

CCNL TPL - MOBILITÀ 2027/2029



PIATTAFORMA PER UN TPL
PUBBLICO, ACCESSIBILE, SOSTENIBILE

DIRITTI, LAVORO, FUTURO

PREMESSA

Il trasporto pubblico locale è un servizio essenziale, un diritto della persona, una condizione materiale dell'uguaglianza reale tra cittadini. **Non è un mercato. Non è una merce.** Non è un settore in cui le logiche del profitto possono dettare le regole senza produrre disuguaglianza, degrado e abbandono dei territori.

Questa piattaforma contrattuale per il triennio 2027-2029 nasce in un momento in cui il Paese è attraversato da una crisi che non è congiunturale: è strutturale, politica, fatta di scelte deliberate. I lavoratori del trasporto pubblico locale la vivono ogni giorno, su due fronti che si comprimono simultaneamente: quello dei salari e quello delle condizioni di lavoro; pagano di persona ciò che hanno prodotto i trent'anni di liberalizzazioni, appalti, dumping contrattuale sistematico, desertificazione del servizio nelle aree periferiche e un progressivo impoverimento della condizione lavorativa nel settore. Ogni cambio d'appalto abbassa il livello contrattuale, ogni gara al massimo ribasso comprime i costi scaricandoli sui lavoratori, ogni taglio alle risorse pubbliche si traduce in turni più lunghi, organici più ridotti, manutenzione fatiscente.

Negli ultimi tre anni, l'inflazione ha eroso in misura strutturale il potere d'acquisto dei salari; l'impatto sui prezzi energetici delle guerre in corso e le ripercussioni sulle filiere produttive globali hanno scaricato sui bilanci familiari dei lavoratori costi che non dipendono dalle loro scelte ma dalle scelte politiche del Governo di allinearsi alle pressioni della NATO per portare la spesa militare al 5% del PIL, stanziando decine di miliardi di euro aggiuntivi per il riarmo.

Ogni miliardo speso in armamenti è un miliardo sottratto ai salari, ai servizi pubblici essenziali, trasporti, sanità, istruzione.

Il Trasporto Pubblico Locale è un servizio essenziale, di interesse economico generale e la sua gestione deve essere orientata all'universalità e alla coesione, non al profitto. **Questa piattaforma contrattuale è la traduzione di questo principio proiettato nella vita quotidiana di tutti gli addetti al settore che, ognuno attraverso la propria specifica mansione, garantiscono ogni giorno la mobilità di milioni di cittadini.**

Su queste basi, la piattaforma contrattuale 2027-2029 di USB Lavoro Privato si articola attorno a sei obiettivi irrinunciabili:

- **Recupero salariale reale:** incremento tabellare adeguato a recuperare integralmente la perdita di potere d'acquisto accumulata nel periodo 2021-2026, con indicizzazione automatica all'inflazione effettiva per tutta la durata del contratto.
- **Riduzione dell'orario di lavoro:** portare l'orario di lavoro a 35 ore settimanali per tutto il personale in coerenza con la natura usurante del lavoro su turni discontinui e con le indicazioni delle ricerche sanitarie di settore.
- **Sicurezza come priorità non negoziabile:** introduzione di un protocollo nazionale di salute e sicurezza per i conducenti del TPL, con limiti restrittivi alle ore di guida continuativa, pause obbligatorie in luoghi idonei, sorveglianza sanitaria semestrale e accesso prioritario a percorsi riabilitativi.
- **Contrasto al dumping contrattuale:** applicazione del CCNL a tutti i lavoratori impiegati nel TPL, indipendentemente dalla forma di affidamento del servizio, con responsabilità solidale dell'ente pubblico appaltante per il rispetto degli obblighi retributivi e contributivi.
- **Piano straordinario di assunzioni stabili:** copertura del fabbisogno organico reale con contratti a tempo indeterminato, fine del ricorso strutturale al part-time involontario e all'utilizzo di contratti atipici per mansioni di guida e manutenzione.
- **Democrazia nei luoghi di lavoro:** elezioni delle RSU in tutte le aziende del TPL nei termini previsti dalla legge, con piena partecipazione di tutte le organizzazioni sindacali rappresentative; nessun

accordo integrativo aziendale firmato da rappresentanze con mandato scaduto sarà riconosciuto da USB come vincolante.

Una proposta politica concreta, tecnicamente fondata, coerente con l'obiettivo di raggiungere migliori condizioni di contrattazione nel settore del Trasporto Pubblico Locale.

**PARTI QUALIFICANTI PIATTAFORMA RINNOVO
CCNL 2027/2029
SINTESI AD USO INTERNO**

Questa scheda ha il compito di evidenziare, spiegandoli, i punti qualificanti che hanno mosso il Coordinamento TPL alla stesura della bozza di rinnovo del CCNL **2027/2029**; anche al fine di agevolare le strutture periferiche nella spiegazione dei singoli punti durante le assemblee dei lavoratori.

Di seguito si rendono più comprensibili i punti qualificanti dell'articolato della piattaforma rivendicativa contrattuale.

**TITOLO 1°
PARTE GENERALE**

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Identifica a quali tipologie di servizi e a quali lavoratori rivendichiamo l'applicazione del CCNL autoferrotranvieri, internavigatori TPL Mobilità e attività complementari al TPL..

Il CCNL si applica, quindi, a tutti i lavoratori dipendenti da aziende che effettuano servizi di trasporto passeggeri di linea urbano, suburbano, extraurbano, lunga percorrenza, ferroviario metropolitano, lacuale, lagunare, funivie portuali, funivie terrestri, servizi scuolabus e specializzati; nonché di tutti i servizi assimilabili al Trasporto Pubblico di Linea di Persone e a tutte quella attività che sono complementari al servizio di TPL.

3. PARIFICAZIONE TRATTAMENTI

Abolizione dell'assurda divisione contrattuale tra aziende pubbliche (associate all'ASSTRA) e aziende private, o a maggioranza privata (associate all'ANAV), uniformando i trattamenti contrattuali (diarie; trasferte; norme elezioni RSU; residenza di servizio, trattamento di malattia, infortunio.....) a quelli previsti, e migliorativi, delle aziende associate all'ASSTRA. Inoltre è prevista la rivisitazione completa delle norme, previste dagli artt. dal 66 in avanti del CCNL 23 07 76, per le aziende che occupano sino a 25 dipendenti.

5. ESTERNALIZZAZIONI E SUB AFFIDAMENTI

Viene richiesta la reinternalizzazione di tutte le attività ore esternalizzate ad aziende appaltatrici, con relativo assorbimento dei lavoratori attualmente impiegati, garantendo loro anzianità lavorativa ed applicazione dei contratti integrativi applicati nelle aziende appaltanti.

6. RAPPRESENTANTI LAVORATORI SICUREZZA

Si rivendica il diritto dei lavoratori ad eleggere direttamente i propri rappresentanti della sicurezza, che vengono svincolati dall'essere obbligatoriamente RSU.

La loro elezione deve avvenire su scheda a parte, in rigoroso indice alfabetico, senza l'indicazione dell'appartenenza sindacale.

Si rivendica l'incremento del loro numero ed il raddoppio delle ore previste per lo svolgimento del loro mandato (da 40 a 80).

7. D.lgs 81/2008

Si richiede che venga riconosciuto il posto guida e/o di condotta di autobus, tram, metropolitane, materiale ferroviario, battelli lacuali/lagunari e/o di navigazione interna, cabine di funivie terrestri e portuali quale

“ambiente di lavoro” ai sensi e per gli effetti di tutela previste dal D.lgs 81/2008 sulla salute e prevenzione dei posti di lavoro, in quanto non avendo quasi sempre le dimensioni previste dalle leggi che stabiliscono quanto deve essere di cubatura ($l \times h \times p = \text{metri } 2 \times 3 \times 3$) un posto di lavoro, ora viene solamente “assimilato” e non riconosciuto come tale; con tutte le evidenti ricadute in caso di contenziosi legati a danni alla salute dei lavoratori.

Si rivendica, inoltre, l'individuazione delle competenze e la titolarità a chi sia in capo la dichiarazione di idoneità alla mansione, alla luce dei frequenti casi in cui è il medico competente aziendale a dichiarare l'idoneità del lavoratore alla mansione, in palese difformità a quanto stabilito in materia sia dall'art. 2 L. 270/88; sia dal D.M 88/99, sia dal CCNL 1987, che riserva tale titolarità alle strutture della medicina del lavoro delle ASL o al Servizio Sanitario delle FS, ora RFI; tali disposizioni risultano tuttora vigenti, non essendo state espressamente abrogate né dal D.Lgs. n. 626/1994 né dal successivo D.Lgs. n. 81/2008.

8. INQUADRAMENTO

Si rivendica la revisione totale, con riduzione dei livelli parametrici, della scala parametrica 100 – 250 introdotta con il CCNL 27 11 2000.

Si rivendica l'applicazione alla categoria del “salario minimo” a **€ 13 ore/ora complessive di retribuzione**. La nuova scala parametrica avrà una parametrizzazione 100 – 160; il livello retributivo di base del “nuovo” parametro 100 come partenza e riproponendo di conseguenza tutti i restanti parametri. Quindi si avrà:

Nuovo par. 100 minimo tabellare **€ 1880.20**

Nuovo par. 160 minimo tabellare **€ 3.008,32**

Tutte le figure intermedie saranno, quindi, riparametricate.

Analogamente si procederà a riparametricare sia gli scatti di anzianità maturati, sia TDR ed EDR alla nuova classificazione parametrica introdotta.

Tutti gli attuali parametri, dal 100 al 130 compreso, confluiranno nel nuovo parametro 100 che avrà come paga base € 1880,20.

Per la ex indennità di contingenza i valori sono stati sostanzialmente “congelati” negli attuali importi, con lo stesso procedimento utilizzato nel CCNL 27 11 2000.

Inoltre si rivendica, per l'O.E. la riduzione delle posizioni parametriche da 4 a 3, con il parametro di ingresso previsto al nuovo **par. 117**, corrispondente al vecchio 158). La progressione parametrica è prevista in:

117 - 124 dopo 8 anni di guida 124 – 127 dopo 7 anni di guida

Analogamente si opererà per tutte le figure professionali che prevedano scaglioni di progressione e/o diversi profili parametrici all'interno di una unica qualifica professionale.

Si rivendica quale parametro di ingresso per l'O.E. il nuovo par. **117** per qualsiasi tipologia di contratto venga applicato all'assunzione; nonché il divieto di assumere O.E., Macchinisti, e tutti i profili che prefigurano la conduzione di qualsiasi mezzo su ferro, gomma, funicolare e battelli con contratti di apprendistato o interinali; nonché di tutte quelle figure che per svolgere la loro qualifica necessitano di una qualsivoglia certificazione.

Alla luce delle recenti disposizioni emanate da ANSFISA in materia di abilitazioni e certificazioni del personale addetto ai servizi ferroviari si dovranno rivedere tutti i parametri, sia di ingresso che di progressione di carriera, del personale interessato a tali disposizioni, **secondo le “competenze” acquisite**.

I comma 4) della tabella C2/1- C2/2-C2/3-C2/4-C2/5-C2/6 del CCNL 28 11 2000 sono così modificati:

Non sono, comunque, detratti dall'anzianità di qualifica di cui al comma 2 i periodi di maternità (astensione obbligatoria e facoltativa indennizzata e non, allattamento), le assenze per infortunio avvenuto per cause inerenti al servizio ed “in itinere” e i permessi sindacali, nonché tutte le assenze dovute all'applicazione di norme legislative e/o comunitarie.

9. TRATTAMENTO DI MALATTIA

Il periodo di comporto per cui il lavoratore assente ha diritto alla conservazione del posto è fissato in 36 mesi. L'indennità di malattia spetta al 100% per 12 mesi e al 60% per ulteriori 12 mesi.

La conservazione del posto di lavoro viene ulteriormente elevata a 60 mesi nei casi di assenza dovuti a malattie gravi (oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza e convalescenza determinati da interventi chirurgici, debitamente certificati secondo l'attuale normativa INPS) e non applicando il periodo di comporto per sommatoria durante il quale al lavoratore sarà corrisposta una indennità nella misura del 100% per i primi 36 (trentasei) mesi computata sulla retribuzione normale e al 60% per gli ulteriori 24 (ventiquattro) mesi.

L'integrazione all'indennità di malattia a carico delle aziende spettante al superamento del periodo di comporto è elevata al 100% per i restanti sei mesi e al 60% per ulteriori sei mesi.

Superamento dell'articolato contrattuale relativo al trattamento di malattia del personale dipendente al quale si applica il contratto autoferrotranvieri – internavigatori TPL-Mobilità attraverso un tavolo tecnico di confronto che torni a garantire il diritto alla salute dei lavoratori.

10. MALATTIE PROFESSIONALI

La categoria non ha un riconoscimento "legale" delle malattie professionali, fatta eccezione per l'eczema da gasolio, quindi si rivendica la costituzione di una Commissione Paritetica con il coinvolgimento del Ministero della Salute, Ministero del Lavoro, INPS, INAIL, OO.SS. Associazioni Datoriali e Istituti di ricerca per la stesura di un articolato elenco delle più rilevanti patologie a cui sono soggetti, nell'attività lavorativa, tutti i lavoratori a cui si applica il CCNL TPL-Mobilità.

Detto elenco dovrà poi essere inserito, per decreto interministeriale dei Ministeri del Lavoro e della Salute, nel sistema tabellare allegato al Testo Unico n° 1124 del 1965 e sue modificazione ed integrazioni, riferimento legislativo per il riconoscimento delle malattie professionali.

12. PERSONALE INIDONEO

In riferimento al personale inidoneo permanente, si ritiene indispensabile modificare la normativa vigente in materia, prevedendo la riqualificazione a pari parametro di provenienza e/o attraverso corsi di formazione.

A tale scopo si dovranno individuare, a livello aziendale, fasce di ricezione (valvole di sfogo) del personale inidoneo nell'ambito degli organici funzionali.

A livello istituzionale, andranno definiti percorsi per tutelare il lavoratore inidoneo pensando anche, in **casi gravi** e d'impossibilità di ricollocamento all'interno dell'Azienda, al pensionamento anticipato, che non pregiudichi economicamente la vita del soggetto estendendo quindi il campo di applicazione degli artt. 12 e 13 della legge **28 luglio 1961, n. 830**.

In caso di trattamenti aziendali di miglior favore, tali norme rimangono in vigore e confermate.

13. PATENTE DI GUIDA – PATENTE A PUNTI – C.Q.C. – CARTA TACHIGRAFICA.

Si rivendica il riconoscimento del tempo impiegato per il corso di 35 ore di rinnovo CQC come orario di lavoro e come tale retribuito.

Inoltre si rivendica che tale corso possa essere effettuato fuori orario di lavoro esclusivamente dietro richiesta del lavoratore.

Inoltre si richiede la totale modifica dell'attuale art. 35 in specifico su:

- Se al lavoratore fuori dal servizio viene tolta la patente lo stesso ha un periodo di conservazione del posto di 12 mesi nella quale viene erogata una retribuzione ridotta, per 6 mesi, pari al 50% delle voci fisse nazionali;
- Per le aziende con meno di 15 dipendenti si rivendica l'obbligo di sottoscrizione di polizze assicurative che stabiliscano l'erogazione dello stesso trattamento previsto sopra;
- Se l'azienda ha posti disponibili deve adibire il lavoratore a quelle mansioni. Il rifiuto potrà essere giusta causa per il licenziamento;
- Se il periodo di sospensione della patente o della CQC è superiore ai 12 mesi l'azienda potrà mettere il lavoratore in aspettativa ai sensi dell'art. 24 R,D, 148/31;
- I costi di ripristino della patente o di recupero punti, in caso di ritiro e o sospensione dei titoli abilitanti fuori dall'orario di lavoro, restano a carico dei lavoratori.

Tutti i costi e le procedure per il rilascio-rinnovo della carta tachigrafica sono a totale carico aziendale.

14. ABILITAZIONI RESTANTE PRESONALE

Tutte le abilitazioni e/o competenze, presenti e/o future, necessarie allo svolgimento del rapporto di lavoro previsto dal presente CCNL, devono essere a totale carico, economicamente e materialmente, delle Aziende

16. TUTELA PORTATORI DI HANDICAP

Introduzione di flessibilità di orario e concessione di permessi retribuiti e non retribuiti per lavoratori, genitori e figli di portatori di handicap e per i dipendenti disabili, in aggiunta a quanto previsto dalle norme vigenti in materia.

Si rivendica la totale revisione delle modalità di richiesta dei permessi ex L. 104 riportando il diritto nelle mani del lavoratore e sganciandolo dalle esigenze di servizio.

La programmazione dei permessi deve avvenire al più tardi al sabato precedente il giorno di fruizione. In caso di necessità tale programmazione potrà essere modificata dal lavoratore senza che questo possa essere motivo di azioni disciplinari da parte aziendale.

17. DIRITTO ALLO STUDIO

I permessi ex art 10 SL e ex art 53 CCNL 1976 saranno fra loro cumulabili e verranno riconosciuti ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e masters, di qualificazione professionale, statali, private, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali e riconosciuti dalla comunità europea.

18. PARI OPPORTUNITA'

- **TUTELA DI GENERE**

Deve essere assunto, a livello negoziale, l'impegno delle Aziende a rimuovere ogni forma di discriminazione di genere; promuovendo ogni azione per rimuovere tali eventualità

- **CONDIZIONI PARTICOLARE PER IL P.V. FEMMINILE – CONGEDO MESTRUALE**

Al fine di tutelare, e preservare, la salute psicofisica del P.V. femminile devono essere ricercate tutte le soluzioni per la salvaguardia della salute e dell'igiene personale durante il periodo mestruale, attraverso la concessione di congedi straordinari retribuiti.

19. CODICE DISCIPLINARE

Si rivendica, per evitare l'applicazione unilaterale che le aziende fanno delle norme disciplinari, l'inserimento all'interno della CCNL dell'Intesa Nazionale 29.01.1971, rivisitandola alla luce delle modifiche legislative e delle sentenze della Suprema Corte di Cassazione succedutesi nel tempo, mai entrata in vigore, sull'armonizzazione della normativa speciale costituita dal R.D. 08 01 1931 n° 148 a quanto invece previsto dalla L. 300/70 "Statuto dei Lavoratori". Questo per garantire al lavoratore autoferro le salvaguardie previste dallo Statuto dei lavoratori.

26. CONTRASTO ALLE AGGRESSIONI E TUTELA DEL PERSONALE DEL T.P.L.

Si rivendica il riconoscimento delle aggressioni come uno dei principali rischi del lavoro nel Trasporto Pubblico Locale.

Le Aziende devono adottare tutte le misure necessarie per prevenire aggressioni, minacce e atti di violenza nei confronti dei lavoratori, attraverso adeguati interventi organizzativi, tecnologici e formativi, garantendo il coinvolgimento degli RLS nella valutazione del rischio e nelle misure di tutela da inserire nel D.V.R. aziendale.

In caso di aggressione, il lavoratore non deve essere lasciato solo. Le Aziende devono garantire assistenza sanitaria, psicologica e legale; sostenere le spese necessarie per la tutela dei propri dipendenti e costituirsi parte civile nei procedimenti penali contro gli autori delle aggressioni.

27. RISARCIMENTO DANNI – COPERTURA ASSICURATIVA – TUTELA LEGALE – DISPOSITIVI DI SICUREZZA – TELEFONI DI SERVIZIO AZIENDALI

Risarcimento danni

Si rivendica una sostanziale modifica dell'articolato contrattuale tesa a migliorare notevolmente l'attuale normativa.

Le aziende avranno l'obbligo di fornire al lavoratore tutta la documentazione inerente il danno.

Nella contestazione l'azienda dovrà indicare con esattezza lo svolgimento del fatto che ha causato il danno e non potrà aprire nessun procedimento disciplinare durante questa fase istruttoria; in caso di intesa il danno massimo rimborsabile può ammontare a € 3000 che sarà azzerato in caso di 0 sinistri nei 24 mesi precedenti; al 75 in caso di 1 incidente; 50% in caso di 2; 25% in caso di 3.

In caso di intesa l'azienda non attiverà nessun procedimento disciplinare.

In caso di mancato accordo si dovrà attivare la normativa prevista dell'art 38 148/31; l'eventuale provvedimento disciplinare sarà instaurato dall'azienda sole in caso di colpa grave sancita da un giudice.

Tutela legale e Copertura assicurativa

Si rivendica la stipula, a totale carico delle aziende, di polizze assicurative a tutela dei lavoratori che per cause inerenti al servizio dovessero essere sottoposti a procedimenti penali e/civili.

Tali polizze devono prevedere particolari forme di protezione tipo "diaria" al fine di tutelare i lavoratori. Ai lavoratori che dovessero perdere i titoli abilitativi a causa di incidenti occorsi in servizio sarà garantito il trattamento riservato al personale inidoneo.

Dispositivi di sicurezza

Le aziende non potranno installare alcun dispositivo di sicurezza in azienda se non dopo un apposito accordo sindacale validato dall'ITL,

Tali dispositivi non potranno riprendere direttamente i lavoratori e non potranno essere usati ai fini disciplinari.

Negli accordi dovranno anche essere sanciti i tempi di conservazione e le modalità di distruzione degli eventuali filmati e/o documenti.

Telefoni di servizio aziendali

Le aziende, in caso di adozione di supporti informatici nella gestione del servizio e del personale, devono dotare i lavoratori di adeguati strumenti aziendali per l'accesso a tali informazioni.

Tali strumenti devono essere attivi solo ed esclusivamente durante il normale orario di lavoro, tenendo quindi in considerazione il diritto del lavoratore alla c.d. "disconnessione".

Tali strumenti, tablet-palmari-smartphone e similari, devono essere configurati in modo tale da non poter essere utilizzati ai fini del controllo della prestazione lavorativa del singolo lavoratore.

Devono avere la possibilità di comunicare esclusivamente con i numeri della rete aziendale di pertinenza del lavoratore e non possono essere utilizzati ai fini personali dal lavoratore essendo "strumenti di servizio".

La dotazione; l'utilizzo; le finalità d'uso devono essere oggetto di apposito accordo che, prima dell'eventuale dotazione degli strumenti, deve essere approvato dal competente ITL.

30. WELFARE

Si rivendica la volontarietà della adesione a qualsiasi forma di welfare aziendale, compresa l'adesione al fondo PRIAMO.

I lavoratori che vorranno aderire lo dovranno fare in forma scritta; ai lavoratori che non aderiranno dovrà essere corrisposto, per ogni mensilità, quindi anche su 13° e 14°, l'equivalente dell'importo messo a disposizione contrattualmente per chi invece aderisce a forme di welfare aziendale. L'importo mensile sarà pari all'importo annuale diviso 14.

TITOLO 2°
DIRITTI SINDACALI:

1. CONTRIBUTI SINDACALI

Vengono abrogate le attuali norme che vincolano il lavoratore, indipendentemente dalla data di disdetta della delega sindacale o dalla sua iscrizione ad altra OO.SS., a rimanere iscritto alla sigla di provenienza sino alla fine dell'anno solare.

Inoltre vengono abrogati tutti i riferimenti che subordinano l'accettazione della delega sindacale alla circostanza, per qualsiasi Organizzazione Sindacale, di essere firmataria di CCNL o essere riconosciuta in azienda.

2. DIRITTO D'AFFISSIONE

Si rivendica il diritto di affissione di materiale sindacale anche alle OO.SS. che non sono riconosciute in azienda, cosa ad oggi negata.

3. PERMESSI SINDACALI

Si rivendica l'applicazione di quanto previsto dallo "Statuto dei Lavoratori" (L:300/70) in materia di fruizione di permessi sindacali non retribuiti ai lavoratori che ricoprono incarichi provinciali, regionali, nazionali di OO.SS. non riconosciute in azienda

4. ASSEMBLEE DEI LAVORATORI

Si rivendica il diritto, per le OO.SS non riconosciute in azienda all'indizione di assemblee sindacali non retribuite, cosa ora negata ed osteggiata.

5. RSU

Viste le difficoltà e le vere e proprie forzature verificatesi in occasione delle elezioni delle RSU dopo l'entrata in vigore dell'art. 9 del CCNL 28 11 2015, si rivendica la modifica di tale articolo e specificatamente di alcuni punti specifici del punto 4

- 4.1: essendo previsto che la RSU possa dotarsi di un regolamento di elezione e/o funzionamento ora le OO.SS complici e i loro degni compari FAISA ed UGL, al momento della indizione molto arbitrariamente stilano un regolamento che poi obbligano alla sottoscrizione le altre liste che si presentano alle elezioni pena l'esclusione dalle elezioni stesse. Si rivendica, come da Accordi Interconfederali, che tale regolamento sia eventualmente stilato dalle liste che sono state dichiarate idonee a partecipare solo dopo la loro effettiva possibilità di partecipazione alle elezioni. Inoltre tale commissione non può essere riunita prima del termine dei 15 giorni di calendario previsti per la presentazione delle liste e deve essere composta da un commissario per ogni lista presentata.
- 4.2: Si estende il diritto alla indizione delle elezioni per la costituzione delle RSU anche alle OO.SS. non riconosciute in azienda.
- 4.3: si parifica il metodo delle elezioni previsto per le aziende associate ad ANAV (aziende private) a quello ora previsto per le aziende associate ad ASSTRA.
- 4.4: Si rivendica il principio obbligatorio che il totale delle ore concesse a titolo di RSA, alle liste partecipanti alle elezioni RSU, venga attribuito in maniera proporzionale pura (totale ore: n° seggi= ore delegato) in base al numero dei delegati assegnati ad ogni lista partecipante.
- 4.5: viene abrogato l'obbligo di decadenza da delegato RSU in caso di cambio di sigla sindacale.

6. CORRETTA APPLICAZIONE ART. 13 CCNL 28 11 2015

In applicazione al dettato di cui all'art. 13 CCNL 28 11 2015 si devono mettere a disposizione delle RSA delle OO.SS, formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, che siano presenti a livello aziendale, idonei locali siti all'interno degli edifici aziendali. Tali locali devono essere ubicati, per ovvi motivi di non discriminazione sindacale, o nel medesimo sito o che abbiano uguale visibilità all'interno dell'azienda.

TITOLO 3° MERCATO DEL LAVORO

1. CONTRATTO DI APPRENDISTATO E APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Si rivendica il divieto di assunzione con questa tipologia contrattuale per tutto il personale di condotta e guida in possesso di patente e C.Q.C.,

Si rivendica la limitazione all'uso di questa tipologia contrattuale, non superiore a 12 mesi, o al periodo di acquisizione della patente e/o del relativo C.Q.C., solamente in caso di:

- Conducenti di linea assunti senza patente o senza C.Q.C.;
- Operai qualificati senza esperienza (in assenza di prova attitudinale alla selezione).
- Tutte le figure professionali che siano già munite delle prescritte abilitazioni previste dalle normative vigenti.

Con una durata non superiore al periodo di addestramento e di acquisizione del "patentino elettrico" per:

- Conducenti di Tram e filovie, macchinisti di Metropolitane e treni assunti con patente e C.Q.C.

Con durata non superiore al periodo necessario per conseguire le abilitazioni:

- Per tutte le rimanenti figure professionali per le quali sia prevista una qualsivoglia abilitazione e/o certificazione per svolgere la propria attività lavorativa,

Il lavoratore neoassunto dovrà essere immediatamente inquadrato al parametro e nella qualifica prevista per la mansione, senza alcuna riduzione di punti parametrali.

Il lavoratore neo assunto, previa preparazione professionale, deve essere impiegato dalle Aziende con il preciso vincolo della trasformazione dello stesso in assunzione a tempo indeterminato.

Concluso positivamente il periodo di formazione previsto, il lavoratore/lavoratrice dovrà acquisire tutti gli istituti previsti dai contratti nazionali ed aziendali.

Tutte le attività formative (stages, acquisizioni di abilitazioni varie, esami di guida ecc.) devono essere svolte all'interno dell'orario di lavoro.

2. LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

Si rivendica il principio che le assunzioni debbano essere fatte esclusivamente a tempo pieno. Il Part Time, essendo una opportunità per il lavoratore, deve essere svolto esclusivamente in forma volontaria.

L'effettuazione di prestazioni supplementari/ straordinarie non può essere un obbligo dettato dall'azienda, ma una scelta volontaria del singolo lavoratore.

Si rivendica l'armonizzazione tra il riposo periodico effettuato presso l'azienda del TPL con quello eventualmente goduto presso altra attività lavorativa, in modo da garantire al lavoratore il diritto, costituzionalmente garantito, al riposo continuativo di almeno 24 ore consecutive.

Si rivendica, infine:

- L'effettuazione della prestazione che deve essere svolta in un'unica frazione;
- Nei casi in cui ciò non sia possibile, previo esame congiunto a livello locale, la durata del nastro lavorativo non può eccedere le 6 ore;
- Parificazione normativa tra part – time e full – time a riguardo dello straordinario forzoso;
- Per part-time della durata di 4 ore giornaliere va riconosciuto comunque il diritto al pasto o buono pasto

TITOLO 4° ORARIO DI LAVORO

2. ORARIO DI LAVORO

Si rivendica la riduzione dell'orario settimanale di lavoro, nell'arco di valenza contrattuale, dalle attuali 39 ore a 35.

Tale riduzione avverrà anche tramite il superamento dei 52 riposi annui, costituzionalmente garantiti, incrementandone il numero in base a due intervalli temporali:

- da 39 ore/sett. a 37 nel primo biennio di valenza contrattuale
- da 37 ore/sett. a 35 nel restante anno di valenza contrattuale

Nelle aziende ove vige un orario di lavoro inferiore a quello previsto; un regime di riposi superiore o accordi migliorativi di quanto stabilito in questo articolo, gli stessi restano confermati.

Nelle aziende ove si sono sottoscritti accordi sulla saturazione, o sul recupero di giornate differenti a quanto stabilito dalle norme previste dal CCNL 27 11 2000, devono essere armonizzati con quanto stabilito da questo articolo, recuperando le eventuali giornate di riposo assorbite.

La riduzione dell'orario di lavoro avverrà anche mediante il riconoscimento di riposi aggiuntivi rispetto ai 52 costituzionalmente garantiti nella misura di:

- 9 giornate a far data dal primo biennio, equivalenti ad una prestazione media giornaliera di ore 6, 21 minuti. [secondo il seguente calcolo: $365 \text{ gg lavorativi/anno} - (52 + 9) = 304 \text{ giorni lavorabili/anno}$; $h 6, 21' = 6,35 \text{ cent/min}$; $304 \times 6, 35 = 1930,40 \text{ h/anno}$; $1930,40: 52,14 \text{ sett. /anno}$ ($365:7=52,14$) = $h 37,02/\text{cent} = h 37,01'$]
- Ulteriori 9 giornate a far data dal successivo anno, equivalenti ad una prestazione media giornaliera di ore 6, 11 minuti. [calcolo analogo al precedente: $365 - (52 + 18) = 296$; $h 6,11' = h 6,18333$; $295 \times 6,18333 = h 1824,09/\text{anno}$; $1824,09: 52,14 = h 34,98/\text{cent} = h 34, 59'$]

L'orario settimanale non potrà eccedere:

- 40,30 per i servizi urbani
- 45 per i servizi extraurbani e di lunga percorrenza.
- 44 ore per tutto il restante personale ricadente nell'ambito di applicazione del presente CCNL

3. STRAORDINARIO

Al lavoratore non possono essere imposte prestazioni di lavoro straordinarie salvo, per quanto espressamente previsto in materia dall'art. 3) L.138/58 per il personale viaggiante esclusivamente **per la caratteristica della linea e/o per ritardi dovuti a forza maggiore ovvero per mancati cambi; dal c.4 art.5 d.lgs 66/05 per tutto il restante personale.**

Indipendentemente dall'orario giornaliero assegnato deve essere considerato lavoro straordinario, oltre a quello eccedente la media sulle 7 settimane, quello che eccede l'orario giornaliero assegnato.

Tale quota, maggiorata delle relative maggiorazioni previste, dovrà essere corrisposto il mese successivo quello di effettuazione.

4. DURATA DELLA PRESTAZIONE

Si rivendica la riduzione della durata della prestazione massima giornaliera a ore 6,45 per i servizi urbani; a ore 7,15 per i servizi extraurbani. Inoltre si chiede il ritorno alla compensazione, cioè il calcolo della prestazione media rispetto a tutti i giorni lavorati, su 7 settimane invece delle attuali 26, riducendo quindi la flessibilità che le aziende hanno oggi nell'assegnare turni gravosi per un periodo più o meno lungo.

Si rivendica il diritto dei lavoratori a sapere con un anticipo di almeno 30 giorni, la sequenza dei turni con cui viene calcolata la media sulle sette settimane, dando la possibilità ai lavoratori di poter gestire al meglio la vita lavorativa con quella familiare. Tale norma deve essere applicata ad ogni cambio di servizio (invernale, estivo, natale, pasqua.

Si rivendica il diritto del lavoratore a vedere scritto sul foglio dei turni, che deve essere consegnato individualmente, l'entità e la collocazione di tutti i tempi nel quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda

tra pre, post, accudienza vetture, rifornimenti, e quant'altro comandato in turno, per un efficace controllo della prestazione da parte del singolo lavoratore.

Si rivendica che i turni non possano essere costruiti in più di due segmenti, indipendentemente dalla durata del nastro di impiego. A livello di contratto aziendale potranno essere stabiliti adeguati compensi economici per eventuali richieste da parte aziendale di un terzo segmento di lavoro giornaliero.

Il nastro lavorativo non può superare, comprensivi dei tempi accessori definiti dal presente articolo, le 9 ore per le linee extraurbane e le 7,30 ore per quelle urbane.

5. LAVORO NOTTURNO

Si rivendica l'estensione del lavoro notturno sino alle ore 6, quindi nell'intervallo compreso tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

Per la sua gravosità e per un effettivo recupero psicofisico, il lavoro notturno svolto tra le ore 00,00 e le ore 06,00 deve essere compensato, oltre alla maggiorazione prevista per il lavoro straordinario notturno, anche con il riconoscimento di ore 1 (una) di congedo retribuito ogni 6 (sei) ore di lavoro notturno da aggiungersi al monte ore ferie annuale.

6. SOSTE DURANTE IL SERVIZIO

Tutte le soste, di durata sino a 30 (trenta) minuti primi compresi, all'interno dei singoli spezzoni in cui è articolato il turno di servizio del P.V. urbano devono essere considerate ai fini del lavoro effettivo.

All'interno di ogni singolo turno di servizio devono essere previste, per la salvaguardia della salute degli O.E., soste garantite nella misura di almeno 10 (dieci) minuti primi ogni 3 (tre) ore di servizio.

In caso di turni in un'unica frazione tali soste devono essere almeno 2 (due).

Per il PV impiegato in servizi suburbani ed extraurbani valgono, oltre a quanto previsto dal 1° comma, le disposizioni previste dalla L. 138/58 per i servizi entro 50 Km; dal Reg. CE 561 per i servizi extraurbani superiori ai 50 Km.

Per il restante personale, ricadente nel campo di applicazione del presente CCNL fatta salva ogni altra disposizione legislativa, all'interno di ogni singolo turno di servizio devono essere previste, per la salvaguardia della salute degli stessi, soste garantite nella misura di almeno 10 (dieci) minuti primi ogni 3 (tre) ore di servizio.

TITOLO 5°

PARTE ECONOMICA

1. TRATTAMENTO INTEGRATIVO 2024

A far data dalla stipula del presente CCNL il "trattamento integrativo 2024", di cui al punto 3 "Variazione trattamento economico complessivo" viene erogato, nella misura di € 40,00 lordi mensili uguali per tutti i parametri della scala parametrica di cui all'All. A), per 14 mensilità. Tale emolumento fa parte della Retribuzione normale di cui al successivo punto 3) ed è utile ai fini dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali ed è utile anche ai fini del TFR.

2. EDR 2024

A far data dalla stipula del presente CCNL l'ERD 2024, di cui al punto 2 "Variazione trattamento economico complessivo" viene erogato, nella misura di € 41,59 lordi mensili al nuovo parametro 140 di cui alla tabella All. A), per 14 mensilità. Tale emolumento fa parte della Retribuzione normale di cui al successivo punto 3) ed è utile ai fini dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali ed è utile anche ai fini del TFR.

3. RETRIBUZIONE NORMALE

A decorrere dalla stipula del presente CCNL la retribuzione normale, di cui all'art. 6 CCNL 23 07 1976 e s.m.i., è così costituita:

1. **Paga conglobata (minimo tabellare + valore degli scatti nazionali maturati)**
2. **Ex Indennità di Contingenza**
3. **Assegno perequativo ex art 5 CCNL 14 12 2004**
4. **TDR**
5. **EDR 2024**
6. **Trattamento integrativo 2024**
7. **Scatti anzianità ex successivo art. 6**
8. **Indennità di mensa**
9. **Terzo elemento**
10. **Trattamenti sostitutivi**
11. **Indennità di carovita ex successivo art. 4**
12. **Indennità di vacanza contrattuale**
13. **Assegno sostitutivo welfare ex art. 28**
14. **Assegni e trattamenti "ad personam"**
15. **Ogni altra indennità erogata a livello aziendale per 12 e/o 14 mensilità**

4. SALARIO

Per recuperare il potere di acquisto delle retribuzioni, adeguandole alle esigenze reali delle famiglie, si deve superare il concetto attuale dell'aumento riferito alla "inflazione programmata" che, comunque, deve essere determinato dal momento del rinnovo diventando applicabile automaticamente allo scadere del triennio.

Si rivendica, per una vera tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni l'incremento della paga base riagganciandola all'inflazione reale e non a quella programmata, da corrispondere tramite un'apposita indennità che deve essere adeguata ad ogni inizio anno in base all'inflazione reale stabilita dall'ISTAT per l'anno precedente.

In caso di scadenza di contratto, per evitare che i contratti vengano rinnovati con esasperante lentezza, si rivendica l'istituzione di una "indennità di vacanza contrattuale", del valore del 75% dell'inflazione reale, riferita al 31 12 dell'anno precedente la scadenza contrattuale.

Il valore di tale indennità verrà raddoppiato ogni 6 (sei) mesi sino alla stipula del nuovo CCNL. Questo allo scopo di evitare che le aziende allunghino a dismisura i tempi di rinnovo contrattuale e poi erogino una tantum che non coprono neanche un decimo del tempo scoperto dal mancato rinnovo contrattuale.

5. RETRIBUZIONE

Si rivendica a decorrere dalla data di stipula del contratto, l'istituzione di una nuova "indennità di carovita" che rivaluti, all'inizio di ogni anno solare, la retribuzione almeno del valore dell'inflazione programmata, in modo che venga realmente tutelato il potere d'acquisto della retribuzione.

Si rivendica che tale nuova indennità faccia parte della "retribuzione normale" di cui all'art. 6 CCNL 23/07/76 e s.m.i., cioè venga inserita nella base di calcolo per calcolare straordinari, festività, lavoro notturno, diarie, trasferte ed a tutto ciò che fa riferimento alla paga giornaliera..

Si rivendica che tale nuova indennità sia erogata per 14 mensilità e sia utile anche ai fini del TFR.

Esempio di calcolo de " l'indennità di carovita":

1. **Paga conglobata (minimo tabellare + valore degli scatti nazionali maturati)**
2. **Ex Indennità di Contingenza**
3. **Assegno perequativo ex art 5 CCNL 14 12 2004**
4. **TDR**
5. **EDR 2024**

6. **Trattamento integrativo 2024**
7. **Scatti anzianità ex successivo art. 6**
8. **Indennità di mensa**
9. **Terzo elemento**
10. **Trattamenti sostitutivi**
11. **Indennità vacanza contrattuale**
12. **Assegno sostitutivo welfare ex art. 28**
13. **Assegni e trattamenti "ad personam"**
14. **Ogni altra indennità erogata a livello aziendale per 12 e/o 14 mensilità**

Esempio di calcolo dell'indennità di carovita" per un Operatore di Esercizio, parametro attuale 175 con 6 scatti, calcolando l'inflazione programmata al 2%:

| | | | |
|---------------------------------|-------------------|-----------|-------------------|
| 1. Paga conglobata | 1518,87 | + | |
| 2. Ex Indennità di Contingenza | 539,62 | + | |
| 3. TDR + EDR 2024 | 91,65 | + | |
| 4. Trattamento integrativo 2024 | 40,00 | + | |
| 5. Indennità di mensa | 16,53 | + | |
| 6. <u>Terzo elemento</u> | <u>1,88</u> | = | |
| | 2.208,55 x | 2% | = € 44,171 |

Tale indennità dovrà essere adeguata all'inflazione reale dall'anno precedente a far data dall'01 01 dell'anno successivo.

6. SCATTI DI ANZIANITA'

Si rivendica che gli aumenti periodici di anzianità siano erogati per tutta la durata del rapporto di lavoro, con cadenza biennale.

Il valore di tali scatti verrà calcolato sul 0,5 % del minimo tabellare riferito al parametro di appartenenza.

In caso di progressione di carriera o di avanzamento parametrico, ricalcolo degli stessi sul nuovo livello parametrico.

Onde evitare contenziosi che potrebbero aprirsi in questi casi, si richiede che questi siano erogati nel seguente modo:

- A decorrere dalla data di stipula del contratto, al personale in servizio alla data della sottoscrizione che abbia già raggiunto il livello massimo di scatti di anzianità previsti dall'attuale normativa (ricordiamo che adesso sono 6 in cifra fissa a seconda del parametro), verrà erogato il primo scatto di anzianità così come previsto dal presente articolo.
- Al personale in servizio che alla data della stipula dell'accordo non abbia già raggiunto il livello di scatti di anzianità previsti dall'attuale normativa (ammettiamo che ne abbia raggiunto 4 su 6), continueranno ad essere erogati gli scatti nella misura prevista dall'attuale normativa sino al raggiungimento del 6° biennio. A partire dal 7° biennio verrà corrisposto il nuovo valore al 5% della retribuzione tabellare raggiunta.
- Al personale di nuova assunzione verranno erogati gli scatti a partire dal 1°, con cadenza biennale dalla data di assunzione, nella misura del **1%** della retribuzione tabellare del parametro ricoperto.

Ai nuovi assunti si chiede di riconoscere, ai fini dell'anzianità previste dal CCNL, tutti i periodi di lavoro svolti con contratti a termine, lavoro interinale, avventizio e con qualsiasi contratto atipico previsto dalle normative vigenti.

7. INDENNITA' LAVORO DOMENICALE

Fermo quanto disposto in merito al giorno di riposo dal CCNL 23 07 1976 e s.m.i., ai soli fini retributivi, il lavoro svolto nelle giornate domenicali, Pasqua compresa, per la gravosità dello stesso e per i riflessi che comporta alla sfera della vita privata, viene riconosciuto come "lavoro festivo".

Ai lavoratori chiamati a svolgere il proprio turno lavorativo la domenica verrà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, un'ulteriore giornata con la maggiorazione dovuta per il lavoro festivo.

In caso di prestazione inferiore alla metà del turno assegnato, tale giornata verrà corrisposta nella misura del 50%

9. FESTIVITA'

Si richiede che sia riconosciuto a livello nazionale il diritto di trasformazione, su base volontaria, delle festività lavorate, comprese le maggiorazioni, in equivalenti giornate di congedo e/o permesso retribuito in aggiunta alla spettanza annuale.

Si rivendica l'abrogazione dell'art. 29 del CCNL 28 11 2015, che ha tolto una giornata di ferie spettante a fronte delle festività soppresse nel 1977, con conseguente riapplicazione della disciplina prevista per il settore in attuazione degli Accordi Interconfederali 27 luglio 1978 e 14 novembre 1978 e dal relativo Accordo Nazionale 27 febbraio 1979.

10. RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA

Si rivendica che la retribuzione giornaliera ed oraria, che si ottiene calcolando tutte le componenti fisse della retribuzione mensile, prevista dall' ART.15 Testo Unico 23.07.76 e s.m.i., sia calcolata con il divisore 26 anziché 30.

Questo per ripianare sia il contenzioso in atto che differenti interpretazioni dei vari gradi di giudizio (giudice del lavoro, appello, cassazione) sulla divisione dell'importo x trenta (giorni commerciali di calendario mensili) o 26 (giorni lavorativi mensili meno le domeniche).

Questo comporterebbe anche una diversa entità della base di calcolo su cui calcolare straordinari, festività, notturno, diarie, trasferte.

Prendendo come esempio la base retribuzione prevista al nuovo parametro 117 (€ **2888,69**) si avrebbero queste differenze sulla paga giornaliera:

€ **2888,69**: 30 = € **96,28967** paga giornaliera, che serve, per esempio, a retribuire la giornata festiva coincidente con il riposo;

€ **2888,69**: 26 = € **111,10346** nuova paga per retribuire la giornata festiva coincidente con il riposo

Stesso discorso per la retribuzione oraria. Ora si divide l'importo della retribuzione giornaliera per 6,30' (6,50/cent) per avere la retribuzione oraria (oppure direttamente la retribuzione mensile : 195 ore, che sarebbero 6,50 x 30); a parità di orario si avrebbe:

€ **96,28967**: 6,50 = € **14,81379 (divisore 195)** € **111,10346**: 6,50 = € **17,09284 (divisore 169)**

Ma siccome abbiamo chiesto la riduzione della prestazione a ore 35 settimanali, la differenza richiesta è:

€ **111,10346**: 5,83/cent (h 5,50') = € **19,05720**

E su questa nuova base, **a cui dovranno essere aggiunti i ratei di 13° e 14° mensilità**, che andranno calcolate tutte le maggiorazioni per straordinario, notturno, festivo, diarie, trasferte ecc.

11. AUMENTI RETRIBUTIVI

Si richiede un aumento retributivo della retribuzione base pari a € 100 a regime riferita alla retribuzione del parametro 117 della nuova scala parametrica.

Tale aumento verrà così ripartito:

€ 50 a far data dal primo biennio

€ 50 a far data dal successivo anno

Tali aumenti faranno parte della retribuzione normale e saranno utili alla rivalutazione di tutti gli istituti contrattuali quali: lavoro straordinario feriale e festivo; trasferta; indennità di diaria ridotta; lavoro notturno e festivo; reperibilità e tutte le eventuali indennità contrattualmente previste.

10. RETRIBUZIONE PERIODI DI ASSENZE DAL SERVIZIO DOVUTI A FERIE, MALATTIA E/O APPLICAZIONI DI LEGGI DELLO STATO ITALIANO E/O DOVUTE IN BASE A OBBLIGHI DERIVANTI DAL RECEPIMENTO DI TRATTATI DELL'UNIONE EUROPEA

Viene richiesto che sia sancito il diritto dei lavoratori a percepire la stessa retribuzione quando si è assenti dal servizio per:

- a. Godimento ferie e permessi retribuiti;
- b. Malattia;
- c. Infortunio;
- d. Fruizione di permessi parentali;
- e. Maternità/paternità obbligatoria;
- f. Maternità/paternità al 30%
- g. Allattamento;
- h. Permessi ex L. 104;
- i. Donazione sangue, donazione di midollo osseo, aferesi e assimilabili;
- j. Altre assenze dovute a diritti derivanti da leggi dello Stato Italiano e/o derivanti dal recepimento di Trattati dell'Unione Europea;

la retribuzione da corrispondere ai lavoratori dovrà essere composta dalle seguenti voci:

1. Dalla retribuzione normale, di cui all'art. 6 CCNL 23 07 76 e s.m.i., calcolata con il divisore di cui all'art. 7 – Titolo 5° del presente CCNL;
2. Dalle indennità corrisposte in misura giornaliera per ogni giornata di presenza in servizio;
3. Dalla media degli ultimi 12 mesi precedenti il giorno di fruizione delle giornate relative ai punti da a) a j), di tutte le indennità percepite a qualsiasi titolo da ogni singolo lavoratore, con esclusione delle sole indennità dovute a rimborsi spese e/o ad esse riconducibili (buoni pasto cartacei ed elettronici, rimborsi chilometrici).

In ogni caso l'importo della presente indennità non potrà essere mai inferiore a € 8,00 (otto/00).

Tale importo minimo deve essere rivalutato ogni anno al 01/01 in base alla inflazione rilevata e certificata dall'ISTAT dell'anno precedente.

Questo per applicare al settore le recenti sentenze di Cassazione e della Corte di Giustizia Europea che hanno riconosciuto tale diritto.

TITOLO 6°

AUSILIARI ALLA SOSTA

1. Abrogazione dell'allegato A) al CCNL 27/11/2000 riguardante il trattamento contrattuale ECONOMICO-NORMATIVO riservato a tali figure professionali, chiaramente mantenendo in servizio tutto il personale che andrà reinquadrato secondo la nuova classificazione parametrica proposta e secondo gli anni di anzianità dei singoli lavoratori.
2. Equiparazione di tali figure professionali a quella dell'Operatore di Esercizio per il personale accertatore; per il restante personale ricollocazione secondo la nuova classificazione prevista per il personale impiegatizio.
3. Inserimento della figura professionale dell'accertatore alla sosta tra le mansioni previste nel profilo professionale dell'Operatore d'Esercizio.
4. Utilizzo di tale postazione lavorativa anche per ricollocare eventuale personale dichiarato inidoneo alla guida.

TITOLO 7°

NORME FINALI E TRANSITORIE

Viene stabilita la durata del CCNL e la sua ultrattività in caso di mancata presentazione della piattaforma di rinnovo e/o in caso di disdetta. In quest'ultimo caso la validità delle norme resta in vigore sino a nuovo accordo.

Inoltre viene stabilita una somma di € 35,00, pari all'aumento medio ricevuto nell'ultimo CCNL, per tutti i mesi intercorrenti dalla scadenza del vecchio CCNL alla sottoscrizione del nuovo accordo. Verranno riconosciuti gli arretrati, pro quota, anche ai lavoratori che nel frattempo fossero andati in pensione (quiescenza).

Tale somma sarà utile al TFR e dovrà essere oggetto di "ricostruzione" per i lavoratori in pensione.

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T |
|----|--|---------------------|---|-----------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|-------------|-----------------------------------|-------------------------|---|--|--|--|--|
| 1 | AII. 1): TABELLA DI PASSAGGIO DA VECCHIA A NUOVA PARAMETRAZIONE E RELATIVI INCREMENTI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE 2027 - 2029 DI RINNOVO DEL CCNL AUTOFERROTRANVIERI-INTERNAVIGATORI (MOBILITA'-TPL) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | FIGURE PROFESSIONALI | Ve cc hi o | Re tri buta zi be onlla e re | co nti ng en za | T D R + | E D R 20 24 | IN D. M E N S A | ret rib uz io ne | co ng lo ba ta | nu ov o pa r. | ret rib ta nu uz io be lla re | co nti ng en za | T D ~ | IN D. M E N S A | E D R 20 24 | T IN R TE ATG T. R. 20 24 | ret rib co ng lo ba ta | ret rib or nu uz ari ovio a ne/1 95 | ret rib or nu uz ari ovio a ne/1 69 | N uo vo va A lorPA e |
| 3 | RESP. UNITA' AMM.VA /TECNICA COMPLESSA | 250 | 1.939,67 | 554,80 | 73,78 | 57,14 | 16,53 | 2.641,92 | | 160 | 3.008,32 | 554,80 | 73,78 | 16,53 | 57,14 | 40 | 3.750,57 | 19,233692 | 22,192722 | 150,416 |
| 4 | PROFESSIONAL | 230 | 1.784,51 | 550,41 | 67,87 | 52,58 | 16,53 | 2.471,90 | | 150 | 2820,3 | 550,41 | 69,17 | 16,53 | 53,57 | 40 | 3549,98 | 18,205026 | 21,005799 | 141,015 |
| 5 | CAPO UNITA' ORGAN.va AMM.va / TECNICA | 230 | 1.784,51 | 550,41 | 67,87 | 52,58 | 16,53 | 2.471,90 | | 150 | 2820,3 | 550,41 | 69,17 | 16,53 | 53,57 | 40 | 3549,98 | 18,205026 | 21,005799 | 141,015 |
| 6 | COORDINATORE DI ESERCIZIO | 210 | 1.629,33 | 546,39 | 61,97 | 48 | 16,53 | 2.302,22 | | 140 | 2632,28 | 546,39 | 64,55 | 16,53 | 49,99 | 40 | 3349,74 | 17,178154 | 19,820947 | 131,614 |
| 7 | COORDINATORE | 210 | 1.629,33 | 546,39 | 61,97 | 48 | 16,53 | 2.302,22 | | 140 | 2632,28 | 546,39 | 64,55 | 16,53 | 49,99 | 40 | 3349,74 | 17,178154 | 19,820947 | 131,614 |
| 8 | COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.2) | 210 | 1.629,33 | 546,39 | 61,97 | 48 | 16,53 | 2.302,22 | | 140 | 2632,28 | 546,39 | 64,55 | 16,53 | 49,99 | 40 | 3349,74 | 17,178154 | 19,820947 | 131,614 |
| 9 | CAPO UNITA' TECNICA | 205 | 1.590,54 | 546,39 | 60,50 | 46,86 | 16,53 | 2.260,82 | | 137 | 2575,74 | 546,39 | 63,17 | 16,53 | 48,92 | 40 | 3290,75 | 16,875641 | 19,471893 | 128,787 |
| 10 | COORDINATORE DI UFFICIO | 205 | 1.590,54 | 546,39 | 60,50 | 46,86 | 16,53 | 2.260,82 | | 137 | 2575,74 | 546,39 | 63,17 | 16,53 | 48,92 | 40 | 3290,75 | 16,875641 | 19,471893 | 128,787 |
| 11 | COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.1) | 202 | 1.567,27 | 546,39 | 59,60 | 46,18 | 16,53 | 2.235,97 | | 135 | 2538,27 | 546,39 | 63,17 | 16,53 | 48,21 | 40 | 3252,57 | 16,679846 | 19,245976 | 126,914 |
| 12 | SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO ADDETTO ALL'ESERCIZIO | 193 | 1.497,44 | 542,39 | 56,95 | 44,12 | 16,53 | 2.157,43 | | 131 | 2463,06 | 542,39 | 60,4 | 16,53 | 46,78 | 40 | 3169,16 | 16,252103 | 18,752426 | 123,153 |
| 13 | | 193 | 1.497,44 | 542,39 | 56,95 | 44,12 | 16,53 | 2.157,43 | | 131 | 2463,06 | 542,39 | 60,4 | 16,53 | 46,78 | 40 | 3169,16 | 16,252103 | 18,752426 | 123,153 |
| 14 | CAPO STAZIONE ASSISTENTE COORDINATORE | 193 | 1.497,44 | 542,39 | 56,95 | 44,12 | 16,53 | 2.157,43 | | 131 | 2463,06 | 542,39 | 60,4 | 16,53 | 46,78 | 40 | 3169,16 | 16,252103 | 18,752426 | 123,153 |
| 15 | | 193 | 1.497,44 | 542,39 | 56,95 | 44,12 | 16,53 | 2.157,43 | | 131 | 2463,06 | 542,39 | 60,4 | 16,53 | 46,78 | 40 | 3169,16 | 16,252103 | 18,752426 | 123,153 |
| 16 | TECNICO DI BORDO MACCHINISTA (Pos.4) | 190 | 1.474,15 | 542,39 | 56,07 | 43,43 | 16,53 | 2.132,57 | | 129 | 2425,46 | 542,39 | 59,48 | 16,53 | 46,07 | 40 | 3129,93 | 16,050923 | 18,520296 | 121,273 |
| 17 | | 190 | 1.474,15 | 542,39 | 56,07 | 43,43 | 16,53 | 2.132,57 | | 129 | 2425,46 | 542,39 | 59,48 | 16,53 | 46,07 | 40 | 3129,93 | 16,050923 | 18,520296 | 121,273 |
| 18 | CAPO OPERATORI | 188 | 1.458,65 | 540,51 | 55,47 | 42,98 | 16,53 | 2.114,14 | | 128 | 2406,66 | 540,51 | 59,02 | 16,53 | 45,71 | 40 | 3108,43 | 15,940667 | 18,393077 | 120,333 |
| 19 | MACCHINISTA (Pos.3) | 183 | 1.419,83 | 540,51 | 54,01 | 41,83 | 16,53 | 2.072,71 | | 127 | 2387,85 | 540,51 | 58,56 | 16,53 | 45,35 | 40 | 3088,8 | 15,84 | 18,276923 | 119,393 |
| 20 | OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.4) | 183 | 1.419,83 | 540,51 | 54,01 | 41,83 | 16,53 | 2.072,71 | | 127 | 2387,85 | 540,51 | 58,56 | 16,53 | 45,35 | 40 | 3088,8 | 15,84 | 18,276923 | 119,393 |
| 21 | OPERATORE CERTIFICATORE COORDINATORE DELLA MOBILITA' | 180 | 1.396,56 | 539,62 | 53,11 | 41,15 | 16,53 | 2.046,97 | | 126 | 2369,05 | 539,62 | 58,1 | 16,53 | 44,99 | 40 | 3068,29 | 15,734821 | 18,155562 | 118,453 |
| 22 | | 178 | 1.381,04 | 539,62 | 52,26 | 40,96 | 16,53 | 2030,41 | | 125 | 2350,25 | 539,62 | 57,64 | 16,53 | 44,64 | 40 | 3048,68 | 15,634256 | 18,039527 | 117,513 |
| 23 | COLLABORATORE DI UFFICIO OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.3) | 175 | 1.357,77 | 539,62 | 51,65 | 40 | 16,53 | 2.005,57 | | 124 | 2331,45 | 539,62 | 57,18 | 16,53 | 44,28 | 40 | 3029,06 | 15,533641 | 17,923432 | 116,573 |
| 24 | | 175 | 1.357,77 | 539,62 | 51,65 | 40 | 16,53 | 2.005,57 | | 124 | 2331,45 | 539,62 | 57,18 | 16,53 | 44,24 | 40 | 3029,02 | 15,533436 | 17,923195 | 116,573 |
| 25 | OPERATORE TECNICO | 170 | 1.318,98 | 539,62 | 50,17 | 38,86 | 16,53 | 1.964,16 | | 122 | 2293,84 | 539,62 | 56,25 | 16,53 | 43,57 | 40 | 2989,81 | 15,332359 | 17,691183 | 114,692 |
| 26 | ADDETTO ALLA MOBILITA' MACCHINISTA (Pos.2) | 170 | 1.318,98 | 539,62 | 50,17 | 38,86 | 16,53 | 1.964,16 | | 122 | 2293,84 | 539,62 | 56,25 | 16,53 | 43,57 | 40 | 2989,81 | 15,332359 | 17,691183 | 114,692 |
| 27 | | 165 | 1.280,19 | 539,60 | 48,68 | 37,72 | 16,53 | 1.922,72 | | 120 | 2256,24 | 536,60 | 55,33 | 16,53 | 42,85 | 40 | 2947,55 | 15,115641 | 17,441124 | 112,812 |
| 28 | CAPO TRENO (Pos.3) | 165 | 1.280,19 | 539,60 | 48,68 | 37,72 | 16,53 | 1.922,72 | | 120 | 2256,24 | 536,60 | 55,33 | 16,53 | 42,85 | 40 | 2947,55 | 15,115641 | 17,441124 | 112,812 |
| 29 | OPERATORE QUALIFICATO (Pos.2) | 160 | 1.241,40 | 539,60 | 47,21 | 36,58 | 16,53 | 1.881,32 | | 118 | 2218,64 | 536,60 | 54,87 | 16,53 | 42,14 | 40 | 2908,78 | 14,916821 | 17,211716 | 110,932 |
| 30 | OPERATORE DI GESTIONE OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.2) | 158 | 1.225,88 | 536,60 | 46,62 | 36,12 | 16,53 | 1.861,75 | | 117 | 2199,83 | 536,60 | 53,95 | 16,53 | 41,78 | 40 | 2888,69 | 14,813795 | 17,09284 | 109,992 |
| 31 | | 158 | 1.225,88 | 536,60 | 46,62 | 36,12 | 16,53 | 1.861,75 | | 117 | 2199,83 | 536,60 | 53,95 | 16,53 | 41,78 | 40 | 2888,69 | 14,813795 | 17,09284 | 109,992 |
| 32 | OPERATORE DI MOVIMENTO e GESTIONE | 158 | 1.225,88 | 536,60 | 46,62 | 36,12 | 16,53 | 1.861,75 | | 117 | 2199,83 | 536,60 | 53,95 | 16,53 | 41,78 | 40 | 2888,69 | 14,813795 | 17,09284 | 109,992 |
| 33 | CAPO TRENO (Pos.2) OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2) | 158 | 1.225,88 | 536,60 | 46,62 | 36,12 | 16,53 | 1.861,75 | | 117 | 2199,83 | 536,60 | 53,95 | 16,53 | 41,78 | 40 | 2888,69 | 14,813795 | 17,09284 | 109,992 |
| 34 | | 155 | 1.202,59 | 533,58 | 45,74 | 35,43 | 16,53 | 1.833,87 | | 116 | 2181,03 | 533,58 | 54,49 | 16,53 | 41,42 | 40 | 2867,05 | 14,702821 | 16,964793 | 109,052 |
| 35 | ASSISTENTE ALLA CLIENTELA | 154 | 1.194,84 | 533,58 | 45,45 | 35,2 | 16,53 | 1.825,60 | | 114 | 2143,43 | 533,58 | 52,57 | 16,53 | 40,71 | 40 | 2826,82 | 14,496513 | 16,726746 | 107,172 |
| 36 | MACCHINISTA (Pos.1) | 153 | 1.187,09 | 533,58 | 45,14 | 34,98 | 16,53 | 1.817,32 | | NON PIU' PREVISTO | | | | | | | | | | |
| 37 | OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITA' | 151 | 1.171,57 | 533,58 | 44,55 | 34,52 | 16,53 | 1.800,75 | | 113 | 2124,63 | 533,58 | 52,1 | 16,53 | 40,35 | 40 | 2807,19 | 14,395846 | 16,610592 | 106,232 |

