

Milano, 4 ottobre 2007

## ACCORDO QUADRO DEL GRUPPO ATM DI MILANO

tra

il Gruppo ATM rappresentato dal Presidente e Amministratore Delegato dr. Ing. Elio Catania, dal Direttore Relazioni Industriali dr. Giuseppe Pinna, dal Direttore Risorse Umane dr. Alessandro Mio

e

le OO.SS. FILT CGIL – FIT CISL – UILT UIL – ORSA Autoferro, rappresentate, per la FILT CGIL dal Segretario Generale di Milano Sig. Giuseppe Vallifuoco, e dai Sigg. Emilio Savino e Francesco Morisano, per la FIT CISL dal Segretario Territoriale Sig. Roberto Rossi, e da Sig. Giovanni Abimilech, per la UILT UIL dal Segretario Generale Aggiunto Sig. Piero Pozzoli, e dal Sig. Carmelo Minniti, per la ORSA Autoferro dal Segretario Territoriale Sig. Vincenzo Fanelli dal Sig. Achille Della Valle

### PREMESSO

- che dal 1° gennaio 2007 è stato avviato il processo di societizzazione di ATM spa in esecuzione delle specifiche deliberazioni adottate dal Consiglio Comunale di Milano
- che le OO.SS. hanno richiesto, fin dall'avvio della procedura, l'apertura di un approfondito confronto sul modello operativo della societizzazione operata, con particolare riferimento al Piano Industriale, alla organizzazione del lavoro, alla occupazione ed alle tutele complessive
- che a partire dal mese di maggio 2007, ATM ha avviato una profonda revisione del modello di governance con assunzione del ruolo di Capo Gruppo del sistema di Imprese costituite a seguito del processo di societizzazione
- che nel mese di settembre 2007, il Gruppo ATM ha definito il Piano di Impresa 2008/2010 che indica il necessario rinnovamento organizzativo ed operativo per sostenere la crescita del Gruppo e la sua leadership nel trasporto pubblico locale su di un'area più vasta del territorio milanese, con un ruolo attivo nel complesso sistema della mobilità e tutto ciò a supporto della competitività in vista delle future gare in Italia ed all'estero

### CONSIDERATO

- che le Parti hanno sottoscritto in data 29 gennaio 2007 l'impegno di avviare il confronto finalizzato al raggiungimento di una Intesa Quadro



F. Pinna  
  
Struttura\_accordo\_quadro\_OTT\_2007  
Emilio Savino

## CAPO II UNITARIETÀ DELLE POLITICHE DEL PERSONALE

6. Valorizzazione e sviluppo delle risorse umane
  - Definizione di piani triennali per il sostegno e lo sviluppo delle risorse umane del Gruppo: sostegno e sviluppo del patrimonio di competenze distintive, tecniche, amministrative e manageriali; percorsi formativi e professionali finalizzati all'aggiornamento continuo ed alla crescita professionale per tutte le risorse del Gruppo, monitoraggio continuo per la valorizzazione di nuove conoscenze acquisite nel corso del rapporto di lavoro.
7. Politiche retributive
  - Definizione di politiche retributive correlate alla crescita professionale ed al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo ATM nell'ambito della contrattazione di secondo livello.
8. Sistema meritocratico e premiante
  - Definizione di un sistema meritocratico e premiante mediante la valutazione delle posizioni, delle competenze e delle prestazioni con percorsi di carriera dedicati, rivolti a tutto il personale del Gruppo, attraverso regole trasparenti e pre-definite.
9. Salvaguardie nei processi di societizzazione e gara
  - Fermo restando l'adempimento degli obblighi di gara e delle normative di riferimento, impegno a salvaguardare nei processi di gara e di societizzazione i livelli occupazionali ed i trattamenti derivanti dal CCNL e dalla contrattazione aziendale di secondo livello.
  - Il contratto di riferimento per l'ambito del TPL e per le attività accessorie allo stesso è il CCNL autoferrotranvieri - internavigatori (TPL - mobilità).
10. Sviluppo della occupazione in armonia con lo sviluppo del Piano Industriale
  - Nell'arco del triennio 2008/2010 sostanziale mantenimento della occupazione ed assunzioni di nuovo personale per 650 unità .
11. Governo dei processi di mobilità interaziendali
  - Condivisione dei criteri generali relativi a processi di mobilità e di interoperatività .
12. Riprofessionalizzazione e formazione del personale
  - Supporto formativo continuo per il sostegno e lo sviluppo delle professionalità esistenti all'interno del Gruppo
  - Definizione dei criteri generali per la ri-professionalizzazione e per la ricollocazione, anche attraverso percorsi di mobilità interaziendale, sostenuta da specifici interventi formativi, del personale divenuto inidoneo alla mansione .
13. Attività sociali / assistenziali /ricreative per le Società del Gruppo e delle partecipate
  - Definizione di politiche concertate per il mantenimento e lo sviluppo delle attività sociali, assistenziali, ricreative e culturali di tutto il personale del gruppo
14. Salute e sicurezza
  - Mantenimento e sviluppo degli interventi per la promozione della salute e della sicurezza sia del trasporto che sui luoghi lavoro.
15. Pari opportunità
  - Costituzione, a livello di Gruppo, del comitato per le pari opportunità .
  - Progettazione e sviluppo di azioni positive.



F. Ravino



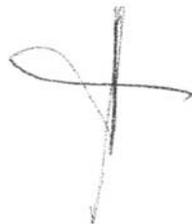
B. M. S.

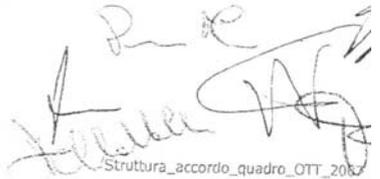
- che le Parti condividono l'obiettivo strategico del potenziamento del trasporto pubblico locale gestito da ATM, con un forte e costante orientamento teso a garantire:
  - maggior qualificazione nei servizi di mobilità al cliente;
  - progressivo consolidamento della sostenibilità ambientale ed energetica;
  - dinamicità del modello operativo e gestionale
  - coinvolgimento e partecipazione delle risorse professionali del Gruppo al cambiamento dei processi dell'intero ciclo di produzione del servizio
  - promozione a tutti i livelli della cultura di progresso e di innovazione
- che il modello di governance e l'assetto operativo del Gruppo focalizzano l'attenzione sul servizio erogato al cliente e sulle risorse umane del Gruppo, con caratteristiche definite ed imprescindibili:
  - ATM Gruppo integrato
  - sistema di governo unitario del Gruppo
  - unicità funzionale e chiarezza dei ruoli e delle responsabilità
  - funzionamento per processi operativi e processi di gestione
  - massima continuità operativa
  - centralità del fattore lavoro, risorsa essenziale per lo sviluppo del Gruppo
- che le politiche di concertazione costituiscono lo strumento primario e privilegiato per promuovere la partecipazione dei lavoratori del Gruppo ATM al perseguimento degli obiettivi strategici; per lo sviluppo delle professionalità; per la condivisione dei passaggi più impegnativi per il futuro del TPL e le sfide del mercato competitivo; per la prevenzione e risoluzione di possibili conflitti.

## SI CONVIENE

### CAPO I UNITARIETÀ DELLE POLITICHE DI GRUPPO

1. Il Gruppo ATM persegue obiettivi di sviluppo tesi a cogliere le opportunità di espansione, sia nell'ambito delle attività tipiche del TPL che nei servizi ad esso collegati, con prioritario riguardo all'area metropolitana di Milano ed alla Regione Lombardia.
2. Tali obiettivi saranno perseguiti assicurando alle Società del Gruppo le necessarie risorse finanziarie, attraverso politiche di partnership e l'acquisizione di partecipazioni in altre imprese, con particolare riferimento a quelle che svolgono attività di TPL.
3. In tale contesto ATM spa, in quanto capo-gruppo, assicura l'unitarietà delle politiche delle Società controllate attraverso indirizzi orientati a garantire stabilità e coerenza strategica con il Piano Industriale di Gruppo.
4. ATM spa, promuove, in tutte le Società del Gruppo, politiche unitarie di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane capaci di accrescere la professionalità, lo spirito di appartenenza, la condivisione ed il concorso dei lavoratori alla realizzazione degli obiettivi, nonché del loro ruolo sociale.
5. Alla Capo-Gruppo ATM spa è riservato il ruolo di coordinare e regolare il confronto con le OO.SS. e le RSU, attraverso un modello innovativo di Relazioni Industriali fondato su politiche di concertazione che, attraverso il reciproco riconoscimento e rispetto dei ruoli, siano in grado di tutelare il lavoro nelle società del Gruppo ATM e di concorrere ad assicurare il miglior servizio possibile alla clientela.



F. Morina  
  
Struttura\_accordo\_quadro\_OTT\_2017  
A 11 - 5

**CAPO III**  
**UNITARIETÀ DELLE POLITICHE DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

**16. Modello innovativo delle Relazioni Industriali del Gruppo ATM**

- Le Parti individuano in un nuovo Protocollo delle Relazioni Industriali del Gruppo ATM un modello fondato sulla concertazione e sulle seguenti caratteristiche e metodologie fondamentali, tra loro imprescindibili, quali:
  - . informazione, consultazione, negoziazione, gestione degli accordi
  - . assetti contrattuali e certezza dei livelli di interlocuzione
  - . partecipazione dei lavoratori – attraverso le proprie rappresentanze – agli obiettivi strategici del Gruppo ATM .
- Il nuovo Protocollo delle Relazioni Industriali del Gruppo ATM è parte integrante del presente Accordo Quadro.

**17. Prerogative sindacali**

- Le Parti concordano sulla riqualificazione delle prerogative sindacali in armonia, con l'unitarietà delle Politiche del Personale e delle Politiche di Relazioni Industriali definite nel Protocollo delle Relazioni Industriali del Gruppo ATM.

ATM

FILT CGIL

*[Signature]*  
Fabrizio  
Bello Saggio

FIT CISL

*[Signature]*  
Giulio L. ...

UILT UIL

*[Signature]*  
10332 P...  
Eduardo

ORSA

*[Signature]*  
Piero ...

*[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]*