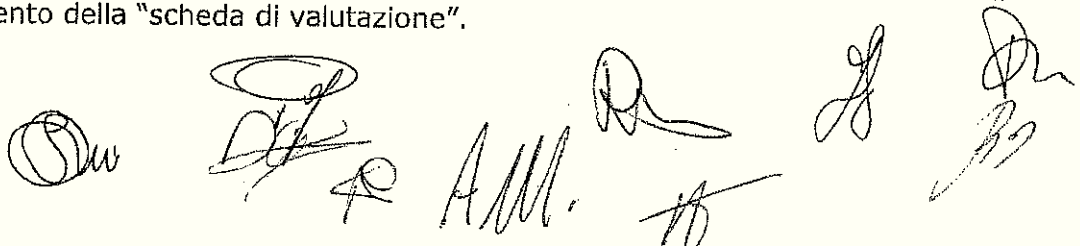
GRUPPO TORINESE TRASPORTI S.p.A.

VERBALE DI ACCORDO

DEFINIZIONE CODE CONTRATTUALI CONTRATTO INTEGRATIVO G.T.T. 2003/2006

SIAMM

- 1) Con decorrenza dalle competenze del 2007 i compensi rientranti nel SIAMM sono complessivamente ridefiniti come da prospetto allegato 1 (che fa parte integrante della presente intesa), secondo i seguenti indirizzi:
 - a. assorbimento nel SIAMM dei 400 € di cui all'accordo aziendale 21/5/2004;
 - b. mensilizzazione di parte dei compensi;
 - c. armonizzazione dei differenziali ex ATM-ex SATTI il cui percorso sarà completato nel 2008; in questo contesto le parti si impegnano ad armonizzare, entro la predetta data, anche gli elementi di Retribuzione Normale e di presenza. Tutto il processo di armonizzazione sarà coerente con quello del rimanente personale;
 - d. impegno a favorire entro il 2008 le condizioni per il riallineamento degli inquadramenti di coloro nei cui confronti ha trovato applicazione, ai sensi dell'accordo 23 febbraio 2001, l'art. 2, lett. D), punto 3 del ccnl 27 novembre 2000;
 - e. rifinanziamento dell'incentivo integrativo;
 - f. scorporo dall'incentivo integrativo dei compensi destinati alla reperibilità e contestuale creazione del "compenso reperibilità" SIAMM;
 - g. inserimento in ambito SIAMM dei parametri 202, 207 e 210;
 - h. eliminazione della "fascia 1" di cui alla normativa previgente; conseguentemente in prima applicazione ad ogni funzionario sarà confermato l'attuale step mentre le fasce di assegnazione scaleranno di una;
 - i. conferma delle restanti 4 fasce;
 - j. aumento di uno step possibile per ciascuna delle fasce residue.
- 2) Tutti i compensi SIAMM sono riconosciuti con rigoroso riferimento all'effettivo svolgimento delle mansioni.
- 3) La quota denominata "retribuzione di risultato" è riconosciuta con riferimento alla consuntivazione degli obiettivi assegnati secondo i seguenti principi:
 - a. 50% del target è collegato agli obiettivi individuali;
 - b. 50% è collegato agli obiettivi del dirigente di riferimento.
- 4) La quota denominata "incentivo integrativo" è elevata complessivamente a 285 mila €/anno ed è ripartita tra i dirigenti in misura rigorosamente proporzionale al numero dei funzionari di competenza, in relazione alle fasce.
Il compenso individuale eventualmente spettante è assegnato dal dirigente con riferimento alla valutazione delle prestazioni ricorrendo esclusivamente allo strumento della "scheda di valutazione".



L'importo complessivo aziendale destinato all'incentivo integrativo varia di anno in anno, in più o in meno, in rapporto rigorosamente proporzionale al numero dei funzionari di G.T.T.

- 5) L'importo destinato a compensare la "reperibilità" ammonta complessivamente a 80.000 €/anno ed è assegnato ai singoli funzionari in misura rigorosamente proporzionale al numero di settimane di reperibilità concretamente effettuate garantendo un importo di 110 € per ogni settimana/week-end/festività infrasettimanali di reperibilità richiesta ed effettuata.
Le parti si danno vicendevolmente atto che l'organizzazione della reperibilità dell'area SIAMM sarà rivista entro il 31 marzo 2007; fino alla revisione dell'organizzazione restano confermate le modalità della reperibilità con l'esclusione dell'obbligo di presenziamento degli impianti nella mattinata del sabato.
- 6) I compensi di cui sopra sono riconosciuti con le modalità di cui al prospetto allegato 2, che parimenti fa parte integrante della presente intesa.
- 7) Agli avvocati aziendali che concretamente abbiano effettuato tali attività per l'Azienda e su richiesta dell'Azienda con carattere di continuità, il valore della retribuzione di posizione è incrementato del valore esposto nella tabella allegata.
Ai direttori lavori che concretamente abbiano effettuato tali attività per l'Azienda e su richiesta dell'Azienda il valore della retribuzione di posizione è incrementato, come compenso annuale, del valore esposto nella tabella allegata. Ai fini del presente punto sono assimilati ai direttori lavori i seguenti incarichi: responsabile di procedimento, collaudatore, coordinatore per la sicurezza, progettista.
- 8) Ai sensi e per gli effetti del riconoscimento giuridico dei quadri disciplinati dalla legge 190/1985, i quadri GTT sono identificati nel personale inserito nella 4ª fascia definita dal presente accordo. Entro sei mesi l'azienda procederà ad una verifica del posizionamento dei quadri.
- 9) Con decorrenza 1/1/2006 i compensi di cui all'accordo 13/12/05 sono estesi all'area SIAMM.
- 10) Tenuto conto che la residenza di servizio, per tutti i funzionari, coincide con la rete sociale di GTT, la normativa su diarie e trasferte di cui all'art. 9.2 del Testo Unico del 24/1/91 è valida per tutta l'area SIAMM. Si conviene che inizio e fine della prestazione lavorativa avverranno nel proprio posto di lavoro e che gli spostamenti nell'ambito della rete aziendale si realizzeranno in orario di lavoro e senza spese a carico del funzionario o con rimborso delle stesse.
- 11) L'istituto della "banca ore" non interessa l'area SIAMM.
- 12) Nell'anno 2007, nell'ambito del Piano Sviluppo Risorse Umane, sarà previsto un progetto specifico per la categoria funzionariale.
- 13) Per garantire trasparenza alle procedure si definisce che:
 - a. i passaggi di fascia sono determinati dalla valutazione delle posizioni e delle responsabilità
 - b. i passaggi di step sono determinati dal merito e dal consolidamento professionale valutati dal dirigente responsabile avvalendosi della "scheda di valutazione"
 - c. gli importi di incentivo integrativo assegnati ad ogni dirigente sono resi noti in sede di commissione di monitoraggio
 - d. ogni dirigente comunicherà ad ogni funzionario la quota individualmente assegnata a quest'ultimo, in termini di incentivo integrativo, con esplicitazione delle motivazioni

- e. le richieste di spiegazione di ogni funzionario relative alla propria collocazione di fascia/step determineranno un colloquio motivazionale con il proprio dirigente. Il funzionario ha parimenti diritto, successivamente, ad un colloquio in ambito Direzione divisionale/risorse umane.
- 14) Le parti si impegnano a definire entro il 2007 modalità di incentivazione per le figure di comando intermedio. In tale ambito verrà armonizzata la retribuzione dei par 193 del settore uffici.
- 15) Con cadenza semestrale la Commissione di Monitoraggio prevista dal Protocollo delle Relazioni Industriali procederà ad una disamina dell'attuazione del presente accordo. In tale ambito sarà altresì presentata la "scheda di valutazione".

Per quanto non espressamente modificato dalle norme di cui al presente accordo restano valide le normative previgenti.

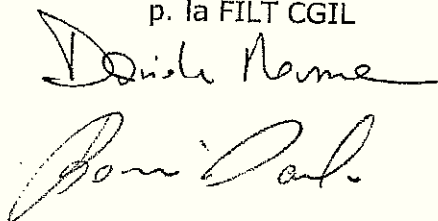
All.: c.s.

Torino, 26 gennaio 2007

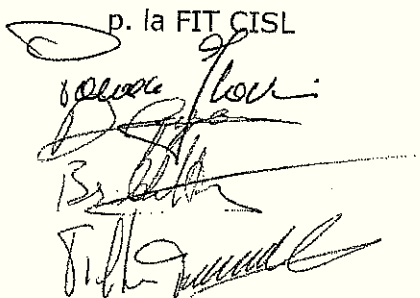
p. GTT



p. la FILT CGIL



p. la FIT CISL



p. la UIL Trasporti



Al. 1

retribuzione incentivante mensile	importo annuo aggiuntivo dir lav e avvocati	step									
150	450	retrib posizione	a	b	c	d	e	f	g	h	
		retrib risultato	350	650	950	1.250	1.550	1.850			
		retrib risultato per funzionari con trattamento ex SATTI - valida solo per il 2007	1.050	1.950	2.850	3.750	4.650	5.550			
200	600	retrib posizione	500	1.400	2.300	3.200	4.100	5.000			
		retrib risultato	600	1.000	1.400	1.800	2.200	2.600			
		retrib risultato per funzionari con trattamento ex SATTI - valida solo per il 2007	1.800	3.000	4.200	5.400	6.600	7.800			
250	825	retrib posizione	1.150	2.350	3.550	4.750	5.950	7.150			
		retrib risultato	950	1.500	2.050	2.600	3.150	3.700			
		retrib risultato per funzionari con trattamento ex SATTI - valida solo per il 2007	2.850	4.500	6.150	7.800	9.450	11.100			
400	975	retrib posizione	2.050	3.700	5.350	7.000	8.650	10.300			
		retrib risultato	1.200	1.850	2.500	3.150	3.800	4.450			
		retrib risultato per funzionari con trattamento ex SATTI - valida solo per il 2007	3.600	5.550	7.500	9.450	11.400	13.350			
		retrib risultato per funzionari con trattamento ex SATTI - valida solo per il 2007	2.550	4.500	6.450	8.400	10.350	12.050	14.000	15.950	

Tutti gli importi sono riferiti al lavoro a tempo pieno

Sw

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

Istituto retributivo	Accantonamento TFR	Riconoscimento a	quantificazione
Ributizione incentivante mensile	SI	Mensile (14 mensilità)	L'istituto è riconosciuto al 100% del valore previsto quando le presenze annue sono pari alle giornate teoriche contrattuali con un bonus di 10 giorni di assenza. In caso di assenze superiori il riconoscimento sarà proporzionalmente ridotto e conguagliato
Ributizione di posizione	NO	Mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento	L'istituto è riconosciuto al 100% del valore previsto quando le presenze annue sono pari alle giornate teoriche contrattuali. In caso di assenze il riconoscimento sarà proporzionalmente ridotto e conguagliato
Ributizione di risultato	NO	Mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento	In relazione alla consuntivazione degli obiettivi secondo i principi definiti dall'accordo
Incentivo integrativo	NO	Mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento	In relazione alla valutazione delle prestazioni
Compenso reperibilità SIAMM	NO	Mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento	Proporzionale alle settimane di reperibilità

Tutti gli istituti di cui al presente accordo hanno le caratteristiche del premio di risultato. Ne consegue che nessun istituto ha ricadute su altri elementi contrattuali, nazionali od aziendali, quali a titolo esemplificativo: diarie, trasferte, straordinari, lavoro notturno, ecc.

Sw
