

## VERBALE DI ACCORDO

### SIAMM

Premesso che

- Infratrasporti.To S.r.l. è una società interamente partecipata dal Comune di Torino, costituita nell'ambito di un'operazione di scissione parziale avvenuta il 7 settembre 2010 dalla società Gruppo Torinese Trasporti S.p.A., detenuta anch'essa interamente dal Comune di Torino (di seguito anche "GTT") e conferitaria, della proprietà delle reti, degli impianti e di ogni altra dotazione patrimoniale necessaria per la gestione, del trasporto pubblico locale del Comune di Torino.
- il verbale di accordo siglato nel settembre 2010 da GTT, RSU e Segreterie sindacali in occasione della scissione, stabilisce che saranno applicati, ai sensi dell'art. 2112 del Codice Civile i contratti collettivi aziendali vigenti in GTT alla data del trasferimento del personale;
- in data 31/12/2011 è scaduto l'accordo integrativo aziendale firmato da GTT e Organizzazioni Sindacali il 11/6/2009 inerente la componente del Premio di Risultato misurata su obiettivi di efficienza aziendale e di assenteismo, esteso all'area di applicazione dell'accordo SIAMM e, conseguentemente, gli accordi ivi contenuti hanno perso efficacia;
- in considerazione del difficile momento congiunturale e della crisi economica che sta colpendo le famiglie, tenuto comunque conto delle criticità economico-finanziarie dell'azienda connesse alla complessa situazione del comparto pubblico da cui Infratrasporti dipende, si ritiene utile riformare l'istituto del "SIAMM" semplificandone la struttura e la relativa liquidazione.
- in data 2 dicembre 2013 è stato siglato fra Società e OO.SS. una piattaforma tesa ad innovare la contrattazione SIAMM;

Tra InfraTo , OO.SS. e RSU funzionari

*si conviene quanto segue*

- 1) Con decorrenza 1 gennaio 2013 i compensi rientranti nel SIAMM sono complessivamente definiti come da Allegato 1 (parte integrante del presente accordo), secondo i seguenti indirizzi:
  - a) Assorbimento nel SIAMM di Euro 800 derivanti dallo scaduto accordo GTT di giugno 2009 e più specificatamente, Euro 400 nella Retribuzione di Posizione e Euro 400 nella Retribuzione di Risultato;
  - b) Rifinanziamento dell'incentivo integrativo.
- 2) Tutti i compensi SIAMM sono riconosciuti con riferimento all'effettivo svolgimento delle mansioni.
- 3) La 'retribuzione di posizione' si suddivide in:
  - a) 'Retribuzione incentivante mensile', erogata per 14 mensilità in quote fisse, evidenziate nell'allegato 1, nell'anno di competenza. Tale istituto non ha ricadute su altri elementi contrattuali, nazionali o aziendali, quali diarie, trasferte, lavoro notturno; è valida per l'accantonamento del trattamento di fine rapporto;

b) 'Retribuzione di posizione annuale'

Per la determinazione della 'retribuzione di posizione annuale' individualmente spettante; verrà applicato il coefficiente individuale determinato in base agli scaglioni di assenteismo riportati nella tabella sotto esposta. Nei giorni di assenza non sono conteggiati i permessi usufruiti in base alla lg. 53/2000 (3 giorni permessi parentali, 8 giorni assistenza figli fino ai 3 anni), i permessi previsti dalla lg. 104/1992, la maternità anticipata e quella obbligatoria, nonché gli "infortuni gravi". Le parti concordano di considerare come "infortuni gravi" gli eventi che superino i dieci giorni di assenza.

NUMERO DI GIORNI ASSENZA		PERCENTUALE
DA	A	
1	3	105%
4	6	100%
7	10	90%
11	15	80%
16	20	70%
21	30	60%
31	40	50%
41	50	40%
51	60	30%
61	70	20%
71	80	10%
OLTRE 81		0%

- 4) 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, come compenso annuale, del valore esposto nell'Allegato 1. Ai fini del presente punto sono assimilati ai direttori lavori i seguenti incarichi: responsabile di procedimento, coordinatore per la sicurezza, progettista, collaudatore. Per la determinazione della 'direzione lavori' individualmente spettante verrà applicato il coefficiente individuale determinato in base agli scaglioni di assenteismo riportati nella tabella sopra esposta. Nei giorni di assenza non sono conteggiati i permessi usufruiti in base alla lg. 53/2000 (3 giorni permessi parentali, 8 giorni assistenza figli fino ai 3 anni), i permessi previsti dalla lg. 104/1992, la maternità anticipata e quella obbligatoria, nonché gli "infortuni gravi".

L'erogazione della 'direzione lavori' è definita nel mese di febbraio dell'anno successivo all'anno di riferimento.

- 5) La quota denominata 'retribuzione di risultato' è riconosciuta con riferimento alla consuntivazione degli obiettivi assegnati secondo i seguenti principi:

- 50% del target è collegato agli obiettivi individuali;
- 50% è collegato agli obiettivi del dirigente di riferimento.

Gli obiettivi individuali sono formalizzati ogni anno attraverso la scheda obiettivi consegnata a ciascun funzionario, entro il 30 giugno.

*Adm.*

La retribuzione di risultato viene erogata nel mese di maggio dell'anno successivo all'anno di riferimento degli obiettivi.

- 6) La quota denominata 'incentivo integrativo è elevata a complessivamente Euro 24.000 annui ed è ripartita tra i dirigenti in misura proporzionale al numero di funzionari di competenza, in relazione alle fasce. Il compenso individuale è assegnato dal dirigente con riferimento alla valutazione delle prestazioni. Per la determinazione della quota minima disponibile nei futuri esercizi, le Parti concordano di definire l'importo di Euro 600 per ogni fascia, in modo da adeguare il budget complessivo in caso di variazione del numero di funzionari.  
La liquidazione dell'incentivo integrativo è stabilita nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
- 7) Tutti gli istituti di cui al presente accordo hanno le caratteristiche del premio risultato. Ne consegue che nessun istituto ha ricadute su altri elementi contrattuali, nazionali o aziendali, quali diarie, trasferte, lavoro notturno, trattamento di fine rapporto. I compensi dettagliati nell'Allegato 1 sono riferiti al lavoro a tempo pieno, devono essere riproporzionati ad un eventuale part – time.
- 8) Le Parti si impegnano a procedere annualmente ad una disamina dell'attuazione del presente accordo, al fine di verificare la funzionalità e la coerenza con gli obiettivi.

Torino, 11 dicembre 2013

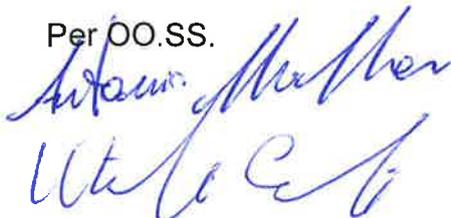
Per Infratrasporti.To S.r.l.



Per le RSU funzionari



Per OO.SS.



Allegato 1

<b>retribuzione incentivante mensile</b>	<b>importo annuo aggiuntivo Dir. Lav. e avvocati</b>	<b>step</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
150	450	retribuzione posizione annuale	750	1.050	1.350	1.650	1.950	2.250		
		retribuzione risultato	1.450	2.350	3.250	4.150	5.050	5.950		
200	600	retribuzione posizione annuale	1.000	1.400	1.800	2.200	2.600	3.000		
		retribuzione risultato	2.200	3.400	4.600	5.800	7.000	8.200		
250	825	retribuzione posizione annuale	1.350	1.900	2.450	3.000	3.550	4.100		
		retribuzione risultato	3.250	4.900	6.550	8.200	9.850	11.500		
400	975	retribuzione posizione annuale	1.600	2.250	2.900	3.550	4.200	4.850	5.500	6.150
		retribuzione risultato	4.000	5.950	7.900	9.850	11.800	13.750	15.700	17.650