

In data 13 gennaio 2009

**GEST S.p.A** rappresentata da:  
Serge Reynaud – Amministratore Delegato

e le OO.SS. territoriali

~~FIT-CGH rappresentata da Andrea Viciani e Daniele Crescioli~~

**FIT-CISL** rappresentata da Fabiano Casini, Milco Pini e Paolo Panchetti

**UIL TRASPORTI** rappresentata da Paolo Pini e Andrea Maccheroni

**UGL AUTOFERROTRANVIERI** rappresentate da Roberto Cartacci e Costanza Mannucci

**FAISA CISAL** rappresentata da Claudio Cecchi e Americo Leoni

- considerato l'imminente avvio dell'esercizio tranviario della linea 1 Firenze Scandicci;
- visto l'impegno che GEST S.p.A si è presa di assumere prioritariamente personale proveniente da ATAF S.p.A, fino ad esaurimento delle disponibilità, sia per la linea 1 che per le altre linee, mantenendo le stesse condizioni economiche;
- considerata la necessità di creare una normativa specifica adatta alle esigenze dell'esercizio tranviario;
- considerata inoltre la necessità di reperire risorse esperte dal sistema della mobilità fiorentina in modo da garantire stabilità occupazionale anche per il futuro;

## CONCORDANO

### 1. Modalità selettive operatori d'esercizio

GEST S.p.A. effettuerà una selezione per la prima linea tra gli operatori d'esercizio con contratto a tempo indeterminato che hanno provveduto, entro la scadenza del 30.09.2008, a manifestare tramite comunicazione scritta rivolta ad ATAF SpA il proprio interesse al passaggio a GEST S.p.A., come autisti della tranvia.

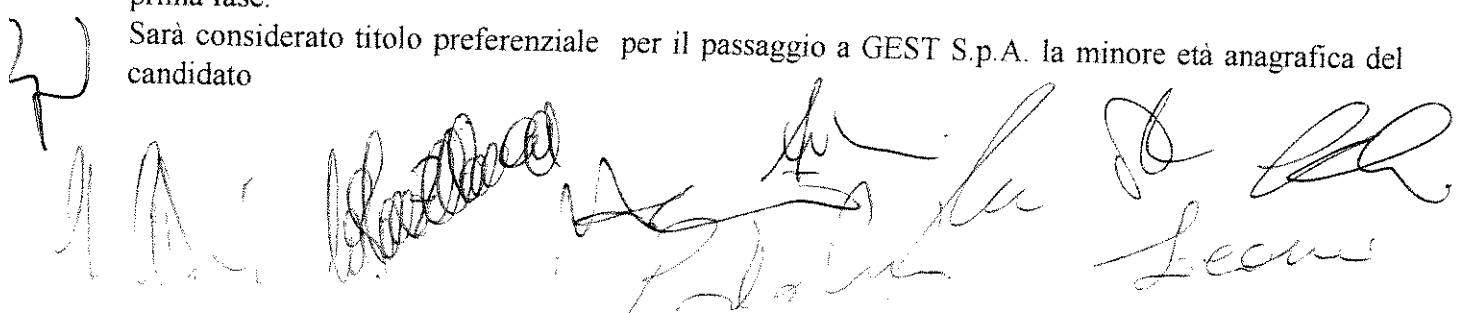
Per essere ammessi alla selezione il candidato dovrà possedere il requisito del non demerito disciplinare alla data della selezione ed avere l'idoneità alla mansione.

GEST S.p.A. articolerà il processo selettivo nelle seguenti fasi:

a) somministrazione di test psicoattitudinali con procedura di anonimato

b) colloqui individuali, effettuati da personale di GEST SpA con l'assistenza di uno psicologo, finalizzati alla valutazione degli aspetti comportamentali e motivazionali a coloro che superano la prima fase.

Sarà considerato titolo preferenziale per il passaggio a GEST S.p.A. la minore età anagrafica del candidato



ATAF S.p.A. fornirà a GEST S.p.A. tutti i documenti necessari al fine di valutare i requisiti necessari per l'ammissione alla selezione e per la valutazione del titolo preferenziale. Alla fine del processo selettivo GEST S.p.A. formerà una lista di candidati idonei dalla quale attingerà per le necessità di assunzione.

## 2. Modalità di passaggio

GEST S.p.A., nel momento in cui avrà bisogno di assumere, chiamerà i candidati, rispettando l'ordine della lista di cui al punto precedente del presente accordo, e comunicherà loro il giorno di assunzione, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

## 3. Retribuzione dipendenti provenienti da ATAF S.p.A.

GEST S.p.A. manterrà al personale proveniente da ATAF S.p.A. lo stesso parametro retributivo acquisito in ATAF mantenendo la stessa anzianità nella qualifica, comprensiva quindi degli APA maturati al momento del passaggio e della anzianità di qualifica necessaria ai fini della determinazione del periodo di guida effettiva di cui all'art. C.2/1 del CCNL 27.11.2000.

Le parti inoltre convengono, ai fini dell'applicazione dell'accordo nazionale 19.9.2005, di mantenere lo storico delle assenze per malattia e infortunio che si sono verificate nell'arco temporale di 42 mesi consecutivi, così come disciplinato all'art. 1 dell'a.n. 19.9.2005.

La retribuzione fissa o normale degli ex dipendenti ATAF sarà così composta:

- retribuzione da CCNL: tabellare, indennità di contingenza, apa maturati, tdr, mensa, trattamenti sostitutivi, cau ed eventuale assegno perequativo.
- assegno ad personam a coprire la differenza tra retribuzione normale da CCNL e la retribuzione fissa mensile (indennità di prestazione) percepita in ATAF S.p.A.

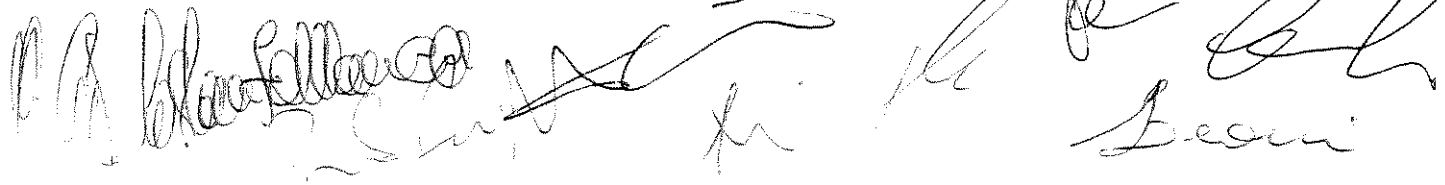
Tale assegno ad personam, erogato su 14 mensilità e soggetto a contribuzione previdenziale, sarà riassorbito in modo graduale e continuo fino a copertura dell'intero ammontare dello stesso. L'importo da assorbire di volta in volta sarà:

- del 10% degli aumenti retributivi contrattuali nazionali con esclusione delle somme dovute a titolo di una tantum legate al rinnovo dei CCNL;
- del 10% degli aumenti retributivi conseguenti a provvedimenti di avanzamento o promozioni con esclusione degli APA.

E' inoltre mantenuta l'indennità di turno di cui anno 1984, punto 2, lett. A, dell'accordo nazionale del 17/06/1982.

## 4. Condizioni normative per gli operatori d'esercizio

Gli operatori d'esercizio assegnati alla guida del tram lavoreranno, come da CCNL vigente, mediamente 39 ore settimanali.



Il calcolo delle medie si atterrà alla normativa nazionale ovvero sarà effettuato su un periodo di 17 settimane e precisamente dal 1/1 al 30/4, dal 1/5 al 31/8 e dal 1/9 al 31/12.

Nell'arco delle 17 settimane, il tempo lavorato in più rispetto alla media di 39 ore sarà pagato come straordinario e quello lavorato in meno sarà addebitato nel periodo successivo e comunque sarà azzerato alla fine di ogni anno solare.

Per il calcolo dell'orario di lavoro giornaliero si terrà conto dei turni programmati e non di quelli realmente svolti a causa di cambi, scambi turno, assenze varie ecc.

L'orario giornaliero medio è fissato in 6 ore 45 minuti ed è il risultato del godimento di 59 riposi in 48 settimane.

Lo schema di riposo è un misto fra lo schema 6+1 (cioè sei giorni lavorativi e uno di riposo) e 5+1 (cioè cinque giorni lavorativi e uno di riposo) e si compone di 16 settimane come da schema seguente:

	s	d	l	m	m	g	v
1	RS						RS
2						RS	
3		LIB			RS		
4				RS			
5			RS				
6		RS					
7	LIB	RS					
8		RS					
9	RS						RS
10						RS	
11		LIB			RS		
12				RS			
13			RS				
14		RS					
15		RS					
16		RS					

I giorni liberi aggiuntivi (LIB) che sono 9 sul ciclo di 48 settimane sono collocati alla terza e alla undicesima settimana sulla domenica e alla settima settimana sul sabato. Le prime 4 giornate libere aggiuntive (LIB) saranno detratte dalle festività soppresse, le 5 restanti sono riposi.

Le parti si danno atto che la collocazione dei riposi nello schema potrà subire variazioni dettate da esigenze di servizio che potranno manifestarsi nel corso della prima fase di esercizio della linea 1.

Pertanto si concorda che in caso di necessità le parti si incontreranno per rimodulare congiuntamente la collocazione dei riposi in funzione del servizio offerto.  
La lunghezza massima del turno giornaliero è di 7 ore e 45 minuti.

Le parti concordano che in caso di specifiche esigenze di servizio la lunghezza massima del nastro lavorativo sarà quella prevista dal CCNL autoferrotranvieri 23.07.1976 ultimo comma, art. 4/C con un numero massimo di due riprese e un intervallo minimo fra le riprese di 55 minuti.

Resta inteso che le pause fino a 54 minuti sono incluse nel tempo di lavoro.

Nell'orario del turno sono compresi tutti i tempi accessori, compreso il tempo per un recupero psicofisico all'interno del turno nel quale il conducente non si assume la responsabilità del mezzo lasciandolo però in sicurezza, e precisamente:

- tempo presentazione deposito (presa in carico del mezzo) minimo 10 minuti o tempo maggiore da definire con prove pratiche;
- tempo presentazione in linea 5 minuti ad inizio turno;
- rientrata in deposito 5 minuti;
- tempo attività accessorie deposito (lavaggio, sabbia ecc.) minimo 15 minuti o tempo maggior da definire con prove pratiche, si somma alla rientrata in deposito;
- tempi di raggiungimento (fare ritorno a servizio compiuto al luogo di inizio turno) 10 minuti forfetari ad eccezione del fine turno a Villa Costanza e Ciliegi che sarà di 5 minuti.

Nel caso in cui il turno sia superiore a 7:15 l'azienda garantirà una pausa adeguata al recupero psicofisico.

Il personale viaggiante può prendere servizio e/o finire il servizio in deposito e/o su tutte le fermate di linea che vengono denominate punti di cambio.

In caso di mancato cambio, cioè mancanza dell'autista montante al punto di cambio, il conducente alla guida del tram ha l'obbligo di continuare il servizio fino al capolinea di Villa Costanza e di rientrare in deposito. Con l'entrata in funzione delle linee 2 e 3 saranno ulteriormente definiti i criteri di mancato cambio per ciascuna linea.

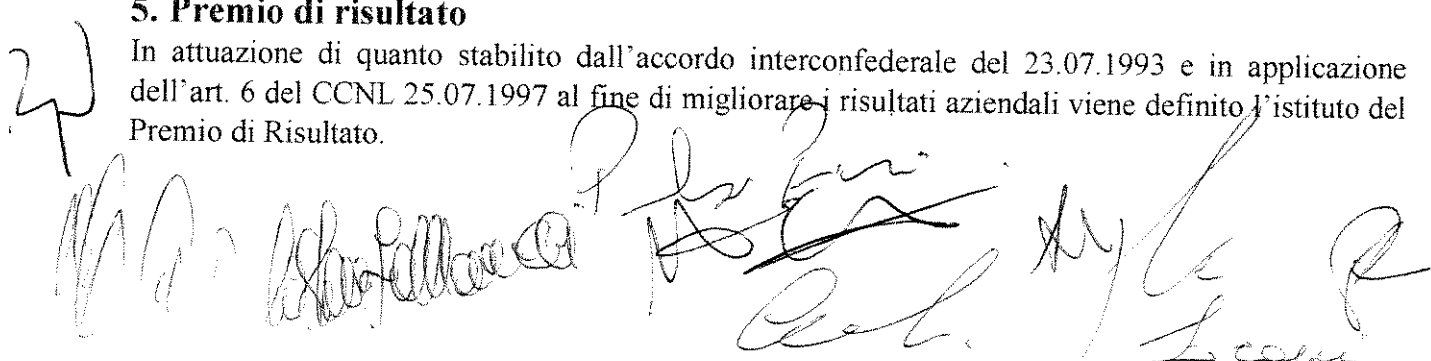
#### **4. Buono pasto**

Saranno erogati buoni pasto a tutti gli operatori d'esercizio che saranno impegnati in turni di lavoro con inizio prima delle 11:30 e termine dopo le 14:30.

Il valore nominale di tali buoni sarà di € 4,11.

#### **5. Premio di risultato**

In attuazione di quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 23.07.1993 e in applicazione dell'art. 6 del CCNL 25.07.1997 al fine di migliorare i risultati aziendali viene definito l'istituto del Premio di Risultato.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are somewhat stylized and overlapping, covering the bottom third of the page.

Tale istituto è volto a favorire l'ottenimento di risultati di miglioramento della produttività e della qualità, nonché di risultati legati all'andamento economico ed alla competitività dell'azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori.

All'ottenimento dei risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi, precedentemente concordati dalle parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, nonché dell'andamento generale dell'azienda, è collegato il premio di risultato disciplinato nei termini appresso indicati.

Viene costituito un premio di risultato aziendale annuo per il 2009 per gli operatori d'esercizio alla guida in linea, sia individuale che di settore, collegato ad obiettivi al cui raggiungimento saranno correlate le erogazioni economiche.

Gli obiettivi annuali sono:

**A) raggiungimento dei chilometri da effettuare annualmente da contratto pari 1.293.000\*.**

Il premio massimo legato a tale obiettivo è di Euro 1.400 così calcolato:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ di addetti alla guida} \times \text{€ } 1.400}{1.293.000 \text{ km}} = \text{€ } xx \text{ per km percorso}$$

Ogni autista avrà un proprio contatore nel quale saranno consuntivati i chilometri effettuati individualmente e per ogni chilometro sarà attribuito il premio come sopra determinato.

L'erogazione di questo premio legato ai chilometri sarà effettuata mensilmente e si riferirà al chilometraggio consuntivato del mese precedente l'erogazione.

Ogni anno sarà aggiunto al premio individuale percepito il 2% a titolo di compensazioni per fatti non imputabili al singolo dipendente conguagliandolo nel mese di gennaio con le competenze del mese di dicembre.

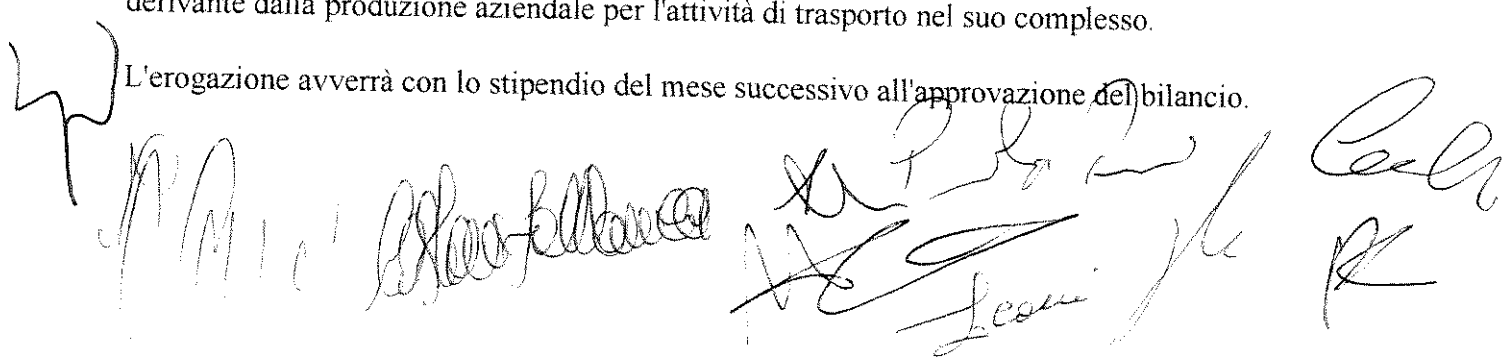
Per le altre due linee il prezzo al chilometro sarà definito per ogni linea secondo questo metodo.

\* il chilometraggio contrattuale sarà ridefinito nel capitolato d'oneri dettagliato.

**B) raggiungimento dell'utile della gestione caratteristica dell'azienda**

Il plafond complessivo del premio messo a disposizione dall'azienda da distribuire fra i lavoratori sulla base dei criteri definiti nel successivo punto sarà determinato secondo la tabella b.1. di seguito riportata come percentuale dell'utile derivante dalla gestione industriale tipica dei servizi di trasporto pubblico come risultante dal bilancio approvato dell'anno precedente all'anno di erogazione del premio, a cui viene detratto l'eventuale utile derivante da immobilizzazioni finanziarie e/o da partecipazioni di qualsiasi titolo e natura od operazioni comunque estranee alla gestione industriale tipica; ci si riferisce pertanto esclusivamente all'utile derivante dalla produzione aziendale per l'attività di trasporto nel suo complesso.

L'erogazione avverrà con lo stipendio del mese successivo all'approvazione del bilancio.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several overlapping signatures, including one that appears to be 'Leoni'. On the right, there is a signature that looks like 'Cauli' and another set of initials 'R'.

**b.1. Tabella definizione premio legato all'utile aziendale:**

€ Utile	€ premio
1.000.000	1.200
800.000	1.100
600.000	1.000
540.000	900
480.000	800
420.000	700
360.000	600
300.000	500
240.000	400
180.000	300
120.000	200
60.000	100

Per tutti gli agenti che effettueranno un numero di giornate di presenza pari o superiore a 240 l'anno (si prende a riferimento l'anno solare) viene conteggiato n° 1 punto per ogni giornata di presenza fino a 240 giornate di presenza anno; n° 2 punti per ogni giornata di presenza successiva compresa tra la 241ma e la 250ma giornata di presenza anno, n° 3 punti per ogni giornata successiva di presenza alla 251ma. Il totale di tale punteggio verrà aumentato del 20% nel caso di nessun richiamo disciplinare ricevuto nell'arco dell'anno solare dal dipendente.

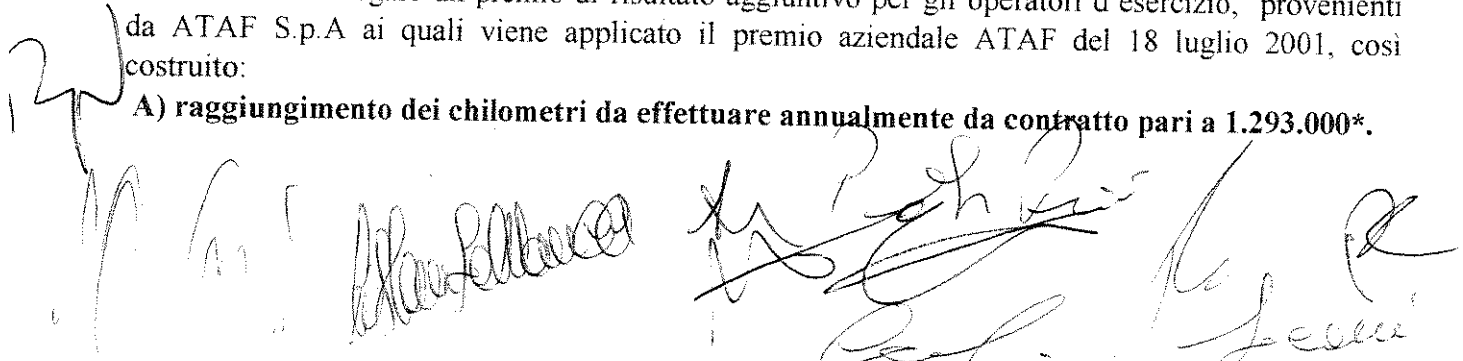
I punteggi così ottenuti per tutti gli agenti, vengono sommati; il totale dei punteggi è il divisore dell'ammontare dell'80% del totale del premio messo a disposizione dall'azienda determinato secondo la tabella di cui al punto b.1. che risulta essere quota parte dell'utile aziendale riferito alla sola produzione. Il rimanente 20% del totale del Premio messo a disposizione dall'Azienda, determinato secondo la tabella di cui al punto b.1. sarà distribuito al personale che durante l'anno si sia distinto per la qualità della prestazione professionale (assenza di reclami, puntualità nella presentazione in servizio, impegno nella prestazione, capacità nella risoluzione dei problemi, encomi ricevuti, rispetto della sicurezza, mancanza di sinistri, accuratezza nel portare la divisa, rispetto della velocità di esercizio).

L'importo in Euro così ottenuto costituisce il valore unitario (per punto) che definirà l'ammontare spettante a ciascun dipendente; a tal riguardo l'ammontare spettante per ciascun dipendente si ottiene moltiplicando questo valore unitario in Euro per il punteggio che ogni singolo dipendente ha ottenuto con il calcolo di cui sopra.

**6. Premio di risultato aggiuntivo nuovi assunti di cui all'accordo aziendale ATAF S.p.A. del 18.07.2001**

Si conviene di erogare un premio di risultato aggiuntivo per gli operatori d'esercizio, provenienti da ATAF S.p.A ai quali viene applicato il premio aziendale ATAF del 18 luglio 2001, così costruito:

**A) raggiungimento dei chilometri da effettuare annualmente da contratto pari a 1.293.000\*.**



Il premio massimo legato a tale obiettivo è di Euro 1.200 così calcolato:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ di addetti alla guida} \times \text{€ 1.200}}{1.293.000 \text{ km}} = \text{€ xx per km percorso}$$

Le modalità di erogazione sono quelle previste al precedente punto 5 lettera A) del presente accordo.

L'importo massimo di tale premio sarà riassorbito in modo graduale e continuo fino a copertura dell'intero ammontare dello stesso. L'importo da assorbire di volta in volta sarà:

- del 10% degli aumenti retributivi contrattuali nazionali con esclusione delle somme dovute a titolo di una tantum legate al rinnovo dei CCNL;
- del 10% degli aumenti retributivi conseguenti a provvedimenti di avanzamento o promozioni con esclusione degli APA.

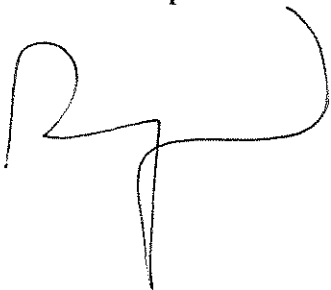
\* il chilometraggio contrattuale sarà ridefinito nel capitolato d'oneri dettagliato.

## 7. Decorrenza e durata

Il presente accordo verrà applicato dal 1 gennaio 2009.

Il punto 5 del presente accordo relativo al premio di risultato avrà validità di cinque anni dal 01/01/2009 al 31/12/2013.

Per GEST S.p.A



Per OO.SS.

