

## PROTOCOLLO D'INTESA

tra l'Amministrazione Comune di San Giuliano Terme, "GeSTe" s.r.l.  
e le rappresentanze sindacali

### 1. Obiettivi

In merito al progetto di trasferimento dei servizi comunali indicati nella comunicazione inviata alle OO.SS. in data 6 giugno 2007, le parti concordano che il conferimento dei servizi ad un nuovo soggetto denominato "GeSTe srl" trova legittimazione e fondamento solo nella caratteristica giuridica "in house" della società e che qualsiasi cambiamento di tale natura (fatta salva la trasformazione in azienda speciale, resa possibile da eventuali future modificazioni dell'assetto legislativo nel campo dei servizi pubblici locali) comporterà necessariamente la risoluzione dei contratti di servizio con conseguente riassunzione dei servizi e del personale trasferito.

Ritengono inoltre che i piani "industriali" e di investimento della società debbano venir progettati in modo da dare stabilità economica, chiarezza di prospettive e capacità operativa adeguate. Viene ribadito, a questo proposito, che interesse comune dell'ente e dei lavoratori è che il nuovo soggetto si consolidi, si sviluppi e sia in grado di ampliare la propria base occupazionale

### 2. Principi generali

1. Il processo di trasferimento di servizi alla "GeSTe" s.r.l., derivante dalla trasformazione dell'oggetto sociale della "Farmasangiuliano" s.r.l., non dovrà comportare:
  - tensioni occupazionali,
  - dequalificazione professionale,
  - mobilità fuori del territorio comunale.
2. I distacchi ed i passaggi alla Società andranno effettuati ricercando il più ampio consenso possibile, anche attraverso il ricorso a forme di incentivazione.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### 3. Sperimentazione

1. Le parti concordano che tale processo di trasferimento dei servizi abbia un carattere sperimentale di 18 mesi.
2. I primi servizi oggetto di trasferimento saranno i servizi di refezione e trasporto scolastico.
3. Entro il mese di novembre 2007 e comunque prima del trasferimento dei restanti servizi alla nuova società sarà fatta una prima verifica sulla fase di avvio della sperimentazione e sulle ragioni che hanno dato origine alla costituzione della società.
4. Al momento della verifica si potrà giungere ad una rimodulazione della tempistica di conferimento dei servizi, della consistenza e dell'articolazione degli stessi. La fase sperimentale va pertanto finalizzata a :
  - superare le difficoltà che il bilancio dell'Ente presenta sulla spesa per il personale anche attraverso un'accurata analisi dei costi che incidono sulla stessa;
  - verificare l'andamento della società e le sue prospettive di sviluppo;
  - consentire la verifica sulla realizzazione del progetto di costituzione di un consorzio tra più comuni per la gestione del trasporto e refezione scolastica;
  - creare una prospettiva di stabilizzazione ai lavoratori precari presenti nell'Ente;
  - favorire le possibilità di mobilità del lavoratore sia verso il rientro nel proprio Ente che verso altri Enti;
  - riorganizzare la struttura dell'Ente secondo i nuovi indirizzi rivolti a semplificare e snellire ;
  - comprendere l'evolversi del quadro normativo sul piano nazionale alla luce delle modifiche che interessano il sistema delle autonomie locali (leggi finanziarie e normativa sui servizi pubblici).Quanto sopra a prescindere dal mantenimento, per il personale in ruolo, della piena garanzia di tutti i diritti ad oggi acquisiti e delle attuali condizioni giuridiche, economiche e previdenziali.

*Handwritten notes on the left margin:*  
Cassa Salto - 1917 per ne : 18  
[Signature]

*Handwritten notes on the right margin:*  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

*Handwritten notes at the bottom right:*  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]



**4. Assegnazione alla Società di personale a tempo indeterminato**

**1. L'assegnazione alla Società del personale a tempo indeterminato potrà avvenire secondo le seguenti modalità e priorità:**

- a) volontarietà, adeguatamente incentivata, con prosecuzione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle società, senza interruzione,
- b) assegnazione temporanea (comando), per il periodo stabilito in base a quanto disposto all'art. 6, con conservazione del rapporto contrattuale con l'amministrazione ;
- c) esperiti i percorsi di cui alle lettere a) e b), senza il raggiungimento dell'obiettivo della riduzione del tasso di incidenza delle spese di personale entro i parametri stabiliti dalla normativa in materia (attualmente il 46%), trasferimento ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, con prosecuzione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle società, senza interruzione, del personale ancora assegnato .

**2. Le parti convengono che la verifica dell'indice di cui alla lettera c) deve tener conto delle modificazioni indotte sul bilancio dell'ente, al quale si farà riferimento per il calcolo, dall'evoluzione legislativa, dalle novità intervenute nel quadro della finanza pubblica e dai sopraggiunti contratti collettivi di lavoro.**

**3. Al personale trasferito alle dipendenze della società vengono garantite le incentivazioni stabilite all'articolo 8.**

**4. Le operazioni di assegnazione , ai fini di un coinvolgimento il più ampio possibile dovranno avvenire:**

- a) in via prioritaria, con i dipendenti impiegati, alla data del conferimento, nei servizi per i quali è previsto il passaggio delle funzioni;
- b) in subordine, con il restante personale dell'ente inquadrato nelle categorie e profili che sono richiesti per la nuova gestione aziendale e che abbia manifestato la propria volontà al trasferimento. In questo caso i dipendenti di cui al punto precedente non trasferiti, saranno assegnati a nuove mansioni

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
3

*[Vertical handwritten notes on the right margin]*



nell'ente locale, previa riqualificazione e formazione a cura dell'ente medesimo.

5. Al personale impiegato nei servizi in fase di trasferimento, è assicurata la possibilità di andare a coprire tutti i posti attualmente inseriti nel piano triennale del fabbisogno di personale 2007-2009 o nella dotazione organica, con l'esclusione dei posti riservati alla conversione dei CFL e di quelli destinati a cambi di profilo per inidoneità fisica, prioritariamente mediante mobilità a parità di profilo.
6. E' fatta salva la procedura di mobilità con cambio di profilo di cui all'avviso del 4 giugno 2007 ai sensi dell'art. 17, comma 2, del Regolamento sull'ordinamento degli UU. e SS, attualmente in corso. Nell'ambito di tale procedura i dirigenti sono tenuti a valutare prioritariamente le richieste pervenute dal personale impiegato nei servizi in fase di trasferimento.
7. L'amministrazione provvederà comunque alle stabilizzazioni nell'ente ex art. 1, comma 558 della legge finanziaria 2007 senza che ciò ostacoli le possibilità sopra accordate e il compimento delle relative procedure.
8. L'amministrazione renderà noto a tutti i dipendenti, con apposito avviso, i fabbisogni di personale da assegnare alla società, sulla base della necessità della struttura organizzativa della società stessa contenuta nel Progetto di trasformazione approvato dal Consiglio comunale, distinti per categoria e profilo professionale.
9. Al personale impiegato nei servizi oggetto di trasferimento viene notificata specifica comunicazione.
10. Il suddetto personale, entro 7 gg. dalla comunicazione, può manifestare, per iscritto, la propria opzione tra la volontarietà o l'assegnazione temporanea di cui alla lett.b) del primo comma. Contestualmente lo stesso personale può richiedere la mobilità interna su uno dei posti previsti nel PTFP (come indicato al comma 5 del presente articolo) e/o la disponibilità ad essere impiegato, con lo stesso profilo, in altro servizio dell'ente nel caso in cui altri dipendenti avanzassero domanda di trasferimento volontario alla società (come sotto specificato).

Handwritten notes on the left margin, including a vertical line and several illegible signatures and initials.

Handwritten notes on the right margin, including a vertical line and several illegible signatures and initials.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



11. Il restante personale dell'ente può inoltrare richiesta di trasferimento volontario alla società (ove in possesso di profilo adeguato) in sostituzione di quello prevalentemente o totalmente adibito ai servizi trasferiti (sempre che quest'ultimo si dichiari disponibile ad essere impiegato in altro servizio dell'ente).

12. Alle procedure sopra descritte si procederà, previo confronto e verifiche con le OO.SS, distintamente e progressivamente con riferimento a ciascun servizio o a ciascun gruppo di servizi, secondo il piano temporale adottato o che sarà adottato dal consiglio comunale.

## 5. Diritti dei lavoratori trasferiti

1. Al personale trasferito, saranno garantiti e salvaguardati, nella continuità del rapporto di lavoro, i diritti acquisiti, sia di tipo giuridico, economico che funzionale-professionale. E' esclusa quindi ogni forma di trattamento che determini una dequalificazione professionale del lavoratore.
2. In particolare i lavoratori manterranno il diritto all'inquadramento, al profilo professionale e all'anzianità di servizio, nonché al trattamento economico acquisito riferito sia alla retribuzione tabellare che agli emolumenti a carattere fisso e ricorrente percepiti a qualsiasi titolo, non riassorbibili con i futuri miglioramenti (progressioni economiche, retribuzioni individuali di anzianità, indennità di comparto, assegni personali non riassorbibili).
3. Si dà atto che ai lavoratori trasferiti si applicherà il contratto del comparto Regioni ed Autonomie locali, ai sensi e nei termini stabiliti dall'art. 1, comma 3, del CCNL 22 gennaio 2004. La stessa disciplina si applicherà anche al personale neo assunto dalla società.
4. Si dà atto altresì che ai medesimi lavoratori si applicherà, fino alla scadenza e comunque fino alla sua sostituzione, il vigente contratto decentrato integrativo dell'ente.
5. Il dipendente trasferito ha diritto ad usufruire, presso la società, del periodo di ferie maturato ed ancora non goduto al momento del trasferimento.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
MA 27

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



6. I lavoratori interessati al passaggio, potranno optare per il mantenimento dell'iscrizione all'INPDAP ai sensi dell'art. 5 della legge 8.8.1991, n. 274.
7. Inoltre, gli stessi lavoratori possono chiedere il ricongiungimento gratuito all'INPS per i periodi di iscrizione all'INPDAP, anche se presso questa gestione hanno maturato il diritto a pensione, a termini dell'art. 1 della legge n. 29/1979.
8. Per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto si fa riferimento alla nota INPDAP Direzione centrale del 5 luglio 2007 e all'eventuale accordo tra organizzazioni dei lavoratori e nuovo datore di lavoro.
9. L'amministrazione comunale si impegna a fornire assistenza al personale trasferito sulle problematiche previdenziali connesse al trasferimento.
10. Dall'anno 2008 all'anno 2012 i lavoratori a tempo indeterminato trasferiti potranno chiedere di essere reinseriti nell'organico dell'ente a copertura di tutti i posti vacanti contenuti nel Piano del fabbisogno di personale o nella dotazione organica, a parità di categoria di inquadramento, con l'esclusione di quelli riservati alla conversione dei CFL. Sarà data precedenza alle richieste di rientro sui posti di pari profilo.
11. L'amministrazione provvederà comunque alle stabilizzazioni nell'ente ex art. 1, comma 558 della legge finanziaria 2007 senza che ciò ostacoli le possibilità sopra accordate e il compimento delle relative procedure.
12. L'amministrazione si impegna, prima di dare avvio alle procedure per la copertura dei posti previsti nel PTFP o in dotazione organica, a fornire dovuta informazione al personale comandato o trasferito alla società, che potrà chiedere il rientro, con mantenimento delle posizioni economiche e giuridiche nel frattempo acquisite.
13. L'amministrazione si impegna a favorire, attraverso la propria dotazione organica, eventuali processi di mobilità verso altri enti.
14. Qualora la gestione dei servizi conferiti alla Società fosse riassunta in tutto o in parte, in forma diretta dal Comune, o in

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
A large signature at the top right.  
A vertical signature: *Ballo Rubef Ferrara*.  
A circular stamp or signature below it.  
A signature: *Pizzini*.  
A signature: *Re*.

*Handwritten signature and date at the bottom right:*  
*Ferrara*  
*11/11/06*

*Handwritten notes and signature on the left margin:*  
A vertical signature: *...*  
A large signature at the bottom left.

ogni caso di cessazione della medesima, è garantito il rientro nei ruoli organici dell'Ente dei dipendenti a tempo indeterminato trasferiti alla Società, compresi quelli stabilizzati ai sensi della legge finanziaria 2007, assicurando il mantenimento delle posizioni economiche e giuridiche nel frattempo acquisite. Detta clausola si estende a tutto il periodo di vita società. In tal senso il trasferimento delle funzioni e delle attività è assimilabile al trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 del codice civile.

## 6. Assegnazioni temporanee

### 1. In corso di assegnazione il dipendente potrà:

- a) optare in ogni momento per il passaggio alle dipendenze alla società;
- b) partecipare alla mobilità su posti vacanti dell'ente, in base alle previsioni del PTFP ed ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (con precedenza rispetto al personale trasferito).
- c) richiedere il passaggio in mobilità ad altri enti, come il resto del personale.

2. La durata dell'assegnazione temporanea disposta ai sensi dell'articolo 4, primo comma, viene stabilita in un anno e potrà essere modificata a seguito delle verifiche previste per la prima fase di operatività della società e richiamate nella premessa.

3. In particolare, entro il 30 novembre 2007, sarà verificato se la durata dell'assegnazione risulti compatibile e coerente con le finalità di contenimento dell'incidenza della spesa di personale sul totale delle spese correnti.

4. Di conseguenza, effettuate le opzioni e verificato l'andamento della spesa di personale, la possibilità di optare per l'assegnazione temporanea potrà essere ridotta nella misura necessaria.

5. Allo stesso tempo in caso di condizioni favorevoli, la durata di cui sopra potrà essere prorogata in via eccezionale sino a tre anni.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten notes and signatures]*

*[Handwritten signature]*







- l'eventuale possibilità di rientro prima della scadenza, con congruo preavviso;
- le modalità di valutazione del servizio prestato presso il privato, ai fini della progressione in carriera, in modo da non determinare alcuna differenza di trattamento rispetto agli altri dipendenti;
- l'adozione di meccanismi, anche tramite il compenso aggiuntivo, a carico della società, che non determinino alcuna riduzione del dell'eventuale trattamento accessorio di cui fruisce il dipendente in ragione delle mansioni svolte, fatti salvi i maggiori importi incentivanti correlati al raggiungimento dei risultati;
- la competenza in materia di procedimenti disciplinari e le eventuali conseguenze sul rapporto instaurato;
- l'eventuale svolgimento di un tirocinio formativo.

11. Al personale temporaneamente assegnato è comunque riconosciuto un compenso aggiuntivo, tale da garantire la parità con il trattamento economico già goduto presso l'ente, fatti salvi ulteriori incentivi.

**7. Trasferimento alla Società di personale a tempo determinato in servizio nel Comune**

1. Al fine di favorire la stabilizzazione del personale precario, coinvolto nel processo di conferimento alla Società di servizi già gestiti dal Comune, nel pieno rispetto delle normative in materia di assunzioni e mercato del lavoro, dovranno essere garantiti:
  - a) la continuità del rapporto di lavoro in azienda del personale trasferito o comunque impiegato in comune fino alla data del trasferimento, ove le attività corrispondano a fabbisogni stabili, in attesa delle procedure di cui alla successiva punto 2;
  - b) la stabilizzazione del personale a termine in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 1, comma 558, della legge Finanziaria 2007 e la precedenza, per il restante personale a termine, nelle assunzioni a tempo indeterminato a copertura

*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

*[Handwritten signature and date]*



dei fabbisogni stabili della Società, da determinarsi alla fine del periodo di sperimentazione;

c) l'obbligo di attingere a graduatorie per l'assunzione a termine presenti presso l'ente per il reclutamento del personale occorrente nella fase di avvio dei servizi;

2. Per il personale a tempo determinato trasferito, si applicano i diritti e le garanzie di cui al punto 4. . . . .

### 8. Incentivi <

1. Al personale trasferito , fermo restando il diritto al trattamento economico indicato all'articolo 5 e all'erogazione dei compensi e delle indennità dovuti in base alle funzioni svolte nella società, è attribuito, per i primi cinque anni dalla data di conferimento dei servizi, un compenso annuo di Euro 3.000,00, frazionato in mesi, aggiuntivo a tutti gli altri emolumenti contrattuali;

2. Tale incentivo potrà essere esteso ad ulteriori periodi annuali a seguito di accordi aziendali stipulati nell'ambito dei CCNL applicabili.

3. Al personale che opta per il trasferimento sin dalla data di conferimento dei servizi è riconosciuto, per il primo anno un ulteriore incentivo, una tantum, di Euro 1.000,00.

4. I compensi incentivanti di cui sopra, a carico della società , saranno erogati nelle forme e secondo le modalità previste dai contratti collettivi di lavoro applicati nella società. Con accordo aziendale saranno definite le clausole per l'attuazione di quanto disposto con i precedenti commi .

5. Sono fatti salvi accordi più favorevoli .

6. Entro novanta giorni dal completamento delle operazioni di trasferimento e comunque anche anticipatamente qualora sorga la necessità, la società e i rappresentanti dei lavoratori si incontreranno per verificare la fattibilità e le modalità, nell'ambito delle previsioni di legge, per introdurre ulteriori incentivi a favore del personale che avendo maturato il diritto, richiede il pensionamento o forme agevolative che consentano di

*[Handwritten signature]*  
10

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



acquisire il diritto al pensionamento, entro il periodo di cinque anni dal trasferimento.

## 9. Verifiche

1. Le parti concordano di istituire una commissione paritetica con i compiti di:
  - procedere, entro 90 giorni dal completamento delle operazioni di trasferimento, e comunque anche anticipatamente qualora sorga la necessità, ad una verifica congiunta per esaminare eventuali problematiche connesse al trasferimento;
  - monitorare, nei 12 mesi successivi al completamento delle singole fasi del trasferimento, le eventuali problematiche conseguenti alla nuova sistemazione logistica.
2. Le eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro che comportino ricadute sulle condizioni di lavoro verranno preventivamente definite con le OO.SS.
3. Le parti, inoltre, assumono l'impegno di incontrarsi entro sei mesi dal termine del passaggio dei lavoratori, al fine di:
  - esaminare eventuali problematiche legate all'articolazione dell'orario di lavoro;
  - esaminare eventuali problematiche connesse alla situazione di lavoratrici di lavoratrici e lavoratori in congedo parentale nonché di lavoratrici e lavoratori disabili o con familiari disabili.
  - di esaminare le richieste che verranno avanzate di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, al fine di agevolarne l'accoglimento.

## 10. Obblighi a carico della società

1. Il presente protocollo viene allegato ai contratti di servizio da stipulare tra amministrazione e società, a farne parte integrante e sostanziale, in modo che le clausole ivi contenute divengano



vincolanti anche per la società , per le parte che riguardano il rapporto di lavoro con i dipendenti trasferiti.

Sottoscritto il 18 luglio 2007 tra le parti:

per l'Amministrazione comunale

*Ilmario Palmieri*

per "GeSTe" s.r.l.

*[Signature]*

per la parte sindacale :

R.S.U. *Carlo Belli Pappalardo* *Paolo Perrone*

*Adel Semerari* *CGIL F.P. [Signature]*  
*OSL FP su note [Signature]* *DICCAP [Signature]*  
Le parti sottoscriventi si impegnano a concertare l'adattamento del PTFP e la dotazione organica, in modo che siano realizzati tutti i processi di cui all'art. 3, commi 5, 6 e 7 e all'art. 4, commi 10 e 11.

per l'Amministrazione comunale

*Ilmario Palmieri*

per "GeSTe" s.r.l.

*[Signature]*

per la parte sindacale

R.S.U. *Carlo Belli Pappalardo* *Paolo Perrone*

*Adel Semerari* *CGIL F.P. [Signature]*  
*DICCAP/SULAN [Signature]*  
*OSL FP su 2 note [Signature]*



## Dichiarazioni a verbale delle parti

### Dichiarazione congiunta n.1

Le parti riconoscono che negli ultimi anni la finanza locale ha subito modificazioni tali da richiedere di cimentarsi con nuove sfide per garantire il perseguimento dell'interesse pubblico e un accesso equo ai servizi da parte di tutti i cittadini.

L'esaurirsi dei trasferimenti ordinari dal centro alla periferia e il mancato compimento della riforma federalista, connessi alla devoluzione di funzioni e competenze nel contesto delle politiche di decentramento amministrativo e alla nuova domanda di qualità dei servizi hanno prodotto sempre maggiori difficoltà agli enti nell'assicurare le risorse necessarie per la continuità stessa dei servizi ai cittadini.

La riduzione delle risorse a disposizione ha fatto dunque emergere nel Comune di San Giuliano Terme nodi strutturali che hanno reso e rendono sempre più rigida e ristretta la capacità di spesa per la gestione dei servizi. In particolare, dall'analisi dello stato del bilancio del Comune emerge l'esigenza di operare per un urgente riduzione dell'incidenza del costo complessivo del personale sulle spese correnti, attualmente al 52%, in modo da portarlo nell'ambito del 46%, limite previsto dalle attuali normative in materia.

Peraltro, la drastica riduzione di capacità di spesa rende impossibile, anche nel Comune di San Giuliano Terme, assicurare continuità di lavoro a tutti i dipendenti precari (circa cinquanta in totale, dei quali almeno undici in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge finanziaria 2007 per l'assunzione in ruolo) o l'individuazione, per essi, nel loro complesso, di percorsi ed opportunità di stabilizzazione.

La parte sindacale rivendica a questo proposito di avere più volte sostenuto in passato, percorsi tesi alla ricerca di soluzioni ai problemi presenti, a partire da un processo di riorganizzazione e di ottimizzazione delle risorse umane e dei servizi.

La scelta operata dal consiglio comunale di San Giuliano Terme con deliberazione n. 48 del 28.06.2007, di dare risposta ai problemi del bilancio e dell'organizzazione dei servizi attraverso la costituzione di una società multiutility per la gestione del patrimonio e dei servizi a cui trasferire una consistente parte del personale di ruolo e precario, è per

*[Handwritten signature]*

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

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

*[Handwritten signature]*

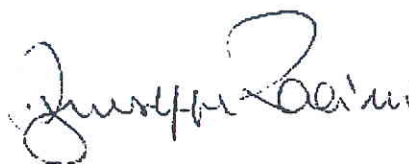
### DICHIARAZIONE DI PRECISAZIONE

allegata al protocollo d'intesa con il Comune di S. Giuliano Terme e la GeSTe s.r.l.

Questa Organizzazione Sindacale, pur condividendo il presente protocollo, ha rilevato alcune "incongruenze" nel testo dello stesso che non ha potuto esprimere compiutamente ai tavoli per i modi e tempi in cui si è svolto il confronto finale.

Ritiene comunque di dover precisare quanto segue allo scopo di tutelare efficacemente il personale interessato, al fine di evitare equivoci e contenziosi in sede applicativa.

- **In riferimento all' art. 6 comma 8**
  - o Il testo da noi sottoscritto deve intendersi: ".... condizioni di cui all' art. 4 primo comma lett. c).... "
  
- **In riferimento all' ulteriore impegno finale in ordine a PTFP**
  - o Il testo da noi sottoscritto deve intendersi: " .... processi di cui all' art. 4 commi 5,6,7 e all' art. 5 commi 10 e 11 .... "





l'amministrazione in grado di rispondere alle necessità di riorganizzazione dell'ente, anche se deve essere sottoposta, in corso d'opera, ad un approfondimento e ad una verifica in merito alla sua congruità strategica e alla sua tempistica, tenuto conto della tipologia dei servizi presenti nel progetto.

Ritengono le parti che i piani "industriali" e di investimento della società debbano venir progettati in modo da dare stabilità economica, chiarezza di prospettive e capacità operativa adeguate. Viene ribadito, a questo proposito, che interesse comune dell'ente e dei lavoratori è che il nuovo soggetto si consolidi e sia in grado di ampliare la propria base occupazionale.

In tal senso si conviene che, sin dall'avvio dell'attività della società, le parti, amministrazione della società, comune e organizzazione sindacale, si incontrino per confrontarsi sugli elementi sopra indicati, che si auspica siano al più presto possibile definiti e compiuti ed in grado di risolvere anche alcuni elementi di incertezza che ancora sono presenti nel progetto. Inoltre le OO.SS. dovranno essere coinvolte nella definizione dell'organizzazione del lavoro, nelle forme stabilite dal CCNL, anche per facilitare un inserimento più convinto e motivato nella vita della società.

#### Dichiarazione a verbale di parte sindacale

A giudizio delle OO.SS. pur con la consapevolezza della situazione dell'ente la scelta non può essere condivisa per la dimensione, la strategia, la disomogeneità dei servizi presenti nel progetto e per le incognite che presenta. Ne consegue quindi che la disponibilità al confronto fornita è mirata alla ricerca di una soluzione accettabile per il sindacato ed i lavoratori coinvolti fondata su una loro piena partecipazione, anche se ritengono che la scelta fatta dall'amministrazione ad oggi è uno dei possibili strumenti per risolvere i punti di criticità (parametro 46% e precariato).

*Successi*

*Carini*  
*MA*



Segreteria Territoriale  
PISA

*Federazione Lavoratori  
Pubblici e dei Servizi*

## D I C H I A R A Z I O N E

allegata al protocollo d'intesa con il Comune di S. Giuliano Terme e la GeSTe s.r.l.

Questa Organizzazione Sindacale, pur sottoscrivendo il presente protocollo, ritiene opportuno precisare che non condivide che le attività inerenti i trasporti scolastici vengano gestite dalla GeSTe srl.

Quanto sopra per coerenza con gli impegni assunti in sede di concertazione con il Comune di Pisa in data 22 Giugno 2007, i cui contenuti sono stati poi recepiti da tale Giunta Comunale, e che prevedevano, quale forma di gestione del trasporto scolastico, l'istituzione di un consorzio pubblico tra i comuni di Pisa, S. Giuliano Terme, Vecchiano e forse anche Cascina.

Tale scelta rappresenta di conseguenza per noi l'unica possibile soluzione condivisa in termini funzionali, operativi e gestionali, e che si colloca correttamente nell'ambito dei principi introdotti con il Memorandum sul Lavoro Pubblico.

Aderente alla CISL  
Aderente alla CES

56125 Pisa - Via F. Corridoni, 36  
Tel. 050 518111 - Fax 050 29467  
E-mail: [ips@cislpisa.it](mailto:ips@cislpisa.it)