

29

In data 20.11.2006

ATAF S.p.A. rappresentata da Piero Sassoli

e la

la R.S.U. aziendale rappresentata da D. Crescioli, F. Menichetti, A. Leoni, M. Pini, A. Maccheroni, A. Nannini, C. Pizzuto

con

le OO.SS. territoriali rappresentate da A. Vicini CGIL-FILT, C. Sabatini UIL TRASPORTI, A. Ricci FAISA CISAL, M. Meini CISL-FIT, M. Triestini UGL Trasporti

PREMESSO

- Che il programma degli attuali servizi prestati dall'azienda, rientrante nei programmi di sviluppo già noti, è indirizzato a:
 - il miglioramento del servizio offerto,
 - rinnovamento tecnologico.
- Che l'azienda con l'attuazione del piano industriale ha iniziato a porre in essere interventi mirati al risanamento aziendale al fine di acquisire una maggiore efficacia ed efficienza attraverso una riduzione dei costi, coniugandoli in una migliore qualità del servizio offerto ed un rafforzamento del ruolo aziendale sul mercato.
- Che i contratti a tempo indeterminato rimangono la forma di assunzione privilegiata ma al fine di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, di cui al punto precedente, le parti ritengono di utilizzare anche forme di accesso al lavoro che possono rispettare maggiormente le priorità dette nonché di sviluppare l'occupazione soprattutto giovanile;
- Che è necessario investire anche su una diversa formazione dei lavoratori, curando un nuovo percorso d'ingresso del personale autista, ed in particolare mirando agli aspetti comportamentali e relazionali e valutato che l'unico contratto d'ingresso a causa mista atto a recepire le suddette necessità è il contratto d'apprendistato professionalizzante.
- visti:
 - il verbale d'incontro del 01/06/06 sottoscritto ASSTRA, ANAV e le rappresentanze sindacali territoriali,
 - l'accordo nazionale del 14/12/2002 eai quali deve essere fatto riferimento per il completamento della materia

SI CONCORDA CHE

1. Apprendistato professionalizzante

Di ritenere l'accordo regionale del 01.06.2006 sottoscritto da ASSTRA, ANAV e le rappresentanze sindacali territoriali di miglior favore rispetto alla normativa nazionale in materia e conseguentemente si stabilisce di applicare quanto contenuto nel citato accordo che viene riportato integralmente in allegato

(ALL. 1)

2. Quota riservata ad assunzioni con contratto di inserimento/reinserimento

Una quota pari al massimo al 10% del totale delle assunzioni effettuate con apprendistato professionalizzante sarà riservata a categorie di lavoratori disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni nonché a tutti coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi purché in possesso della patente D e relativo CAP.

Per tali categorie sarà prevista l'assunzione con contratto di inserimento/reinserimento in base a quanto disposto dall'art. 7 lettera C) dell'accordo nazionale del 14/12/2002.

Nel caso che tale quota non venisse raggiunta a causa delle scarsità delle candidature, tale obbligo assuntivo verrà considerato assolto.

3. Quota riservata ad assunzioni con contratto a tempo indeterminato

Qualora intervenissero novità legislative sul contratto a tempo indeterminato, le parti si impegnano ad esaminare la possibilità di assumere con tale modalità.

Comunque una quota pari al 10% delle assunzioni effettuate con apprendistato professionalizzante sarà riservata al personale che ha una adeguata esperienza lavorativa nel profilo professionale di "operatore d'esercizio", esperienza già acquisita presso altre aziende del tpl che operano nell'area metropolitana.

Tali assunzioni saranno effettuate con contratto a tempo indeterminato con il parametro acquisito presso l'azienda di provenienza.

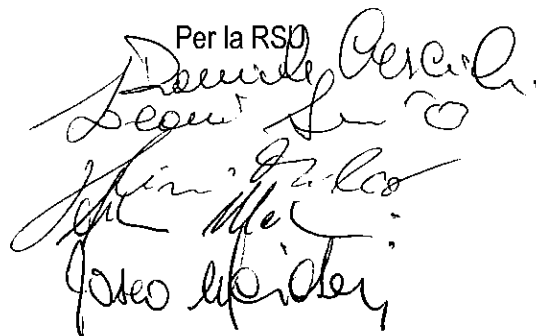
4. Validità del presente accordo

Il presente accordo avrà validità fino al 31.12.2007

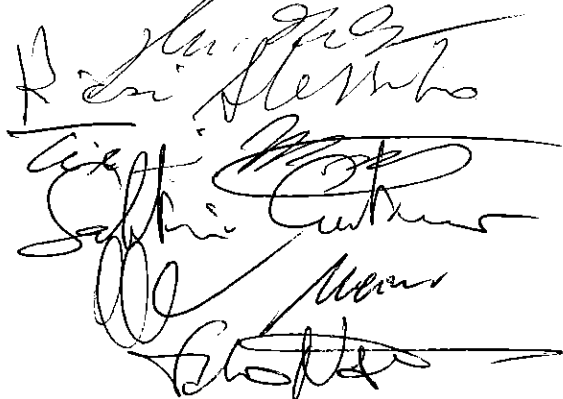
Per ATAF S.p.A.



Per la RSO

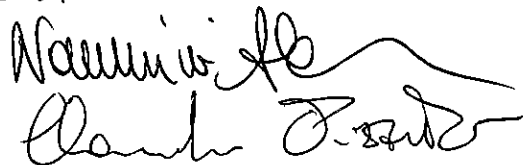


Per le OO.SS. territoriali



NOTA A VERBALE

I delegati A. Mammì e C. Fizzuto eletti nelle fila del sindacato COBAS LAVORO PRIVATO, riconoscendo la validità del presente accordo, si astengono dalla firma in quanto non firmatari né dell'accordo sull'apprendistato professionalizzante né del contratto nazionale del 14/12/2002.



Verbale di incontro

In data 01 giugno 2006 in Firenze, presso la sede ATAF Spa, Via dei Mille n. 115, si sono incontrate le delegazioni regionali della Toscana di:

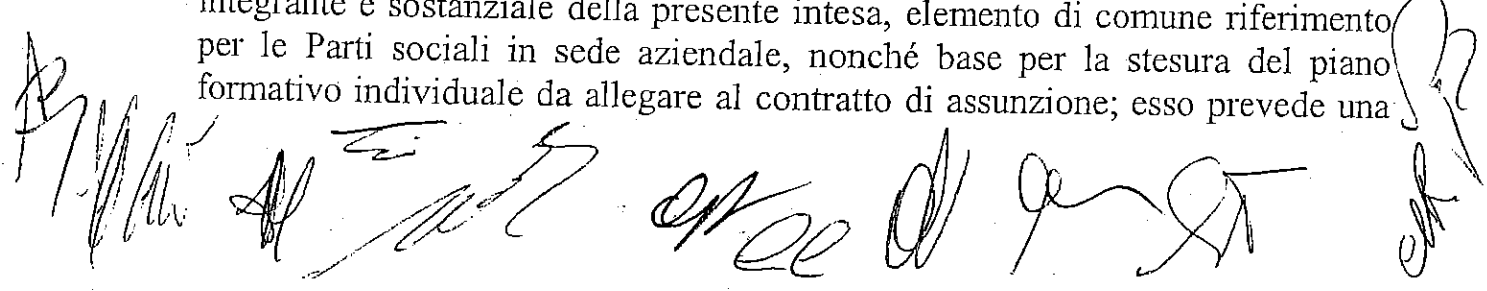
- ASSTRA, rappresentata dal Presidente Dott. Massimo Roncucci
- ANAV, rappresentata dal Presidente Ing. Franco Lazzi e con delega al Sig. Stefano Cianferoni,
- Filt-CGIL, rappresentata dal segretario regionale Sig. Mario Bartalucci
- Fit - CISL, rappresentata dal segretario regionale Sig. Sergio Papalia
- Uilt-UIL, rappresentata dal segretario regionale Sig. Giancarlo Dallai
- Faisa-CISAL, rappresentata dal segretario regionale Sig. Claudio Cecchi
- UGL, rappresentata dal segretario regionale Sig. Massimo Triestini

per valutare la fattibilità di un'intesa regionale finalizzata a condividere un percorso formativo destinato ai lavoratori assumendi con il profilo professionale finale di operatore di esercizio mediante il ricorso all'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

Rilevata la necessità di investire su una diversa formazione dei lavoratori, curando un nuovo percorso di ingresso del personale autista, ed in particolare sugli aspetti comportamentali e relazionali e valutato che l'unico contratto di ingresso a causa mista adatto a recepire tal'ultime necessità è quello dell'apprendistato professionalizzante,

tutto ciò premesso, ribadito che con il presente accordo non si istituisce un ulteriore livello negoziale, bensì un mero tavolo di indirizzo unitario per le parti sociali in sede aziendale, si conviene quanto segue:

1. le Parti condividono la descrizione del profilo formativo relativo alla figura professionale dell'apprendista operatore di esercizio secondo il contenuto del documento allegato A che, sottoscritto dalle parti, costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo, e che sarà inviato, unitamente al testo dell'intesa medesima, al Dipartimento delle Politiche del Lavoro della Regione Toscana con proposta unitaria di ricezione, ai fini di legge, dalla competente Commissione Tripartita;
2. il percorso formativo da destinare ai lavoratori assumendi con qualificazione nel profilo professionale di operatore di esercizio, mediante l'istituto dell'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. 276/03, è schematizzato nel contenuto di cui al documento allegato B, anch'esso parte integrante e sostanziale della presente intesa, elemento di comune riferimento per le Parti sociali in sede aziendale, nonché base per la stesura del piano formativo individuale da allegare al contratto di assunzione; esso prevede una



formazione media annua pari a 120 ore, di cui non meno del 50 % da svolgersi all'interno dell'azienda ed il resto all'esterno, fatta salva la possibilità di una diversa suddivisione da parte delle imprese che conseguano, ai sensi di legge, la qualifica di "impresa formativa";

3. avuto riguardo, per quanto precede, particolarmente ai tempi ragionevolmente occorrenti per crescenti margini di autonomia operativa e piena funzionalità da parte dell'apprendista operatore di esercizio, sulla scorta del percorso formativo convenuto, l'erogazione della retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3 punto 3 dell'Accordo Nazionale 27 novembre 2000, potrà avvenire – come trattamento di miglior favore per il lavoratore apprendista, in deroga alle disposizioni dell'art. 2 lettera d) punto 1 dell'Accordo Nazionale 18 novembre 2004 – con le seguenti modalità:

- dal 13° al 24° mese successivo all'assunzione 30 %;
- dal 25° al 30° mese successivo all'assunzione 40 %;
- dal 31° al 36° mese successivo all'assunzione 60 %

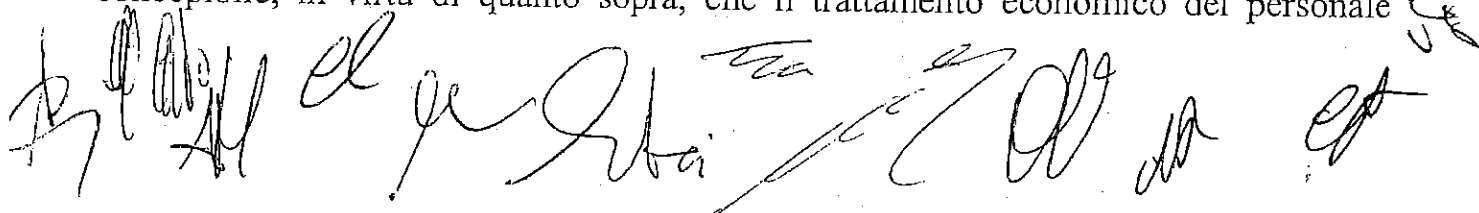
Inoltre i lavoratori apprendisti avranno diritto al Premio di Risultato, di cui all'art. 6 del CCNL autoferrotranvieri 25 luglio 1997, con le stesse modalità e regole vigenti in sede aziendale per il personale di ruolo ovvero per il personale di nuova assunzione che ne abbia diritto.

Infine, sempre per le finalità e per la logica di cui sopra, il periodo di apprendistato professionalizzante è considerato utile anche ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Le Parti si danno atto che l'attivazione del percorso formativo come definito in precedenza, supportato dagli incrementi salariali pattuiti, si sviluppa in un periodo di 36 mesi, secondo le disposizioni di legge e di contratto vigenti, per quanto non modificate dalla presente intesa.

Le Parti si danno ulteriormente atto che le pattuizioni salariali di cui al precedente punto 3 pongono un problema di raccordo e armonizzazione con le intese aziendali vigenti – la cui efficacia resta integra fino ad eventuale sopraggiunta modifica in sede aziendale – in materia di doppio regime o salario di ingresso, o comunque di riordino della retribuzione aziendale ai sensi dell'intesa preliminare del 2 marzo 2000, come recepita all'art. 3 punto 3 dell'Accordo Nazionale 27 novembre 2000, nei confronti del personale neo assunto con contratto di lavoro ordinario.

A tal proposito le Parti congiuntamente convengono che non risulterebbe logicamente concepibile, in virtù di quanto sopra, che il trattamento economico del personale



apprendista risultasse complessivamente superiore a quello dei lavoratori di pari anzianità e pari inquadramento con rapporto di lavoro ordinario.

A tal fine le Parti fanno rinvio alla naturale sede aziendale per definire congiuntamente le eventuali problematiche insorte in ragione delle predette esigenze di armonizzazione.

In occasione di tale confronto le Parti valuteranno altresì l'opportunità di raggiungere l'auspicata armonizzazione avvalendosi anche di un selettivo ricorso a voci retributive di natura forfetaria e/o a quelle rapportate all'effettiva prestazione e alle modalità di svolgimento della stessa.

In ogni caso il trattamento economico convenuto al precedente punto 3 rappresenta soglia insuperabile anche in esito al conseguente confronto sindacale in sede aziendale.

Con periodicità almeno annuale le Parti, a livello aziendale, procederanno, in conformità al disposto di cui all'art. 3 del CCNL autoferrotranvieri 12 luglio 1985, ad un monitoraggio sull'andamento formativo, con particolare riguardo circa la possibile stabilizzazione occupazionale del rapporto di lavoro al termine del triennio.

I contratti di apprendistato professionalizzante già avviati restano impregiudicati nella loro valenza giuridica, fatta salva la possibilità delle Parti, in sede aziendale, di valutare l'opportunità di conformarne la disciplina ed il contenuto del progetto formativo alla presente intesa.

Le Parti, inoltre, rilevano la persistenza di problematiche tuttora aperte in ordine ad ulteriori materie (malattia, Ente bilaterale, processi aggregativi, ecc.), sulle quali sussiste consenso per l'opportunità di una loro rapida verifica intesa a individuare possibili sbocchi consensuali.

Firenze li 1 giugno 2006

ASS.TRA *Ass. Trasporti* (ATAF)
ANAV *ANAF*
Filt/CGIL *Filippo*
Fit/CISL *Filippo*
Uilt/UII *Ugo*
Faisa/CISAL *Fausto*
UGL *Ugo*

Allegati: c.s.

clt

ALLEGATO A - descrizione del profilo formativo dell'operatore di esercizio par. 140 (ccnl autoferrotranvieri)

<u>Competenze di Base</u>	<u>Aree di sapere (contenuti)</u>
Conoscenza del CCNL e delle norme di legge che regolano il rapporto di lavoro del settore ed in particolare l'orario di lavoro del personale di guida	Rapporto di lavoro e normativa; diritti e doveri; il CCNL, gli accordi aziendali, il RD 148/1931; normativa previdenziale e la retribuzione;
Saper svolgere le proprie mansioni nel rispetto delle norme di sicurezza e nel rispetto delle norme previste dal codice della strada;	Sicurezza sul lavoro: D. Lgs 626/94; rischi generici, rischi specifici e misure di prevenzione; procedure, obblighi e responsabilità; Codice della Strada

<u>Competenze trasversali</u>	<u>Aree di sapere (contenuti)</u>
Saper comprendere il funzionamento di una organizzazione aziendale; saper individuare ruoli e funzioni delle figure professionali che operano all'interno dell'azienda	Organizzazione: definizione di una organizzazione; organigramma e funzionigramma; ruoli e mansioni; i processi aziendali.
Sapersi rapportare con colleghi e superiori; saper comunicare con gli utenti; saper migliorare il servizio offerto; saper lavorare in gruppo	Comunicazione interpersonale

<u>Competenze tecnico-professionali</u>	<u>Aree di sapere (contenuti)</u>
Conoscenza delle varie tipologie di autobus e loro impiego	Nozioni tecniche sull'utilizzo delle varie tipologie di autobus
Conoscenza della rete dei servizi urbani ed extraurbani interessati	Nozioni informative sulla tipologia della rete dei servizi
Acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio da svolgere	Nozioni tecniche e pratiche
Adeguamento alle normative aziendali	Comunicati, Ordini di servizio, Regolamenti
Acquisizione di adeguati standard relazionali con l'utenza	Norme comportamentali adeguate alla funzione ed al ruolo svolto

ASS.TRA

ANAV

Filt/CGI4

Fit/CISL

Uilt/UII

Faisa/CISAL

UGL

MR

ALLEGATO B – LINEAMENTI DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1. Tutte le attività formative di cui al precedente profilo formativo possono essere svolte con docenze interne, ad eccezione di quelle relative alle aree relazionali;
2. il previsto periodo di 120 ore annue può essere raggiunto come media nell'intero periodo di durata del contratto di apprendistato;
3. la formazione può essere svolta con l'ausilio di materiale didattico aziendale e con test finale di verifica dell'efficacia dell'apprendimento;
4. la formazione può essere svolta in aula, individualmente o a gruppi, ovvero mediante programmazione di appositi periodi sui turni di lavoro;
5. in occasione degli eventi formativi docenti ed apprendisti sono tenuti a comprovare l'avvenuta formazione mediante sottoscrizione di appositi moduli;
6. i docenti interni, per l'espletamento delle attività da svolgersi in aula, possono essere individuati fra gli amministratori, i dirigenti, i quadri ed il personale direttivo, inteso, a questo fine, fra coloro che sono in possesso di un par. retributivo maggiore o uguale a 205, mentre la formazione on the job può essere svolta dal personale in possesso del profilo professionale di addetto all'esercizio, oppure operatore di esercizio pos. 2, 3 e 4;
7. la formazione circa la materia attinente all'esercizio dei diritti sindacali potrà essere svolta avvalendosi anche di ore formative liberamente fruibili dalle OO.SS. stipulanti
8. il tutor aziendale, ossia colui che ha il compito di facilitare l'apprendista nel processo di acquisizione delle competenze necessarie per diventare lavoratore qualificato, può essere individuato fra il personale con parametro retributivo dal 193 al 250

ASS.TRA

ANAV

Filt/CGIL

Fit/CISL

Uilt/UII

Faisa/CISAL

UGL