



Prefettura di Firenze

In data 27 / 01 / 2006, nella sede della Prefettura di Firenze

ATAF rappresentata dalla Presidente E. Tesi, e dal Direttore Generale P. Sassoli

E

La RSU aziendale rappresenta da D. Crescioli, F. Menichetti, M. Pini, A. Maccheroni, A. Leoni, A. Nannini, E. Giacomelli

E

Le OOSS territoriali FILT - CGIL, FIT - CISL, ULTRASPORTI, FAISA- CISAL, UGL TRASPORTI rappresentate da M. Bianchi, A. Vicini, F. Casini, C. Sabatini, G. Barucci, R. Cartacci

[Handwritten signatures and initials]

-1-

PREMESSO

1. che l'affidamento della gestione del TPL, vinto con gara, e l'apertura dei cantieri della linea 1 della tranvia nonché l'impegno per le successive due linee rappresentino un risultato che deve essere accompagnato da adeguate misure organizzative che trasformino ATAF in un operatore "multimodale" in grado di soddisfare le nuove esigenze;
2. che alla luce di questo nuovo ruolo di ATAF è stato redatto un piano industriale nel quale è emersa la necessità di interventi mirati al risanamento aziendale al fine di acquisire una maggiore efficacia ed efficienza, attraverso una riduzione dei costi, rivisitazione delle tariffe, una maggiore velocità commerciale, una differenziazione di prodotti e servizi, coniugandoli in una migliore qualità del servizio offerto ed un rafforzamento del ruolo aziendale sul mercato;
3. che, nonostante le difficoltà prodotte dalle politiche e l'assenza di risorse nazionali per il Trasporto Pubblico, le parti si impegnano a rafforzare e qualificare il ruolo di ATAF quale attore strategico della mobilità pubblica nell'area metropolitana e pertanto l'obiettivo condiviso è quello di mantenere al proprio interno l'attuale servizio;
4. che la ricapitalizzazione dell'Azienda da parte dei soci è un atto fondamentale per l'attuazione del Piano Industriale, e che tale decisione è già stata assunta ma vincolata a precise garanzie di rispetto del Piano Industriale
5. che nonostante non aver ancora effettuato alcun intervento sull'organizzazione del lavoro, l'Azienda, mettendo in atto politiche gestionali orientate all'efficacia e all'efficienza, anche attraverso azioni di riduzione costi, ha raggiunto gli obiettivi di bilancio previsti dal Piano Industriale per il 2005

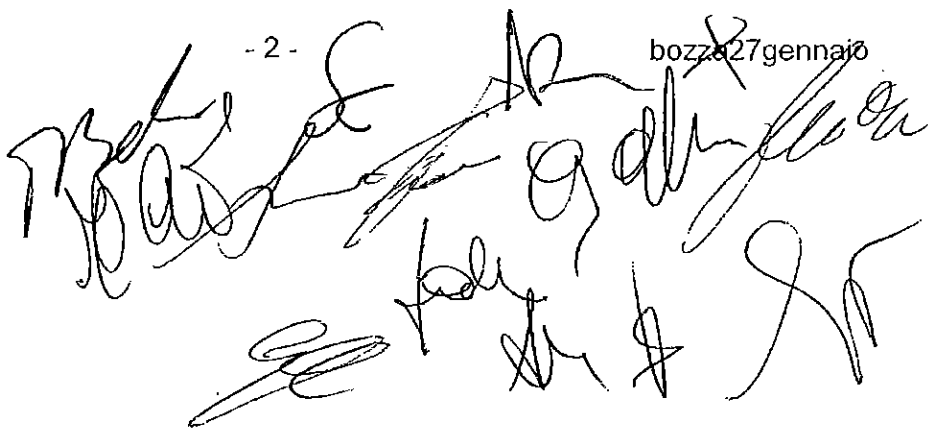
le parti **CONVENGONO** che:

- le premesse fanno parte integrante dell'accordo,
- il ruolo di ATAF sul mercato della Mobilità non solo deve essere mantenuto ma anche rafforzato agendo su tre fattori:
 1. **risanamento** tramite la razionalizzazione dei costi e l'aumento della produttività agendo sia su fattori interni, come ad esempio una nuova organizzazione del lavoro più flessibile ed efficiente ed una diffusa riduzione dei costi, che su fattori esterni, come ad esempio una maggior velocità commerciale;

~~bozza~~

- 2 -

bozza 27 gennaio



~~Bozza~~

2. **rafforzamento** tramite l'aumento dei ricavi da traffico, ottenuto da un miglior controllo dei titoli di viaggio e da una attenta manovra tariffaria, ed il miglioramento della qualità del servizio e della relazione con il cliente al fine di rispondere ad una domanda sempre più esigente e diversificata,

3. **sviluppo** del servizio e dell'Azienda, anche tramite una razionalizzazione delle aziende attualmente partecipate, ma soprattutto con l'ingresso di ATAF nelle società di costruzione e di gestione della Tranvia;

- i nuovi modelli organizzativi e di business, richiederanno anche un piano di manutenzione e di sviluppo delle competenze delle risorse umane che saranno sempre più al centro dello sviluppo dell'Azienda, e perciò verrà approntato un piano di formazione e sviluppo orientato alla riconversione professionale e alla riqualificazione di tutto il personale;

- il confronto sui temi del Piano stesso può non esaurirsi con gli interventi oggi concordati quindi è necessario mantenere aperta la discussione per l'arco temporale 2006-2008, in relazione alle società partecipate

- periodicamente l'Azienda fornirà tutte le informazioni di ausilio al confronto, quali il sistema di alleanze, il sistema consortile, le strategie commerciali, il miglioramento della qualità, la tipologia di servizi da offrire;

e pertanto le parti **CONCORDANO**

di definire nuove norme per quanto riguarda:

- tutto il personale (salvaguardia degli impianti, permessi aggiuntivi, permessi zona, trasferte, banca delle ore, mensa, inidonei)
- quadri, impiegati, operai di officina, addetti alla manovra e rifornimento, addetti al commerciale, operatori d'esercizio con mansioni di guida

Sciopero: salvaguardia degli impianti

In relazione all'accordo aziendale del 28/11/91 sulla "regolamentazione del diritto allo sciopero" si stabilisce che il personale che deve garantire la propria prestazione lavorativa anche al di fuori delle fasce di garanzia (dalle 6 alle 9 e dalle 12 alle 15) è il seguente:

- Coordinatori d'esercizio impegnati nella funzione di centrale durante le ore interessate allo sciopero;
- Addetti all'esercizio impegnati nelle funzioni di centrale operativa, sala radio e presidio del territorio con auto aziendale durante le ore interessate allo sciopero (1 per ogni funzione su ciascun turno - mattina, pomeriggio e notte);
- Personale impegnato nelle portinerie aziendali di Cure e Peretola comandato in servizio durante le ore interessate allo sciopero;

~~bozza~~

~~Bozza~~

- Personale addetto alla manovra di deposito comandato in servizio durante le ore interessate allo sciopero;
- Personale addetto al rifornimento dei mezzi aziendali comandato in servizio dopo le ore 15 durante gli scioperi che abbiano una durata superiore alle 4 ore.
- Capi operai di deposito comandati in servizio durante le ore interessate allo sciopero.

Giornate aggiuntive per donazioni sangue

A partire dal 01/03/2006 nessuna giornata aggiuntiva aziendale sarà concessa per la donazione sangue e/o plasma, salvo per la seconda donazione nell'arco di un anno per la quale l'azienda continuerà a concedere una giornata aggiuntiva.

Resta fermo l'obbligo per il lavoratore di dare preavviso, fermo restando la facoltà dell'azienda di spostare la data della prevista donazione per ragioni organizzative nell'arco della settimana della richiesta.

Trasferte

A partire dal 01/03/2006 l'indennità di trasferta giornaliera sarà il 5% della retribuzione tabellare mensile per tutti i dipendenti.

Permessi sindacali

L'Azienda e le OO.SS territoriali firmatarie del CCNL si impegnano ad affrontare la questione dei permessi sindacali.

CRAL

Le parti si impegnano ad avviare immediatamente il confronto sul CRAL al fine di definire, entro due mesi, tutte le questioni che regolano i loro rapporti.

Al termine dei suddetti 2 mesi qualora non si arrivasse alla stesura di un accordo in materia, il contributo aziendale passerà allo 0,13% dell'importo globale annuo delle retribuzioni del personale aziendale (imponibile previdenziale) da corrispondersi in rate mensili posticipate.

Mensa

In relazione all'elevato costo sopportato dall'Azienda per la gestione diretta della mensa e ferma restando la volontà dell'azienda di continuare a fornire un servizio mensa qualitativamente elevato, si concorda che si avvierà rapidamente un confronto sull'organizzazione del settore tesa ad ottimizzare risorse e a recuperare efficienze.

A partire dal 01/03/2006 sarà aumentata la quota a carico del dipendente nel modo seguente:

~~bozza~~

~~Bozza~~

Descrizione prodotto	^{1 Marzo} dal 1 febbraio 2006
	Euro
Primo piatto	0,68
Secondo piatto con contorno	1,00

A partire dal 1 gennaio 2007 saranno applicati gli aumenti annuali ISTAT. In caso di aumenti eccezionali dei generi alimentari e comunque ogni 2 anni le parti si rivedranno per monitorare l'andamento dei prezzi.

Permessi zona (tutti i settori escluso gli operatori d'esercizio con mansione di guida, coordinatori d'esercizio e addetti all'esercizio)

A partire dal 01/03/2006 i periodi di permesso zona saranno attribuiti nella misura massima di 25', sia in andata che in ritorno ed unicamente per le zone Cure - Peretola.

Disciplina

Le parti concordano di dare avvio al confronto per rivedere la struttura dell'accordo 08.01.1980.

Inidonei

Nell'ottica del recupero di risorse, nel caso di attività sporadiche e limitate nel tempo oppure per necessità organizzative che richiedono un aumento di una certa attività in un periodo limitato di tempo, quali a titolo esemplificativo la vendita volante di biglietti in concomitanza di manifestazioni/eventi, la vendita dei titoli di viaggio e l'informazione al pubblico nei punti di vendita diretta, la vendita abbonamenti in particolari periodi dell'anno, la consegna di titoli di viaggio, attività di "data entry", le affissioni dei quadretti orari, la verifica dei titoli di viaggio, rilievi delle frequentazioni passeggeri, rilievi del traffico, attività orientate al monitoraggio sul territorio del servizio quali ad esempio il monitoraggio/verifica dello stato manutentivo delle fermate, della pulizia dei mezzi, del funzionamento dei sistemi di informazione a bordo dei mezzi, del funzionamento delle validatrici e/o altri apparati di vendita, l'azienda potrà richiamare l'inidoneo collocato in aspettativa dando almeno un preavviso di 2 giorni all'interessato.

Tale comando terrà ovviamente conto della compatibilità con le condizioni fisiche dello stesso.

All'inidoneo collocato in aspettativa spetterà quanto previsto dall'accordo nazionale del 19.09.2005 relativo al trattamento della malattia.

L'azienda perciò erogherà a partire dal 01/03/2006 il 75% dell'attuale contributo di solidarietà derivante dal vecchio fondo streptomycin (accordo aziendale 29.11.1976).

Inoltre sempre a partire dalla data suddetta l'azienda verserà al fondo di solidarietà, al fine di sostenere i lavoratori inidonei in aspettativa, entro il mese di gennaio gli importi accantonati nel fondo multe disciplinari dell'anno precedente.

~~bozza~~

bozza 27 gennaio

~~Bozza~~

Banca delle ore (tutti i settori escluso gli operatori d'esercizio con mansione di guida)

Le prime 48 ore nell'anno di prestazione aggiuntive (mediamente 4 ore mensili) rispetto all'orario ordinario rappresentano uno strumento di flessibilità e non costituiscono lavoro straordinario ma recupero obbligatorio.

Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale o preventivamente inserita nella turnazione il dipendente può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore, ovvero il compenso per il lavoro straordinario.

Nei primi 6 mesi dell'anno il recupero può essere effettuato, previo accordo tra azienda e dipendente. Trascorso tale termine, il dipendente ha diritto al recupero nel periodo prescelto previo preavviso all'azienda di almeno 1 giorno lavorativo.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere fruito entro l'anno solare di maturazione. Trascorso tale termine l'azienda, fisserà nei successivi 6 mesi -previa accordo con il lavoratore - la fruizione delle ore residue. In difetto di accordo l'azienda provvederà ad indicare i tempi di fruizione.

Nel caso di prolungate assenze - quali malattie, infortuni, maternità, congedi, aspettative - che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il dipendente interessato concorderà al rientro in servizio la fruizione del recupero

L'azienda si impegna a porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibili il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite nella banca delle ore entro i termini suddetti. Inoltre le parti si danno atto che il diritto alla fruizione dei permessi a recupero deve tener conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

Le ore eccedenti le 48 ore, di cui sopra, saranno retribuite come lavoro straordinario o su richiesta del lavoratore accantonate nella banca delle ore e daranno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore.

Le parti convengono sulla necessità di contenere comunque il ricorso al lavoro straordinario.

Tranvia

In relazione alla realizzazione della tranvia, entro il mese di marzo, verranno definiti e programmati i tempi, le modalità ed i criteri di selezione del personale nonché i corsi di abilitazione alla guida di mezzi su rotaia per il personale aziendale finalizzati alla gestione diretta della stessa.

Trasformazione dei contratti part-time in corso in full-time

Con l'applicazione del nuovo schema di riposo nella sua interezza si procederà alla trasformazione anticipata ^{degli} attuali contratti di formazione part-time in full-time.

Controllo titoli di viaggio e vendita biglietti a bordo

In relazione alla volontà di migliorare la qualità e tipologia di servizi da offrire ai clienti e per ridurre il fenomeno dell'evasione si stabilisce che:

bozza

bozza 27 gennaio

~~Bozza~~

- tutti gli operatori d'esercizio con mansione di guida dovranno effettuare nell'arco dell'intera giornata la vendita in vettura dei biglietti.

Tale vendita continuerà ad avere carattere dissuasivo sugli ordinari servizi di linea e quindi il prezzo del biglietto rimarrà maggiorato in modo che il cliente sia invogliato ed incentivato a comprare i biglietti presso l'usuale rete di vendita. Inoltre la vendita continuerà ad essere integrativa e quindi si effettuerà solo su richiesta dei viaggiatori e in condizioni di sicurezza. L'Azienda, data l'obbligatorietà della vendita, ha facoltà di verificare che i conducenti in servizio abbiano sempre con sé la dotazione di biglietti.

Gli addetti alle cabine, ausiliari del traffico, e controllori su loro richiesta e durante l'orario di lavoro possono svolgere attività di vendita.

Per tale attività verrà riconosciuto il compenso della maggiorazione sul prezzo del biglietto.

Nella busta paga del mese successivo a quello del ritiro dei biglietti verrà addebitato il valore nominale dei titoli di viaggio al netto del compenso suddetto.

I biglietti a prezzo maggiorato dovranno essere ritirati dal personale dietro presentazione del badge e di un documento di riconoscimento presso i punti individuati dall'Azienda.

- verrà istituita la cosiddetta "verifica volontaria" alla quale tutti gli autisti, addetti al commerciale, addetti alle cabine, controllori potranno accedere volontariamente svolgendo tale controllo durante i propri tempi di trasferimento e/o raggiungimento.

Per tale attività verrà riconosciuto un premio individuale lordo pari al valore di 1/3 su ogni multa riscossa.

L'azienda si impegna a definire entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo un regolamento di attuazione che preveda le modalità della vendita e della verifica.

Quadri

L'orario di lavoro è fissato in 39 ore settimanali come media quadrimestrale.

L'orario di lavoro ordinario dovrà essere svolto dal lunedì al sabato, garantendo la presenza negli orari 10.00 - 13.00 e 15.00 - 17.00 dal lunedì al venerdì; inoltre potrà essere programmato un pomeriggio libero, dal lunedì al venerdì, concordando le modalità col Dirigente di riferimento.

La presenza dovrà in ogni caso tenere conto dell'esigenza di coordinare e sovrintendere all'attività delle strutture organizzative affidate, durante l'orario di lavoro ordinario degli addetti.

La prestazione lavorativa non potrà eccedere le 6 (sei) ore continuative; se superiore saranno detratti 30' come intervallo minimo o periodo superiore risultante dalle marcature. L'intervallo pasto dovrà essere fruito tra le ore 13.00 e le ore 15.00.

Al fine di svolgere i compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi che saranno assegnati, il quadro potrà frequentare le sedi aziendali oltre il limite dell'orario settimanale fissato in 39 ore medie, su base quadrimestrale. Ogni prestazione effettuata oltre il suddetto orario di lavoro non sarà retribuita. La presenza superiore alle 10 (dieci) ore giornaliere, al netto dell'intervallo) non sarà conteggiata ai fini della media quadrimestrale.

Le ore di lavoro inferiori alla media quadrimestrale saranno, fino a concorrenza, detratte dalle spettanze residue di permessi retribuiti e/o ferie e, se insufficienti, dalla retribuzione mensile. Le giornate di assenza (ferie, malattia, ecc.) o di trasferta, ai fini del calcolo della media, saranno calcolate pari a 7h e 9' nei giorni da lunedì a venerdì e pari a 3h e 15' il sabato.

In ragione dell'articolazione dell'orario teorico giornaliero, di cui al punto precedente, ogni giornata di ferie goduta sarà conteggiata pari a n° 1,1 dal lunedì al venerdì e pari a n° 0,5 il sabato.

L'inizio e/o il termine della prestazione in una sede aziendale diversa da quella di assegnazione non darà più diritto ad alcun compenso e non saranno più accreditate le 12 ore annue di permesso retribuito aziendale.

~~Bozza~~

bozza 27 gennaio

Impiegati

E' stabilito per tutti gli addetti agli uffici un orario settimanale di 37 ore su 5 giorni lavorativi con orario giornaliero di 8 ore tranne nella giornata del venerdì il cui orario è di 5 ore, con flessibilità in entrata e in uscita di 1 ora:

	entrata	uscita
Dal lunedì al giovedì	8:00/9:00	16:30/17:30
Venerdì	8:00/9:00	13:00/14:00

La pausa pranzo inizia alle ore 13:15 ed avrà una durata di 0:30 minuti tranne ~~il~~ il venerdì dove sarà effettuata a fine turno.

L'ufficio turni mantiene, in considerazione della necessità di assicurare le variazioni del servizio nei giorni di sabato e domenica, l'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi dalle 8:00 alle 14:00 con un rientro pomeridiano da concordare con il proprio responsabile dalle 14:30 alle 15:30 e con la possibilità di flessibilità sia in entrata che in uscita di 1 ora.

Le ore di permesso retribuito passeranno a 24 ore annue.

A partire dalle ore 9:00 il ritardo sarà dedotto dal monte ore accumulato nella banca delle ore o direttamente dalla busta paga se in tale banca non ci sono più ore.

Le prime 48 ore nell'anno di prestazioni aggiuntive eccedenti il normale orario giornaliero rappresentano uno strumento di flessibilità e non costituiscono lavoro straordinario ma confluiranno per multipli di 15 minuti per difetto nella banca delle ore, seguendone la regolamentazione.

Le ore eccedenti le 48 ore, di cui sopra, saranno su richiesta del lavoratore pagate come lavoro straordinario per multipli di 15 minuti per difetto o accantonate nella banca delle ore e daranno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore.

Prima delle 8:00 non può essere effettuata flessibilità oraria né lavoro straordinario, salvo casi eccezionali di servizio dietro preventiva autorizzazione. La prestazione straordinaria mattinata non può essere comunque inferiore ad 1 ora.

Il lavoro straordinario non può essere inoltre effettuato nei giorni di sabato, domenica e nei festivi salvo particolari ed eccezionali esigenze.

Telelavoro

In applicazione dell'accordo nazionale del 14/12/2004 le parti convengono sulla necessità di regolamentare tale tipologia contrattuale come da allegato.

~~Bozza~~

Operai di officina

Gli obiettivi che gli accordi aziendali si sono posti a partire dal 1999 sono stati solo parzialmente raggiunti. Il processo di cambiamento che si pone l'obiettivo di raggiungere più avanzati coefficienti di redditività, di produttività e di qualità si collega al fine di mantenere competitivo sul mercato il servizio svolto dalla officina interna in competizione con le altre officine esterne.

Assicurare competitività in un mercato concorrenziale è una necessità che può essere raggiunta soltanto con la ricerca di qualità a minori costi aggredendo quelle sacche di non efficienza che si nascondono all'interno di organizzazioni comunque complesse. Nonostante l'avanzato processo di diversificazione aziendale nell'ambito della manutenzione si ribadisce comunque il ruolo strategico dell'Officina ATAF del deposito Cure che consiste nell'essere struttura di riferimento aziendale per la qualità del processo e il controllo delle operazioni esternalizzate e il rapporto con le ditte costruttrici. Proprio per questo risulta strategico il mantenimento, anche per il futuro, dell'officina ATAF del deposito Cure, con un bagaglio di conoscenze tecniche e professionali indispensabile per avere un proficuo rapporto con le società che forniscono i servizi di manutenzione e i concessionari, e per realizzare la manutenzione in garanzia e post garanzia.

La riorganizzazione delle officine ATAF mira a raggiungere quel rapporto fra addetti e mezzi di 1 a 8, ritenuto ottimale già nel 1999, per aver quella efficienza gestionale che le difficoltà economiche ora più che mai impongono. Questo organico di funzionamento di 1 addetto ogni 8 vetture di parco gestite dalle officine interne, è l'obiettivo di medio periodo.

Nel frattempo in considerazione del personale attualmente in servizio diventa di prioritaria importanza la massima saturazione dell'orario di lavoro degli addetti attraverso una maggiore flessibilità.

La flessibilità organizzativa riguarda i singoli operatori chiamati a lavorare in reparti diversi da quelli dove sono specializzati e in depositi diversi da quelli a cui sono impegnati, nonché prestare altre attività all'interno dei depositi, previo il possesso dei requisiti che consentano la riduzione di costi nei settori loro contigui.

Addetti alla manovra e rifornimento

Le ristrutturazioni degli ultimi anni hanno tentato di migliorare l'efficacia del settore e tentato di adeguare le attività agli standard di qualità necessari a far sì che l'azienda fosse competitiva ad affrontare le gare ed il nuovo modo di erogare il prodotto introdotto dal contratto di servizio.

Nel settore, le attività canoniche di movimentazione, di rifornimento, di pulizia esterna, di assegnazione per l'uscita del servizio, nonché le attività di cambio e traino in linea sono svolte da personale organizzato parzialmente nell'ottica della flessibilità organizzativa e funzionale. La flessibilità è stata parzialmente realizzata all'interno dei singoli gruppi operativi (controllo comando), sia fra gruppi operativi diversi impegnati nelle stesse operazioni (riserve di deposito). Rimane comunque una organizzazione pesante per quanto riguarda il numero degli addetti, la seconda dopo il gruppo autisti.

Tali entità sono necessarie soprattutto per garantire il numero di cambi in linea per tutto l'arco del giorno e la movimentazione dei mezzi e il rifornimento degli stessi nel momento della rientrata, concentrata in poche ore serali.

Le nuove sfide che l'azienda si propone di vincere necessitano di ulteriori sforzi organizzativi che puntando alla flessibilità facciano sì che le varie operazioni siano le più snelle possibili, sia sotto il punto di vista del personale impiegato che dei tempi di realizzazione delle stesse.

Per attuare tali politiche è indispensabile che le risorse umane dedicate a tali attività ~~sia~~ ^{siano} polivalenti e polifunzionali.

Tale polivalenza e polifunzionalità si concretizza in attività di controllo della funzionalità delle vetture, quando queste si trovano nei luoghi di rimessaggio (attività complementari di qualità, ecc.) e altre attività sempre legate alle vetture che permettano all'azienda nuovi introiti economici (attività pubblicitarie, ecc.). I responsabili di reparto organizzano, ed eventualmente effettuano, attività periodiche di controllo della funzionalità che verranno svolte con supporti di Check-List

~~Bozza~~

bozza 27 gennaio

~~Bozza~~

devono essere integrate da interventi manutentivi di primo livello. A tal fine se necessario verranno pianificate attività formative.

Possono essere individuate altre attività polifunzionali e nuovi modelli organizzativi che però richiederanno periodi di sperimentazione e una conseguente valutazione dei risultati, partendo dai cambi vettura effettuati con autisti di riserva.

Addetti al Commerciale

Condivisa l'importanza del settore commerciale nella sua duplice funzione di vendita dei titoli di viaggio e di informazione e assistenza alla clientela, si conviene sulla necessità di un intervento organizzativo che possa aumentare sia la qualità del servizio sia la tipologia di servizi offerti alla clientela.

A tale fine le parti entro un mese definiranno un nuovo schema di turni che dovrà prevedere l'utilizzo di turni diversamente modulati.

Verrà comunque sperimentata una plurimansione per tutti gli addetti, che potranno essere comandati, in particolari periodi della giornata o periodi dell'anno, ad effettuare altre attività come ad esempio vendita dei titoli di viaggio/informazioni nel corso di eventi particolari, verifica dei titoli, consegne straordinarie di titoli, attività di "data entry", le affissioni dei quadretti orari, rilievi delle frequentazioni passeggeri, rilievi del traffico, attività orientate al monitoraggio sul territorio del servizio quali ad esempio il monitoraggio/verifica dello stato manutentivo delle fermate, della pulizia dei mezzi, del funzionamento dei sistemi di informazione a bordo dei mezzi, del funzionamento delle validatrici e/o altri apparati di vendita ecc.

Nell'ottica invece di un servizio qualitativamente migliore si procederà ad assegnare personale non idoneo alla guida che abbia attitudini e competenza al ruolo, anche non tenendo conto della cosiddetta "rotazione" sulla mansione. L'azienda si impegna a promuovere la formazione professionale del personale inidoneo, mediante specifici corsi.

Si concorda inoltre il superamento della necessità organizzativa che istitui i "promoter", in quanto le attività proprie di tale figura non sono più considerate funzionali al processo organizzativo del settore. Pertanto tutti gli addetti alla mansione passeranno, secondo necessità, alla distribuzione dei titoli di viaggio o alla vendita ed informazioni.

Regolarità del servizio

L'attuale organizzazione dei coordinatori d'esercizio e degli addetti d'esercizio evidenzia aspetti innovativi di flessibilità organizzativa ma non risponde alle emergenze economiche attuali. Devono essere riviste le attività e l'organizzazione con lo scopo di razionalizzare e snellire le attività rendendole maggiormente efficienti.

Perciò si stabilisce di riorganizzare il gruppo dei controllori rivedendo le attività e la professionalità degli stessi con l'obiettivo di una crescita professionale degli addetti con particolare riferimento ad alcune postazioni-chiave da essi ricoperte, per le quali si prevede una ulteriore valorizzazione funzionale nell'ottica di un miglioramento della regolarità dell'esercizio e dell'informazione al pubblico, garantendo al contempo una razionalizzazione delle attività in modo tale da ridurre il ricorso al lavoro straordinario pur mantenendo adeguato il numero di addetti. In merito a questo è necessario un adeguamento dei parametri produttivi di questo gruppo ai quali verranno ridotte, con modalità concordate entro due mesi, le giornate di libertà in numero di 3.

~~bozza~~

~~Bozza~~

Operatori d'esercizio

Gli obiettivi che il presente accordo si propone di realizzare sono da un lato quelli di puntare alla ottimizzazione della prestazione lavorativa e dall'altro di migliorare l'organizzazione del lavoro per cercare di rispondere in modo più efficace ad una domanda di mobilità che sempre più è diversificata nel tempo.

A) recupero alla guida di personale autista oggi impiegato in altre mansioni

TURNI RIPRISTINO DELLA REGOLARITA'

Confermando l'importanza della regolarità del servizio quale fattore principale di qualità e di appetibilità dello stesso, le parti valutano, dopo un primo periodo di sperimentazione dell'accordo aziendale relativo all'introduzione dei "turni ripristino della regolarità", di ritenere conclusa questa fase e di ricercare congiuntamente soluzioni a tutela del personale e del servizio per l'utenza.

Contemporaneamente all'entrata in vigore dell'accordo verrà comunque esteso per l'intera giornata in via transitoria l'attuale normativa sul mancato cambio dell'accordo aziendale 1/8/1980, e sarà istituito un gruppo di lavoro che analizzi, aggiorni ed estenda tale normativa.

VERIFICA

Ferma restando l'importanza dell'attività di verifica e nell'ottica di svolgere il servizio in modo più economico, mantenendo gli attuali livelli sia quantitativi che qualitativi, si stabilisce che:

Gli operatori d'esercizio parametro 175 e 183 possono a richiesta essere assegnati alla mansione di verifica dei titoli di viaggio, sempre che abbiano superato uno specifico corso di formazione abilitante alla mansione.

Possono altresì essere assegnati alla mansione tutti i dipendenti, qualsiasi sia la loro qualifica e il loro parametro, riconosciuti idonei e che abbiano l'abilitazione alla verifica.

Le assegnazioni saranno effettuate in base all'anzianità di parametro, con precedenza per il parametro più alto ed in caso di parità varrà la maggiore anzianità di servizio aziendale e poi la maggiore anzianità di età.

Le assegnazioni alla mansione di verifica saranno n. 24 di operatori d'esercizio idonei alla guida con assegnazione annuale così modulata: 2 mesi di verifica + 1 mese di guida compatibilmente con la programmazione.

I verificatori che abbiano avuto sanzioni disciplinari per episodi attinenti alla loro attività di verifica e/o siano stati ripetutamente oggetto di reclami da parte degli utenti e/o non abbiano costantemente raggiunto livelli quantitativi e qualitativi minimi potranno essere esclusi immediatamente dall'assegnazione anche se non hanno terminato l'anno di assegnazione e non potranno rientrarvi prima di due anni.

AUSILIARI DEL TRAFFICO

Ferma restando l'importanza dell'attività degli ausiliari del traffico e nell'ottica di svolgere il servizio in modo più economico, mantenendo gli attuali livelli sia quantitativi che qualitativi, si stabilisce che:

Gli operatori d'esercizio, parametro 175 e parametro 183, possono a richiesta essere assegnati alla mansione ausiliari del traffico, sempre che abbiano superato uno specifico corso di formazione abilitante alla mansione che verrà effettuato almeno una volta l'anno.

Possono altresì essere assegnati alla mansione tutti i dipendenti, qualsiasi sia la loro qualifica e il loro parametro, riconosciuti idonei e che abbiano l'abilitazione.

Le assegnazioni saranno effettuate in base all'anzianità di parametro, con precedenza per il parametro più alto ed in caso di parità varrà la maggiore anzianità di servizio aziendale e poi la maggiore anzianità di età.

Le assegnazioni alla mansione saranno n. ~~18~~ di operatori d'esercizio idonei alla guida con assegnazione annuale così modulata: ~~2~~ mesi nella mansione di ausiliari del traffico + ~~1~~ mese alla guida compatibilmente con la programmazione.

Gli ausiliari che abbiano avuto sanzioni disciplinari per episodi attinenti alla loro attività di verifica e/o siano stati ripetutamente oggetto di reclami da parte degli utenti e/o non abbiano

~~Bozza~~

~~Bozza~~ 27 gennaio

~~Bozza~~

costantemente raggiunto livelli quantitativi e qualitativi minimi, potranno essere esclusi immediatamente dall'assegnazione anche se non hanno terminato l'anno di assegnazione e non potranno rientrarvi prima di due anni.

Gli ausiliari del traffico negli spostamenti durante l'orario di lavoro, dopo una specifica formazione, dovranno effettuare anche l'attività di verifica dei titoli di viaggio.

Nell'ottica della gestione del Contratto di Servizio e nel miglioramento continuo del servizio offerto si stabilisce che i verificatori e gli ausiliari del traffico svolgano anche un'attività orientata ad effettuare controlli sul territorio, quali ad esempio paline, pensiline, etc. con strumenti e modalità da stabilire con il responsabile del settore.

Assicurazione e tutela legale per verificatori ed ausiliari del traffico

In relazione alla specificità dell'attività di verifica e di ausiliari del traffico e ai possibili rischi di diverbi, minacce o violenze, verrà stipulata un'apposita polizza assicurativa, a favore dei verificatori e degli ausiliari, per danni da lesioni personali causati da atti volontari di terzi durante il loro lavoro.

Verrà inoltre garantita un'assistenza legale, a carico dell'azienda, per fatti occorsi in occasione dell'espletamento del loro lavoro ed eccezione di casi di colpa grave e/o dolo.

B) aumento di produttività

Vengono proposti nuovi modelli organizzativi per il raggiungimento degli obiettivi riportati in premessa.

1. PARAMETRI COSTRUZIONE TURNI

L'intervallo pasto nei turni ~~diurni~~ 12:15-13:59

2. SCHEMI DI RIPOSO

Si concorda di applicare al personale schemi differenziati di riposo in maniera volontaria.

Schemi di riposo a 12 settimane con 104 giorni di riposo fra cadenza e aggiuntivi per il 10% del personale di guida e con riposo fisso la domenica e giornate aggiuntive negli altri giorni, secondo lo schema allegato.

Gli appartenenti a questo gruppo non seguiranno la logica 1° - 5° nell'assegnazione dei turni ma faranno alternativamente una settimana di turni mattinali ed una settimana di turni pomeridiani/serali con termine entro le ore 20:45.

Per compensare l'aumento delle giornate di riposo la media di lavoro passa al valore di 7h e 25' compensato nei quattro mesi e corrispondentemente varieranno in modo proporzionale tutti gli altri parametri collegati come segue:

tempo convenzionale massimo 7:45

tempo convenzionale medio 7:25

tempo effettivo massimo 7:00

tempo effettivo medio 6:45

Nello specifico si concorda quanto segue:

1. i riposi di cadenza, denominati RS, saranno goduti la domenica in numero di 52
2. le giornate di riposo aggiuntivo, denominate GRA, saranno in numero di 52
3. Le prime 2 giornate di GRA saranno detratte dalle festività sopprese
4. Le GRA in caso di malattia ed infortunio non saranno recuperate
5. Le GRA se lavorate saranno retribuite in ore straordinarie feriale senza ulteriori maggiorazioni
6. In caso di coincidenza con festività le GRA non daranno diritto a retribuzione né a giorni di recupero
7. Le GRA di cui sopra superano tutte le vecchie normative aziendali in materia di giorni di riposo aggiuntivi

~~bozza~~

~~Bozza~~

schema di riposi a 12 settimane con giorni necessari

104

	s	d	l	m	m	g	v
1	GRA	RS					
2	GRA	RS					GRA
3		RS					
4	GRA	RS				GRA	
5		RS					
6	GRA	RS			GRA		
7		RS					
8	GRA	RS		GRA			
9		RS					
10	GRA	RS	GRA				
11		RS					
12	GRA	RS					

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
13 *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

PREMIO DI RISULTATO

In relazione agli accordi 30.11.2001 e 15.11.2003 ed ai contenuti del presente accordo, orientati ad una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa che permetterà il recupero di efficienze organizzative ed in modo particolare alla totale copertura dei nuovi schemi di riposo, verrà erogato un premio di risultato aggiuntivo stabilito in euro 350.000 annui di costo aziendale, di cui 250.000 verranno erogati nel mese di giugno 2006 come anticipo del premio di risultato dell'anno. I rimanenti 100.00 euro, dopo una attenta valutazione delle parti sui risultati operativi raggiunti dal presente accordo, verranno erogati dopo la chiusura del bilancio 2006.

Resta inteso che con la stipula del presente accordo, perde efficacia la disdetta degli accordi integrativi aziendali e si ritengono chiuse positivamente le procedure di raffreddamento già richieste dalle OOSS firmatarie.

Le parti in considerazione dei punti aperti e nell'ottica di razionalizzare la struttura della contrattazione integrativa aziendale si impegnano ad avviare il confronto per definire rapidamente un testo unico degli accordi integrativi aziendali.

Firenze 27 gennaio 2006

Per L'Azienda

RSU ATAF SpA

FILT - CGIL

FIT - CISL

ULTRASPORT

FAISAL CISAL

UGL