

## VERBALE DI INTESA

In data 8/2/93

tra Presidenza e Direzione dell'ATAF e

OO.SS. CGIL, CISL, UIL, FAISA CISAL territoriali e aziendali,

- valutati i precedenti incontri e approfondimenti tecnici relativi ai temi contenuti nel documento presentato dalle OO.SS. il 4/5/92;
- riaffermato che tali argomenti debbono inquadrarsi, anche ai sensi di specifiche disposizioni di legge e di contratto, nell'obiettivo generale del miglioramento della produttività ed efficienza aziendali ;

si conviene quanto segue, in riferimento ai punti del citato documento sindacale del 4/5/92:

### Punto 1) Medie di lavoro

Si fa riferimento a quanto concordato nello specifico verbale che , quale allegato n. 1 al presente verbale, ne forma parte integrante.

### Punto 2) Programmazione dei turni

Assegnazione alternata dei turni: deve avere come obiettivo principale l'equilibrio dei carichi di lavoro del singolo conducente nel periodo di riferimento bimestrale. L'azienda opererà per limitare il ripetersi dello stesso turno all'interno della cinquina.

Successione dei turni nella cinquina: nei due giorni successivi al RS saranno assegnati turni "di sera", limitatamente a quelli indicati in programmazione o nel servizio settimanale; nei due giorni precedenti il RS , saranno assegnati turni "di mattina", limitatamente a quelli indicati in programmazione o nel servizio settimanale. Sono esclusi i lavoratori assegnati a tipologie costanti di turni.

Il problema delle turnazioni nelle "notti": verrà affrontato nel quadro della possibile revisione del servizio effettuato dopo le 21,30. (vedi successivo punto 5)

Scambio di turno: fermo restando il rispetto delle altre norme di cui agli attuali accordi in materia di scambio turno, i conduttori di linea potranno provvedere a tale operazione mediante la compilazione di apposito modulo da consegnare alle portinerie o agli addetti M. e T. competenti, secondo le disposizioni aziendali che verranno emanate.

### Punto 3) Bianco dopo il RS

Con il servizio settimanale non verranno lasciati conducenti con il "bianco "dopo il RS; in conseguenza di ciò gli eventuali turni serali (comprese le notti) che venissero a scoprirsi successivamente saranno assegnati in variazione come 2° o 3° turno della cinquina. Per tale normativa si prevede la sperimentazione di un anno; verrà anche verificata la fattibilità di estendere quanto sopra alle programmazioni, purchè ciò non comporti oneri o limitazioni gestionali.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Leoni, B. Pochet, Bonfiglioli, and others.]*

#### **Punto 4) Organizzazione interna**

Le OO.SS. prendono atto che sono stati effettuati interventi per garantire le informazioni di servizio al personale di guida nella zona di SMN e che la situazione presenta ancora possibilità di ulteriori miglioramenti a seguito del trasferimento e riunificazione degli uffici addetti ai turni recentemente avvenuto presso tale località.

#### **Punto 5 ) Servizi**

L'Azienda esaminerà alcune ipotesi di revisione del servizio serale, compatibili con le esigenze dell'utenza; successivamente verranno informate le OO.SS., riguardo ai riflessi sulle modalità di assegnazione dei turni notturni, allo scopo di giungere ad un gruppo di turni in cui quelli con termine dopo le 24 siano integrati da altri con termine tra le 22,15 e le 24 in modo tale che il rapporto tra turni con specifica caratteristica di "notturno" e agenti assegnati al gruppo venga a ridursi; ciò fino a quando tale gruppo verrà gestito distintamente dal giro, e con inclusione di un opportuno numero di "bianchi" ed estensione di quanto applicato agli altri gruppi riguardo ai turni da dare sul "bianco".

Il servizio delle "vetture del personale" verrà esteso ai dipendenti non appartenenti al servizio movimento, mantenendo le attuali modalità di effettuazione e richiesta.

#### **Punto 6) Giornate derivate dai turni ridotti soppressi.**

Si prende atto che tra le ipotesi di programmazione presentate dall'Azienda, che comportano una revisione del servizio del sabato, le OO.SS. hanno espresso gradimento per la seconda, con alcuni ritocchi, salvo consultazione dei lavoratori.

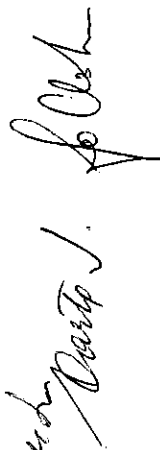
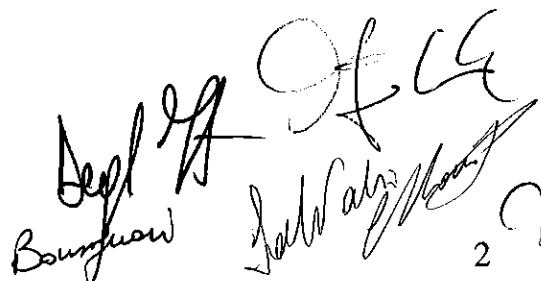
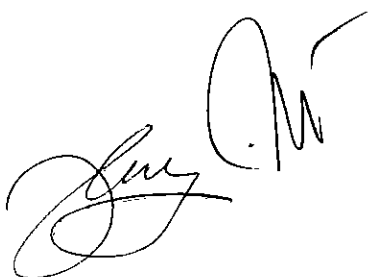
Si procederà tra le parti a definire compiutamente i particolari tecnici della soluzione prescelta per portarla all'esame della CA; nella nuova programmazione verranno inserite le giornate di libertà derivate dai turni ridotti, in sostituzione delle giornate derivanti dall'accordo sulle zone di lavoro, operando l'arrotondamento del loro numero all'unità superiore (vale a dire tre giornate); l'operatività sarà successiva all'estate 1993. Per le spettanze 1992 si attribuirà al personale la spettanza in modo analogo a quella 1993.

#### **Punto 7) Inidonei**

Si fa riferimento a quanto stabilito nello specifico verbale che, quale allegato n. 2 al presente verbale, ne forma parte integrante.

#### **Punto 8) Massa vestiario**

Si dà che atto è stata già conclusa l'intesa sulla revisione dei capi estivi e si registra la disponibilità aziendale a discutere modifiche ai restanti capi; si concorda sulla necessità che ciò non introduca aggravii nei costi delle dotazioni complessive.



## Punto 9) Settore Officine

Si prende atto che sono già iniziati incontri sull'argomento. Le parti ritengono necessario un confronto che chiarisca in termini strategici ruolo, la struttura, dimensioni dei settori operai aziendali e la conseguente verifica dei provvedimenti attuati, con disponibilità a modifiche ove, senza oneri o ricadute negative per l'azienda, eventuali nuove soluzioni possano portare vantaggi al personale.

Ciò per consentire una gestione ordinata e programmata delle trasformazioni produttive necessarie anche in vista dell'obiettivo, che le parti confermano, di promuovere la costituzione di una "officina interaziendale" che effettui servizi per più enti e aziende.

Riguardo al passaggio degli operai specializzati ex legge 30/78 ad esaurimento (liv.6) a operai specializzati ex legge 30/78 ad esaurimento (liv.5) si conviene che la norma nazionale debba applicarsi nel senso che, per gli addetti che non abbiano 7 anni di anzianità nella qualifica alla data dello scaglione cui appartengono, il passaggio medesimo avvenga al momento della maturazione individuale dell'anzianità di 7 anni (comprendendo la qualifica posseduta prima dell' 1/1/89 e quella successivamente acquisita).

## Punto 10) Impiegati

Nuova articolazione dell'orario: verrà discussa tra le parti una applicazione che presenti le seguenti caratteristiche di massima:

a) arco di variabilità:

- in entrata dalle 8 alle 8,30, in uscita dalle 13,30 alle 14, con intervalli di 15 minuti tra le varie opzioni (anticipo di mezz'ora in luglio/agosto);

- b) caratteristiche della scelta:

- programmata per periodi non inferiori ai tre mesi

- compatibile con le necessità di apertura e le scelte dei colleghi della ripartizione

c) coordinamento con altre normative:

- esclusione della franchigia per ritardo

d) modalità del recupero delle minori prestazioni:

- mediante rientri pomeridiani analoghi a quelli vigenti

- progressività dei recuperi, per evitare accumuli superiori alla giornata

Le parti si danno atto che tale ipotesi di regolamentazione è collegata all'attuale orario unico mattinale; su tale orario l'Azienda si riserva le opportune iniziative in senso modificativo anche in riferimento alla revisione della normativa sul pubblico impiego ed alle disposizioni regionali per l'accesso ad uffici e servizi pubblici.

*Zuy*  
*Min*

*Pesenti*

*Pesenti*  
*Borghesi*

*Depl*  
*Salvatore*  
*Forciniti*

### **Punto 11) - Ferie**

Si prende atto di quanto, d'intesa con le OO.SS., l'Azienda ha già fatto in relazione alle ferie residue 1991.

A modifica e integrazione degli accordi aziendali in materia, preso atto che le ferie sono da utilizzare nell'anno di competenza, si concorda che:

- le giornate di libertà dal servizio comunque godute nell'anno saranno computate prioritariamente in conto ferie dell'anno solare, salvo i GL inseriti in programmazione.

- le assegnazioni estive di periodi aggiuntivi di ferie (vale a dire le seconde assegnazioni dopo quelle iniziali di periodi di due o tre settimane) tenderanno a garantire l'utilizzo equilibrato tra i dipendenti degli stessi settori e quindi avranno come nuovo criterio di priorità il maggior numero di ferie residue dell'anno. Nell'ambito delle quantità di ferie rese disponibili dall'azienda nelle diverse settimane potrà essere concordata tra le parti la ripartizione in periodi di due o tre settimane.

- l'azienda utilizzerà l'istituto delle ferie d'ufficio, proprio del periodo estivo, anche nei mesi da settembre a dicembre allo scopo di equilibrare le assegnazioni di ferie di coloro che al termine del periodo estivo avranno residui di maggior rilievo, con preferenza per chi non ha goduto, per qualunque causa, delle ferie estive e per chi non ne ha fatto esplicita richiesta e in modo correlato alle spettanze individuali residue. Ciò per tutti i settori aziendali e con modalità che l'azienda provvederà a rendere note entro il febbraio 93.

- il sistema di smaltimento dei residui ferie 91 verrà discusso con le OO.SS.

### **Punto 12 ) Tessere pensionati**

Le OO.SS. promuoveranno la costituzione di una associazione dei pensionati aziendali e l'Azienda esaminerà la possibilità di richiedere al CSPT la concessione di agevolazioni tariffarie ai soci.

### **Punto 13) Locali OO.SS. e di attesa**

Tra OO.SS. e uffici tecnici aziendali verrà compiuto un sopralluogo negli attuali ambienti sindacali per individuare opportuni interventi migliorativi e di ristrutturazione per predisporre il progetto relativo da sottoporre alla C.A. Si studierà anche la fattibilità della chiusura dell'area di attesa autisti presso il deposito Cure e dell'affidamento al CRAL aziendale del locale così ricavato, per lo svolgimento di attività sociali e con accesso esclusivamente riservato al personale non in orario di lavoro.

*Severi*

*Pennati*

*Bonguacini*

*Di Luigi*

*Salvadori*

*Chiantera*

*Parto / De Luca*

**Punto 14) - 150 ore**

Con decorrenza dal presente anno scolastico/accademico si applicherà quanto previsto dagli accordi nazionali sulle 150 ore e dal verbale applicativo aziendale anche ai seguenti tipi di corsi :

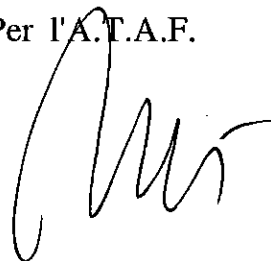
-per il conseguimento di ogni titolo di studio aventi valore legale ( quali diplomi professionali,maturità e lauree,corsi di specializzazione post-universitaria)

-di formazione professionale,se organizzati da enti pubblici o riconosciuti e finanziati dai medesimi,purchè relativi a materie attinenti alle attività produttive svolte all'interno dell'azienda.

Il presente accordo,comprensivo degli allegati,è subordinato per la sua applicazione sia alla approvazione degli organi amministrativi e di controllo competenti che alla ratifica da parte delle assemblee dei lavoratori.

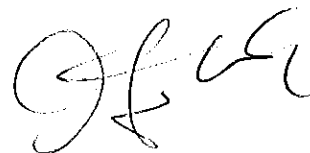
Per le OO.SS.

Per l'A.T.A.F.

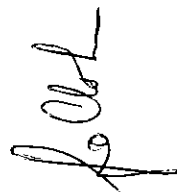


Scorri

Pura  
Bourjurai



Dep. Rector  
Johanna  
Torend  
Cortop



**ALLEGATO 1 al verbale di intesa 8/2/93, relativo Punto 1) Medie di lavoro**

L'azienda procederà ai necessari interventi sulle procedure informatiche per consentire una più favorevole applicazione degli accordi esistenti puntando al raggiungimento dei seguenti obiettivi nei turni del personale di guida; pertanto:

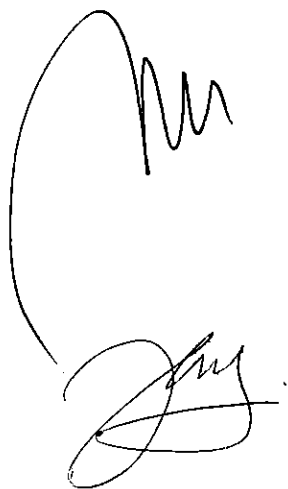
a) ad integrazione di quanto contenuto nell'accordo 4/5/88, che si conferma per le parti non modificate, per i CdL per i quali si applichi la normativa di tale accordo, verrà calcolata anche la media lavorativa contrattuale bimestrale limitatamente ai turni assegnati in programmazione, ai turni assegnati a copertura delle giornate di "bianco" nonché altri stati lavorativi programmabili (quali ad esempio le ferie estive).

b) si opererà per il contenimento del numero degli addetti alla guida che, nel calcolo di cui al punto precedente, superano l'orario contrattuale medio individuale previsto in 6h e 36', con l'obiettivo delle seguenti scadenze e limiti:

(le colonne indicano: periodo di riferimento, numero dei casi di superamento della media, dimensione media in minuti di tali superamenti, massimo individuale consentito per i superamenti)

	N. casi	media	massimo individuale
Mar/Apr93	meno del 20% del totale	45'	1h 45'
Mag/Giu 93	meno del 15% del totale	30'	1h 30'
Lug/Ago 93	meno del 10% del totale	25'	1h 15'

Alla fine di ogni bimestre saranno valutati dalle parti gli effetti degli interventi sopraindicati.



Leoni  
Boungiorno  
Punta  
Seg.  
F. C.  
Dante  
P. C.

Nel mese di settembre 1993, se risulterà che la sperimentazione delle nuove normative sulle medie non avrà causato maggiori oneri nella gestione del servizio di guida, si darà luogo a segue:

- 1) si consolideranno a tempo indeterminato i limiti applicati dell'ultimo bimestre
- 2) le parti si incontreranno, nello stesso mese di Settembre, per concordare la data in cui portare il numero massimo dei casi di superamento delle medie dal 10% della forza al 50% della quantità di assenze dovute a cause non programmate.

Se risulterà che la sperimentazione avrà evidenziato oneri applicativi le parti si incontreranno per esaminare il da farsi dopo il termine dell'operatività dei limiti al superamento delle medie.

Non concorreranno alle percentuali sopraindicate i casi di superamento delle medie degli agenti la cui programmazione non contenga almeno 10 turni assegnati ;

c) nelle programmazioni di cui al punto b) a ciascun conducente di linea verrà assegnato un massimo del 20% di turni di "bianco".

d) si prevede un controllo sulla distribuzione nel tempo dei casi di superamento delle medie, con l'intento di adottare se necessario meccanismi tendenti ad evitare che tali superamenti interessino le medesime persone.

L'appartenenza ai casi che superano le medie, secondo quanto indicato in precedenza, non avrà comunque alcuna conseguenza riguardo ai trattamenti individuali degli agenti, che resteranno solo quelli di cui all'accordo 4/5/88.

#### Note a verbale

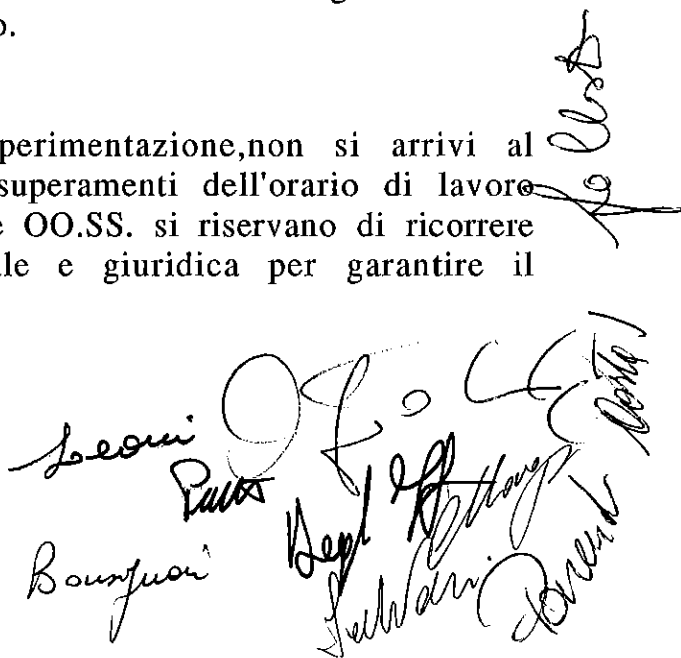
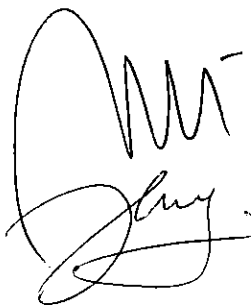
##### da parte dell'ATAF:

L'Azienda conferma di voler perseguire la massima riduzione dei casi di superamento delle medie di lavoro, quale obiettivo economico e di equità nei confronti del personale.

La sperimentazione che verrà realizzata deve tuttavia risultare compatibile con la miglior produttività nella costruzione e assegnazione dei turni per poter essere consolidata nel tempo.

##### da parte delle OO.SS.:

Nel caso che, dopo il periodo di sperimentazione, non si arrivi al consolidamento ipotizzato e si verificano superamenti dell'orario di lavoro che non abbiano carattere di eccezionalità, le OO.SS. si riservano di ricorrere a tutti gli strumenti di iniziativa sindacale e giuridica per garantire il rispetto dell'orario di lavoro individuale.



Segni  
Pau  
Bounguari  
Sepl  
Jell  
Dorand

## ALLEGATO 2 al verbale di intesa 8/2/93 RELATIVO AL PUNTO 7 INIDONEI

-Vista la normativa vigente in materia di personale non idoneo alle mansioni della propria qualifica;

-Valutata la necessità di precisare ed integrare tale normativa in relazione alla specifica realtà aziendale e per il miglior utilizzo del personale;

si concorda quanto segue:

### 1) Procedure di richiesta

Il personale che ritenga di trovarsi in condizioni di inidoneità alle mansioni dovrà rivolgere domanda all'Azienda per attivare le procedure previste dall'accordo nazionale e dalla presente intesa applicativa; altrettanto, limitatamente alle parti di interesse, dovrà fare il personale che non risulti idoneo a seguito di accertamenti promossi d'ufficio.

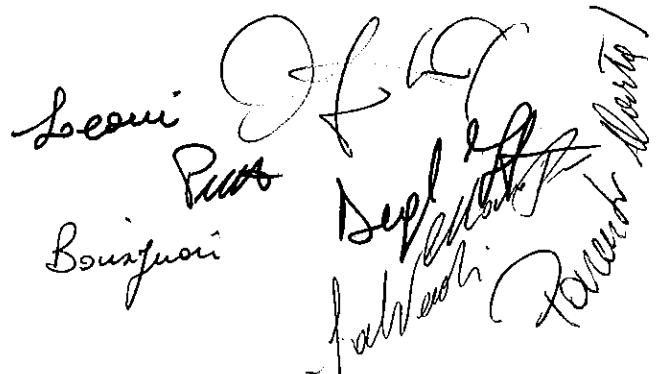
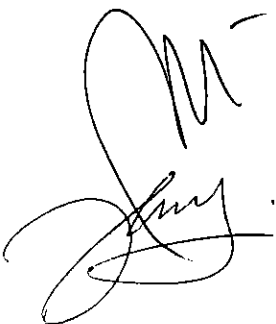
La domanda, salvo che nel caso di accertamenti promossi d'ufficio, dovrà essere corredata da certificazione medica attestante limiti allo svolgimento delle mansioni.

La domanda potrà altresì segnalare eventuali competenze professionali del soggetto; tali indicazioni non avranno in ogni caso carattere vincolante per eventuali assegnazioni.

La mancata presentazione della domanda, così come la non presentazione agli accertamenti o a quant'altro disposto in relazione ad essi, comporterà la non applicazione delle normative a favore del personale inidoneo.

### 2) Accertamenti medico-sanitari

Il presentatore della domanda di cui al punto 1) verrà inviato ai necessari accertamenti presso una struttura pubblica qualificata; il risultato degli accertamenti sarà reso noto all'interessato che potrà presentare controdeduzioni documentate da altre certificazioni mediche al fine di promuovere una revisione del giudizio.



Scorri  
Puro  
Bouguoni  
Sep  
Sahvadi  
Tavanti Marti



Il materiale verrà sottoposto all' organo medico di cui al primo comma che procederà ad un nuovo accertamento, anche in contraddittorio con un medico di fiducia del dipendente, che potrà partecipare a cura e spese del medesimo.

Le decisioni dell'organo medico avranno per l'azienda carattere definitivo, salva la facoltà dell'agente di attivare le procedure in materia di cui alle norme nazionali vigenti, in particolare l'art. 29 del RD 148/31.

Al personale che, a seguito del procedimento sopraindicato, sia dichiarato non idoneo alle proprie mansioni si applicherà quanto previsto dalle norme nazionali e dalla presente intesa, compatibilmente con le condizioni di salute, le capacità professionali dell'interessato ( da verificare anche mediante accertamenti specifici) e la disponibilità di collocazioni.

### 3) Collocazioni per il personale inidoneo

Per il miglior utilizzo e la riqualificazione del personale inidoneo si individua una serie di assegnazioni preferenziali, nel limite dei posti vacanti, a condizione del possesso di capacità professionale e fatte salve eventuali collocazioni dovute a motivi diversi (di legge, organizzativi, ecc.) ; l'elenco delle posizioni lavorative ha carattere indicativo, e potrà variare in relazione a diverse esigenze organizzative o economico-produttive :

- a) addetti a manovra/altre mansioni di deposito, nella percentuale prevista dall'intesa 27/8/91; tali collocazioni comprenderanno movimentazione interna ed esterna di autobus e altri lavori di deposito e/o officina (quali ad esempio guida di altri mezzi aziendali, rifornimento autobus, spazzamento meccanico dei piazzali ecc.)
- b) addetti ai servizi generali di direzione (ausiliari di direzione)
- c) addetti a servizi vari presso il Servizio Movimento (sorveglianza soste, collegamento posti di movimento ecc.)
- d) addetti alla mensa aziendale, per una parte delle attività
- e) addetti al centro stampa aziendale

*Levesque*

*[Signature]*

*Levesque*  
*Pinto*  
*Bourguignon*  
*Chassagnon*  
*Jallat*  
*Moreau (Carte)*

In applicazione dell'accordo nazionale in materia, e sempre nell'ambito dei posti vacanti ,potranno essere coperte con ricorso al personale non idoneo anche altre posizioni lavorative di livello non superiore a quello posseduto dai lavoratori e per le quali vi sia accertata capacità professionale.

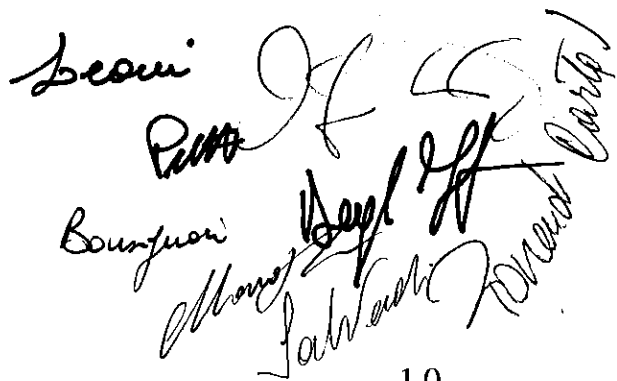
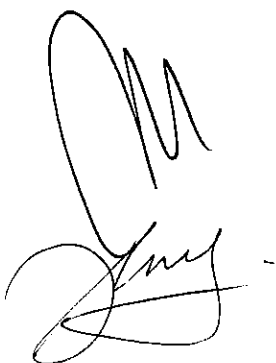
Nelle diverse posizioni lavorative, anche ai fini del miglior reinquadramento del personale inidoneo assegnato potrà essere previsto quanto segue,eventualmente in aggiunta all'attività di base:

- utilizzo di strumenti informatici,apparecchiature a lettura ottica o magnetica,mezzi di trasmissione,comunicazione o macchine per la stampa o riproduzione
- guida di autovetture o altri mezzi aziendali,autobus compresi, compatibilmente con la patente posseduta
- compilazione di modulistica aziendale secondo procedure definite
- attività di archivio,tenuta di registri,ricezione,custodia e consegna di materiali e documenti.
- svolgimento di procedure amministrative o tecniche
- plurimansionalità e mobilità nell' utilizzo

Le parti ritengono inoltre opportune:

- la verifica periodica tra azienda e OO.SS. dell'evolversi del fenomeno inidonei,particolarmente in riferimento al rapporto tra agenti da collocare e posti disponibili;
- lo studio,che si prevede di iniziare nel marzo 1993,del possibile svolgimento di ulteriori attività da parte dei non idonei alle mansioni originarie ,purchè esse risultino pienamente produttive,economiche e compatibili con le disponibilità di personale aziendale: in vista di quanto sopra potranno anche essere stabiliti orari,indennità e normative speciali che garantiscano una gestione delle attività con le caratteristiche indicate in precedenza.

Si individuano come ipotesi da approfondire e concretizzare,fatte salve le competenze di altri enti, la gestione di parcheggi, di altri tipi di servizio di trasporto collettivo, la consegna dei titoli di viaggio alla rete di distribuzione.



Ferma restando la competenza aziendale riguardo alle dotazioni numeriche dei reparti si conviene di esaminare congiuntamente le situazioni dei reparti in cui si sia verificato per periodi continuativi superiori ai 2 mesi lo svolgimento di prestazioni straordinarie in misura eccezionale : ciò al fine di valutare l'opportunità dell' adeguamento della dotazione numerica di personale.

Le organizzazioni sindacali, a richiesta, potranno ottenere le informazioni relative alle prestazioni straordinarie complessive dei reparti sopraindicati.

#### 4) Trattamento del personale

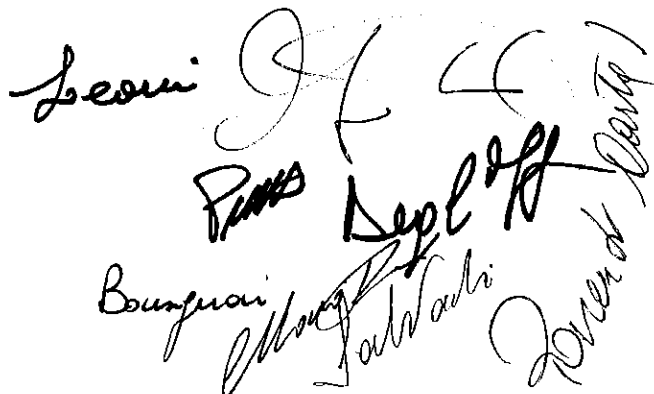
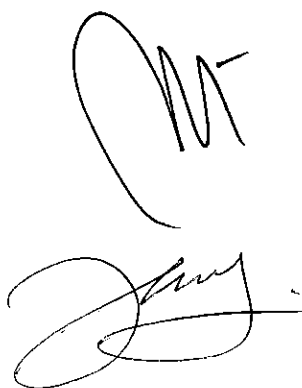
Per la qualifica e il trattamento economico del personale inidoneo assegnato ad altre mansioni si confermano, per quanto non previsto dalla presente intesa, le disposizioni di cui all'accordo nazionale 3/7/86 .

E' fatto altresì salvo ,nei termini previsti dalle leggi vigenti, il mantenimento del trattamento economico base della qualifica di provenienza per il personale la cui inidoneità sia dovuta ad infortunio sul lavoro.

Inoltre al personale che divenga inidoneo dopo oltre 20 anni di servizio, e comunque agli agenti di movimento, verrà mantenuto, ai soli fini economici, il livello di inquadramento /e/o la qualifica raggiunta.

Negli altri casi l'assegnazione a nuove mansioni comporterà' in via generale l'adeguamento della qualifica e del trattamento economico

La riclassificazione, sia in vista del recupero del dipendente che per individuare la più proficua forma di utilizzo lavorativo non avrà tuttavia luogo durante i primi 24 mesi di inidoneità o assegnazione a diverse mansioni ( prorogabili fino ad un massimo di 36 in presenza di particolari situazioni quali ad esempio interventi chirurgici, ricoveri ospedalieri, successive differenti inidoneità, possibilità documentata di recupero alle mansioni ecc.) .



Il periodo di cui sopra potrà essere coperto anche in modo frazionato; in ogni caso i frazionamenti non verranno computati quando siano seguiti da un periodo di rientro alle proprie mansioni di durata almeno pari a quello del precedente allontanamento.

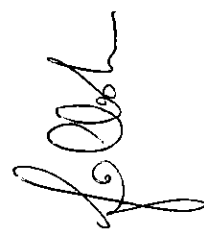
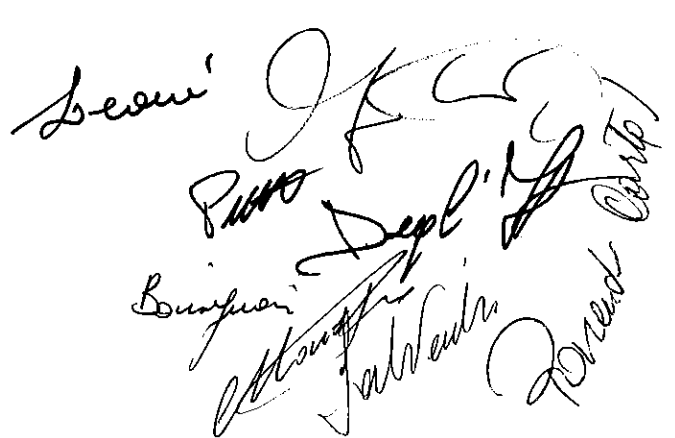
Dopo tale scadenza la riclassificazione dell'agente inidoneo avverrà mediante una delle modalità previste dalle norme di accesso alle qualifiche.

#### **5) Iniziative per la migliore collocazione dei non idonei**

Sulla base delle necessità dei vari reparti ,delle previsioni di esoneri e di assunzione l'azienda potrà promuovere periodiche iniziative di riqualificazione riservate al personale non idoneo, ai fini del suo stabile e positivo inserimento in nuove posizioni professionali; ciò anche previa verifica della situazione con le Organizzazioni Sindacali.

#### **6) Altri aspetti normativi**

Il personale assegnato ad altro settore e mansioni per accertamento di inidoneità, in sede di prima assegnazione, potrà essere spostato di deposito o sede senza diritto ad alcuna competenza o trattamento ordinariamente previsto ed acquisirà ad ogni effetto , per il periodo di assegnazione, sede di lavoro, mansioni, orario, riposi, turnazione, competenze economiche legate alla presenza e mansioni e quant'altro sia proprio del reparto in cui è inviato a prestare servizio, salvo quanto stabilito per gli agenti di movimento; ciò indipendentemente dalla qualifica posseduta o mantenuta ai sensi del punto 4) precedente e dal reparto di provenienza.

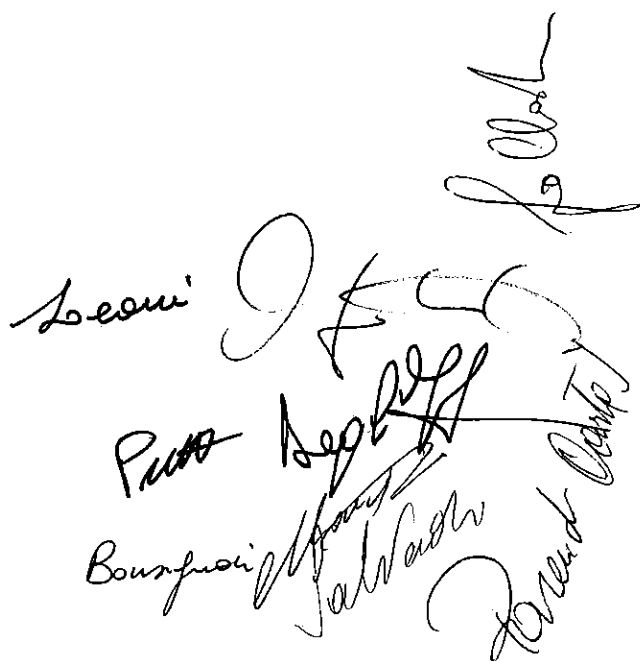
## 7) Norme finali e transitorie

Il presente accordo è considerato dalle parti di miglior favore rispetto alle intese vigenti e pertanto integra, modifica e sostituisce ogni precedente normativa contrattuale nazionale o aziendale in contrasto con le sue disposizioni; resta invece salva l'applicabilità delle altre norme di legge, di regolamento o contratto nazionale in materia di personale non idoneo, ove ne ricorrano le condizioni.

Ai fini della miglior gestione delle collocazioni del personale non più idoneo e in relazione alle recenti modificazioni legislative in materia di collocamento in quiescenza, il termine del 31/12/92 contenuto nell'ultimo comma dell'art.3 dell'accordo 27/8/91, sull'agente di movimento, è differito al 31/12/93.

Si conferma quanto indicato nell'accordo 28/6/91 riguardo alle priorità da seguire per la riduzione numerica del personale dei reparti interessati da affidamento esterno di lavorazioni.

In fase di prima applicazione i termini per il reinquadramento di cui al punto 5) inizieranno "ex novo" anche per il personale già adibito per inidoneità a diverse mansioni.



Leoni  
Puro  
Boungfusi  
Salvatore  
David