

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ACCORDO SIAMM**

### Verbale di accordo

Premesso che

- Infratrasporti.To S.r.l. (di seguito anche "InfraTo" o la "Società") è una società patrimoniale, 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 11/12/2013 è stato siglato un verbale di accordo tra la Società e le Organizzazioni Sindacali (di seguito congiuntamente anche le "Parti") che ha riformato l'accordo SIAMM ereditato da GTT;
- in particolare, con tale accordo veniva modificata la "retribuzione di posizione" aumentando la componente "retribuzione di posizione annuale", che veniva subordinata ad obiettivi di assenteismo, incrementata la "retribuzione di risultato" ed eliminato, in quanto scaduto, l'importo previsto dall'accordo integrativo aziendale dell'11/6/2009, mantenendo quindi inalterato il costo per l'azienda;
- considerando il carattere riformatore dell'accordo, le Parti si sono impegnate a monitorare i risultati derivanti dall'attuazione dello stesso, modificandolo ed integrandolo con nuovi dispositivi;
- in data 29 giugno 2015, in vista della scadenza del "Premio di Risultato" la Società e le RSU (nel prosieguo del presente accordo congiuntamente anche le Parti) hanno avviato degli incontri già dal mese di giugno 2015, concordando circa la necessità di riformare integralmente la contrattazione di secondo livello, tenuto anche conto dell'evoluzione della normativa e delle linee di indirizzo del socio unico;
- in data 27 novembre 2015 è stato siglato fra le Parti una nuova piattaforma avente carattere sperimentale tesa ad innovare l'istituto SIAMM;
- le Parti hanno altresì convenuto circa la necessità di applicare anche per l'anno 2015 alcuni principi della nuova piattaforma concordata;
- nello spirito di migliorare i risultati dell'azienda in termini di efficienza e di produttività, le Parti si impegnano a monitorare i risultati derivanti dall'attuazione del presente accordo eventualmente modificandolo ed integrandolo con nuovi dispositivi finalizzati agli obiettivi sopra richiamati;



1

## Tra InfraTo e le RSU impiegati e funzionari

*si conviene quanto segue*

In considerazione del difficile momento congiunturale, tenuto conto della criticità economica-finanziaria della Società connessa alla complessa situazione del comparto pubblico da cui essa dipende, al fine di migliorare l'operatività aziendale e dare ai dipendenti prospettive di sviluppo, le Parti convengono che a partire dall'anno 2016 la contrattazione di secondo livello denominata SIAMM è costituita da tre parti distinte:

- Premialità Strutturale
- Premio di Risultato
- Incentivo Integrativo

### **PREMIALITA' STRUTTURALE**

La premialità strutturale è costituita da un importo fisso mensile denominato "retribuzione incentivante mensile" connesso alla posizione del dipendente nell'organizzazione della Società. La "retribuzione incentivante mensile" è stabilita come segue:

| <b>PREMIALITA' STRUTTURALE</b> |  |
|--------------------------------|--|
| <b>PARAMETRO</b>               | <b>retribuzione incentivante mensile</b> |
| 205                            | 150,00                                   |
| 230                            | 200,00                                   |
| 250                            | 250,00                                   |
| 250 Quadro                     | 400,00                                   |

La Premialità strutturale è erogata per 14 mensilità in quote fisse 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.

### **PREMIO DI RISULTATO**

Il Premio di Risultato costituisce una componente della retribuzione variabile in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Il Premio di Risultato si distingue nelle seguenti componenti:

- "Retribuzione per la riduzione dell'assenteismo"
- "Retribuzione per obiettivi economici aziendali ed individuali"



## Obiettivo di riduzione dell'assenteismo

Al fine di ridurre la pur bassa percentuale di assenteismo, viene fissato un obiettivo di assenteismo calcolato individualmente utilizzando la tabella sotto riportata.

| NUMERO DI GIORNI DI 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 GIORNI             |    | 0%          |

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.

Vengono assoggettati a tale obiettivo individuale gli importi relativi a:

- "Retribuzione aggiuntiva per gli incarichi": agli avvocati che concretamente abbiano effettuato specifica attività professionale per la Società e ad i tecnici che svolgano incarichi di progettazione e/o direzione lavori ovvero incarichi specifici assimilati (responsabile del procedimento, coordinatore della sicurezza, collaudatore) vengono riconosciuti i seguenti importi annui:

| RETRIBUZIONE PER OBIETTIVI |           |   |
|----------------------------|-----------|---|
| FASCIA                     | PARAMETRO | riduzione dell'assenteismo                |
|                            |           | retribuzione aggiuntiva per gli incarichi |
| 1                          | 205       | 800,00                                    |
| 2                          | 230       | 950,00                                    |
| 3                          | 250       | 1.150,00                                  |
| 4                          | 250       | 1.300,00                                  |

10  
10  
3

- “Retribuzione di posizione”: per il personale che abbia la responsabilità di una posizione indicata nell’organigramma viene riconosciuta annualmente un importo pari a quello specificato nella tabella seguente:

| RETRIBUZIONE PER OBIETTIVI |           |                            |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|----------------------------|-----------|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| FASCIA                     | PARAMETRO | riduzione dell'assenteismo |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|                            |           | retribuzione di posizione  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|                            |           | step                       | A        | B        | C        | D        | E        | F        | G        | H        | I        |
| 1                          | 205       |                            | 750,00   | 1.050,00 | 1.350,00 | 1.650,00 | 1.950,00 | 2.250,00 |          |          |          |
| 2                          | 230       |                            | 1.000,00 | 1.400,00 | 1.800,00 | 2.200,00 | 2.600,00 | 3.000,00 |          |          |          |
| 3                          | 250       |                            | 1.350,00 | 1.900,00 | 2.450,00 | 3.000,00 | 3.550,00 | 4.100,00 |          |          |          |
| 4                          | 250       |                            | 1.600,00 | 2.250,00 | 2.900,00 | 3.550,00 | 4.200,00 | 4.850,00 | 5.500,00 | 6.150,00 | 6.800,00 |

La “Retribuzione aggiuntiva per gli incarichi” e la “Retribuzione di posizione” vengono erogate il mese di febbraio successivo all’anno di competenza.

### Obiettivi economici aziendali ed individuali

Al personale a cui si applica il presente accordo viene riconosciuto un importo variabile in relazione al raggiungimento di obiettivi economici aziendali ed individuali. La tabella seguente specifica gli importi di riferimento per fascia e step.

| RETRIBUZIONE PER OBIETTIVI |           |  |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
|----------------------------|-----------|--|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| FASCIA                     | PARAMETRO | obiettivi economici aziendali ed individuali |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
|                            |           | step   | A        | B        | C        | D         | E         | F         | G         | H         | I         |
| 1                          | 205       |  | 1.850,00 | 2.750,00 | 3.650,00 | 4.550,00  | 5.450,00  | 6.350,00  |           |           |           |
| 2                          | 230       |  | 2.600,00 | 3.800,00 | 5.000,00 | 6.200,00  | 7.400,00  | 8.600,00  |           |           |           |
| 3                          | 250       |  | 3.650,00 | 5.300,00 | 6.950,00 | 8.600,00  | 10.250,00 | 11.900,00 |           |           |           |
| 4                          | 250       |  | 4.400,00 | 6.350,00 | 8.300,00 | 10.250,00 | 12.200,00 | 14.150,00 | 16.100,00 | 18.050,00 | 20.000,00 |

Gli importi sopra indicati vengono distinti in due componenti di pari valore:

- obiettivi del dirigente di riferimento:** viene calcolato in base alla percentuale di conseguimento degli obiettivi complessivi raggiunti dal dirigente di riferimento. Al riguardo gli obiettivi fissati per i dirigenti sono per il 50% relativi ad obiettivi aziendali e per il 50% relativi ad obiettivi individuali;
- obiettivi individuali:** al personale a cui si applica il presente accordo vengono assegnati annualmente dal dirigente di riferimento entro il mese di giugno obiettivi individuali formalizzati attraverso la scheda obiettivi allegata al presente accordo (allegato 1).

No

4

Il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati è formalizzato dalla consuntivazione secondo la scheda allegata al presente accordo (allegato 1).

La consuntivazione degli obiettivi del dirigente di riferimento prevista nel "Sistema Incentivante dei Dirigenti" costituisce la base per il calcolo della percentuale applicata alla quota "obiettivi del dirigente di riferimento".

La "Retribuzione per gli obiettivi economici aziendali ed individuali" è erogata il mese di maggio successivo all'anno di competenza.

## **INCENTIVO INTEGRATIVO**

La quota denominata "Incentivo Integrativo" è fissata ad un livello pari ad Euro 27.500 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 650 per ogni fascia, in modo da adeguare il budget complessivo in caso di variazione del numero di addetti cui si applica il presente accordo.

La liquidazione dell'incentivo integrativo è stabilita nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

La tabella allegata al presente accordo (allegato 2) riporta gli importi di riferimento per fascia e step della "Retribuzione di Risultato"

Gli istituti "Premio di Risultato" e "Incentivo Integrativo" non hanno ricadute su altri elementi contrattuali nazionali o aziendali, quali diarie, trasferte, lavoro notturno, trattamento di fine rapporto.

Gli importi indicati nel presente accordo per gli istituti "Premialità Strutturale" e "Premio di Risultato" sono riferiti al lavoro a tempo pieno e devono essere riproporzionati ad un eventuale part-time.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

## Norme transitorie

Le Parti convengono che, anche per il 2015, il presente accordo venga applicato all'istituto denominato "retribuzione di risultato" nell'accordo del 11/12/2013.

Pertanto ai fini del calcolo della "retribuzione di risultato" così come definita nell'accordo del 11/12/2013, le Parti convengono che sia applicata la seguente tabella:

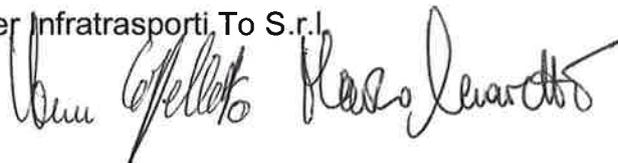
| RETRIBUZIONE PER OBIETTIVI |           |  |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
|----------------------------|-----------|--|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| FASCIA                     | PARAMETRO | obiettivi economici aziendali ed individuali |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
|                            |           | step   | A        | B        | C        | D         | E         | F         | G         | H         | I         |
| 1                          | 205       |  | 1.850,00 | 2.750,00 | 3.650,00 | 4.550,00  | 5.450,00  | 6.350,00  |           |           |           |
| 2                          | 230       |  | 2.600,00 | 3.800,00 | 5.000,00 | 6.200,00  | 7.400,00  | 8.600,00  |           |           |           |
| 3                          | 250       |  | 3.650,00 | 5.300,00 | 6.950,00 | 8.600,00  | 10.250,00 | 11.900,00 |           |           |           |
| 4                          | 250       |  | 4.400,00 | 6.350,00 | 8.300,00 | 10.250,00 | 12.200,00 | 14.150,00 | 16.100,00 | 18.050,00 | 20.000,00 |

Con la sottoscrizione del presente accordo non vengono invece modificate, per l'anno 2015, l'importo annuo aggiuntivo Dir. Lav. e avvocati" indicati nell'allegato 1 all'accordo del 11/12/2013.

Gli importi liquidati nel mese di febbraio 2016 ai dipendenti per la "retribuzione di posizione annuale" e l'"importo annuo aggiuntivo Dir. Lav. e avvocati" sono stati assoggettati al raggiungimento di obiettivi di riduzione dell'assenteismo.

Torino, 09 giugno 2016

Per Infratrasporti To S.r.l.



Per le RSU funzionari



**SCHEDA OBIETTIVI FUNZIONARI - ANNO**

|                              |  |                                |  |
|------------------------------|--|--------------------------------|--|
| <b>Cognome</b>               |  |                                |  |
| <b>Nome</b>                  |  |                                |  |
| <b>Data assunzione</b>       |  | <b>Data nomina funzionario</b> |  |
| <b>Dirigente di riferim.</b> |  | <b>Parametro</b>               |  |
| <b>Posizione</b>             |  |                                |  |

|                     |  |                                 |  |          |
|---------------------|--|---------------------------------|--|----------|
| <b>Fascia SIAMM</b> |  | <b>Totale SIAMM</b>             |  | (#) (\$) |
| <b>Step SIAMM</b>   |  | <b>di cui Retrib. Risultato</b> |  | (\$)     |

(#) Escluse le retribuzioni per avvocati, direttori lavori, reperibilità e incentivo integrativo

(\$) Valori da riportare all'eventuale percentuale di part-time.

**Composizione Variabile**

|            |  |  |      |
|------------|--|--|------|
| <b>50%</b> | <b>Obiettivi Dirigente riferimento (*)</b> |  | (\$) |
|------------|--|--|------|

|            |                              |   |      |
|------------|------------------------------|---|------|
| <b>50%</b> | <b>Obiettivi individuali</b> | - | (\$) |
|            | Obiettivo 1                  |   | (\$) |
|            | Obiettivo 2                  |   | (\$) |

(\*) In proporzione alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi del dirigente di riferimento

(\$) Valori da riportare all'eventuale percentuale di part-time.

Per tutti gli obiettivi individuali è prevista una graduazione di conseguimento

La presente tabella riporta la % minima di conseguimento del singolo obiettivo e la relativa % di pagamento.

**% DI CONSEGUIMENTO**

| % LIMITE | % PAGAM. |
|----------|----------|
| > 102%   | 110%     |
| > 95%    | 100%     |
| > 85%    | 80%      |
| > 70%    | 50%      |
| <= 70%   | 0%       |

*Handwritten signature and initials*

**SCHEDA OBIETTIVI FUNZIONARI - ANNO (pag. 2)**

|                |  |
|----------------|--|
| <b>Cognome</b> |  |
| <b>Nome</b>    |  |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Obiettivo n. 1</b>             |  |
| <b>Titolo:</b>                    |  |
| <b>Indicatore raggiungimento:</b> |  |
| <b>100% se:</b>                   |  |
| <b>Scadenza:</b>                  |  |
| <b>Note:</b>                      |  |
|                                   |  |
|                                   |  |
|                                   |  |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Obiettivo n. 2</b>             |  |
| <b>Titolo:</b>                    |  |
| <b>Indicatore raggiungimento:</b> |  |
| <b>100% se:</b>                   |  |
| <b>Scadenza:</b>                  |  |
| <b>Note:</b>                      |  |
|                                   |  |
|                                   |  |
|                                   |  |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>DATA DI ASSEGNAZIONE</b> |  |
| <b>FIRMA FUNZIONARIO</b>    |  |
| <b>FIRMA DIRIGENTE</b>      |  |

16  
8

**SCHEDA DI CONSUNTIVAZIONE - ANNO (pag. 3)**

|                |  |
|----------------|--|
| <b>Cognome</b> |  |
| <b>Nome</b>    |  |

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Obiettivo n. 1</b>                 |  |
| <b>Titolo:</b>                        |  |
| <b>Indicatore raggiungimento:</b>     |  |
| <b>Data di raggiungimento:</b>        |  |
| <b>Percentuale di raggiungimento:</b> |  |
| <b>Note:</b>                          |  |
|                                       |  |
|                                       |  |
|                                       |  |

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Obiettivo n. 2</b>                 |  |
| <b>Titolo:</b>                        |  |
| <b>Indicatore raggiungimento:</b>     |  |
| <b>Data di raggiungimento:</b>        |  |
| <b>Percentuale di raggiungimento:</b> |  |
| <b>Note:</b>                          |  |
|                                       |  |
|                                       |  |
|                                       |  |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>DATA DI CONSUNTIVAZIONE</b> |  |
| <b>FIRMA FUNZIONARIO</b>       |  |
| <b>FIRMA DIRIGENTE</b>         |  |

*Handwritten signatures and initials:*  
AB  
ep  
10

(allegato 2)

| <b>RETRIBUZIONE PER OBIETTIVI</b> |                  |   |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
|-----------------------------------|------------------|---|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>FASCIA</b>                     | <b>PARAMETRO</b> | <b>obiettivi economici aziendali ed individuali</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>  | <b>I</b>  |
| 1                                 | 205              |   | 1.850,00 | 2.750,00 | 3.650,00 | 4.550,00  | 5.450,00  | 6.350,00  |           |           |           |
| 2                                 | 230              |   | 2.600,00 | 3.800,00 | 5.000,00 | 6.200,00  | 7.400,00  | 8.600,00  |           |           |           |
| 3                                 | 250              |   | 3.650,00 | 5.300,00 | 6.950,00 | 8.600,00  | 10.250,00 | 11.900,00 |           |           |           |
| 4                                 | 250              |   | 4.400,00 | 6.350,00 | 8.300,00 | 10.250,00 | 12.200,00 | 14.150,00 | 16.100,00 | 18.050,00 | 20.000,00 |

  
10  
