



Roma, 24 giugno 2026

Spett.li
ASSTRA
asstra@pec.asstra.it

ANAV
anav@pec.it

AGENS
agens@fbnetpec.it

Presidenza del Consiglio dei Ministri
usg@mailbox.gov.it

Ministero delle Infrastrutture e Trasporti
segreteria.ministro@pec.mit.gov.it

Ministero del Lavoro Divisione 6
dgrapportidilavorodiv6@lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro
segreteriaministro@pec.lavoro.gov.it

e p.c.

Commissione di Garanzia L.146/90
segreteria@pec.commissione-garanziasciopero.it

Osservatorio dei conflitti nei trasporti
osservat.sindacale@mit.gov.it

Segreteria Generale filit-Cgil
filicgil.segreteria@postecert.it

Segreteria Generale UIL Trasporti
segreteriagenerale@pec.uiltrasporti.it

Segreteria Nazionale Fit-CISL
fitcislazionale@postcert.it

ADL Cobas
sindacato@pec.adlcobas.org

AL Cobas
alcobasatm@pec.libero.it

Cobas Lavoro Privato
esecutivonazionale@pec.cobaslavoroprivato.it

Cub Trasporti
cub.romaeprovincia@legalmail.it

Orsa Trasporti
sg.orsatrasporti@pec.sindacatoorsa.it

Faisa Cisl
info@pec.faisa-cisal.org

Prot.TPL/260624/320

Oggetto: Trasmissione della proposta di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL Mobilità) per il triennio 2027-2029 - richiesta apertura del tavolo negoziale.

In allegato alla presente, la scrivente Unione Sindacale di Base - Lavoro Privato, trasmette la propria proposta di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Autoferrotranvieri - Mobilità TPL-Internavigatori per il triennio 2027-2029, indirizzata alle Associazioni datoriali del settore e alle Istituzioni competenti in materia di trasporto pubblico locale e di lavoro.

Il contratto attualmente in vigore, esito dell'intesa raggiunta nel dicembre 2024 al termine di una stagione di mobilitazione del personale del trasporto pubblico locale, scade il 31 dicembre 2026. Riteniamo pertanto necessario sottoporre alle parti datoriali e alle Istituzioni, con congruo anticipo, una piattaforma organica che possa costituire la base di un confronto negoziale tempestivo, evitando i ritardi e le proroghe che hanno già gravato sui lavoratori del settore in occasione dei precedenti rinnovi.

La proposta che si trasmette non si configura come un mero elenco di richieste salariali e normative, ma si inserisce organicamente nel quadro con cui la nostra organizzazione ha fissato i principi-cardine per la riorganizzazione del sistema dei trasporti nel nostro Paese: la gestione pubblica del servizio come regola, il diritto alla mobilità come diritto fondamentale della persona e non come merce, il ricorso al mercato e alla concorrenza come eccezione da motivare e circoscrivere, e non come modello di riferimento generale.

Su queste basi, la piattaforma di rinnovo allegata affronta in maniera coordinata gli aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri e degli internavigatori, le condizioni di salute e sicurezza, l'organizzazione del lavoro e dei turni, il contrasto alla precarizzazione e all'esternalizzazione dei servizi, nonché le garanzie di rappresentanza sindacale, in un'ottica di rilancio complessivo del trasporto pubblico locale come servizio pubblico essenziale.

Chiediamo pertanto formalmente l'apertura, in tempi congrui rispetto alla scadenza contrattuale, di un tavolo di trattativa che coinvolga le Associazioni datoriali firmatarie del CCNL e le Istituzioni competenti, al fine di consentire un confronto tempestivo e di scongiurare che il rinnovo proceda con i medesimi ritardi che hanno già penalizzato i lavoratori del settore nelle precedenti tornate contrattuali.

Restando a disposizione per ogni utile approfondimento si richiede formalmente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3 c.2) CCNL 28 11 2015, l'apertura del tavolo negoziale per gli addetti al trasporto pubblico locale per il rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri Internavigatori 2027/2029

Cordiali saluti.

Unione Sindacale di Base Lavoro Privato
Il Rappresentante Legale
Paolo Sabatini



Unione Sindacale di Base
Lavoro Privato
Francesco Staccioli



per il Coordinamento Nazionale
USB Lavoro Privato, settore TPL

Michele Frullo
p/USB Lavoro Privato
Michele Frullo



Allegato: Proposta di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori 2027-2029

USB Lavoro Privato

Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 - Roma / tel 06 59640004

lavoroprivato@usb.it www.usb.it



PIATTAFORMA RINNOVO CCNL T.P.L. MOBILITÀ 2027/2029

INDICE

Piattaforma rinnovo CCNL T.P.L. Mobilità 2027/2029

PREMESSA	3
TITOLO 1° - PARTE GENERALE	5
1. CAMPO DI APPLICAZIONE	5
2. TAVOLO PER IL TPL	5
3. PARIFICAZIONE TRATTAMENTI	5
4. LIVELLI CONTRATTUALI	5
4. ESTERNALIZZAZIONI E SUB AFFIDAMENTI	5
5. RAPPRESENTANTI LAVORATORI SICUREZZA	6
7. SALUTE, SICUREZZA E DIGNITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO IN OTTICA DI GENERE	6
8. INQUADRAMENTO	7
9. TRATTAMENTO MALATTIA	8
10. MALATTIE PROFESSIONALI	9
11. LAVORI USURANTI	10
12. PERSONALE INIDONEO	10
13. PATENTE DI GUIDA – PATENTE A PUNTI – C.Q.C – CARTA TACHIGRAFICA	10
14. ABILITAZIONI PERSONALE	12
15. RAPPORTO CON GLI UTENTI	12
16. TUTELA PORTATORI DI HANDICAP	12
17. DIRITTO ALLO STUDIO	13
18. PARI OPPORTUNITÀ	13
19. CODICE DISCIPLINARE	14
20. SERVIZIO MENSA	14
21. R.A.P. REGOLAMENTO ASSUNZIONI E PROMOZIONI	14
22. MASSA VESTIARIO	15
23. VERIFICA ORGANICO	15
24. FERIE	15
25. REPERIBILITÀ	15
26. CONTRASTO ALLE AGGRESSIONI E TUTELA DEL PERSONALE DEL T.P.L.	15
27. RISARCIMENTO DANNI – COPERTURA ASSICURATIVA – TUTELA LEGALE – DISPOSITIVI DI SICUREZZA – TELEFONI DI SERVIZIO AZIENDALI	16
28. PROVVEDIMENTI PER IL CONTRASTO DELL'EVASIONE TARIFFARIA	19
29. FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ	20
30. WELFARE	20
TITOLO 2° - DIRITTI SINDACALI	21
1. CONTRIBUTI SINDACALI	21
1. DIRITTO D'AFFISSIONE	22
2. PERMESSI SINDACALI	22
3. ASSEMBLEE DEI LAVORATORI	22
4. RSU	22
6. CORRETTA APPLICAZIONE ART. 13 CCNL 28 11 2015	24
TITOLO 3° - MERCATO DEL LAVORO	24
1. CONTRATTO DI APPRENDISTATO E APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	24
2. LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)	25
3. LAVORO A TERMINE, AVVENTIZIO E LAVORO INTERINALE	25
4. CONTRATTI ATIPICI	26

TITOLO 4° - ORARIO DI LAVORO	26
1. ORARIO DI LAVORO E SICUREZZA	26
2. ORARIO DI LAVORO	26
3. LAVORO STRAORDINARIO	27
4. DURATA DELLA PRESTAZIONE	28
5. LAVORO NOTTURNO	28
6. SOSTE DURANTE IL SERVIZIO	29
TITOLO 5° - PARTE ECONOMICA	29
1. TRATTAMENTO INTEGRATIVO 2024	29
2. EDR 2024	29
3. RETRIBUZIONE NORMALE	29
4. SALARIO	30
5. RETRIBUZIONE	30
6. SCATTI DI ANZIANITÀ	31
7. INDENNITÀ LAVORO DOMENICALE	31
8. RIVALUTAZIONE DELLE INDENNITÀ	31
9. FESTIVITÀ	31
10. RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA	32
11. AUMENTI RETRIBUTIVI	32
12. RETRIBUZIONE PERIODI DI ASSENZE DAL SERVIZIO DOVUTI A FERIE, MALATTIA E/O APPLICAZIONE DI LEGGI DELLO STATO ITALIANO E/O DOVUTE IN BASE A OBBLIGHI DERIVANTI DAL RECEPIMENTO DI TRATTATI DELL'UNIONE EUROPEA	32
TITOLO 6° - DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ	33
TITOLO 7° - NORME FINALI E TRANSITORIE	33
1. VALIDITÀ E DURATA	33
2. PERIODO DAL 01 01 2027 ALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL PRESENTE ACCORDO	34

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.

TITOLO 1°

PARTE GENERALE

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono per via terrestre, sulle acque interne e lagunari, tramite sistemi funicolari, attività di trasporto pubblico di persone 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, metropolitane, ferroviario metropolitano, ex ferrovie in concessione, lacuale, lagunare, funivie portuali, funivie terrestri, servizi scuolabus e specializzati; nonché di tutti i servizi assimilabili al Trasporto Pubblico di Persone.

Nelle aziende ove vigono condizioni di miglior favore, le stesse restano confermate.

2. TAVOLO PER IL TPL

Apertura di un tavolo istituzionale permanente, con tutti i soggetti che hanno titolarità nelle decisioni a livello nazionale e locale, per la definizione di un piano per un Trasporto Pubblico Locale che deve rimanere pubblico, in quanto "bene comune".

Obbligo di consultazione preventiva, prima a livello di contrattazione nazionale poi aziendale, su ogni modifica che riguardi tempi di lavoro e l'organizzazione del lavoro in generale.

3. PARIFICAZIONE TRATTAMENTI

Unicità contrattuale per tutto il settore TPL-Mobilità superando la divisione contrattuale oggi in atto tra contratto ASSTRA e ANAV uniformando le normative ad oggi dettate a quelle previste dalla contrattazione ASSTRA.

Abrogazione, quindi, di tutti i richiami e articoli che rimandano alle aziende associate ANAC e/o ANAV.

Rivisitazione delle normative previste dagli artt. 66 e seg. del CCNL 23 07 76 e s.m.i. per le aziende che occupino sino a 26 dipendenti.

4. LIVELLI CONTRATTUALI

Conferma dei due livelli negoziali: nazionale e aziendale con la reintroduzione della contrattazione di secondo livello non legata esclusivamente all'aumento della produttività, in deroga a quanto previsto dal dettato dall'accordo del 23 luglio '93.

La contrattazione di secondo livello potrà entrare nel merito di quanto dettato dal contratto nazionale di categoria solo a scopo migliorativo.

5. ESTERNALIZZAZIONI E SUB AFFIDAMENTI

Inversione permanente del ricorso alle esternalizzazioni e sub-affidamenti; conseguente riassorbimento dei lavoratori impegnati garantendo l'applicazione di tutti i livelli contrattuali di categoria e attivando le procedure di cui all'art. 47 ex L.428/90

6. RAPPRESENTANTI LAVORATORI SICUREZZA

Modifica dell'attuale art.10 CCNL sull'elezione dei RLS.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve essere eletto direttamente dai lavoratori, rimanendo figura autonoma e distinta rispetto alla RSU o RSA.

All'RLS sono riconosciute tutele non inferiori a quelle previste per le rappresentanze sindacali aziendali (RSU/RSA), ai sensi della normativa vigente e per quanto compatibili con il ruolo esercitato, con particolare riferimento alla libertà di accesso ai luoghi di lavoro, all'esercizio delle proprie funzioni senza pregiudizio e al riconoscimento dei tempi e degli strumenti necessari allo svolgimento dell'incarico.

Nelle aziende che non abbiano ancora provveduto alla sua individuazione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere eletto, senza ritardo, mediante apposita procedura, anche distinta dalle elezioni delle RSU, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Qualora l'elezione avvenga contestualmente alle RSU, deve essere prevista scheda elettorale separata, nella quale:

- i candidati siano riportati in ordine alfabetico;
- non sia indicata l'appartenenza sindacale.

Il numero degli RLS deve essere adeguato alle dimensioni aziendali, alla complessità organizzativa e alle diverse modalità di esercizio del servizio (urbano, extraurbano, ferro, gomma/ferro, navigazione, funivie, ecc.).

Il numero minimo dei RLS, tenendo in debita considerazione quanto stabilito al comma 3 del presente articolo, è stabilito in:

- n. 1 nelle aziende fino a 25 dipendenti;
- n. 2 nelle aziende da 26 a 100 dipendenti;
- n. 4 nelle aziende da 101 a 300 dipendenti;
- n. 6 nelle aziende da 301 a 600 dipendenti;
- nelle aziende con oltre 600 dipendenti: al numero previsto fino a 600 deve essere aggiunto 1 RLS ogni 400 dipendenti o frazione.

Al fine di consentire il pieno esercizio delle proprie funzioni, agli RLS sono riconosciute, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, ulteriori 40 ore annue di permesso retribuito pro-capite.

Deve inoltre essere individuato un RLS con funzione itinerante, operante nell'ambito delle prerogative di cui al D.Lgs. 81/08 e, in particolare, di quanto previsto dall'art. 50, finalizzata al controllo dell'applicazione delle norme di sicurezza anche nelle attività svolte all'esterno di depositi e officine, con pieno diritto di accesso a tutti i luoghi di lavoro, inclusi quelli esterni e temporanei, nonché ai mezzi aziendali, e con riconoscimento dei tempi, degli strumenti e delle agibilità necessarie allo svolgimento delle relative attività

7. SALUTE, SICUREZZA E DIGNITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO IN OTTICA DI GENERE.

Pieno riconoscimento contrattuale del posto di guida e di condotta (mezzi su gomma, ferro, natanti, cabine di funivie e impianti portuali/terrestri) quale ambiente di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., senza alcuna deroga che possa pregiudicare la salute del personale.

A tal fine, la tutela della dignità e dell'integrità del personale deve realizzarsi attraverso i seguenti punti inderogabili:

- **Ergonomia e Benessere:** Adeguamento funzionale dei posti di guida progettati per accogliere le diverse proporzioni corporee, prevenendo patologie muscolo-scheletriche e gestendo i fattori di rischio legati allo stress lavoro-correlato.
- **Protezione Fisica e Contrasto alla Violenza:** Separazione strutturale del posto di guida e promozione di modifiche ai regolamenti di costruzione dei mezzi. Implementazione di misure contro le molestie e le aggressioni, con particolare attenzione alla tutela del personale femminile spesso più esposto a rischi specifici.
- **Sicurezza Attiva e Tecnologica:** Installazione di panic button collegati in tempo reale con le Forze dell'Ordine e sistemi di videosorveglianza realmente operativi h24. Introduzione, previa contrattazione, di bodycam per il personale di esercizio, vendita e verifica.
- **Salute e Postazioni Operative:** Adeguamento nelle stazioni e sale di controllo delle postazioni multi-monitor e dei dispositivi di input agli standard del D.lgs. 81/2008, eliminando il rischio posturale, sovraccarico biomeccanico e visivo per il personale di stazione e centrale.
- **Protocolli di Rete:** Definizione di intese con le Prefetture per interventi rapidi e certi a presidio della sicurezza di tutto il personale operante sul territorio.

Le Parti si impegnano a promuovere riforme legislative per assicurare standard di sicurezza e dignità omogenei su tutto il territorio nazionale, eliminando ogni forma di disparità e garantendo che il lavoro nei trasporti sia un ambiente sicuro e rispettoso.

Si rivendica, inoltre, l'individuazione delle competenze e la titolarità a chi sia in capo la dichiarazione di inidoneità alla mansione, alla luce dei frequenti casi in cui è il medico competente aziendale a dichiarare l'inidoneità 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

La riparametrazione imposta dal CCNL 2000/2003 ha introdotto veri e propri salari d'ingresso producendo disuguaglianze, disattendendo le aspettative dei lavoratori, penalizzando i nuovi assunti.

Si rende quindi necessario rivedere la suddivisione della attuale scala parametrale, riducendo gli attuali livelli in una scala parametrale da **100 – 160**, assumendo quale base di riparametrazione l'attuale parametro 250; nonché i passaggi parametrali all'interno delle figure professionali diminuendo gli anni di anzianità per l'acquisizione del parametro successivo.

La riparametrazione avverrà secondo quanto disposto dalla tabella All. 1) al presente CCNL.

Il nuovo inquadramento dovrà prevedere il parametro di accesso dell'Operatore di Esercizio al nuovo parametro **117** della riproporzionata scala parametrale 100 – 160.

I requisiti di accesso al livello superiore per la figura di Operatore d'Esercizio devono così essere ridotti:

117 - 124 dopo 8 anni di guida

124 – 127 dopo 7 anni di guida

Analogamente si opererà per tutte quelle figure nel cui profilo parametrale è previsto un avanzamento di livello.

Il parametro d'ingresso per gli O.E. è fissato, indipendentemente dalla tipologia del contratto di assunzione, al nuovo **117**

L'O.E. inquadrato ai parametri **117 - 124** dovrà essere impiegato alle sole mansioni di guida e condotta.

Al raggiungimento del parametro **127**, l'O.E. potrà essere adibito, a rotazione e senza perdita di nessuna indennità, prerogativa e/o normativa nazionale ed aziendale legata alla mansione, a tutte le mansioni attualmente attribuite all'attuale profilo professionale di Operatore d'Esercizio.

Analogamente si opererà per tutte quelle figure nel cui profilo parametrico è previsto un parametro d'ingresso.

Non è ammesso assumere con contratti di lavoro interinali o di apprendistato, né con qualsivoglia contratto c.d. "atipico", le figure professionali di Operatore d'Esercizio e Macchinista, nonché tutte le figure professionali che necessitano di abilitazioni e/o certificazioni all'atto dell'assunzione.

Tale divieto va esteso a tutte le figure professionali inerenti lo svolgimento di mansioni di condotta di mezzi adibiti al TPL (bus, metrò, tram, battelli e motonavi di navigazione, funicolari, ferrovie concesse e regionali).

Analogamente si procederà alla riparametrazione di tutte le figure professionali di cui all'art.2 CCNL 27 11 2000 e s.m.i.

Alla luce delle recenti disposizioni emanate da ANSFISA in materia di abilitazioni e certificazioni del personale addetto, ai servizi **ricadenti nel campo di intervento della stessa**, si dovranno rivedere tutti i parametri, sia di ingresso che di progressione di carriera, del personale interessato a tali disposizioni, **in proporzione alle abilitazioni e/o certificazioni acquisite**.

I comma 4) delle 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 il servizio ed "in itinere" e i permessi sindacali, nonché tutte le assenze dovute all'applicazione di norme legislative e/o comunitarie.

Al c.2 p.3 art. 20 CCNL 28 11 2015 le parole "a far data dal mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo" sono abrogate. Di conseguenza dovranno essere ricalcolate le progressioni parametriche che non hanno computato per intero il periodo trascorso a part time per i lavoratori assunti prima del mese successivo l'entrata in vigore del CCNL 28 11 2015

9. TRATTAMENTO 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

In assenza del riconoscimento delle malattie professionali e di strumenti giuridici di tutela occorre unire la forte sensibilizzazione del personale al problema della riduzione delle capacità lavorative al problema sociale dell'inquinamento ambientale al quale la categoria è particolarmente sottoposta.

Problema, questo, che non può essere risolto con il solo inserimento nel sistema dei lavori usuranti né con la sola agevolazione per il pensionamento; agevolazione del tutto insufficiente se si tiene conto dell'obbligo dei 35/36 anni di contribuzione con il limite dei 62 anni di età.

Si ritiene quindi necessario intervenire sia sulla parte giuridica, sia sulla parte sanitaria ed infine su quella operativa.

i principali riferimenti giuridici sono:

- l'articolo 32 della Costituzione, che tutela il diritto alla salute;
- l'art. 2087 del C.C.

Nell'ambito specifico il lavoratore dei trasporti è sottoposto nell'esercizio stesso delle sue funzioni a numerosi fattori che minano la sua salute.

Alcuni dei principali fattori di rischio per la sua salute sono:

- gli idrocarburi aromatici inalati che, attraverso i polmoni, passano nel sangue e si fissano nel fegato dove vengono metabolizzati;
- le polveri sottili (PM10; PM2,5; PM 1) che, sospese nell'aria, legano a loro le parti di idrocarburi e metalli pesanti e producono l'effetto di cui al punto 1;
- inquinamento acustico, che produce variazioni della pressione arteriosa e della trasmissione degli impulsi nervosi;
- esposizione all'azione dei campi magnetici;
- Le vibrazioni dei mezzi o delle apparecchiature utilizzate;
- Le vibrazioni indotte, specialmente dagli O.E., dalle condizioni del manto stradale;
- Malattie gastrointestinali;
- Malattie uro-genitali;
- Malattie osteo-articolari;
- Lo stress, derivante dalle condizioni in cui gli O.E. sono costretti ad operare quotidianamente;
- Lo stress correlato dovuto all'insieme di questi fattori

L'azione singola e combinata di tutti questi fattori produce malattie respiratorie, articolari, cardiovascolari e tumorali.

La salvaguardia della salute dei lavoratori è uno degli obiettivi e compiti principali che si hanno di fronte.

Sino ad oggi non si è riusciti a far uscire il problema delle malattie professionali dallo stretto novero dei soggetti interessati, conferendo alla situazione un isolazionismo che ovviamente non ha giovato alla causa.

Oggi c'è la possibilità di calamitare l'attenzione sulle "malattie sociali" alle quali i lavoratori dei trasporti sono doppiamente esposti.

A questa impostazione generica si deve aggiungere che il CCNL deve recepire alcune direttive comunitarie che cambiano le modalità di valutazione del concetto di esposizione agli agenti e/o attività nocivi.

Le patologie specifiche di cui da sempre hanno sofferto gli autoferrotranvieri, derivanti dai punti sopraesposti che non rappresentano un elenco esaustivo, non rientrano nel sistema tabellare allegato al T.U. n°1124 del 1965 e s.m.i. che identifica le malattie professionali. Quindi necessitano di un riconoscimento contrattuale.

Si richiede, pertanto, di contrattualizzare la costituzione di una commissione paritetica, coinvolgendo nell'esposizione e nella valutazione dei dati rappresentanti ed esperti di designazione sindacale, per impostare il sistema di

riferimento entro cui comparare i dati atti a valutare le idonee soluzioni ai fattori di rischio alla salute a cui è sottoposta la categoria.

Si stabilirebbe una politica della salute e della sicurezza sul lavoro di immediato riconoscimento da parte dei lavoratori e delle aziende.

Entro e non oltre sei (6) mesi dalla sottoscrizione del presente accordo deve essere reso operativo il varo di un simile programma contattando e coinvolgendo nel programma Ministero della Salute, Ministero del Lavoro, Istituti di Ricerca (ad esempio il laboratorio di igiene ambientale e tossicologia industriale di Pavia per quanto attiene alla individuazione dei componenti respirati durante l'esercizio dell'attività), INAIL, INPS nonché altri centri di ricerca sulle specifiche tematiche individuate, al fine del riconoscimento e della stesura dell'elenco delle malattie professionali per i lavoratori della categoria che sono, o sono stati esposti o a contatto, con sostanze e/o attività nocive.

Tale attività dovrà essere recepita modificando, con Decreto dei Ministeri della Salute e del Lavoro, il sistema tabellare allegato al T.U. n°1124 del 1965 e s.m.i.

11. LAVORI USURANTI

La normativa attuale non ha riconosciuto usurante il lavoro di tutto il personale viaggiante a cui si applica il presente CCNL.

In tale quadro è necessario, di fatto, rendere non usuranti tutte le mansioni non riconosciute tali per legge, umanizzandole:

- Riducendo il nastro lavorativo;
- garantendo le “cerniere” pasti e la fruizione del pasto stesso;
- riorganizzando il lavoro notturno;
- diminuendo, quindi, i carichi di lavoro, riconoscendo i tempi di sosta, i tempi di “trasferimenti” e di “viaggio”, i tempi di “cambio tuta/divisa” come orario effettivo di lavoro

A tal fine il personale viaggiante dovrà alternare periodi di guida con lo svolgimento di mansioni alternative, ad esempio la verifica dei documenti di viaggio, l'assistenza di linea, informazioni all'utenza (tutor) l'addestramento dei neo-assunti ecc.

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, come fatti salvi dal D.lgs. 414/96.**

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.

Il D.lgs. 151/03, dopo la conversione in legge (Patente a Punti), ha introdotto sanzioni che possono incidere anche sulla sfera personale.

Si rivendica una nuova normativa a tutela degli Operatori che conducono mezzi aziendali (anche con giornate di formazione dedicate in orario di lavoro e corsi aziendali gratuiti per il recupero dei punti persi).

A livello istituzionale dovrà essere ricercata la possibilità del conseguimento della “patente di servizio”, ad esempio su modello britannico, anche alla luce dell’emanazione dei decreti attuativi sulla C.Q.C. e dei conseguenti punti annessi alla stessa.

I corsi di riqualificazione per il rinnovo della C.Q.C. devono essere a carico delle aziende.

Le Aziende che occupano più di 70 dipendenti devono provvedere alla richiesta di abilitazione, come concessionarie, alla effettuazione dei corsi di riqualificazione per il rinnovo della C.Q.C.

Inoltre l’art 35 CCNL 28 11 2015 Patente di guida e CQC è così modificato:

1. Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida, ovvero la stessa unitamente ad altro titolo abilitativo, per l’espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito, al quale sia ritirato o sospeso uno dei documenti di cui sopra per motivi inerenti violazioni al Codice della Strada nel non espletamento delle sue funzioni, che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari, ha diritto alla sola conservazione del posto per 12 mesi, fatto salvo quanto previsto nei punti successivi.
2. Se il lavoratore è dipendente da azienda che occupa più di 15 dipendenti, durante il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, allo stesso spetta l'erogazione, per i primi sei mesi, di un'indennità, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R., pari al 50%, ovvero ai 2/3 se con più di due persone a carico, della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare, ex-contingenza, scatti di anzianità, TDR, trattamento ad personam ex articolo 3, punto 2, dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.
3. Nelle aziende che occupino meno di 15 dipendenti dovranno essere stipulate polizze assicurative, a carico delle stesse, che garantiscano, come trattamento minimo, quanto stabilito al comma 2.
4. Durante il periodo di conservazione del posto l'azienda, ove possibile, adibisce il lavoratore alle mansioni proprie di un profilo professionale diverso da quello rivestito dal lavoratore stesso.

In tal caso, compete al lavoratore il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito.

Nel caso in cui il lavoratore rifiuti l’adibizione ad altre mansioni, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nelle sole aziende che occupano più di 15 dipendenti, l'individuazione dei posti di lavoro, disponibili o che si possano rendere disponibili, per l'assegnazione, ai soli fini di cui trattasi ed in via temporanea, del lavoratore alle mansioni diverse di cui al precedente comma 3, è oggetto di periodico ed obbligatorio esame congiunto a livello aziendale, ai sensi dell'art. 3, lett. c), dell’ AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo. La periodicità è stabilita entro il 30 06 ed entro il 31 12 di ogni anno solare.
6. All'atto del ripristino della validità della patente di guida, il lavoratore adibito a mansioni diverse è reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente di guida, nonché nel relativo trattamento economico e normativo.
7. Nel caso in cui il ritiro o la sospensione dei documenti di cui sopra perdurino oltre il periodo di conservazione del posto si fa luogo alla collocazione del lavoratore in aspettativa ai sensi di quanto disposto dall’art.24 all. A) R.D. 08 01 31 n° 148.
8. Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla stessa detratti per infrazioni al Codice della Strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni.

Sono invece a carico dell'azienda i costi relativi agli oneri formativi per la frequenza dei corsi di recupero dei punti della carta di qualificazione del conducente o degli altri titoli abilitativi detratti al lavoratore; tale

disposizione si applica anche a tutto il personale che è chiamato al rinnovo periodico della C.Q.C.

Per il personale che è chiamato al rinnovo periodico della C.Q.C. il tempo impiegato nei corsi di rinnovo deve essere calcolato quale orario di lavoro, che solo dietro esplicita richiesta del lavoratore può essere svolto al di fuori, con accredito della corrispettiva durata, maggiorata della maggiorazione prevista in caso di effettuazione di lavoro straordinario feriale, nel proprio monte ore ferie.

Nei predetti casi previsti dal punto 8 del presente articolo il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente/CQC assunti a suo carico.

9. Ove ne ricorrano gli estremi, resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.
10. L'art. 64 del CCNL 23 luglio 1976 e l'art. 10 dell'AN 14 dicembre 2004 di rinnovo del CCNL sono abrogati e sostituiti dalla presente disciplina.
11. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.
12. Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti convengono che la partecipazione ai corsi costituisce, in presenza delle condizioni previste, credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (rif. art. 37, D.lgs. n. 81/2008).

Per quanto previsto al capoverso precedente, le ore di formazione obbligatoria sulla sicurezza impartite nell'ambito dei corsi per il rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) sono svolte durante l'orario di lavoro.

In caso di esigenze organizzative aziendali, le medesime ore di formazione possono essere svolte fuori dall'orario di lavoro e, in tal caso, compensate con una corrispondente quantità di ore di permesso retribuito o ferie, a scelta, solo dietro espresso consenso dei lavoratori interessati ed erogando agli stessi quanto stabilito al punto 8 del presente articolo.

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

14. **ABILITAZIONI PERSONALE**

L'acquisizione e il mantenimento di tutte le abilitazioni e/o competenze, presenti e/o future, previste dalle normative nazionali ed europee, necessarie allo svolgimento del rapporto di lavoro previsto dal presente CCNL, devono essere a totale carico, economicamente, temporalmente e materialmente, delle Aziende in quanto considerate "strumenti di lavoro"

15. **RAPPORTO CON GLI UTENTI**

Definizione di corsi di aggiornamento professionale e/o tesi al raggiungimento di specifiche abilitazioni in orario di lavoro; oppure su base volontaria, salvo richiesta scritta da parte del singolo lavoratore interessato, svolti fuori orario di lavoro con riconoscimento del tempo impiegato con permessi retribuiti;

Istituzione di corsi di lingua inglese (in orario di lavoro e / o con riconoscimento di equivalenti permessi retribuiti) per tutto il personale di *front-line*.

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.

- **PERMESSI EX LEGE 104/1992**

Le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33 comma 3 della legge 5 febbraio 1992 n° 104 in quanto diritto tutelato dalla legge non può essere subordinato con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza.

I lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità, possono programmare, per venire incontro a possibili problematiche di servizio, con cadenza settimanale, i periodi di assenza dal servizio.

Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno entro il sabato precedente la programmazione settimanale di riferimento.

Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati, che hanno presentato la programmazione di cui al comma 2 del presente articolo, potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base a quanto disposto in materia dalla citata legge, per tutte le categorie interessate alla fruizione di tali giornate.

Nei casi in cui si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSA/RSU per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.

La presente disciplina abroga e sostituisce l'art.32 CCNL 28 11 2015

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, parificate 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

- **SERVIZI IGIENICI**

Deve essere assunto, a livello negoziale nazionale, l'impegno alla realizzazione dei servizi igienici fissi ed autopulenti ai capolinea per il P.V., con un particolare riguardo a quelli riservati per il personale viaggiante femminile, al fine di migliorare la condizione igienica generale e soprattutto la prevenzione di patologie anche gravi all'apparato riproduttivo e urinario.

- **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.

- **TRATTAMENTO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ**

In funzione dell'importanza sociale che riveste la maternità e la paternità, occorre affrontare all'interno del contratto nazionale, quegli aspetti che si sono mostrati di difficile integrazione nella gestione pratica, individuati i quali, si rimette la pratica attuazione di quanto concordato a livello di singola azienda.

In analogia ad altri contratti di lavoro deve essere garantita, durante il periodo tra il primo anno di vita del neonato o dal primo anno di affidamento, fino al terzo completo, la retribuzione fino a 30 giorni fruiti annuali come permesso per malattia del bambino, ferma restando nella disponibilità di tali giorni la disciplina legale.

In relazione al testo unico sulla maternità e paternità, D.lgs. 151/2001 e s.m.i., si dovranno ricercare – sempre nella contrattazione di secondo livello – soluzioni rotative del personale in astensione obbligatoria, periodo di maternità e riposo per allattamento, che preservino la funzione sociale dell'essere genitori con la realtà lavorativa della gestione del movimento.

A tale riguardo i turni cosiddetti “di allattamento” dovranno essere costruiti in un'unica frazione e svolti presso la residenza di servizio della lavoratrice/lavoratore richiedente.

Entro 3 mesi dalla stipula del presente CCNL le parti in sede locale, devono elaborare le necessarie soluzioni tecniche, alla presenza delle strutture locali aziendali e delle commissioni pari opportunità.

Si propone di costituire un Osservatorio Nazionale per le politiche per le pari Opportunità, che realizzi nelle aziende di trasporto, l'eliminazione reale delle discriminazioni dirette e delle discriminazioni indirette e di tutte le azioni in contrasto con quanto stabilito in materia dalle attuali norme legislative.

Detta politica dovrà essere applicata sia nelle assunzioni, sia nella crescita delle professionalità nei vari settori tra i lavoratori.

Si conviene, inoltre, di predisporre un riferimento nazionale, quale l'Osservatorio Nazionale per le politiche per le pari Opportunità, per l'elaborazione di una disciplina di buone prassi e per la neutralizzazione di atti di molestie e di mobbing tra lavoratori.

Nelle aziende dove vigono trattamenti di miglior favore, gli stessi rimangono confermati.

19. CODICE DISCIPLINARE

Deve essere recepita all'interno della contrattazione nazionale l'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.

20. SERVIZIO MENSA

Garanzia di servizi mensa per tutti gli autoferrotranvieri in azienda.

Revisione del valore del buono pasto (ticket), ove previsto, almeno al valore del ticket elettronico.

Nelle aziende ove ancora non sono presenti le mense, erogazione del nuovo valore dei ticket.

Monitoraggio e definizione della qualità dei servizi di mensa.

Nelle aziende dove vigono trattamenti di miglior favore, gli stessi rimangono confermati.

21. R.A.P. REGOLAMENTO ASSUNZIONI E PROMOZIONI

Revisione a carattere generale delle modalità di assunzione rivendicando l'adozione delle medesime procedure previste per i lavoratori del pubblico impiego;

Obbligo di redazione dei regolamenti aziendali assunzioni e promozioni;

22. MASSA VESTIARIO

Definizione massa vestiario, con rivisitazione di quanto disposto dal T.U. 23.07.76 e s.m.i.:

Revisione tipologia dei capi;

Obbligo di creazione aziendali di commissioni – paritetiche - ad hoc per valutare e definire la qualità dei capi e la loro tipologia;

Ridefinizione del periodo e di durata degli stessi;

Vista l'esistenza dell'obbligo per il personale di indossare la "divisa" il costo **della fornitura e della pulizia** della stessa deve essere a totale carico aziendale;

Previsione di apposita indennità sostitutiva per il personale che non sia obbligato ad indossare la divisa.

23. VERIFICA ORGANICO

Nell'ambito delle relazioni industriali deve essere contrattualizzato l'obbligo della verifica annuale della necessità di personale e ripristino immediato della carenza organico con passaggio immediato a full – time di tutti i part – time, su base volontaria, prevedendo inoltre un adeguato numero di assunzioni, tale da consentire e garantire la corretta fruizione di tutti gli istituti contrattuali (periodi e giornate di riposo, riposi compensativi, ferie, congedi, permessi retribuiti, L. 104, permessi parentali, malattia etc.) in modo da evitare anche l'insorgere di patologie stress lavoro correlate.

24. FERIE

Devono essere contrattualizzati e/o regolamentati i criteri e modalità di richiesta e concessione di ferie – congedi;

Le aziende devono adottare ogni misura atta alla tutela della fruizione corretta e certa delle ferie del personale in quanto diritto costituzionalmente garantito;

25. REPERIBILITA'

Si rivendica l'istituzione a livello nazionale di una commissione paritetica con lo scopo di definire e normare l'istituto della reperibilità sia per il personale operaio che dell'esercizio;

Tale Commissione dovrà anche proporre l'individuazione di una specifica indennità per ogni giornata in cui viene richiesta la reperibilità; l'importo della quale non potrà essere inferiore al 50% della retribuzione giornaliera presa a base di calcolo per il lavoro festivo.

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.

Si richiede, inoltre, che le AA.DD. sostengano, insieme alle OO.SS. di Categoria, l'introduzione di norme più severe contro chi aggredisce il personale del Trasporto Pubblico Locale; prevedendo tutele analoghe a quelle riconosciute al

personale sanitario, compresa la procedibilità d'ufficio dei reati, l'arresto anche sulla base delle immagini di videosorveglianza (flagranza differita) e ogni altra misura idonea a contrastare il fenomeno delle aggressioni.

Si rivendica, infine l'istituzione di un Osservatorio Nazionale Permanente sulle aggressioni nel TPL per monitorare il fenomeno, raccogliere dati e individuare le misure di prevenzione e tutela.

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

L' Art. 34 Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale del CCNL 28 11 2015 è così modificato:

A. RISARCIMENTO DANNI

1. L'azienda ha diritto di ottenere il risarcimento dei danni subiti per colpa dei suoi dipendenti, esclusi comprovati casi fortuiti o di forza maggiore, praticando trattenute rateali sul loro stipendio nella misura massima del 5% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo. In caso di pluralità di sinistri imputabili al medesimo lavoratore le trattenute sono cumulabili, fatto salvo il limite del quinto dello stipendio.

2. I danni che comportino trattenute per risarcimento debbono essere obbligatoriamente contestati al lavoratore entro 15 giorni di calendario dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza dell'evento. Nella contestazione deve essere indicato il fatto nonché una stima dei danni. In questa fase istruttoria non può essere attivato dall'azienda alcun procedimento disciplinare.

3. Il lavoratore ha diritto entro i successivi 15 giorni di calendario di presentare proprie osservazioni e/o di richiedere l'attivazione di un contraddittorio, da concludersi entro i 15 giorni dall'instaurazione, nel quale potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale al quale conferisce mandato. Il termine per la conclusione del contraddittorio può essere prorogato, previa formale richiesta di una delle parti, nel caso in cui sia oggettivamente necessario espletare ulteriori indagini. Le indagini devono concludersi entro trenta giorni dalla richiesta di proroga, salvo il caso in cui sia necessario acquisire documentazione non disponibile nel predetto termine.

L'azienda ha l'obbligo di fornire al lavoratore tutta la documentazione sul fatto. Tale documentazione deve essere consegnata al lavoratore prima, ed in tempo utile per la consultazione, dell'instaurazione del contraddittorio.

4. Qualora a seguito dell'istruttoria e/o dell'eventuale contraddittorio sia stata raggiunta un'intesa sull'ammontare dell'addebito, la misura del risarcimento addebitabile al lavoratore per danno derivante da sinistri/danneggiamenti ai beni aziendali è pari all'intero ammontare nel caso in cui il lavoratore abbia effettuato quattro (4) o più sinistri a lui imputabili nei 24 (ventiquattro) mesi che precedono l'evento. Per intero ammontare si intende una somma che in ogni caso non può essere superiore a € 3000 (tremila)

L'ammontare del risarcimento è invece ridotto in misura pari a:

- 100%, qualora il lavoratore non abbia effettuato alcun sinistro a lui imputabile nei 24 (ventiquattro) mesi che precedono l'evento;
- 75%, qualora il lavoratore abbia effettuato un solo sinistro a lui imputabile nei 24 (ventiquattro) mesi che precedono l'evento;
- 50%, qualora il lavoratore abbia effettuato 2 (due) sinistri a lui imputabili nei 24 (ventiquattro) mesi che precedono l'evento;
- 25%, qualora il lavoratore abbia effettuato 3 (tre) sinistri a lui imputabili nei 24 (ventiquattro) mesi che precedono l'evento.

Nei casi d'intesa e in quelli di cui al periodo precedente, l'azienda non instaurerà alcun procedimento disciplinare. Nei

casi di intesa l'apertura del procedimento, di cui ai punti da 1 a 4, non produrrà alcun effetto né riflesso ai fini del calcolo dei premi di produttività; PDR; di partecipazione a concorsi interni; eventuali avanzamenti e promozioni. Ogni eventuale sinistro, trascorso il periodo di 24 (ventiquattro) mesi dalla data in cui si è verificato deve essere prescritto.

5. Nel caso in cui il contraddittorio si concluda con un mancato accordo, fatta salva la possibilità di valutare l'eventuale offerta di risarcimento formulata dal lavoratore, l'azienda può richiedere il risarcimento del danno esclusivamente facendo riferimento a quanto stabilito in materia dall'art. 38 R.D. 08 01 31 n° 148. L'eventuale procedura disciplinare potrà essere instaurata solo nel caso il lavoratore venga riconosciuto colpevole, dall'autorità giudiziaria, di colpa grave.

6. In ogni ipotesi in cui il mancato accordo produca una controversia giudiziaria, l'entità del danno addebitabile è stabilita dall'autorità giudiziaria.

7. A livello aziendale possono essere definiti accordi alternativi o integrativi, comunque migliorativi, della disciplina come definita dal presente articolo attraverso coperture assicurative per i danni ai beni aziendali, a totale carico delle aziende.

A tal fine, le parti stipulanti il presente accordo verificano la possibilità di sottoscrivere convenzioni con primarie compagnie di assicurazione volte ad agevolare la stipula di polizze di solidarietà per il settore.

8. Sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali in materia vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

9. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 2, della L. 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 38 del Regolamento all. A) al R.D. 148/1931 è sostituito dalla presente disciplina.

La presente disciplina si applica in tutte le aziende che applicano in presente CCNL indipendentemente dal numero di lavoratori occupati.

Il quarto ed il quinto capoverso dell'art. 68 del CCNL 23 luglio 1976 sono abrogati e sostituiti dalla presente disciplina.

10. Nelle aziende dove vigono trattamenti di miglior favore, gli stessi rimangono confermati.

B. TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

1. Le parti riconoscono l'oggettiva rilevanza delle questioni relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, ad esclusione del caso in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave.

2. Conseguentemente, le parti a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985, che in tal senso si intende integrato, valuteranno soluzioni che garantiscano, per le fattispecie di cui al punto precedente, la copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio anche attraverso la stipula di polizze assicurative aziendali a totale carico delle aziende.

3. Le polizze in questione dovranno garantire una adeguata copertura finanziaria in caso di perdita temporanea del/ i titoli abilitanti, tipo diaria giornaliera.

4. Tali soluzioni dovranno prevedere anche l'assistenza legale diretta per il personale rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

5. Ai lavoratori che dovessero perdere in via definitiva il titolo abilitante per ragioni attinenti il servizio, ad esclusione del caso in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave, sarà applicato quanto previsto in materia di lavoratori inidonei dal presente CCNL.

6. Le aziende in caso di sinistro, aggressione o qualsivoglia evento che possa cagionare conseguenza civili e/o penali che coinvolga il lavoratore dipendente in servizio, è obbligata a far recare sul posto personale ispettivo per assistere il lavoratore interessato.

C. DISPOSITIVI DI SICUREZZA

1. Le parti riconoscono l'importanza che le nuove tecnologie rappresentano per la sicurezza del viaggio, dei lavoratori e dell'utenza, per la tutela dei mezzi e del patrimonio aziendale e si danno atto della possibilità di utilizzare dispositivi di sicurezza, anche ai fini di prevenzione di episodi di aggressione ai lavoratori e/o viaggiatori.

2. Pertanto, a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985, che in tal senso le parti integrano con il presente accordo, e delle leggi vigenti, sarà concordato l'utilizzo di dispositivi di sicurezza quali:

- telecamere interne ed esterne;
- dispositivi per la localizzazione dei mezzi;
- dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento;
- comunicazione a distanza con la centrale operativa;
- "scatola nera" per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico.

3. Tali strumenti non potranno riprendere la fisionomia del lavoratore coinvolto ai sensi e per gli effetti di cui all'art.4 L. 300/70 "Statuto dei Lavoratori".

Non potranno, inoltre, essere utilizzate a fini diversi da quelli indicati dal presente articolo e quindi non potranno essere utilizzate a fini disciplinari, né sanzionatori, né per il controllo della produzione del singolo lavoratore.

4. Altresì prima della loro installazione, sempre a mente del citato art. 4 L. 300/70, tali strumenti devono essere oggetto di esplicito accordo aziendale che stabilisca specificatamente:

- limiti di utilizzo;
- collocazione;
- utilizzo delle rilevazioni;
- tracciabilità delle rilevazioni;
- modalità di conservazione;
- durata della conservazione;
- modalità di distruzione;
- tutela della privacy

Tale accordo, prima della sua entrata in vigore, dovrà essere sottoposto all'approvazione del competente I.T.L.

D. TELEFONI DI SERVIZIO AZIENDALI

1. 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.

2. 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".

3. 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.

4. 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".

5. 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.

28. PROVVEDIMENTI PER IL CONTRASTO DELL'EVASIONE TARIFFARIA

L'Art. 36 Provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria del CCNL 28 11 2015 è così modificato:

1. Le parti si danno atto del tema dell'evasione tariffaria e della necessità di adottare tutte le iniziative necessarie ad attuarne l'indispensabile contrasto.

2. A tal fine le aziende, per le attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio utilizzano in via esclusiva i lavoratori per i quali tali mansioni sono ricomprese nella rispettiva attuale declaratoria del profilo professionale di cui all'art. 2, lett. B) dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL e s.m.i.

Per l'operatore di esercizio le predette attività sono svolte a bordo durante lo svolgimento delle mansioni tipiche della qualifica, limitatamente al controllo a vista e alla vendita dei titoli di viaggio e secondo la procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4 ed applicando i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5, stipulando a carico delle aziende opportune polizze assicurative di "man leva" in caso di rapine o furti debitamente denunciati alle autorità competenti.

3. Oltre all'ordinaria attività di vendita, controllo e verifica dei titoli di viaggio, di sosta e integrati svolta dal personale normalmente adibitovi secondo le rispettive declaratorie di cui al medesimo articolo 2, lett. B), dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL e s.m.i., possono essere definiti specifici piani di intervento per il contrasto dell'evasione tariffaria nei quali si preveda la possibilità di adibire temporaneamente alle stesse attività anche i lavoratori, solo ed esclusivamente su base volontaria dietro presentazione di apposito consenso scritto, le cui declaratorie del profilo professionale rivestito non contemplano tali mansioni.

In occasione di detta possibile utilizzazione temporanea, la cui attivazione è regolata dalla procedura relazionale aziendale di cui al successivo comma 4, ai lavoratori interessati si applica il trattamento retributivo e normativo complessivo normalmente spettante in relazione al parametro/profilo professionale rivestito ivi comprese tutte le indennità riconosciute a livello nazionale e/o aziendale, nonché i trattamenti economici aziendali di cui al successivo comma 5. Tale attività, anche se effettuata su base volontaria è riconosciuta utile ai fini del calcolo dell'anzianità per la progressione parametrica eventualmente prevista dal parametro ricoperto.

4. Per realizzare le finalità di cui ai commi 1, 2 e 3 che precedono:

- a) previo esame congiunto, ai sensi dell'art. 3, lett. c) dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, le aziende attivano le utilizzazioni di cui al secondo capoverso del precedente comma 2, ad eccezione di quelle relative a servizi di linea o singole corse che registrino particolari situazioni di esercizio e di traffico.

Tali eccezioni saranno regolate ai sensi della successiva lett. b), terzo alinea.

- b) ai sensi dell'art. 3, lett. e) dell'AN 12 luglio 1985 di rinnovo del CCNL, che in tal senso viene dalle parti integrato con il presente accordo, si attiva la contrattazione aziendale finalizzata a definire un accordo su:

- l'eventuale integrazione delle attività di cui al precedente comma 2, secondo capoverso, con attività di verifica;
- le modalità organizzative e di programmazione delle utilizzazioni temporanee di cui al precedente comma 3;
- le situazioni di esercizio e di traffico oggetto di eccezione previste alla precedente lett. a), secondo capoverso;
- le modalità di riconoscimento ai lavoratori interessati dei relativi trattamenti economici aziendali, secondo quanto previsto al successivo comma 5.

5. In relazione all'attuazione delle iniziative di cui al precedente comma 4, ai lavoratori interessati è riconosciuto con accordo aziendale un incentivo economico:

- a) calcolato sul valore della maggiorazione applicata alla vendita a bordo dei titoli di viaggio per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 2. In assenza di detto accordo aziendale, per le utilizzazioni di cui al precedente comma 4, lett. a), tale incentivo è fissato dal presente accordo nel 50% di detta maggiorazione;
- b) per il personale utilizzato ai sensi del precedente comma 3 il quale, munito delle prescritte abilitazioni, sia anche impiegato nella verbalizzazione di irregolarità tariffarie l'importo dell'incentivo economico non può essere inferiore a quanto previsto al precedente punto a).

6. Le parti si danno atto che le somme riconosciute ai sensi del precedente comma 5, in quanto finalizzate a favorire incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, hanno le caratteristiche individuate dalla normativa vigente in materia di agevolazioni fiscali e/o previdenziali.

Detti importi si sommano a eventuali analoghi trattamenti previsti al livello aziendale allo stesso titolo e costituiscono elemento retributivo utile ai fini dell'accantonamento della quota annua del TFR, concorrono al ricalcolo di qualsivoglia istituto retributivo, di legge o di contratto.

Fermo restando quanto precisato al capoverso precedente, a livello aziendale può essere concordata l'erogazione dei trattamenti economici disciplinati dal presente accordo quale maggiorazione di previgenti elementi retributivi aziendali già applicati ai sensi dell'art. 3, comma 4, dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.

7. È fatto salvo quanto in materia di contrasto all'evasione tariffaria è già previsto da previgenti accordi e prassi aziendali, in costanza dei quali non si attivano le previsioni di cui al presente accordo.

8. Le parti si impegnano a definire entro sei mesi dalla stipula del presente accordo un avviso comune per il Governo sulla revisione della normativa legislativa sulle attività di polizia amministrativa di cui alla legge 127/97 s.m.i. e al presente articolo.

29. FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ

L'Art. 37 Fondo Bilaterale di Solidarietà del CCNL 28 11 2015 è modificato come segue:

1. L'All. 5 al presente accordo disciplina le procedure relazionali concordate tra le parti con l'AN 8 luglio 2013 per l'accesso alle prestazioni del Fondo Bilaterale di Solidarietà costituito con il medesimo accordo istituito presso l'INPS con Decreto del Ministero del Lavoro 9 gennaio 2015.

2. Il predetto All. 5 integra, attraverso apposita lett. g), l'art. 3 del CCNL dell'AN 12 luglio 1985, come successivamente modificato dall'art. 6 dell'AN 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del CCNL.

3. Ogni locuzione riferita a "Segreterie territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL" è sostituita con "Segreterie territoriali delle OO.SS. aventi lavoratori eletti quali RSU nelle proprie liste e/o OO.SS. eventualmente riconosciute in azienda"

30. WELFARE

L'Art. 38 Welfare del CCNL 28 11 2015 **e s.m.i.** è così modificato:

Le Parti convengono di destinare, su base volontaria da esprimersi in forma scritta da parte di ogni singolo lavoratore rientrante nel campo di applicazione del presente CCNL, l'equivalente della somma annua di 100 euro di costo aziendale per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, a carico delle imprese con effetto dal mese di luglio 2017, allo scopo di sviluppare il sistema di welfare aziendale per i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, sulla base di quanto in seguito indicato, e il cui onere è ripartito rispettivamente nella misura del 90% e del 10% per le distinte finalità previste alle successive lettere a) e b).

A tal fine sarà istituita entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una commissione tecnica e paritetica, che concluderà i propri lavori entro i successivi tre mesi.

Gli oneri di cui al presente articolo saranno considerati in sede di rinnovo del presente CCNL.

Ai lavoratori che non aderissero a quanto disposto al primo capoverso del presente articolo, la somma corrispondente, comprensiva di quanto maturato sino alla stipula del presente contratto, deve essere suddivisa in 14 (quattordici) mensilità ed erogata quale "assegno sostitutivo welfare", non assorbibile, e facente parte della retribuzione normale di cui all'art.6 comma c) CCNL 23 07 1976 e s.m.i.

Ai lavoratori iscritti con adesione contrattuale al Fondo Priamo, non avendo esplicitamente sottoscritto nessuna forma di iscrizione come previsto dalle normative di legge, deve essere cancellata l'adesione allo stesso.

a) **Previdenza Integrativa**

Si conviene di istituire per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, un contributo mensile, in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo e da versare a carico dell'azienda al Fondo Priamo.

Per i lavoratori iscritti a Priamo alla data del 1° luglio 2017, o che si iscriveranno successivamente, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione in essere.

Il resto invariato

TITOLO 2°

DIRITTI SINDACALI:

1. CONTRIBUTI SINDACALI

I primi 4 commi dell'art. 6 del CCNL 28 11 2015 sono così sostituiti:

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale, formalmente costituita con statuto ed atto costitutivo, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

A far data dal 1° gennaio 2016 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.

4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi. Si fa salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività. L'adesione e/o la revoca alle OO.SS. decoreranno con effetto dal primo giorno del mese successivo alla comunicazione sia per la parte economica che per quella riferita alla rappresentatività.

Il resto invariato

USB Lavoro Privato

2. DIRITTO D'AFFISSIONE

È garantito a tutte OO.SS., formalmente costituite con statuto ed atto costitutivo, che siano presenti a livello aziendale.

3. PERMESSI SINDACALI

È applicato il trattamento previsto dalla L. 300/70, per la concessione di permessi non retribuiti, per le OO.SS. formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, che siano presenti a livello aziendale.

4. ASSEMBLEE DEI LAVORATORI

Al fine di garantire il diritto costituzionale di espressione e libertà del pensiero – deve essere concessa la possibilità di indizione di assemblee non retribuite anche alle OO.SS., formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, che siano presenti a livello aziendale.

5. RSU

Ai sensi dell'art. 9 CCNL 28 11 2015, relativamente a:

- Titolarità di costituzione;
- Commissione Elettorale;
- Regolamento Attuativo;
- Permessi retribuiti

Si propongono le seguenti modifiche:

C. 4.1

4.1 Con apposito Regolamento aziendale sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo ai sensi del punto 4.2, notificato all'azienda entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le medesime strutture sindacali possono prevedere disposizioni di attuazione della Parte Seconda, Sezioni Seconda e Terza degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

Tale Regolamento può integrare le disposizioni degli Accordi Interconfederali in conformità a quanto previsto dal presente articolo e, in ogni caso, non possono essere previsti oneri ulteriori a carico delle aziende rispetto a quanto stabilito dagli Accordi Interconfederali e dal presente accordo.

Il regolamento, di cui ai commi precedenti, potrà essere redatto esclusivamente dalle Strutture Territoriali delle OO.SS. presentatrici le liste ammesse alle votazioni della R.S.U. dalla competente Commissione Elettorale.

La Commissione Elettorale, composta dai membri designati dalle competenti Strutture Territoriali delle OO.SS. presentatrici le liste, sarà operativa esclusivamente dalle ore 00.01 del giorno successivo il 15° previsto per la presentazione delle liste a seguito di indizione, come previsto dai vigenti A.I. in materia.

Per quanto non espressamente disciplinato e/o integrato e/o modificato dal presente CCNL, trova applicazione quanto stabilito in materia dalla parte 2° A.I. 10 02 2014 e s.m.i.

C. 4.2

4.2 Hanno titolo all'iniziativa per indire le elezioni della RSU:

a) in caso di costituzione, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:

1. Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;
2. altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;

3. Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che siano corredate da un numero di firme di lavoratori dell'azienda/unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto, qualora l'azienda/unità produttiva medesima occupi oltre 60 dipendenti, ovvero di almeno 3 lavoratori qualora l'azienda/unità produttiva occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti.

b) in caso di rinnovo:

1. La RSU uscente; tale diritto può essere esercitato sino ad un mese prima della naturale decadenza. Non può essere esercitato in regime di "prorogatio".
2. Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;
3. altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda ed aderenti alle Confederazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;
4. Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che siano corredate da un numero di firme di lavoratori dell'azienda/unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto, qualora l'azienda/unità produttiva medesima occupi oltre 60 dipendenti, ovvero di almeno 3 lavoratori qualora l'azienda/unità produttiva occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti.

C. 4.3

4.3 Il numero massimo dei componenti la RSU è così individuato:

- 3 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 70 dipendenti;
- 7 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 150 dipendenti;
- 9 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti;
- 13 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 500 dipendenti;
- 17 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1000 dipendenti;
- 27 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 1500 dipendenti;
- 33 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2000 dipendenti;
- 39 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 2500 dipendenti;
- 53 componenti nelle aziende/unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti eccedenti i 3000 dipendenti, nelle aziende/unità produttive che occupano oltre 3000 dipendenti, in aggiunta al numero di componenti di cui all'ultimo alinea precedente.

Fatto salvo quanto previsto da accordi tra le parti di livello aziendale relativi ad eventuali specificità organizzative, produttive ed operative dell'azienda, il numero dei componenti la RSU da eleggere e i corrispondenti scaglioni occupazionali di cui al primo, ovvero al secondo, capoverso del presente punto 4.3 è riferito all'insieme dei dipendenti dell'azienda considerata.

Per le aziende/unità produttive che, successivamente alla data di stipula del presente accordo, siano interessate, anche a seguito dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., da rilevanti mutamenti del loro assetto organizzativo e produttivo e della loro composizione occupazionale, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro 3 mesi dalla data di adozione da parte dell'azienda del nuovo assetto, fatto salvo il caso in cui nelle aziende/unità produttive, o parte di esse, oggetto del mutamento tutte le RSU eventualmente in carica alla predetta data completino il loro normale mandato triennale entro il semestre successivo. Nei casi in cui il nuovo assetto dell'azienda sia originato da aziende/unità produttive, o parte di esse, provenienti da entrambe le casistiche di cui al primo e al secondo capoverso del presente punto 4.3, ai fini dell'individuazione del numero dei componenti delle RSU da eleggere, si fa riferimento all'uno o all'altro dei predetti capoversi secondo quanto sarà convenuto in materia a livello aziendale dal relativo accordo tra le parti.

In carenza di detto accordo, l'individuazione del numero dei componenti la RSU da eleggere fa riferimento alla casistica relativa all'azienda/unità produttiva incorporante. Nel caso in cui si determinino a livello aziendale interpretazioni difformi, le parti possono attivare la procedura di cui all'articolo 1, comma 3, lettera B), secondo alinea, del presente accordo, con conseguente sospensione del decorso del termine di tre mesi per l'elezione della nuova RSU.

C. 4.4

USB Lavoro Privato

4.4 In materia di diritti, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio, le prerogative della RSU sono disciplinate, per quanto di competenza del CCNL, dagli articoli 4, 5, 7, 11, 12, 13 e 15 del presente accordo.

In materia di permessi sindacali, ferme restando le modalità di richiesta, fruizione e computo disciplinate dall'art. 8, commi 3 e 4 del presente accordo e fatte salve ulteriori agibilità eventualmente definite tra le parti a livello aziendale, per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce alla RSU costituita ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, permessi sindacali retribuiti in ragione di:

- nove ore mensili per ognuno dei componenti la RSU nelle aziende che occupano più di 26 dipendenti;
- un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti nelle aziende che ne occupano fino a 25, ripartite pariteticamente tra i componenti la RSU.

Oltre a quanto stabilito, in materia di permessi sindacali retribuiti, al capoverso precedente alle RSU dovranno essere attribuite tutte le ore concesse a titolo di RSA alle singole OO.SS. ammesse a partecipare alle elezioni RSU.

Tale nuovo monte/ore verrà attribuito, alle liste partecipanti, in modo proporzionale puro in base agli eletti tra le proprie liste, ovvero in base alla percentuale di voti raggiunta da ogni singola lista partecipante.

Nel caso in cui nella medesima azienda coesistano la RSU e una o più RSA, l'azienda può procedere, a far data dal 1° gennaio 2016 e per effetto del presente accordo, al riproporzionamento del monte ore di permessi attribuiti complessivamente alle diverse forme di rappresentanza sindacale, effettuando prioritariamente l'allineamento alle previsioni dell'art. 23 della legge 300/70 dei permessi spettanti ad ogni RSA e, in secondo luogo, ove reso ancora necessario con riferimento al principio dell'invarianza dei costi previsto dagli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, riproporzionando sino a concorrenza i permessi spettanti alla RSU, limitatamente alla casistica di cui al primo alinea del capoverso precedente e fermo restando, comunque, il limite minimo di otto ore.

I permessi spettanti al singolo RSU devono essere richiesti dalla Struttura Sindacale Territoriale di appartenenza.

C. 4.5

4.5 Ai fini del presente accordo, sono motivo di decadenza dalla carica del componente della RSU:

- a) l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 4.7., terzo capoverso, del presente comma 4;
- b) il trasferimento in una azienda/unità produttiva, ovvero, se previsto, collegio elettorale, diversi da quelli in cui è stato eletto;
- c) cessazione del rapporto di lavoro.

la RSU decaduta viene sostituita con il primo dei non eletti della lista originaria di appartenenza.

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

I Contratti di apprendistato e apprendistato professionalizzante potranno essere previsti solo per profili medio alti e, comunque, non potranno riguardare:

- I conducenti di linea assunti con Patente e Certificato d'Abilitazione Professionale o C.Q.C.;

USB Lavoro Privato

Sede Nazionale Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 - Roma
tel 06 59640004 - fax 06 54070448 usblavorprivato@pec.usb.it - lavoroprivato@usb.it
www.usb.it

- Gli operai specializzati con esperienza.
- Tutte le figure professionali che siano già munite delle prescritte abilitazioni previste dalle normative vigenti.

Potrà essere applicato con una durata non superiore a 12 mesi, o al periodo di acquisizione della patente e/o del relativo C.Q.C., a:

- Conducenti di linea assunti senza patente o senza C.Q.C.;
- Operai qualificati senza esperienza (in assenza di prova attitudinale alla selezione).

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 parametrici.

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.

Nelle aziende dove vigono trattamenti di miglior favore, gli stessi rimangono confermati.

2. LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

Il part-time potrà essere attivato esclusivamente in forma volontaria, privilegiando il personale già in forza che ne faccia richiesta, fissandone una scadenza non superiore ai 12 mesi, rinnovabile su richiesta esclusiva del lavoratore.

L'uso dello straordinario non può essere imposto dall'azienda e deve comunque essere concordato con il lavoratore.

Va regolamentato il regime dei riposi per il personale part-time al fine di garantire la fruizione continuativa del riposo settimanale costituzionalmente garantito, qualora il lavoratore P.T. svolga altra attività lavorativa.

Per part-time della durata di 4 ore giornaliere va riconosciuto comunque il diritto al pasto o buono pasto.

Ridefinizione della normativa part – time relativamente a:

- 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;

Nelle aziende dove vigono trattamenti di miglior favore, gli stessi rimangono confermati.

3. LAVORO A TERMINE, AVVENTIZIO E LAVORO INTERINALE

E' ammesso il ricorso a tale tipo di assunzione solo ed esclusivamente per eventi eccezionali ed improgrammabili e limitati nell'arco temporale con il limite inderogabile del 5% dell'organico del reparto/settore.

Tali tipologie contrattuali non sono utilizzabili in presenza di carenze strutturali di organico.

4. CONTRATTI ATIPICI

Limitazione dell'utilizzo dei "contratti atipici" ai soli casi strettamente necessari a risolvere situazioni contingenti e/o non programmabili, limitati nell'arco temporale, con definizione di percorsi orientati al recupero della professionalità acquisita;

Possono essere attivati anche in caso di servizi occasionali affidati imprevedibilmente ed esclusivamente per il tempo necessario a svolgere le relative ordinarie procedure di assunzione.

Ai lavoratori di cui al precedente comma deve essere in ogni caso garantito il diritto di prelazione e il loro riassorbimento presso l'azienda.

TITOLO 4°

ORARIO DI LAVORO

1. ORARIO DI LAVORO E SICUREZZA

In relazione all'orario di lavoro si ritiene necessario specificare che ogni mutamento del contesto lavorativo e dell'organizzazione del lavoro, non può prescindere dal fine sociale e dal contesto del servizio pubblico del trasporto collettivo; per questo è fondamentale legare l'orario di lavoro alla sicurezza del personale del servizio e dell'utenza trasportata.

Particolare attenzione dovrà essere riservata ai contesti riguardanti le "Città Metropolitane".

Tale attenzione all'organizzazione del lavoro deve essere identica per coloro che per scelta trasformano il contratto di lavoro o sono assunti a part-time, ritenendo necessario che il loro salario possa essere, come la legge prevede, incrementato adeguatamente nello svolgimento di una ulteriore attività di lavoro.

2. ORARIO DI LAVORO

Si ritiene determinante il graduale raggiungimento delle 35 ore settimanali, con il superamento dei 52 riposi costituzionalmente previsti, per un ottimale recupero psicofisico, sia al fine della tutela della salute, sia allo scopo di favorire nuova occupazione.

Per il P.V., e per tutto il restante personale soggetto a rotazione dei turni, la media lavorativa, comprensiva dei tempi accessori, va calcolata su un periodo multiperiodale (rotazione nella turnazione) non superiore alle 7 (sette) settimane.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 settimane, comprensive dell'eventuale lavoro straordinario dovuto a ritardi in linea, ritardati rientri o a prolungamento dell'attività giornaliera non rimandabile, le ore:

- 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

La riduzione dell'orario di lavoro verrà attuato con la riduzione da 39 ore a 37 ore entro il primo biennio di valenza contrattuale, con l'obiettivo del raggiungimento delle 35 ore entro il successivo anno.

Per il raggiungimento di quanto sopra la riduzione oraria da 39 a 35 ore settimanali, a parità di salario e retribuzione, sarà realizzata nell'arco della valenza contrattuale anche mediante il riconoscimento di riposi aggiuntivi rispetto ai 52 costituzionalmente garantiti nella misura di:

- 9 (nove) giornate a far data dal primo biennio, equivalenti ad una prestazione media giornaliera di ore 6,21 minuti.

- Ulteriori 9 (nove) giornate a far data dal successivo anno, equivalenti ad una prestazione media giornaliera di ore 6,11 minuti.

Nelle aziende in cui si sono realizzati accordi applicativi relativamente all'adeguamento della prestazione effettiva all'orario contrattuale nazionale (39 ore), dovranno essere recuperate le giornate di riposo aggiuntive assorbite dai suddetti accordi.

Nelle aziende ove vigono condizioni di miglior favore, le stesse restano confermate nella misura concordata in sede aziendale.

L'organizzazione dell'orario di lavoro nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione è di pertinenza aziendale.

Al fine di verificare l'equilibrata utilizzazione dei lavoratori nella redazione dei turni di lavoro aziendali, tale che la rotazione degli stessi nell'ambito delle linee assegnate avvenga evitando, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo al lavoratore medesimo, le parti a livello aziendale effettueranno l'esame preventivo e periodico previsto dall'art. 3, lett. c), dell'AN 12 luglio 1985

Per le autolinee di competenza statale e per i servizi extraurbani che rientrano nel campo di applicazione del regolamento CE n. 561/2006 e del D.lgs. n. 234/2007 e loro rispettive modifiche ed integrazioni successive, il computo dell'orario di lavoro, nei limiti massimi di cui al presente articolo, è disciplinato ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 L. 138/58.

Fermi restando gli accordi di livello aziendale vigenti in materia, per i servizi di trasporto esercitati con il doppio conducente il tempo trascorso a bordo dal secondo autista è considerato come lavoro effettivo ai fini dei riposi giornalieri e/o settimanali ed è compensato secondo criteri concordati a livello aziendale, laddove non previgenti, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Al personale di cui al presente comma, l'azienda è tenuta, su richiesta del lavoratore, a fornire copia entro 30 giorni dalla richiesta medesima del registro di cui al D.Lgs. n. 234/2007, art. 8, comma 2 e s.m.i..

La presente disciplina abroga l'art. 27 del CCNL 28 11 2015.

3. LAVORO STRAORDINARIO

1. 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.**

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 11 dell'A.N. 12 marzo 1980 di rinnovo del CCNL, si considera straordinaria, oltre alla prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'art. "ORARIO DI LAVORO" del presente accordo, anche l'eventuale prestazione eccedente il turno giornaliero assegnato ad ogni singolo lavoratore dovuta a: ritardi in linea, mancati cambi, guasti, situazioni di traffico, prolungamento non rimandabile di attività ed ogni altra eventualità che dovesse insorgere nello svolgimento del turno di servizio.

3. Fatti salvi eventuali accordi aziendali, le ore di prestazione straordinaria effettuate oltre l'orario del turno giornaliero assegnato, sono conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono svolte dal lavoratore.

4. In luogo del limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.lgs. n. 66/2003 e s.m.i. e ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 5, il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 200 ore annuali.

Al conseguimento del predetto limite massimo individuale non concorrono le ore di straordinario svolte:

USB Lavoro Privato

- per esigenze legate alle caratteristiche delle linee esercitate, in attuazione di accordi collettivi aziendali in materia;
- entro il limite massimo di 66 ore/anno per singolo lavoratore, per effetto di accordi individuali tra azienda e lavoratore.

5. A far data dalla stipula del presente Accordo la **Base di Calcolo Compensi Straordinari (BCCS)** è formata dalla **“retribuzione normale”**, di cui al successivo art. 3) Parte Economica Titolo 5°. Tale base di calcolo, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità, deve essere utilizzata per retribuire:

- il lavoro straordinario feriale, festivo, notturno
- il lavoro festivo
- il lavoro notturno
- diaria ridotta
- indennità di trasferta.
- Indennità sostitutiva ferie
- Ex festività soppresse
- Ogni altro emolumento, nazionale e/o aziendale, corrisposto su base oraria

6. A far data dalla sottoscrizione del presente Accordo le maggiorazioni per lavoro straordinario feriale, festivo e notturno e le maggiorazioni per lavoro notturno e festivo sono tra loro cumulabili ai sensi di quanto già disciplinato in materia dal c.8 art. 11 CCNL 12 03 80.

7. Nelle aziende dove vigono trattamenti di miglior favore, gli stessi rimangono confermati.

4. DURATA DELLA PRESTAZIONE

La durata della prestazione lavorativa giornaliera, comprensiva di tutte le prestazioni accessorie, è fissata in massimo h 6,45' per i servizi urbani, e in massimo h 7,15' per i servizi extraurbani **e per tutti i servizi ricadenti nell'ambito di applicazione del presente CCNL**

La prestazione media settimanale individuale deve essere calcolata nell'arco di un periodo multiperiodale di massimo 7 (sette) settimane.

La rotazione dei turni di servizio assegnati ai lavoratori, calcolata ai sensi del comma precedente, deve essere concordata almeno 30 gg prima dell'entrata in servizio, per ogni ciclo di servizio, con le RSU ove costituite, ovvero con le RSA. Tale disposizione deve essere attivata ad ogni cambio dei servizi programmati.

Nella costruzione dei turni, che devono essere consegnati ad ogni singolo lavoratore, devono essere indicati l'entità e l'imputazione di ogni altra attività accessoria, oltre a quella di guida, che deve essere computata ai fini della prestazione giornaliera.

La massima flessibilità del turno è prevista in non più di 2 frazioni di lavoro, compresa la prima, per turno nell'arco di una giornata.

A livello locale potranno essere concordati, con le RSU e/o RSA, adeguati compensi economici per la necessità di richiedere l'effettuazione e la regolamentazione di un terzo segmento di lavoro giornaliero.

Il nastro lavorativo non può superare, comprensivi dei tempi accessori, le ore 7,30 (sette, trenta) per i servizi urbani; le ore 9 (nove) per le i servizi extraurbani e per tutti gli altri servizi ricadenti nel campo di applicazione del presente CCNL.

Nelle aziende ove vigono accordi migliorativi gli stessi restano confermati e vigenti.

5. LAVORO NOTTURNO

Si considera lavoro notturno il lavoro svolto 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" CCNL 11-18 12 2024 viene erogato, nella misura di € 40,00 lordi mensili uguali per tutti i parametri della scala parametrica di cui all'All. 1), per 14 mensilità. Tale emolumento fa parte della Retribuzione Normale di cui al successivo art. 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" CCNL 11-18 12 2024 viene erogato, nella misura di € 41,78 lordi mensili al nuovo parametro 117 di cui alla tabella All.1), 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 smi, 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

USB Lavoro Privato

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.

Aumento della paga base attraverso la corresponsione in busta paga sia dell'inflazione programmata che della differenza tra l'inflazione programmata e l'inflazione accertata reale da corrispondere ogni inizio anno solare dopo la pubblicazione dei dati ISTAT.

Quanto sopra per una adeguata perequazione economica.

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto, dal primo giorno del mese successivo la scadenza del Contratto Nazionale deve essere corrisposta 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 di nuovo Accordo.

5. RETRIBUZIONE

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto introduzione di "un'indennità di carovita" che rivaluti, all'inizio di ogni anno solare, la retribuzione almeno del valore dell'inflazione programmata.

Tale nuova indennità fa parte della "retribuzione normale" di cui all'art. 6 CCNL 23/07/76, **come modificata dal precedente punto 3**, deve essere erogata per 14 mensilità ed è utile ai fini dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali ed è utile anche ai fini del TFR.

Tale nuova indennità dovrà essere calcolata sulle seguenti voci retributive nazionali:

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	+
----	------------------------	----------------	----------

USB Lavoro Privato

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'

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto sono istituiti gli aumenti periodici di anzianità la cui erogazione avverrà per tutta la durata del rapporto di lavoro con cadenza biennale, come tabella All. 1).

Il valore di tali scatti verrà calcolato sul **0,50 %** 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.

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto, al personale in servizio alla data della sottoscrizione del presente accordo che abbia già raggiunto il livello di scatti di anzianità previsti dall'attuale normativa, verrà erogato il primo scatto di anzianità così come previsto dal presente articolo.

Al personale in servizio che alla data della sottoscrizione del presente accordo non abbia già raggiunto il livello di scatti di anzianità previsti dall'attuale normativa, 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 **1%** della retribuzione tabellare raggiunta.

Al personale di nuova assunzione verranno erogati gli scatti a partire dal 1°, con cadenza biennale dalla data di costituzione del rapporto di lavoro, nella misura del **1%** della retribuzione tabellare del parametro ricoperto.

A tale personale verranno riconosciuti, ai fini delle anzianità previste dal presente 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%

8. RIVALUTAZIONE DELLE INDENNITA'

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto, verranno aggiornati, con cadenza annuale, i valori della indennità domenicale, turno disagiato, reperibilità, richiamo in servizio, maneggio denaro e di tutte le indennità previste dal CCNL, incrementandoli in base alla percentuale stabilita dall'ISTAT sull'incremento dell'inflazione.

9. FESTIVITA'

Possibilità di trasformazione delle festività lavorate, comprese le maggiorazioni, in equivalenti giornate di ferie e/o permesso retribuito in aggiunta alla spettanza annuale.

Abrogazione dell'art. 29 del CCNL 28 11 2015 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

La retribuzione giornaliera ed oraria art. 15 Testo Unico 23.07.76 e s.m.i., al fine di eliminare le attuali difformità derivanti dalla discordanza giurisprudenziale formatasi, si richiede che sia calcolata con il divisore 26 anziché 30.

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, come da tabella All. 1):

Tale aumento verrà così ripartito:

€ 50 a far data **dalla stipula del presente CCNL**

€ 50 a far data dal **01 01 2028**

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 altre eventuali indennità contrattualmente previste.

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

Durante le assenze dovute a:

- 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. 3 Parte Economica Titolo V° del presente CCNL calcolata con il divisore di cui all'art. 10 – Titolo 5° del presente CCNL;
2. Da tutte le indennità corrisposte in misura giornaliera e/o legate al turno 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).

La media di cui al punto 3) dovrà essere effettuata con esclusione dei periodi di assenza dovuti ai punti da a) ad j) eventualmente ricadenti nei 12 mesi precedenti, considerando i periodi di fruizione nulli e allungando il periodo di riferimento in modo corrispondente alle assenze imputabili ai punti citati; ovvero calcolati sulla media dei 360 gg. precedenti di presenza in servizio a ritroso dal giorno dell'evento.

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 in applicazione della sentenza 13425/2019, e seguenti, della Suprema Corte di Cassazione onde evitare l'eventuale contenzioso che si profila.

Inoltre, in attuazione di quanto disposto sempre dalla Suprema Corte di Cassazione, n. 4689/2016, tutte le assenze di cui ai punti da a) a j) devono essere riconosciute ai fini della presenza utile al calcolo dei P.d.R. e di qualsiasi altra forma di premialità aziendale legata alla effettiva prestazione lavorativa.

TITOLO 6°

DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ

1. Abrogazione dell'allegato A) al CCNL 27/11/2000 riguardante il trattamento contrattuale ECONOMICO-NORMATIVO riservato a tali figure professionali.
2. Collocazione nell'Area Professionale 3) Mansioni Operative – Area Esercizio Automobilistico per le attuali figure parametrali 134 – 151 – 154.
3. Inserimento, di conseguenza, dei relativi profili professionali delle attuali figure parametrali 134 – 151 – 154 nel profilo professionale dell'O.E.
4. Utilizzo di tali postazioni lavorative anche per ricollocare eventuale personale dichiarato inidoneo alla guida e/o mansione
5. Per gli attuali profili parametrali 178 prevedere la ricollocazione, per attinenza delle mansioni e inserendolo nel relativo profilo professionale, all'attuale par. 193 Addetto all'Esercizio – Area Professionale 2 – Area Operativa Esercizio Automobilistico
6. Per gli attuali profili parametrali 170 prevedere una nuova figura parametrale, per attinenza delle mansioni, par. 188 Capo Operatori – Area Professionale 2 – Area Operativa Esercizio Automobilistico

TITOLO 7°

NORME FINALI E TRANSITORIE

1. VALIDITA' E DURATA

Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate ed esigibili.

A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull'attuazione degli istituti contrattuali.

Le parti dichiarano congiuntamente che restano in vigore tutte le normative contrattuali collettive nazionali che non siano novate, abrogate o modificate dal presente accordo.

Il presente CCNL avrà validità dal 01 01 20.....al 31 12 20.....e si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta scritta da inoltrare almeno 3 mesi prima della sua naturale scadenza a mezzo Raccomandata R.R. o P.E.C. da una delle

parti, ai sensi di quanto disposto in materia dall'art. 3 c. 2 CCNL 28 11 2015.

In caso di disdetta, operata ai sensi del comma precedente, restano in vigore tutte le normative contrattuali collettive nazionali, che continueranno ad essere applicate sino al raggiungimento di nuovo accordo.

2. PERIODO DAL 01 01 2027 ALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL PRESENTE ACCORDO

Per compensare il danno economico derivante dalla mancata sottoscrizione del rinnovo del CCNL di categoria, ai lavoratori in forza alla data del 31 12 2026, data di scadenza del CCNL 2024, verrà erogata una somma di € 35,00 (trentacinque/00), al parametro 175 della vecchia scala parametrica, in aggiunta a quanto previsto al precedente art. 4 Titolo 5 per ogni mensilità intercorrente dalla data di scadenza del CCNL **31 12 2026** al mese di stipula del presente CCNL.

Tale importo fa parte della retribuzione normale ed è utile al calcolo di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali diretti ed indiretti ed è utile ai fini previdenziali ed al calcolo del T.F.R..

Ai lavoratori assunti in data posteriore al 01 01 2027 tale importo sarà riproporzionato in base all'anzianità di servizio maturata; se assunti dal 01 al 15 di ogni mese la cifra sarà erogata per intero, viceversa se assunti dal 16 alla fine del mese l'importo sarà corrisposto al 50%.

Ai lavoratori andati in quiescenza tra la data della sottoscrizione del presente CCNL e la data di scadenza del CCNL **31 12 2026**, verranno corrisposti gli importi riproporzionati in base alla durata di tale periodo; con ricostruzione della propria posizione previdenziale presso l'INPS.

Per
U.S.B. Lavoro Privato
Il Rappresentante Legale

USB Lavoro Privato

Sede Nazionale Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 - Roma
tel 06 59640004 - fax 06 54070448 usb_lavoroprivato@pec.usb.it - lavoroprivato@usb.it
www.usb.it

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	AIL. 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 AUTOFERROTRANVIER-INTERNAVIGATORI (MOBILITA'-TPL)																			
2	FIGURE PROFESSIONALI	Vecchio parametro	Retribuzione tabellare	contingenza	TDR +	EDR 2024	IND. MENSA	retribuzione conglobata	nuovo par.	nuova retribuzione tabellare	contingenza	TDR	IND. MENSA	EDR 2024	TRATT. INTEGR. 2024	nuova retribuzione conglobata	nuova retribuzione oraria / 195	nuova retribuzione oraria / 169		Nuovo valore APA
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	19,23369	22,19272		150,42
4	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	18,20503	21,0058		141,02
5	COORDINATORE DI ESERCIZIO	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	18,20503	21,0058		141,02
6	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	17,17815	19,82095		131,61
7	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	17,17815	19,82095		131,61
8	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	16,87564	19,47189		128,79
9	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	16,87564	19,47189		128,79
10	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	16,67985	19,24598		126,91
11	SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO	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	16,2521	18,75243		123,15
12	ADDETTO ALL'ESERCIZIO CAPO STAZIONE	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	16,2521	18,75243		123,15
13	ASSISTENTE COORDINATORE TECNICO DI BORDO	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	16,2521	18,75243		123,15
14	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	16,05092	18,5203		121,27
15	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	15,94067	18,39308		120,33
16	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	18,27692		119,39
17	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	18,27692		119,39
18	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	15,73482	18,15556		118,45
19	COLLABORATORE DI UFFICIO	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	15,63426	18,03953		117,51
20	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	15,53364	17,92343		116,57
21	OPERATORE TECNICO	170	1.318,98	539,62	50,17	38,86	16,53	1964,16	122	2293,84	539,62	56,25	16,53	43,57	40	3029,02	15,53344	17,9232		116,57
22	ADDETTO ALLA MOBILITA'	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	15,33236	17,69118		114,69
23	MACCHINISTA (Pos.2)	165	1.280,19	539,60	48,68	37,72	16,53	1922,72	120	2256,24	536,60	55,33	16,53	42,85	40	2947,55	15,11564	17,44112		112,81
24	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	15,11564	17,44112		112,81
25	OPERATORE QUALIFICATO (Pos.2)	160	1.241,40	539,60	47,21	36,58	16,53	1881,32	118	2218,64	536,60	54,87	16,53	42,14	40	2908,78	14,91682	17,21172		110,93
26	OPERATORE DI GESTIONE	158	1.225,88	536,60	46,62	36,12	16,53	1861,75	117	2199,83	536,60	53,95	16,53	41,78	40	2888,69	14,81379	17,09284		109,99

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
31	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	14,81379	17,09284		109,99
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	14,81379	17,09284		109,99
33	CAPO TRENO (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	14,81379	17,09284		109,99
34	OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2)	155	1.202,59	533,58	45,74	35,43	16,53	1833,87	116	2181,03	533,58	54,49	16,53	41,42	40	2867,05	14,70282	16,96479		109,05
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	14,49651	16,72675		107,17
36	MACCHINISTA (Pos.1)	153	1.187,09	533,58	45,14	34,98	16,53	1817,32												
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	14,39585	16,61059		106,23
38	OPERATORE F.T.A. (Pos.2)	145	1.125,01	533,58	42,78	33,15	16,53	1.751,05	110	2068,22	533,58	50,72	16,53	39,28	40	2748,33	14,094	16,26231		103,41
39	OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2)	143	1.109,49	533,58	42,20	32,69	16,53	1.734,49	109	2049,42	533,58	50,26	16,53	38,92	40	2728,71	13,99338	16,14621		102,47
40	OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.1)	140	1.086,22	533,58	41,32	32	16,53	1709,65	108	2030,62	533,58	49,8	16,53	38,57	40	2709,1	13,89282	16,03018		101,53
41	OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.1)	140	1.086,22	533,58	41,32	32	16,53	1709,65												
42	OPERATORE QUALIFICATO (Pos.1)	140	1.086,22	533,58	41,32	32	16,53	1709,65												
43	CAPO TRENO (Pos.1)	140	1.086,22	533,58	41,32	32	16,53	1709,65												
44	OPERATORE DI STAZIONE (Pos.1)	139	1.078,47	533,58	41,02	31,77	16,53	1.701,37												
45	OPERATORE DELLA MOBILITA'	138	1.070,70	533,58	40,70	31,57	16,53	1.693,08	107	2011,81	533,58	49,34	16,53	38,21	40	2689,47	13,79215	15,91402		100,59
46	CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	135	1.047,43	530,19	39,84	30,86	16,53	1664,85	105	1974,21	530,19	48,42	16,53	37,5	40	2646,85	13,57359	15,66183		98,711
47	OPERATORE DI SCAMBI CABINA	135	1.047,43	530,19	39,84	30,86	16,53	1664,85	105	1974,21	530,19	48,42	16,53	37,5	40	2646,85	13,57359	15,66183		98,711
48	OPERATORE DI UFFICIO	130	1.008,64	530,19	38,36	29,72	16,53	1623,44	100	1880,2	530,19	46,11	16,53	35,71	40	2548,74	13,07046	15,0813		94,01
49	OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	1.008,64	530,19	38,36	29,72	16,53	1623,44	100	1880,2	530,19	46,11	16,53	35,71	40	2548,74	13,07046	15,0813		94,01
50	COLLABORATORE DI ESERCIZIO	129	1.000,87	530,19	38,07	29,49	16,53	1.615,15	100	1880,2	530,19	46,11	16,53	35,71	40	2548,74	13,07046	15,0813		94,01
51	OPERATORE DI MANOVRA	123	954,33	530,19	36,29	28,12	16,53	1.565,46	100	1880,2	530,19	46,11	16,53	35,71	40	2548,74	13,07046	15,0813		94,01
52	CAPO SQUADRA AUSILIARI	121	938,81	527,56	35,71	27,66	16,53	1.546,27	100	1880,2	530,19	46,11	16,53	35,71	40	2548,74	13,07046	15,0813		94,01
53	OPERATORE GENERICO	116	900,02	527,56	34,22	26,52	16,53	1.504,85	100	1880,2	530,19	46,11	16,53	35,71	40	2548,74	13,07046	15,0813		94,01
54	AUSILIARIO	110	853,45	527,56	31,45	25,15	16,53	1.454,14	100	1880,2	530,19	46,11	16,53	35,71	40	2548,74	13,07046	15,0813		94,01
55	AUSILIARIO GENERICO	100	775,87	524,20	29,51	22,86	16,53	1.368,97	100	1880,2	530,19	46,11	16,53	35,71	40	2548,74	13,07046	15,0813		94,01
56																				
57	Valori parametro	175	TDR 51,65 - EDR 2024 40,00																	
58	per avere i valori degli altri parametri basta riparametrare le cifre del parametro 175																			

USB Lavoro Privato

USB Lavoro Privato

Sede Nazionale Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 - Roma
tel 06 59640004 - fax 06 54070448 usb_lavoroprivato@pec.usb.it - lavoroprivato@usb.it
www.usb.it