

GESTIONE TRASPORTI METROPOLITANI S.p.A.

VERBALE di ACCORDO

Addì 30 ottobre 2008 alle ore 10,30 presso i locali della Direzione Aziendale, come da convocazione diramata. e successivamente agli incontri effettuati a seguito dell'Assemblea del 12.09.08 avente ad oggetto l'Ipotesi di Accordo siglata il 29 agosto u.s., si sono incontrati:

Per G.T.M. S.p.A.:

Il Direttore Generale: Emanuele Panunzio;

Il Vice Direttore Generale: Pierluigi Venditti;

Per le R.S.A.:

Giancarlo De Salvia, Franco Rolandi, Patrizio Gobeo e Luigi Pomponio per la FILT-CGIL;

Domenico Di Bonaventura, Willer Di Cesare e Davide Breda per la FIT-CISL.

Alberto Cilli, Vladimiro Ciccarelli, Michele Di Basilico, Remo Messicano e Vincenzo Marcotullio per la UIL Trasporti;

per discutere del seguente ordine del giorno:

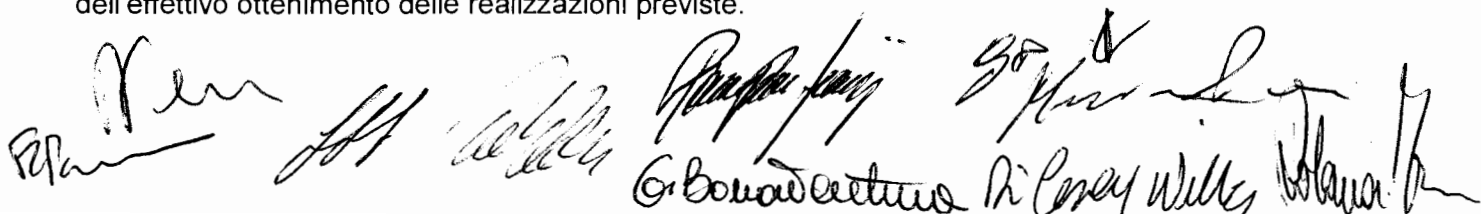
1. Premio di risultato 2008

PREMIO DI RISULTATO 2008

Dopo approfondita discussione, le parti convengono di rivisitare l'Ipotesi di Accordo siglata il 29 agosto 2008 e discussa nell'Assemblea dei lavoratori di G.T.M. del 12 settembre – di cui si allega copia ai soli fini di documentazione – per apportare le modifiche necessarie a formulare il testo condiviso che segue.

Contrattazione di secondo livello – ex art. 6 dell'Accordo nazionale 25.07.97

La Direzione Aziendale e le RSA CGIL, CISL e UIL si incontrano nel quadro della contrattazione di secondo livello finalizzata alla individuazione del Premio di Risultato aziendale per l'anno 2008 e seguenti. Oggetto dell'incontro è definire l'insieme degli obiettivi aziendali e i corrispondenti livelli di risultato con i relativi valori di riscontro per i dipendenti di G.T.M. SpA, conseguibili in ragione dell'effettivo ottenimento delle realizzazioni previste.



Handwritten signatures of the representatives of G.T.M. S.p.A. and the unions (CGIL, CISL, UIL) at the bottom of the document.

Il quadro normativo di riferimento permane quello relativo al Contratto Nazionale di Categoria, con particolare riguardo al Protocollo Interconfederale sulla politica dei redditi e sugli assetti contrattuali (23/07/93).

In considerazione del momento di riforma complessivo del TPL regionale, le parti si danno atto che con la piena attuazione della previsione contrattuale in materia di Premio di Risultato si intende intervenire su alcuni degli ambiti più importanti o più critici della gestione aziendale, per individuare percorsi che permettano di conseguire ulteriori miglioramenti organizzativi, unitamente al mantenimento delle efficienze già realizzate in particolare nel 2007.

In tale ottica e nel rispetto delle previsioni contrattuali, le parti identificano quali elementi portanti di un'intesa programmatica avente come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'Azienda:

- Qualità
- Risultati aziendali, settoriali ed individuali
- Razionalizzazione organizzativa e avanzamento tecnologico

A tali elementi si riferiscono gli obiettivi da individuare per il Premio di Risultato il cui impianto, a partire dal 2008, seguirà la cadenza contrattuale – attualmente quadriennale - con verifica e facoltà consensuale di modifica dei contenuti di norma biennale, ovvero annuale in sede di prima attuazione. Le principali caratteristiche del nuovo sistema premiante sono riportate a:

- variabilità in relazione al conseguimento dei risultati,
- erogazione definitiva a consuntivo annuale per tutti i lavoratori in forza dal 01.01.08, sulla base dei risultati conseguiti e in seguito ad accertamento congiunto,
- non comprensione nella retribuzione normale,
- comprensività delle incidenze e degli istituti legali e contrattuali,
- esclusione dalla base di computo del trattamento di fine rapporto,
- attribuzione in proporzione al tempo individuale di lavoro contrattuale

Pertanto il Premio di Risultato Aziendale, per l'anno 2008 e con le valenze temporali concordate, sarà così suddiviso:

A	B	C
<i>premio legato a risultati aziendali</i>	<i>premio legato a risultati di settore (cumulativi)</i>	<i>premio legato a risultati individuali</i>
Redditività	Produttività Qualità	Prestazione Presenza

Le tre parti del premio verranno quindi scomposte tra loro in base alle seguenti percentuali:

1. Quota aziendale – 30%
2. Quota di settore – 35%
3. Quota individuale – 35%

Il totale ipotetico del premio, che per la sua definizione finale terrà conto dei risultati effettivamente conseguiti, è calcolato in rapporto alla parametrizzazione esistente, con riferimento al parametro base 158, per il quale viene definito l'importo di € 406,29.

Il valore massimo collegato ai parametri inferiori al 155 è stabilito nella misura unica di € 360,00, come si desume dalla seguente tabella (relativa al personale in forza):

<i>parametro</i>	<i>totale ipotetico</i>
100 - 140	360,00
155	398,57
158	406,29
160	411,43
170	437,14
175	450,00
183	470,57
188	483,43
193	496,29
205	527,14
210	540,00
250	642,86

A) REDDITIVITA' = Parte del premio legata a risultati relativi all'andamento complessivo dell'Azienda (quota = 30%)

Per le sue caratteristiche, gli elementi costitutivi di tale parte di premio riguardano il personale di tutta l'Azienda.

Viene individuato il parametro di redditività, centrandolo sul rapporto ricavi/costi, in base alla tabella riportata di seguito:

parametro	scala dei valori obiettivo	moltiplicatore
<u>Risultato anni</u> 2004: 24,2% 2005: 23,8% 2006: 25,1% 2007: 25,3%	<i>inferiore a 24,0%</i>	0.75
	<i>da 24,0% a 24,4%</i>	0.85
	<i>da 24,5% a 24,9%</i>	1.00
	<i>da 25,0% a 25,3%</i>	1.10
	<i>da 25,4% a 25,9%</i>	1.25
	<i>superiore a 25,9%</i>	1,50

Per "ricavi di esercizio" e "costi" ci si riferisce a quanto previsto dalla normativa in materia di Trasporto Pubblico Locale.

B) PRODUTTIVITA' e QUALITA' = Parte del premio legata a risultati di settore (quota = 35%)

Tenuto conto delle considerazioni in premessa, tra gli obiettivi che i singoli comparti aziendali collaboreranno a conseguire nell'anno vi sono il miglioramento degli standard produttivi conseguiti nell'ultimo triennio e il rispetto dei parametri di qualità individuati nel Contratto di Servizio.

Per quanto concerne in particolare la qualità dei processi produttivi e del servizio effettuato, in prossimità delle future gare per l'aggiudicazione del servizio risulta fondamentale e necessario mantenere la certificazione di qualità conseguita, dando avvio concreto ed effettivo all'espletamento delle procedure di qualità in tutti i reparti.

Gli obiettivi generali che compongono l'elemento B) del Piano sono in numero di 5:

1. RIDUZIONE SINISTRI (valore, o peso = 5%)
2. INCREMENTO RICAVI (= 15%)
3. VELOCITA' COMMERCIALE (= 5%)
4. FORMAZIONE (= 5%)
5. QUALITA' (= 5%)

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Gli obiettivi riferiti riguardano il personale di tutta l'Azienda e possono essere articolati per scala parametrica o per criterio di raggiungimento, nella maniera che viene successivamente esposta:

1. RIDUZIONE SINISTRI (peso del 5%).

parametro	scala dei valori obiettivo	moltiplicatore
<u>Sinistri passivi registrati</u> 2005: 291 2006: 201 2007: 196	superiore a 219	0.50
	da 219 a 200	0.75
	da 199 a 190	1.00
	da 189 a 170	1.25
	Inferiore a 170	1.50

2. INCREMENTO RICAVI (peso del 15%)

A sua volta, articolato in: - Lotta all'evasione e incremento del ricavo da sanzioni (= 5%) – Rapporto incassi da traffico su totale km prodotti (= 10%)

parametro	scala dei valori obiettivo	moltiplicatore
<u>Ricavi sanzioni / Sanzioni valide</u> 2005: 14,34 2006: 17,52 2007: 13,86	inferiore a 13,51	0.50
	da 13,51 a 14,50	0.75
	da 14,51 a 15,50	1.00
	da 15,51 a 17,0	1.25
	superiore a 17,0	1.50

2005 = 36.264 : 2.528 // 2006 = 35.275 : 2.013 // 2007: 47.365 : 3.417

parametro	scala dei valori obiettivo	moltiplicatore
<u>Incassi traffico / km prodotti</u> 2005: 0,74 2006: 0,76 2007: 0,80	inferiore a 0,70	0.50
	da 0,70 a 0,76	0.75
	da 0,77 a 0,85	1.00
	da 0,86 a 0,90	1.25
	superiore a 0,90	1.50

2005 = 4.279.380 : 5.744.659 // 2006 = 4.338.491 : 5.712.992 // 2007 = 4.447.500 : 5.570.436

3. VELOCITA' COMMERCIALE (peso del 5%)

parametro	scala dei valori obiettivo	moltiplicatore
2005/6: 16,86 2006/7: 16,33 2007/8: 16,38	inferiore a 16,25	0.50
	da 16,25 a 16,49	0.75
	da 16,50 a 16,75	1.00
	da 16,76 a 17,00	1.25
	superiore a 17,00	1.50

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Hans', 'Gibona', and others, some with dates or initials like '2007/8' and 'M'.

4. QUALITA' (peso del 5%).

Mantenimento della Certificazione di Qualità – avvio dell'applicazione delle "Procedure Gestionali" su tutti i settori nel 2° semestre e formulazione della nuova "Carta dei Servizi"

critero	raggiungimento obiettivo		valore conseguito
Realizzazione	mantenimento certificazione	SI NO	2,0 %
	avvio applicazione PG 2° semestre formulazione Carta dei servizi	SI NO	3,0 %

5. FORMAZIONE (peso del 5%).

Attuazione del Piano di Formazione Aziendale, secondo la seguente tabella di presenze:

parametro	scala dei valori obiettivo	moltiplicatore
Frequenza Corsi	Inferiore a 91%	0.60
	da 92% a 95%	0.80
	da 96% a 99%	1.00
	100%	1.20

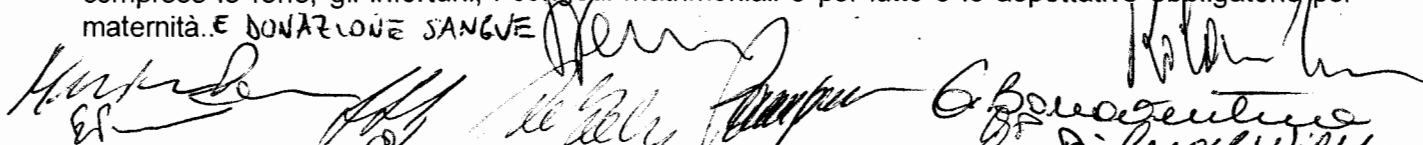
C) PRESTAZIONE (PRESENZA) = Premio individuale (quota = 35%)

Con il fine di aumentare le giornate di effettiva presenza in servizio, si concorda inoltre di attribuire a tutti i dipendenti un elemento premiante individuale legato alla prestazione il quale, sulla base delle assenze individuali nel periodo gennaio - dicembre 2008, sarà dimensionato in modo da disincentivare le assenze brevi.

Tale parte del premio è individuale, in applicazione della tabella qui riportata:

N° assenze gennaio / dicembre	Moltiplicatore
da 1 a 3 giorni	2.00
da 4 a 8 giorni (oppure 9 gg. riferiti ad un solo evento)	1.60
da 9 a 15 gg. (oppure 16 gg. riferiti ad un solo evento)	1,00
da 16 a 25 giorni (oppure 26 gg. riferiti ad un solo evento)	0.70
da 26 a 40 giorni (oppure 41 gg. riferiti ad un solo evento)	0.30
più di 40 giorni	0.0

Per i soli fini di definizione dell'obiettivo "presenza" in questione, tra le causali di assenza non sono comprese le ferie, gli infortuni, i congedi matrimoniali e per lutto e le aspettative obbligatorie per maternità. E DONAZIONE SANGUE



D) Quota legata ai risultati di bilancio

Azienda e OOSS hanno ritenuto opportuno fissare un ulteriore riferimento aggiuntivo con la finalità di dare rilevanza e significato agli sforzi compiuti dal sistema aziendale per mantenere, anche per il nuovo anno, gli assetti economici compatibili con la gestione di una società per azioni che si confronta con il mercato.

Viene quindi introdotta un'ulteriore quota straordinaria e variabile legata all'andamento della gestione economica dell'Azienda per l'anno 2008 (ovvero al risultato economico dell'esercizio quale certificato entro il mese di marzo dal Servizio Amministrativo preventivamente all'approvazione del Bilancio da parte del CdA.

Sull'importo risultante così accertato si potranno calcolare le seguenti erogazioni:

- **100 euro** pro-capite in caso di pareggio;
- **200 euro** pro-capite in caso di utile;

le quali saranno in ogni caso effettuate sino a concorrenza del risultato massimo previsto (pareggio o utile) e in egual misura per tutto il personale aziendale. Determinati gli importi da corrispondere in tal senso, sarà ricalcolato in via definitiva il "conto economico civilistico" per la conseguente approvazione da parte del CdA ai fini della trasmissione del bilancio all'Assemblea dei Soci.

A seguito di tale aggiunta, l'importo complessivo del Premio potrà pertanto essere determinato secondo le seguenti tabelle, esemplificative delle due ipotesi alternative:

parametro	totale parziale	quota "pareggio"	totale ipotetico generale
100 - 140	360,00	100,00	460,00
155	398,57	100,00	498,57
158	406,29	100,00	506,29
160	411,43	100,00	511,43
170	437,14	100,00	537,14
175	450,00	100,00	550,00
183	470,57	100,00	570,57
188	483,43	100,00	583,43
193	496,29	100,00	596,29
205	527,14	100,00	627,14
210	540,00	100,00	640,00
250	642,86	100,00	742,86

parametro	totale parziale	quota "attivo"	totale ipotetico generale
100 - 140	360,00	200,00	560,00
155	398,57	200,00	598,57
158	406,29	200,00	606,29
160	411,43	200,00	611,43
170	437,14	200,00	637,14
175	450,00	200,00	650,00
183	470,57	200,00	670,57
188	483,43	200,00	683,43
193	496,29	200,00	696,29
205	527,14	200,00	727,14
210	540,00	200,00	740,00
250	642,86	200,00	842,86



Modalità di erogazione

In relazione al Progetto Antievasione deliberato dal Consiglio di Amministrazione, le parti pattuiscono che non appena ogni azione avviata produrrà materializzazione concreta in termini di miglioramento dei conti aziendali, il differenziale economico che ne deriverà sarà, in misura non inferiore al 50 % del totale, messo a disposizione della contrattazione di secondo livello.

Detto importo è da considerare in aggiunta ai valori concordati per il Premio dell'anno in questione ed il riferimento è all'anno nel quale si realizzerà il primo risultato (presumibilmente, anno 2009).

Il saldo del Premio - rispetto all'anticipazione di € 15,00 mensili, riassorbibili, convenuti con Intesa del 14 dicembre 2007 - a consuntivo del Premio di risultato per gli obiettivi conseguiti nel 2008 sarà di norma erogato, prevedibilmente, con la retribuzione del mese di marzo 2009, a seguito di esame congiunto e valutazione dei livelli raggiunti in base a quanto prefissato.

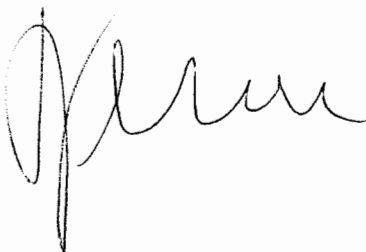
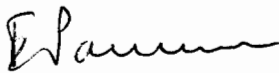
A richiesta di una delle parti, ricorrendo le condizioni richiamate nella separata intesa specifica siglata in pari data, sarà possibile pervenire alla liquidazione di un'anticipazione sul premio entro il 10.01.09 secondo quantità, modalità e limiti stabiliti nell'intesa richiamata.

Le parti si danno atto che il totale delle prime tre voci del Premio (A - B - C), soggette a parametrizzazione, riassorbono ogni nuovo importo, incentivo o premio legato a particolari incarichi assegnati *ad personam* e a carattere non straordinario eventualmente attribuito al personale a partire dal presente anno in forza di leggi o regolamenti e per il quale sussista un espresso riferimento a contrattazione aziendale o di secondo livello. Di conseguenza, l'Azienda si impegna a fornire alle OOSS puntuale informazione sulle situazioni che determinino tali eventuali erogazioni.

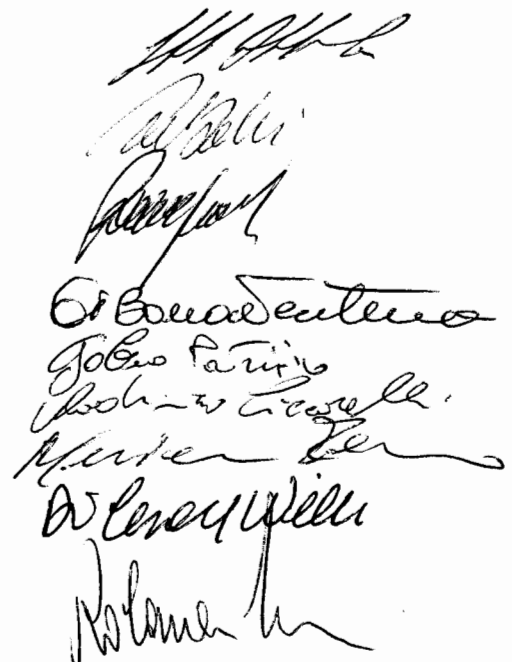
Contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo, vengono inoltre confermate le intese raggiunte in data 07 agosto 2008; in particolare, per quanto concerne la misura concordata per favorire il rilascio della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC), l'Azienda corrisponderà agli Operatori e addetti di Esercizio, oltre che dell'Area Tecnica interessati, l'erogazione di una indennità supplementare al Premio di Risultato 2008 pari a € 60,00 cadauno con la mensilità relativa al periodo di paga di ottobre p.v.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda:



Per le OOSS::



Allegato al verbale di accordo del 30 ottobre 2008 – Premio di risultato

A chiarimento di quanto indicato nel penultimo comma del capitolo “Modalità di erogazione” (pag.7), le O.O.S.S. dichiarano che il riconoscimento della parte economica (A – B – C) non comporta il riassorbimento di somme legate ad eventuali futuri premi di risultato connessi ad accordi di 2° livello e aziendali.

Faranno eccezione quegli importi erogati a titolo di incentivi o premi legati a particolari incarichi assegnati ad personam a carattere non straordinario attribuito al personale a partire dal presente anno, in forza di leggi o regolamenti.

Inoltre, per i nuovi assunti o per coloro che andranno in quiescenza nel corso dell'anno 2008, la parte economica del premio di risultato sarà riconosciuta pro – rata in proporzione ai mesi di servizio prestati nel medesimo anno.

