



I POTESI DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2018 - 2020

PREMESSA

Il trasporto pubblico locale riveste fondamentale importanza per la vita economica, sociale e produttiva del paese ma è caratterizzato da un pesante ritardo nell'adeguamento infrastrutturale e di sistema.

Si continuano ad operare scelte che impegnano considerevoli risorse in opere costose e di facciata, come il TAV, senza considerare una crisi generale che ha modificato sia il concetto di mobilità di merci e persone che la quantità di mobilità richiesta.

Lo scenario di crisi oltre ad aver travolto l'economia del nostro paese, ha determinato un cambiamento radicale nelle abitudini degli italiani. L'aumento costante della disoccupazione, dei prezzi del carburante, con la conseguente notevole riduzione della capacità di spesa, hanno costretto milioni di cittadini a rivolgersi al trasporto collettivo.

A tale nuova necessità, anche se dipesa non da una convinzione culturale ma da situazioni di diffusa indigenza, è stato risposto, in modo miope e sconsiderato, con un ulteriore taglio alle risorse destinate ai servizi pubblici essenziali, in specifico sui trasporti.

Per il settore, inoltre, assistiamo all'assurdo sistema di finanziamento attualmente basato sulla attribuzione di una quota delle accise sui carburanti al "Fondo per il concorso dello stato agli oneri del trasporto pubblico locale".

Questo fa sì che, paradossalmente, più i trasporti privati circolano più viene finanziato tale fondo; viceversa, più efficienti sono i mezzi pubblici meno troveranno risorse.

Un sistema totalmente da rivedere partendo dal ruolo delle agenzie della mobilità e/o degli enti locali; tali organismi vanno trasformati in reali luoghi di progettazione affinché i servizi siano adeguati finanziariamente, quantitativamente e qualitativamente ai reali bisogni della cittadinanza facendogli abbandonare il superfluo ruolo puramente fiscale e di mere distributrici di finanziamenti.

Riteniamo, in primo luogo, quindi procedere con:

1. investimenti per un trasporto su ferro universale; cosa che l'attuale strategia delle FS sta di fatto smantellando con il continuo taglio dei treni regionali ed interregionali;
2. un sistema potenziato di TPL che punti sempre più su una mobilità compatibile con il territorio, l'ambiente, con i bisogni dei cittadini e che garantisca veramente il diritto alla mobilità, puntando a sistemi di mobilità elettrica e a favorire il trasporto pubblico rispetto a quello privato, più costoso ed inquinante.
3. Un sistema di stretto controllo sull'operato delle aziende esercenti che sia improntato alla trasparente gestione e al finalizzato utilizzo degli ingenti finanziamenti elargiti che, se ben gestiti, potrebbero rendere realizzabile la gratuità del servizio dando sia adeguata risposta alle fasce deboli della società che quale forma di incentivazione all'abbandono del mezzo privato.

Quanto sopra porta inevitabilmente ad alcune riflessioni:

1. l'estrema necessità, non più prorogabile, di una pianificazione nazionale del trasporto pubblico locale;
2. il bisogno impellente di una politica industriale che risponda alle esigenze di mobilità dei cittadini;
3. la sostenibilità ambientale di tutta la filiera produttiva;

USB Lavoro Privato

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

4. l'opportunità dell'utilizzo dei fondi europei.

PIANIFICARE IL TERRITORIO E LA MOBILITA'

La stretta relazione tra il territorio e la mobilità può apparire come ovvia affermazione, ma le misure adottate nel recente passato non sembra abbiano considerato l'attuazione di sinergie tra la stesura di un piano della mobilità e le politiche abitative.

La crescita esponenziale dei centri urbani oltre ad aver sottratto suolo per finalità inerenti la speculazione edilizia, ha avuto un ruolo preminente ma non sinergico con il trasporto pubblico.

Gli insediamenti abitativi e commerciali aventi funzione di attrattori e stimolatori della mobilità cittadina, non hanno visto una piena integrazione con le politiche dei trasporti, anzi sono apparsi spesso slegati da qualsiasi rapporto tra di loro.

Un piano dei trasporti per essere efficace, efficiente e di lungo periodo:

1. deve farsi carico di uno studio che stabilisca come e perché nasce la domanda di trasporto;
2. deve individuare le motivazioni secondo le quali si spostano i cittadini e quali sono i loro impegni quotidiani, come ad esempio lavoro-studio, definiti come spostamenti sistematici;
3. comprendere la quantità di popolazione che stimola la mobilità per la gestione familiare;
4. capire qual è la destinazione quotidiana di chi fruisce dei servizi più elementari.

A fronte di ciò si potrebbe iniziare ad immaginare che uno degli obiettivi da raggiungere è diminuire il fabbisogno di mobilità.

Avvicinare i servizi ai cittadini evitando la percorrenza di distanze con il mezzo privato, o rilanciare la figura del mobility manager all'interno delle aziende (ospedali; ministeri; scuole; ecc.) per l'organizzazione degli spostamenti dei propri dipendenti, sono misure non sufficienti ma possono contribuire a decongestionare il traffico e, cosa ancora più importante, ridurre significativamente il livello degli agenti inquinanti presenti nell'atmosfera.

POLITICA INDUSTRIALE E AMBIENTALE

L'innalzamento degli indici d'inquinamento dell'aria associati al progressivo esaurimento delle fonti energetiche fossili, impongono una politica volta al minor impatto ambientale.

Il progressivo abbandono di vettori energivori, quali sono gli autobus a gasolio, sostituiti da vettori a trazione elettrica, deve tornare a rappresentare una reale alternativa.

Ragionare oggi su una nuova politica dei trasporti significa fare scelte mirate tenendo sempre presente il rapporto costi/benefici.

Il riutilizzo delle aree dismesse convertibili a poli elettrici con l'autoproduzione di energia da pannelli fotovoltaici sono una seria risposta non solo all'approvvigionamento per le reti tramviarie ma anche ai disastri bilanci degli enti comunali e regionali.

"RESPONSABILITA'" SOCIALE

La perenne e costante crisi delle aziende di trasporto pubblico inizia dagli anni '80. I tagli subiti dalle regioni negli ultimi anni hanno rappresentato un aggravamento della crisi ma non certo la causa principale.

La totale assenza di misure utili per il rilancio del T.P.L e la perseveranza nella mala gestione delle aziende, hanno aggravato i bilanci aziendali fornendo un pessimo e costoso servizio ai cittadini.

Il passo successivo, a metà degli anni'90, è stato l'introduzione di tipologie contrattuali che hanno diffuso solo diseguaglianza sociale ed economica, senza aver contribuito minimamente al riassetto delle casse aziendali nonostante fossero state la motivazione primaria per la quale furono introdotti.

Al dissesto economico si è aggiunta una crisi di moralità laddove si è in presenza di:

- ingenti guadagni della classe dirigenziale;
- diseconomie inaccettabili prodotte da appalti dei servizi ad aziende esterne;
- assunzione di personale a scopi prettamente elettorali.

USB L.P. ritiene che l'impostazione di piani industriali delle aziende basati fondamentalmente su aumento dei carichi di lavoro e taglio ai salari sia profondamente errata.

L'aumento della produttività richiesta non è realizzabile senza una profonda rimodulazione delle reti di superficie mirata all'aumento della velocità commerciale.

Studi autorevoli indicano il risparmio annuale di 150 mln di euro con il solo aumento della velocità di 1 km/h. e ciò avverrebbe senza alcun aumento dei tempi di guida.

In questo contesto si inserisce la situazione di lavoro del personale addetto alla guida dei mezzi pubblici, che opera in condizioni al limite della sopportazione ed in un contesto di massima insicurezza e senza tutela certa, così come ribadito più volte dalle ricerche effettuate da importanti Istituti di ricerca sanitaria nazionali e internazionali.

Oggi si rende quindi necessario determinare basi contrattuali certe per un vero rilancio del Trasporto Pubblico Locale rivendicandone il valore sociale e di servizio indispensabile per i cittadini.

Una gestione che metta al centro delle attività non il profitto ma la socialità del servizio, la dignità e la tutela fisica ed economica dei lavoratori.

Il rinnovo contrattuale 2018 / 2020 può e deve diventare l'occasione per confermare e pretendere il ruolo fondamentale e pubblico del Trasporto Pubblico Locale.

Occorre ripristinare e rivendicare il ruolo sociale di questi lavoratori e del sindacato non più sotto forma concertativa, ma protagonista e partecipe nelle scelte.

Tutto ciò renderà necessaria una iniziativa forte dei lavoratori per rilanciare il servizio di Trasporto Pubblico Locale, per tutelare e far avanzare i lavoratori come soggetto centrale e fondamentale del suo rilancio.

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.

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.

USB Lavoro Privato

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

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 per la Sicurezza, nelle aziende che non abbiano ancora provveduto alla sua elezione, deve essere eletto immediatamente - con procedura elettorale - anche scorporandola dalle elezioni RSU.

Aumento del numero dei RLS in modo proporzionato alle dimensioni dell'azienda e alla sua complessità: urbana – extraurbana – lunga percorrenza – ferro - integrata – gomma/ferro – internavigatrice – lacuale – funivie portuali e terrestri.

Il Rappresentante per la Sicurezza deve essere eletto direttamente dai lavoratori rimanendo figura autonoma e distinta dalla RSU o RSA.

La modalità di elezione deve prevedere una apposita scheda a parte in occasione di eventuale elezione contestuale ai RSU.

La collocazione dei candidati in lizza sulla scheda elettorale deve seguire il rigoroso ordine alfabetico e non deve contenere l'indicazione della sigla sindacale di appartenenza.

I RLS, tenendo in debita considerazione quanto stabilito al comma 3 del presente articolo, devono essere almeno:

- n 1 nelle aziende sino 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 che occupano oltre 600 dipendenti, oltre al numero previsto per le aziende sino a 600 dipendenti, deve essere aggiunto 1 RLS per ogni 400 dipendenti o frazione di 400.

I RLS per ottemperare al meglio alle loro funzioni, oltre a quanto spettante ai sensi di quanto previsto dal D.lgs 81/2008, devono usufruire di ulteriori 40 ore/anno di permesso per svolgere il loro mandato.

Va individuata una figura "itinerante" atta al controllo dell'applicazione della legge su tutte le attività svolte all'esterno dei depositi e delle officine.

7. D.lgs 81/2008

Deve essere contrattualmente assunto e chiaramente indicato che il "posto di guida" e "condotta" di mezzi su ruota, su ferro, natanti, cabine di guida di funivie portuali e terrestri sia considerato **posto di lavoro** ai sensi del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

Di conseguenza devono essere intraprese tutte le azioni necessarie per proteggere il personale di condotta e di guida, compresa la chiusura del posto guida o di manovra, anche attraverso le necessarie modifiche legislative e ministeriali alle norme di costruzione dei mezzi e dei rotabili.

Risulta, anche, necessario pervenire ad una definizione più stringente della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori, rivedendo l'accordo del 19 settembre 2005 sul trattamento di malattia, come specificato al successivo art. 8.

Tenuto conto che la dichiarazione totale o temporanea di inabilità alla mansione compete alle strutture sanitarie delle AUSL e RFI – e non invece ai medici fiduciari aziendali - ai sensi di quanto disposto dall'art. 2 L. 270/88 e D.M. 88/99, vanno definiti, a livello contrattuale, gli ambiti di intervento del "medico competente" ai sensi D.lgs 81/2008 e s.m.i. superando le difformità interpretative ed il contenzioso in atto al fine di individuare, correttamente, la titolarità sulla dichiarazione delle inabilità alla mansione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2 L. 270/88 e D.M. 88/99.

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 parametrica, riducendo gli attuali livelli in una scala parametrica da 200 – 100, assumendo quale base di riparametrazione l'attuale parametro 250; nonché i passaggi parametrici 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.

USB Lavoro Privato

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

Il nuovo inquadramento dovrà prevedere il parametro di accesso dell'Operatore di Esercizio al nuovo parametro 134 della riproporzionata scala parametrica 100 – 200.

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

134 – 149 dopo 8 anni di guida

149 – 160 dopo 7 anni di guida

Analogamente si opererà per tutte quelle figure nel cui profilo parametrica 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 134.

Analogamente si opererà per tutte quelle figure nel cui profilo parametrica 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.

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 riparametrica di tutte le figure professionali di cui all'art.2 CCNL 27 11 2000 e s.m.i.

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 (trentasei) mesi computata sulla retribuzione normale e al 60% per gli ulteriori 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

USB Lavoro Privato

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

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 Autoferrotranviere.

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 ove possibile a pari parametro di provenienza o, attraverso corsi di formazione, al parametro superiore.

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**.

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

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.

2.bis: 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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 7 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.

USB Lavoro Privato

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

8. Ove ne ricorrano gli estremi, resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

9. 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.

10. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia, vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

11. 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 7 del presente articolo.

14. 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*.

15. TUTELA PORTATORI DI HANDICAP

Introduzione di flessibilità di orario e concessione di permessi retribuiti e non retribuiti, anche attraverso il recupero delle ore lavorative non effettuate, per lavoratori, genitori e figli di portatori di handicap e per i dipendenti disabili.

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

16. DIRITTO ALLO STUDIO

Dovrà essere prevista e regolamentata l'estensione agli studi universitari di quanto previsto dall'art.10 della legge 300/70 e dovranno essere previsti degli orari particolari di servizio per garantire la frequenza universitaria, in base alle reali esigenze dello studente.

17. PARI OPPORTUNITA'

• 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

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.

• 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.

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.

18. CODICE DISCIPLINARE

Deve essere recepita all'interno della contrattazione nazionale l'Intesa Nazionale 29.01.1971, 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.

19. SERVIZIO MENSA

Garanzia di servizi mensa per tutti gli autoferrottranviari 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;

20. 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;

21. 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 stessa deve essere a totale carico aziendale;
Previsione di apposita indennità sostitutiva per il personale che non sia obbligato ad indossare la divisa.

22. 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, etc) in modo da evitare anche l'insorgere di patologie stress lavoro correlate.

23. 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;

24. 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.

25. RISARCIMENTO DANNI – COPERTURA ASSICURATIVA – TUTELA LEGALE – DISPOSITIVI DI SICUREZZA

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.

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 dei titoli abilitanti, tipo diaria giornaliera.

4. Tali soluzioni dovranno prevedere anche l'assistenza legale diretta per il personale rimasto vittima di aggressione

USB Lavoro Privato

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.

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

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

26. 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.

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.

27. 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"

28. WELFARE

L'Art. 38 Welfare del CCNL 28 11 2015 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

2. DIRITTO D'AFFISSIONE

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

3. PERMESSI SINDACALI

E' 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

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.

USB Lavoro Privato

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.

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.;
- Gli operai specializzati con esperienza.

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.

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.

USB Lavoro Privato

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

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

2. LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

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;

3. LAVORO A TERMINE, AVVENTIZIO E LAVORO INTERINALE

E' ammesso il ricorso a tale tipo di assunzione solo ed esclusivamente per eventi eccezionali ed imprevedibili 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

USB Lavoro Privato

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. 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, le ore:

- 40,30 per i servizi urbani
- 45 per i servizi extraurbani e di lunga percorrenza.

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 giornate a far data dal primo biennio, equivalenti ad una prestazione media giornaliera di ore 6,21 minuti.
- Ulteriori 9 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 ai sensi di quanto disposto della predetta normativa.

USB Lavoro Privato

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. 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 ed ogni altra eventualità che dovesse insorgere nello svolgimento del turno di servizio.

2. 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.

3. 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:

- 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.

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.

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.

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

La massima flessibilità del turno è prevista in non più di 2 segmenti di lavoro 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 definiti dal presente articolo, le 12 ore per le linee extraurbane e le 8 ore per quelle urbane.

USB Lavoro Privato

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.

TITOLO 5°

PARTE ECONOMICA

1. 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.

2. 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 e s.m.i., 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. TDR
4. Indennità di mensa
5. Terzo elemento

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

USB Lavoro Privato

1.	1268,87	+	
2.	539,62	+	
3.	51,65	+	
4.	16,53	+	
5.	<u>1,88</u>	=	
	1.878,55 x	2%	= € 37,571

3. 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. 2).

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

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

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 5% 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 5% 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.

4. INDENNITA' LAVORO DOMENICALE

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto ai lavoratori che prestano servizio nelle giornate domenicali verrà corrisposta una indennità economica media pari a 2 ore di retribuzione normale, da considerarsi anche sulla media settimanale di lavoro.

Tale indennità aggiuntiva rispetto alla corresponsione dell'attuale indennità di lavoro domenicale.

5. 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.

6. FESTIVITA'

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

USB Lavoro Privato

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.

7. 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.

8. AUMENTI RETRIBUTIVI

(attuale 183 paga base € 1158,16308; nuovo 160 paga base 1265,7488)

Si richiede un aumento retributivo della retribuzione base pari a € 100 a regime riferita alla retribuzione del parametro 149 della nuova scala parametrica, come da tabella All. 3):

Tale aumento verrà così ripartito:

€ 50 a far data dal primo biennio

€ 50 a far data dal successivo anno

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

9. 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. 6 CCNL 23 07 76 e s.m.i., calcolata con il divisore di cui all'art. 7 – Titolo 5° del presente CCNL;
2. Dalle indennità corrisposte in misura giornaliera per ogni giornata di presenza in servizio;
3. Dalla media degli ultimi 12 mesi precedenti il giorno di fruizione delle giornate relative ai punti da a) a j), di tutte le indennità percepite a qualsiasi titolo da ogni singolo lavoratore, con esclusione delle sole indennità dovute a rimborsi spese e/o ad esse riconducibili (buoni pasto cartacei ed elettronici, rimborsi chilometrici).

USB Lavoro Privato

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

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.

Questo in applicazione della sentenza 13425/2019 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) ad 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 parametriche 134 – 151 – 154.
3. Inserimento, di conseguenza, dei relativi profili professionali delle attuali figure parametriche 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 parametriche 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 parametriche 170 prevedere una nuova figura parametrica, 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.

USB Lavoro Privato

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

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 2018 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 2017, data di scadenza del CCNL 20 11 2015, verrà erogata una somma di € 35,00 (trentacinque/00), al parametro 175 della vecchia scala parametrica, per ogni mensilità intercorrente dalla data di scadenza del citato CCNL 28 11 2015 al mese di stipula del presente CCNL.

Tale importo è onnicomprensivo 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 2018 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 28 11 2015, quindi 31 12 2017, verranno corrisposti gli importi riproporzionati in base alla durata di tale periodo; con ricostruzione della propria posizione previdenziale presso l'INPS.

**AII. 1): TABELLA DI PASSAGGIO DA VECCHIA A NUOVA PARAMETRAZIONE E RELATIVI INCREMENTI DELLA RETRIBUZIONE
TABELLARE IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE 2018 - 2020
DI RINNOVO DEL CCNL AUTOFERROTRANVIARI-INTERNAVIGATORI (MOBILITA'-TPL)**

FIGURE PROFESSIONALI	vecchio parametro	retribuz tabellare ott. 2017	contingenza	APA 1	TDR	nuovo par.	nuova retribuzione tabellare	APA attuali	TDR
RESP. UNITA' AMM.VA /TECNICA COMPLESSA	250	1.582,53	554,80	38,31	73,78	200	1582,53	38,31	73,78
PROFESSIONAL	230	1.455,93	550,41	35,25	67,88	190	1503,4	36,40	70,09
CAPO UNITA' ORGAN.va AMM.va / TECNICA	230	1.455,93	550,41	35,25	67,88	190	1503,4	36,40	70,09
COORDINATORE DI ESERCIZIO	210	1.329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	34,49	66,40
COORDINATORE	210	1.329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	34,49	66,40
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.2)	210	1.329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	34,49	66,40
CAPO UNITA' TECNICA	205	1.297,68	546,39	31,42	60,50	175	1384,71	33,53	64,56
COORDINATORE DI UFFICIO	205	1.297,68	546,39	31,42	60,50	175	1384,71	33,53	64,56
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.1)	202	1.278,69	546,39	30,96	59,61	173	1368,89	33,15	63,82
SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO	193	1.221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	31,98	61,61
ADDETTO ALL'ESERCIZIO	193	1.221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	31,98	61,61
CAPO STAZIONE	193	1.221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	31,98	61,61
ASSISTENTE COORDINATORE	193	1.221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	31,98	61,61
TECNICO DI BORDO	190	1.202,73	542,39	29,12	56,07	165	1305,59	31,61	60,87
MACCHINISTA (Pos.4)	190	1.202,73	542,39	29,12	56,07	165	1305,59	31,61	60,87
CAPO OPERATORI	188	1.190,07	540,51	28,81	55,48	163	1289,76	31,23	60,13
MACCHINISTA (Pos.3)	183	1.158,41	540,51	27,83	54,01	160	1266,024	30,66	59,02
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.4)	183	1.158,41	540,51	27,83	54,01	160	1266,024	30,66	59,02
OPERATORE CERTIFICATORE	180	1.139,42	539,62	27,59	53,12	157	1242,29	30,08	57,92
COORDINATORE DELLA MOBILITA'	178	1.126,76	539,62	27,28	52,53	152	1202,72	29,12	56,07
COLLABORATORE DI UFFICIO	175	1.107,77	539,62	26,85	51,65	149	1178,98	28,54	54,96
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.3)	175	1.107,77	539,62	26,85	51,65	149	1178,98	28,54	54,96
OPERATORE TECNICO	170	1.076,12	539,62	26,05	50,17	145	1147,33	27,78	53,49
ADDETTO ALLA MOBILITA'	170	1.076,12	539,62	26,05	50,17	145	1147,33	27,78	53,49
MACCHINISTA (Pos.2)	165	1.044,47	536,60	25,29	48,69	140	1107,77	26,82	51,65
CAPO TRENO (Pos.3)	165	1.044,47	536,60	25,29	48,69	140	1107,77	26,82	51,65
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.2)	160	1.012,82	536,60	24,65	47,22	135	1068,21	25,87	49,80
OPERATORE DI GESTIONE	158	1.000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	25,67	49,43
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.2)	158	1.000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	25,67	49,43
OPERATORE DI MOVIMENTO e GESTIONE	158	1.000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	25,67	49,43
CAPO TRENO (Pos.2)	158	1.000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	25,67	49,43

OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2)	155	981,17	533,58	23,75	45,74	133	1052,38	25,48	49,06
ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	154	974,84	533,58	23,60	45,45	132	1044,47	25,29	48,69
MACCHINISTA (Pos.1)	153	968,51	533,58	23,45	45,15	131	1036,58	non più	previsto
OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITA'	151	955,85	533,58	23,14	44,56	130	1028,64	24,91	47,96
OPERATORE F.T.A. (Pos.2)	145	917,87	533,58	22,22	42,79	128	1012,82	24,52	47,22
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2)	143	905,21	533,58	21,92	42,20	126	996,99	24,14	46,48
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.1)	140	886,22	533,58	21,46	41,32	123	973,26	23,57	45,37
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.1)	140	886,22	533,58	21,46	41,32	non più	previsto	non più	previsto
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.1)	140	886,22	533,58	21,46	41,32	123	973,26	23,57	45,37
CAPO TRENO (Pos.1)	140	886,22	533,58	21,46	41,32	123	973,26	23,57	45,37
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.1)	139	879,89	533,58	21,06	41,02	121	957,43	23,18	44,64
OPERATORE DELLA MOBILITA'	138	873,56	533,58	21,06	40,73	120	949,52	22,99	44,27
CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	135	854,57	530,19	20,69	39,84	118	933,70	22,61	43,53
OPERATORE DI SCAMBI CABINA	135	854,57	530,19	20,69	39,84	118	933,70	22,61	43,53
OPERATORE DI UFFICIO	130	822,92	530,19	19,92	38,37	115	909,95	22,03	42,42
OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	822,92	530,19	19,92	38,37	115	909,95	22,03	42,42
COLLABORATORE DI ESERCIZIO	129	816,59	530,19	19,77	38,07	114	902,04	21,84	42,05
OPERATORE DI MANOVRA	123	778,61	530,19	19,10	36,30	112	886,22	21,46	41,32
CAPO SQUADRA AUSILIARI	121	765,95	527,56	18,54	35,71	110	870,39	21,08	40,58
OPERATORE GENERICO	116	734,30	527,56	17,78	34,23	105	830,83	20,12	38,73
AUSILIARIO	110	696,31	527,56	16,93	32,46	101	799,18	19,36	37,26
AUSILIARIO GENERICO	100	633,01	524,20	15,33	29,51	100	791,265	19,16	36,89

**AII.2: TABELLA DI DETERMINAZIONE NUOVO APA AL 5% IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE
2018 - 2020 DI RINNOVO DEL CCNL AUTOFERROTRANVIERI-INTERNAVIGATORI (MOBILITA'-TPL)**

FIGURE PROFESSIONALI	parametro attuale	retribuz tabellare ott. 2017	contingenza	APA 1	TDR	nuovo parametro	Nuova retribuzione Tab.	ex cont.	APA	TDR	nuovo APA 5% su nuova retribuzione tabellare
RESP. UNITA' AMM.VA /TECNICA COMPLESSA	250	1.582,53	554,80	38,31	73,78	200	1582,53	554,80	38,31	73,78	79,13
PROFESSIONAL	230	1.455,93	550,41	35,25	67,88	190	1503,4	550,41	36,40	70,09	75,17
CAPO UNITA' ORGAN.va AMM.va / TECNICA	230	1.455,93	550,41	35,25	67,88	190	1503,4	550,41	36,40	70,09	75,17
COORDINATORE DI ESERCIZIO	210	1.329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	546,39	34,49	66,40	71,21
COORDINATORE	210	1.329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	546,39	34,49	66,40	71,21
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.2)	210	1.329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	546,39	34,49	66,40	71,21
CAPO UNITA' TECNICA	205	1.297,68	546,39	31,42	60,50	175	1384,71	546,39	33,53	64,56	69,24
COORDINATORE DI UFFICIO	205	1.297,68	546,39	31,42	60,50	175	1384,71	546,39	33,53	64,56	69,24
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.1)	202	1.278,69	546,39	30,96	59,61	173	1368,89	546,39	33,15	63,82	68,44
SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO	193	1.221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07
ADDETTO ALL'ESERCIZIO	193	1.221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07
CAPO STAZIONE	193	1.221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07
ASSISTENTE COORDINATORE	193	1.221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07
TECNICO DI BORDO	190	1.202,73	542,39	29,12	56,07	165	1305,59	542,39	31,61	60,87	65,28
MACCHINISTA (Pos.4)	190	1.202,73	542,39	29,12	56,07	165	1305,59	542,39	31,61	60,87	65,28
CAPO OPERATORI	188	1.190,07	540,51	28,81	55,48	163	1289,76	540,51	31,23	60,13	64,49
MACCHINISTA (Pos.3)	183	1.158,41	540,51	27,83	54,01	160	1266,02	540,51	30,66	59,02	63,3
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.4)	183	1.158,41	540,51	27,83	54,01	160	1266,02	540,51	30,66	59,02	63,3
OPERATORE CERTIFICATORE	180	1.139,42	539,62	27,59	53,12	157	1242,29	539,62	30,08	57,92	62,11
COORDINATORE DELLA MOBILITA'	178	1.126,76	539,62	27,28	52,53	152	1202,72	539,62	29,12	56,07	60,14
COLLABORATORE DI UFFICIO	175	1.107,77	539,62	26,85	51,65	149	1178,98	539,62	28,54	54,97	58,95
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.3)	175	1.107,77	539,62	26,85	51,65	149	1178,98	539,62	28,54	54,97	58,95
OPERATORE TECNICO	170	1.076,12	539,62	26,05	50,17	145	1147,33	539,62	27,78	53,49	57,37
ADDETTO ALLA MOBILITA'	170	1.076,12	539,62	26,05	50,17	145	1147,33	539,62	27,78	53,49	57,37
MACCHINISTA (Pos.2)	165	1.044,47	536,60	25,29	48,69	140	1107,77	536,60	26,82	51,65	55,39
CAPO TRENO (Pos.3)	165	1.044,47	536,60	25,29	48,69	140	1107,77	536,60	26,82	51,65	55,39
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.2)	160	1.012,82	536,60	24,65	47,22	135	1068,21	536,60	25,87	49,80	53,41
OPERATORE DI GESTIONE	158	1.000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.2)	158	1.000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02
OPERATORE DI MOVIMENTO e GESTIONE	158	1.000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02

CAPO TRENO (Pos.2)	158	1.000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2)	155	981,17	533,58	23,75	45,74	133	1052,38	533,58	25,48	49,06	52,62
ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	154	974,84	533,58	23,60	45,45	132	1044,47	533,58	25,29	48,69	52,23
MACCHINISTA (Pos.1)	153	968,51	533,58	23,45	45,15	131	1036,58	533,58	prevista cancellazione		
OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITA'	151	955,85	533,58	23,14	44,56	130	1028,64	533,58	24,91	47,96	51,43
OPERATORE F.T.A. (Pos.2)	145	917,87	533,58	22,22	42,79	128	1012,82	533,58	24,52	47,22	50,64
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2)	143	905,21	533,58	21,92	42,20	126	996,99	533,58	24,14	46,48	49,85
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.1)	140	886,22	533,58	21,46	41,32	123	973,26	533,58	23,57	45,37	48,66
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.1)	140	886,22	533,58	21,46	41,32			533,58	prevista cancellazione		
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.1)	140	886,22	533,58	21,46	41,32	123	973,26	533,58	23,57	45,37	48,66
CAPO TRENO (Pos.1)	140	886,22	533,58	21,46	41,32	123	973,26	533,58	23,57	45,37	48,66
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.1)	139	879,89	533,58	21,06	41,02	121	957,43	533,58	23,18	44,64	47,87
OPERATORE DELLA MOBILITA'	138	873,56	533,58	21,06	40,73	120	949,52	533,58	22,99	44,27	47,48
CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	135	854,57	530,19	20,69	39,84	118	933,70	530,19	22,61	43,53	46,68
OPERATORE DI SCAMBI CABINA	135	854,57	530,19	20,69	39,84	118	933,70	530,19	22,61	43,53	46,68
OPERATORE DI UFFICIO	130	822,92	530,19	19,92	38,37	115	909,95	530,19	22,03	42,42	45,5
OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	822,92	530,19	19,92	38,37	115	909,95	530,19	22,03	42,42	45,5
COLLABORATORE DI ESERCIZIO	129	816,59	530,19	19,77	38,07	114	902,04	530,19	21,84	42,05	45,1
OPERATORE DI MANOVRA	123	778,61	530,19	19,10	36,30	112	886,22	530,19	21,46	41,32	44,31
CAPO SQUADRA AUSILIARI	121	765,95	527,56	18,54	35,71	110	870,39	527,56	21,08	40,58	43,52
OPERATORE GENERICO	116	734,30	527,56	17,78	34,23	105	830,83	527,56	20,12	38,73	41,54
AUSILIARIO	110	696,31	527,56	16,93	32,46	101	799,18	527,56	19,36	37,26	39,96
AUSILIARIO GENERICO	100	633,01	524,20	15,33	29,51	100	791,265	524,20	19,16	36,89	39,56

**AII. 3: TABELLE E INCREMENTI RETRIBUTIVI IPOTESI DI NUOVO ACCORDO NAZIONALE
DI RINNOVO DEL CCNL AUTOFERROTRANVIERI-INTERNAVIGATORI (MOBILITA'-TPL)**

FIGURE PROFESSIONALI	nuovo par.	Nuova retribuzione Tab.	ex cont.	APA	TDR	nuovo APA 5% su nuova retribuzione tabellare	nuova retrib. Tab. aumento 1° biennio	rival. APA 5%	nuova retrib. Tab. aumento 3° anno	rival. APA 5%
RESP. UNITA' AMM.VA /TECNICA COMPLESSA	200	1582,53	554,80	38,31	73,78	79,13	1649,64	82,48	1716,75	85,84
PROFESSIONAL	190	1503,40	550,41	36,40	70,09	75,17	1567,16	78,36	1630,92	81,55
CAPO UNITA' ORGAN.va AMM.va / TECNICA	190	1503,40	550,41	36,40	70,09	75,17	1567,16	78,36	1630,92	81,55
COORDINATORE DI ESERCIZIO	180	1424,28	546,39	34,49	66,40	71,21	1484,68	74,23	1545,08	77,25
COORDINATORE	180	1424,28	546,39	34,49	66,40	71,21	1484,68	74,23	1545,08	77,25
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.2)	180	1424,28	546,39	34,49	66,40	71,21	1484,68	74,23	1545,08	77,25
CAPO UNITA' TECNICA	175	1384,71	546,39	33,53	64,56	69,24	1443,43	72,17	1502,15	75,11
COORDINATORE DI UFFICIO	175	1384,71	546,39	33,53	64,56	69,24	1443,43	72,17	1502,15	75,11
COORDINATORE FERROVIARIO (Pos.1)	173	1368,89	546,39	33,15	63,82	68,44	1426,94	71,35	1484,99	74,25
SPECIALISTA TECNICO/AMMINISTRATIVO	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07	1377,45	68,87	1433,49	71,67
ADDETTO ALL'ESERCIZIO	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07	1377,45	68,87	1433,49	71,67
CAPO STAZIONE	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07	1377,45	68,87	1433,49	71,67
ASSISTENTE COORDINATORE	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07	1377,45	68,87	1433,49	71,67
TECNICO DI BORDO	165	1305,59	542,39	31,61	60,87	65,28	1360,96	68,05	1416,33	70,82
MACCHINISTA (Pos.4)	165	1305,59	542,39	31,61	60,87	65,28	1360,96	68,05	1416,33	70,82
CAPO OPERATORI	163	1289,76	540,51	31,23	60,13	64,49	1344,46	67,22	1399,16	69,96
MACCHINISTA (Pos.3)	160	1266,02	540,51	30,66	59,02	63,30	1319,71	65,99	1373,40	68,67
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.4)	160	1266,02	540,51	30,66	59,02	63,30	1319,71	65,99	1373,40	68,67
OPERATORE CERTIFICATORE	157	1242,29	539,62	30,08	57,92	62,11	1294,97	64,75	1347,65	67,38
COORDINATORE DELLA MOBILITA'	152	1202,72	539,62	29,12	56,07	60,14	1253,73	62,69	1304,74	65,24
COLLABORATORE DI UFFICIO	149	1178,98	539,62	28,54	54,97	58,95	1228,98	61,45	1278,98	63,95
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.3)	149	1178,98	539,62	28,54	54,97	58,95	1228,98	61,45	1278,98	63,95
OPERATORE TECNICO	145	1147,33	539,62	27,78	53,49	57,37	1195,99	59,80	1244,65	62,23
ADDETTO ALLA MOBILITA'	145	1147,33	539,62	27,78	53,49	57,37	1195,99	59,80	1244,65	62,23
MACCHINISTA (Pos.2)	140	1107,77	536,60	26,82	51,65	55,39	1154,75	57,74	1201,73	60,09
CAPO TRENO (Pos.3)	140	1107,77	536,60	26,82	51,65	55,39	1154,75	57,74	1201,73	60,09
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.2)	135	1068,21	536,60	25,87	49,80	53,41	1113,51	55,68	1158,81	57,94
OPERATORE DI GESTIONE	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02	1105,27	55,26	1150,24	57,12
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.2)	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02	1105,27	55,26	1150,24	57,12
OPERATORE DI MOVIMENTO e GESTIONE	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02	1105,27	55,26	1150,24	57,12

CAPO TRENO (Pos.2)	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02	1105,27	55,26	1150,24	57,12
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.2)	133	1052,38	533,58	25,48	49,06	52,62	1097,01	54,85	1141,64	57,08
ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	132	1044,47	533,58	25,29	48,69	52,23	1088,77	54,44	1133,07	56,65
MACCHINISTA (Pos.1)	131	1036,58	533,58	prevista cancellazione						
OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITA'	130	1028,64	533,58	24,91	47,96	51,43	1072,26	53,61	1115,88	55,79
OPERATORE F.T.A. (Pos.2)	128	1012,82	533,58	24,52	47,22	50,64	1055,77	52,79	1098,72	54,94
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.2)	126	996,99	533,58	24,14	46,48	49,85	1039,27	51,96	1081,55	54,08
OPERATORE QUALIFICATO DI UFFICIO (Pos.1)	123	973,26	533,58	23,57	45,37	48,66	1014,54	50,73	1055,82	52,92
OPERATORE DI ESERCIZIO (Pos.1)			533,58	prevista cancellazione						
OPERATORE QUALIFICATO (Pos.1)	123	973,26	533,58	23,57	45,37	48,66	1014,54	50,73	1055,82	52,92
CAPO TRENO (Pos.1)	123	973,26	533,58	23,57	45,37	48,66	1014,54	50,73	1055,82	52,92
OPERATORE DI STAZIONE (Pos.1)	121	957,43	533,58	23,18	44,64	47,87	998,03	49,90	1038,63	51,93
OPERATORE DELLA MOBILITA'	120	949,52	533,58	22,99	44,27	47,48	989,79	49,49	1030,06	51,50
CAPO SQUADRA OPERATORI DI MANOVRA	118	933,70	530,19	22,61	43,53	46,68	973,30	48,67	1021,90	50,65
OPERATORE DI SCAMBI CABINA	118	933,70	530,19	22,61	43,53	46,68	973,30	48,67	1021,90	50,65
OPERATORE DI UFFICIO	115	909,95	530,19	22,03	42,42	45,50	948,54	47,43	987,13	49,36
OPERATORE DI MANUTENZIONE	115	909,95	530,19	22,03	42,42	45,50	948,54	47,43	987,13	49,36
COLLABORATORE DI ESERCIZIO	114	902,04	530,19	21,84	42,05	45,10	940,30	47,02	978,56	48,93
OPERATORE DI MANOVRA	112	886,22	530,19	21,46	41,32	44,31	923,80	46,19	961,38	48,07
CAPO SQUADRA AUSILIARI	110	870,39	527,56	21,08	40,58	43,52	907,30	45,37	944,21	47,21
OPERATORE GENERICO	105	830,83	527,56	20,12	38,73	41,54	866,07	43,30	901,31	45,07
AUSILIARIO	101	799,18	527,56	19,36	37,26	39,96	833,07	41,65	866,96	43,35
AUSILIARIO GENERICO	100	791,27	524,20	19,16	36,89	39,56	824,82	41,24	858,38	42,92