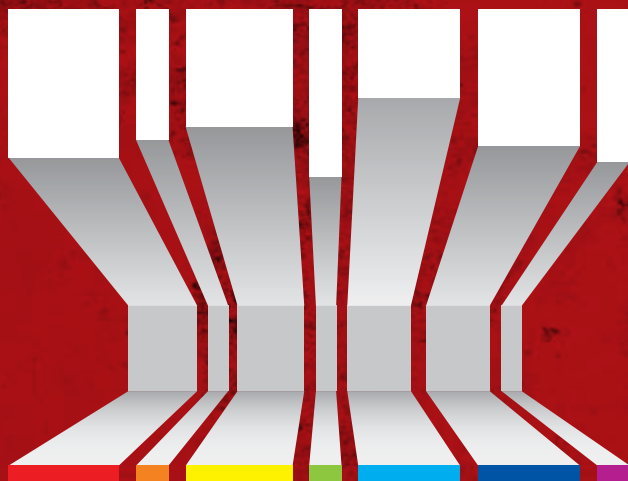


TRASPORTIAMO DIRITTI



**QUELLI DEI CITTADINI
QUELLI DEI LAVORATORI**

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
CCNL TPL - MOBILITÀ 2018/2020

- Parti Qualificanti -

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 TPL - MOBILITÀ

Parti Qualificanti

Questa scheda ha il compito di evidenziare i punti qualificanti che hanno mosso il Coordinamento Nazionale USB Lavoro Privato – Settore TPL alla stesura della bozza di rinnovo del CCNL 2018/2020, al fine di agevolare tutti i lavoratori alla lettura e comprensione dei punti portanti della Piattaforma.



Indice

TITOLO PRIMO Parte Generale	3
TITOLO SECONDO Diritti Sindacali	13
TITOLO TERZO Mercato del Lavoro	16
TITOLO QUARTO Orario di Lavoro	18
TITOLO QUINTO Parte Economica	21
TITOLO SESTO Ausiliari alla Sosta	29
TITOLO SETTIMO Norme Finali e Transitorie	30
ALLEGATO 1	31
Nuova parametrizzazione e relativi incrementi retribuzione tabellare	
ALLEGATO 2	34
Determinazione valore nuovo scatto di anzianità (APA) al 5%	
ALLEGATO 3	37
Incrementi retributivi	

TITOLO PRIMO

PARTE GENERALE



1. Campo di applicazione

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

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

4. Parificazione trattamenti

Abolizione dell'assurda divisione contrattuale tra aziende pubbliche (associate ASSTRA) e aziende private, o a maggioranza privata (associate all'ANAV), uniformando i trattamenti contrattuali - diarie, trasferte, norme elezioni RSU, residenza di servizio, trattamento di malattia, infortunio - a quelli previsti, e migliorativi, delle aziende associate all'ASSTRA. Inoltre è prevista la rivisitazione completa delle norme, previste dagli artt. dal 66 in avanti del CCNL 23.07.76, per le aziende che occupano sino a 25 dipendenti.

5. Esternalizzazioni e sub affidamenti

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

6. Rappresentanti lavoratori sicurezza

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

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

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

7. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - D. Lgs. 81/2008

Si richiede che venga riconosciuto il posto guida e/o di condotta di autobus, tram, metropolitane, materiale ferroviario, battelli lacuali/lagunari e/o di navigazione interna, cabine di funivie terrestri e portuali quale *posto di lavoro* ai sensi e per gli effetti di tutela previste dal D. Lgs. 81/2008 sulla salute e prevenzione dei posti di lavoro, in quanto non avendo quasi sempre le dimensioni previste dalle leggi che stabiliscono quanto deve essere di cubatura un posto di lavoro ($l \times h \times p = 2 \times 3 \times 3$ metri), ora viene solamente "assimilato" e non riconosciuto come tale; con tutte le evidenti ricadute in caso di contenziosi legati a danni alla salute dei lavoratori.

Si rivendica, inoltre, l'individuazione delle competenze e la titolarità a cui sia in capo la dichiarazione di inidoneità alla mansione, alla luce dei frequenti casi in cui è il medico competente aziendale a dichiarare l'inidoneità del lavoratore alla mansione, in palese difformità a quanto stabilito in materia sia dall'art. 2 L. 270/88, sia dal D.M 88/99, sia dal CCNL 1987, che riserva tale titolarità alle strutture della medicina del lavoro delle ASL o al Servizio Sanitario delle FS, ora RFI; norme tuttora in vigore in quanto sia la L. 626 che il D. Lgs. 81/2008, che ha sostituito la L. 626, non hanno mai abrogato.

8. Inquadramento

Si rivendica la revisione totale, con riduzione dei livelli della scala parametrica 100 - 250 introdotta con il CCNL 27.11.2000.

La nuova scala avrà una parametrizzazione 100 - 200 con il mantenimento del livello retributivo dell'attuale 250 come partenza e riproporzionando di conseguenza, verso l'alto, tutti i parametri sottostanti.

Quindi si avrà:

- **Nuovo minimo tabellare par. 200**
€ 1582,53 (stesso parametro dell'attuale 250)
- **Nuovo minimo tabellare par. 100**
€ 1582,53 / 200 x 100 = € 791,265

Tutte le figure intermedie saranno riparametrate avendo cura di garantire, verosimilmente, un aumento del minimo tabellare di 70/100 €, ad eccezione dei livelli attuali 230 e 250, secondo la tabella allegata alla piattaforma.

Analogamente si procederà a riparametrare sia gli scatti di anzianità maturati, sia il TDR alla nuova classificazione parametrica introdotta. Per la ex indennità di contingenza i valori sono stati sostanzialmente "congelati" negli attuali importi, con lo stesso procedimento utilizzato nel CCNL 27.11.2000.

Inoltre si rivendica, per l'O.E. la riduzione delle posizioni parametriche da 4 a 3, con il parametro di ingresso previsto al nuovo par. 134 (con minimo tabellare di € 1060,30 al posto dell'attuale € 886,22 per il parametro 140, o € 1.000,16 per il parametro 158).

La progressione parametrica è prevista in:

- 134 - 149 dopo 8 anni di guida;
- 149 - 160 dopo 7 anni di guida - con un minimo tabellare di € 1266,024 al posto dell'attuale € 1.158,41 al 183 dopo 21 anni.

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

Si rivendica quale parametro di ingresso per l'O.E. il nuovo par. 134 per qualsiasi tipologia di contratto venga applicato all'assunzione; nonché il divieto di assumere O.E., Macchinisti, e tutti i profili che prefigurano la conduzione di qualsiasi mezzo su ferro, gomma, funicolare e battelli con contratti di apprendistato o interinali, se all'atto dell'assunzione siano già muniti di CQC o titolo abilitante.

9. Trattamento di malattia

Si rivendica la totale revisione di quanto disposto dall'A.N. 19.09.2005, che ha stravolto, peggiorandolo, il sistema di assicurazione contro le malattie di cui godeva la categoria.

Ricordando che al *punto 4 - Parificazione trattamenti* si è rivendicata la parificazione dei trattamenti, quindi abrogando l'A.N. 19.11.2005 sulla malattia per le aziende associate ANAV, si è ragionato sul miglioramento dell'articolato dell'A.N. 19.09.2005 che viene esteso a tutta la categoria. Per prima cosa viene esteso il *periodo di comporta*, termine col quale si indica il periodo massimo che può essere indennizzato in malattia e che se superato può dar luogo alla destituzione per giusta causa, elevandolo dagli attuali 18 mesi a 36 mesi.

Siccome esiste una discrepanza tra l'indennità di malattia erogata dall'INPS e quella erogata dalle aziende - l'INPS la eroga per 180 gg successivi ai primi tre, che sono a carico delle aziende, per anno solare; le aziende per 180 gg nell'arco di 42 mesi a ritroso dalla data dell'evento morboso - si rivendica:

- il diritto all'integrazione aziendale al 100% per 12 mesi più ulteriori 6 mesi al 60%;
- in caso di malattie gravi e/o degenze da interventi chirurgici, l'estensione del periodo di conservazione del posto da 36 a 60 mesi, con conseguente erogazione dell'integrazione a carico delle aziende al 100% per i 36 mesi e al 60% per gli ulteriori 24;
- la revisione totale dell'articolato contrattuale del 19.09.2005 per le restanti parti.

10. Malattie professionali

La categoria non ha un riconoscimento *legale* delle malattie professionali, fatta eccezione per l'eczema da gasolio, quindi si rivendica la costituzione di una Commissione Paritetica con il coinvolgimento del Ministero della Salute, Ministero del Lavoro, INPS, INAIL, OO.SS., Associazioni Datoriali e Istituti di Ricerca per la stesura di un articolato elenco delle più rilevanti patologie a cui sono soggetti, nell'attività lavorativa, tutti i lavoratori a cui si applica il CCNL TPL-Mobilità. Detto elenco dovrà poi essere inserito, per decreto interministeriale dei Ministeri del Lavoro e della Salute, nel sistema tabellare allegato al Testo Unico n° 1124 del 1965 e sue modificazioni ed integrazioni, riferimento legislativo per il riconoscimento delle malattie professionali.

12. Personale inidoneo

Si rivendica una diversa e maggior tutela normativa riservata al personale dichiarato inidoneo permanente alla mansione, superando quanto disposto dal CCNL 1987 (distinzione di trattamento tra chi ha più di 10 anni di anzianità e chi meno).

Dovranno essere individuate *fasce di ricezione* di tale personale nonché percorsi formativi che tutelino il parametro raggiunto e/o prevedano anche collocazioni superiori.

Inoltre si rivendica una applicazione più estensiva degli artt. 12 e 13 L. 830/61, che individuano il percorso di pensionamento anticipato per il personale dichiarato inabile al lavoro per inidoneità specifica alla mansione.

13. Patente di guida, patente a punti, C.Q.C.

Si rivendica il riconoscimento del tempo impiegato per il corso di 35 ore di rinnovo C.Q.C. come orario di lavoro e come tale retribuito. Inoltre si rivendica che tale corso possa essere effettuato fuori orario di lavoro esclusivamente dietro richiesta del lavoratore.

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

- Se al lavoratore fuori dal servizio viene tolta la patente, lo stesso ha un periodo di conservazione del posto di 12 mesi nella quale viene erogata una retribuzione ridotta, per 6 mesi, pari al 50% delle voci fisse nazionali;
- Per le aziende con meno di 15 dipendenti si rivendica l'obbligo di sottoscrizione di polizze assicurative, a totale carico dell'azienda, che stabiliscano l'erogazione dello stesso trattamento previsto sopra;

- Se l'azienda ha posti disponibili deve adibire il lavoratore a quelle mansioni. Il rifiuto potrà essere giusta causa per il licenziamento;
- Se il periodo di sospensione della patente o della C.Q.C. è superiore ai 12 mesi l'azienda potrà mettere il lavoratore in aspettativa ai sensi dell'art. 24 R,D, 148/31;
- I costi di ripristino della patente o di recupero punti, in caso di ritiro e o sospensione dei titoli abilitanti fuori dall'orario di lavoro, restano a carico dei lavoratori.

15. Tutela portatori di handicap

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

La programmazione dei permessi deve avvenire al più tardi al sabato precedente il giorno di fruizione.

In caso di necessità tale programmazione potrà essere modificata dal lavoratore senza che questo possa essere motivo di azioni disciplinari da parte aziendale.

18. Codice disciplinare

Al fine di contrastare l'ormai noto abuso aziendale dell'applicazione unilaterale delle norme disciplinari e, quindi, garantire ai lavoratori autoferrotranvieri le salvaguardie previste dallo *Statuto dei Lavoratori*, si rivendica l'inserimento, all'interno del CCNL, dell'Intesa Nazionale 29.01.1971 sull'armonizzazione della normativa speciale costituita dal

R.D. 08.01.1931 n° 148 a quanto invece previsto dalla L. 300/70, ad oggi mai entrata in vigore.

25. Risarcimento danni, copertura assicurativa, tutela legale, dispositivi di sicurezza

a) Risarcimento danni

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

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

Nella contestazione l'azienda dovrà indicare con esattezza lo svolgimento del fatto che ha causato il danno e non potrà aprire nessun procedimento disciplinare durante questa fase istruttoria.

• In caso di intesa:

il danno massimo rimborsabile può ammontare a € 3000 che sarà così ridotto:

- al 100% in caso di 0 (zero) sinistri nei 24 mesi precedenti;
- al 75% in caso di 1 (uno) incidente nei 24 mesi precedenti;
- al 50% in caso di 2 (due) incidenti nei 24 mesi precedenti;
- al 25% in caso di 3 (tre) incidenti nei 24 mesi precedenti.

L'azienda non attiverà nessun procedimento disciplinare.

• In caso di mancato accordo:

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

b) Tutela legale e copertura assicurativa

Si rivendica la stipula, a totale carico delle aziende, di polizze assicurative a tutela dei lavoratori che per cause inerenti al servizio dovessero essere sottoposti a procedimenti penali e/o civili. Tali polizze devono prevedere particolari forme di protezione tipo *diaria* al fine di tutelare i lavoratori.

Ai lavoratori che dovessero perdere i titoli abilitativi a causa di incidenti occorsi in servizio sarà garantito il trattamento riservato al personale inidoneo.

c) Dispositivi di sicurezza

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

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

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

28. Welfare

Si rivendica la volontarietà dell'adesione a qualsiasi forma di welfare aziendale, compresa l'adesione al *Fondo PRIAMO*.

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



Importo Annuale / 14 mensilità = **Importo Mensile**

TITOLO SECONDO DIRITTI SINDACALI



1. Contributi sindacali

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

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

Ogni Organizzazione Sindacale, anche se non riconosciuta in azienda, dovrà però essere formalmente costituita con statuto ed atto costitutivo.

2. Diritto d'affissione

Si rivendica il diritto di affissione di materiale sindacale anche alle Organizzazioni Sindacali, formalmente costituite con statuto ed atto costitutivo, che non sono riconosciute in azienda, cosa ad oggi negata.

3. Permessi Sindacali

Si rivendica l'applicazione di quanto previsto dallo *Statuto dei Lavoratori* - L. 300/70 - in materia di fruizione di permessi sindacali non retribuiti ai lavoratori che ricoprono incarichi provinciali, regionali, nazionali di Organizzazioni Sindacali non riconosciute in azienda ma formalmente costituite con statuto ed atto costitutivo

4. Assemblee dei lavoratori


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

5. RSU

Viste le difficoltà e le vere e proprie forzature verificatesi in occasione delle elezioni delle RSU dopo l'entrata in vigore dell'art. 9 del CCNL 28.11.2015, si rivendica la modifica di alcuni punti specifici del punto 4:

- **comma 4.1:** essendo previsto che la RSU possa dotarsi di un regolamento di elezione e/o funzionamento, ora le OO.SS. complici e i loro degni compari FAISA-CISAL ed UGL, al momento della indizione, molto arbitrariamente, stilano un regolamento la cui sottoscrizione viene resa obbligatoria per le altre liste che si presentano alle elezioni, pena l'esclusione dalle elezioni stesse. Si rivendica, come da Accordi Interconfederali, che tale regolamento sia eventualmente stilato dalle liste che sono state dichiarate idonee a partecipare solo dopo la loro effettiva possibilità di partecipazione alle elezioni. Inoltre tale commissione non può essere riunita prima del termine dei 15 giorni di calendario previsti per la presentazione delle liste e deve essere composta da un commissario per ogni lista presentata;
- **comma 4.2:** si estende il diritto alla indizione delle elezioni per la costituzione delle RSU anche alle OO.SS. non riconosciute in azienda, ma formalmente costituite con statuto e atto costitutivo;

- **comma 4.3:** si parifica il metodo delle elezioni previsto per le aziende associate ad ANAV (aziende private) a quello ora previsto per le aziende associate ad ASSTRA;
- **comma 4.4:** si rivendica il principio obbligatorio che il totale delle ore concesse a titolo di RSA, alle liste partecipanti alle elezioni RSU, venga attribuito in maniera proporzionale pura in base al numero dei delegati assegnati ad ogni lista partecipante:



Ore Delegato = Totale Ore / Numero Seggi

- **comma 4.5:** viene abrogato l'obbligo di decadenza da delegato RSU in caso di cambio di sigla sindacale.

TITOLO TERZO MERCATO DEL LAVORO



1. Contratto di apprendistato e apprendistato professionalizzante

Si rivendica il divieto di assunzione con questa tipologia contrattuale per tutto il personale di condotta e guida in possesso di patente e C.Q.C. Si rivendica la limitazione all'uso di questa tipologia contrattuale, non superiore a 12 mesi, o al periodo di acquisizione della patente e/o del relativo C.Q.C., solamente in caso di:

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

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.

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

2. Lavoro a tempo parziale (Part-time)

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

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

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

Si rivendica, infine:

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

TITOLO QUARTO ORARIO DI LAVORO



2. Orario di lavoro

Si rivendica la riduzione dell'orario settimanale di lavoro, nell'arco di valenza contrattuale, dalle attuali 39 ore a 35 ore, a parità di retribuzione e di salario. Tale riduzione avverrà anche tramite il superamento dei 52 riposi annui, costituzionalmente garantiti, incrementandone il numero in base a due intervalli temporali:

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

Nelle aziende ove vige un orario di lavoro inferiore a quello previsto, un regime di riposi superiore o accordi migliorativi di quanto stabilito in questo articolo, gli stessi restano confermati. Nelle aziende ove si sono sottoscritti accordi sulla saturazione, o sul recupero di giornate differenti a quanto stabilito dalle norme previste dal CCNL 27/11/2000, devono essere armonizzati con quanto stabilito da questo articolo, recuperando le eventuali giornate di riposo assorbite.


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

- 9 giornate a far data dal primo biennio, equivalenti ad una prestazione media giornaliera di 6 ore e 21 minuti;



$365 \text{ gg lavorativi/anno} - (52 + 9) = 304 \text{ gg lavorabili/anno}$
 $6\text{h } 21\text{m} = 6,35 \text{ su base decimale}$
 $304 \text{ gg} \times 6,35 = 1930,40 \text{ ore su base decimale/anno}$
 $365 \text{ gg} : 7 = 52,14 \text{ sett./anno}$
 $1930,40 : 52,14 = 37,02 = \mathbf{37h 01m}$

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



365 gg lavorativi/anno - (52 + 18) = 296 gg lavorabili/anno
6h 11m = 6,18333 su base decimale
295 x 6,18333 = 1824,09 ore su base decimale/anno
1824,09 : 52,14 = 34,98 cent = **34h 59m**

L'orario settimanale non potrà eccedere:

- 40 ore 30 minuti per i servizi urbani;
- 45 ore per i servizi extraurbani e di lunga percorrenza.

3. Straordinario

Indipendentemente dall'orario giornaliero assegnato deve essere considerato lavoro straordinario, oltre a quello eccedente la media sulle 7 settimane, quello che eccede l'orario giornaliero assegnato. Tale quota, maggiorata delle relative maggiorazioni previste, dovrà essere corrisposto il mese successivo quello di effettuazione.

4. Durata della prestazione

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

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

Si rivendica il diritto del lavoratore a vedere scritto sul foglio dei turni, che deve essere consegnato individualmente, l'entità e la collocazione di tutti i tempi nel quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda tra pre, post, accudienza vetture, rifornimenti, e quant'altro comandato in turno, per un efficace controllo della prestazione da parte del singolo lavoratore.

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

Il nastro lavorativo non può superare, comprensivo dei tempi accessori definiti dal presente articolo, le 12 ore per le linee extraurbane e le 8 ore per quelle urbane.

5. Lavoro notturno

Si rivendica l'estensione del lavoro notturno sino alle ore 6, quindi nell'intervallo compreso tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo. Per la sua gravosità e per un effettivo recupero psicofisico, il lavoro notturno svolto tra le ore 00,00 e le ore 06,00 deve essere compensato, oltre che con la 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 QUINTO 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.

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

In caso di scadenza di contratto, per evitare che lo stesso venga rinnovato con esasperante lentezza, si rivendica l'istituzione di una *indennità di vacanza contrattuale* del valore del 75% dell'inflazione reale riferita al 31.12 dell'anno precedente la scadenza contrattuale. Il valore di tale indennità verrà raddoppiato ogni 6 (sei) mesi sino alla stipula del nuovo CCNL. Questo allo scopo di evitare che le aziende allunghino a dismisura i tempi di rinnovo contrattuale e poi erogino quella quota *una tantum* del valore inferiore ad un decimo del tempo scoperto dal mancato rinnovo contrattuale.

2. Retribuzione

Si rivendica, a decorrere dalla data di stipula del contratto, l'istituzione di una nuova *indennità di carovita* che, all'inizio di ogni anno solare, comporti una rivalutazione della retribuzione pari almeno al valore dell'inflazione programmata e garantisca, in tal modo, una maggior tutela del potere d'acquisto.

Si rivendica che tale nuova indennità faccia parte della *retribuzione normale* di cui all'art. 6 CCNL 23.07.76 e s.m.i., e sia inserita nella base di calcolo per la definizione della retribuzione del lavoro straordinario, festivo, lavoro notturno, diarie, trasferte ed a tutto ciò che fa riferimento alla paga giornaliera.

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

ESEMPIO DI CALCOLO INDENNITÀ DI CAROVITA

Calcolo per un Operatore di Esercizio, parametro attuale 175 con 6 scatti, calcolando l'inflazione programmata al 2%.

L'*indennità di carovita* sarà pari al 2% della somma delle seguenti voci retributive:

- Paga conglobata (minimo tabellare sommato al valore degli scatti nazionali maturati);
- Indennità di contingenza;
- TDR;
- Indennità di mensa;
- Terzo elemento.

Ne consegue che:

$$(1268,87 \text{ €} + 539,62 \text{ €} + 51,65 \text{ €} + 16,53 \text{ €} + 1,88 \text{ €}) \times 2 \% \\ 1.878,55 \text{ €} \times 2 \% = \mathbf{37,571 \text{ €}}$$

3. Scatti di anzianità

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

Il valore di tali scatti verrà calcolato sul 5% del minimo tabellare riferito al parametro di appartenenza. In caso di progressione di carriera o di avanzamento parametrico, si procederà con il ricalcolo degli stessi sul nuovo livello parametrico.

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

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

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

6. Festività

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

Si rivendica l'abrogazione dell'art. 29 CCNL 28.11.2015 e la relativa abolizione di una giornata di ferie spettante a fronte delle festività soppresse nel 1977, con conseguente riapplicazione della disciplina prevista per il settore in attuazione degli Accordi Interconfederali 27.02.1978 e 14.11.1978 e dal relativo Accordo Nazionale 27.02.1979.

7. Retribuzione giornaliera ed oraria

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

Questo per ripianare il contenzioso in atto, nonché le differenti interpretazioni dei vari gradi di giudizio - giudice del lavoro, appello, cassazione - sulla divisione dell'importo sui 30 giorni commerciali di calendario mensili, o sui 26 giorni lavorativi mensili escludendo le domeniche.

Questo comporterebbe anche una diversa entità della base di calcolo del lavoro straordinario, festivo, notturno, diarie, trasferte, ecc. Prendendo come esempio la base utilizzata per l'*Indennità di carovita* si avrebbero queste differenze sulla paga giornaliera:

- € 1.878,55 / 30 = € **62,61833**
paga giornaliera attuale che serve, per esempio, a retribuire la giornata festiva coincidente con il riposo;
- € 1.878,55 / 26 = € **72,25192**
nuova paga per retribuire la giornata festiva coincidente con il riposo.

Stesso discorso per la retribuzione oraria: ora si divide l'importo della retribuzione giornaliera per 6 ore 30 minuti - 6,5 su base decimale - per avere la retribuzione oraria, oppure direttamente la retribuzione mensile per 195 ore (6,5 x 30).

A parità di orario si avrebbe:

- € 62,61833 / 6,50 = € **9,63359**
- € 72,25192 / 6,50 = € **11,11568**

Ma visto che rivendichiamo la riduzione della prestazione a 35 ore settimanali, ovvero 5 ore 50 minuti al giorno (5,83 ore su base decimale), la differenza richiesta è:

- € 72,25192 / 5,83 ore su base decimale = € **12,39313**

E su questa nuova base che andranno calcolate tutte le maggiorazioni per straordinario, notturno, festivo, diarie, trasferte, ecc.

8. Aumenti retributivi

L'attuale paga base al parametro 183 corrisponde a € 1158,16308. Tenendo conto, invece, della nuova scala parametrica al *punto 8, Titolo Primo - Inquadramento* del presente CCNL, la nuova paga base al parametro 160 corrisponderà a € 1265,7488.

Si richiede un incremento della retribuzione base pari a € 100 a regime riferita alla retribuzione del parametro 149 della nuova scala parametrica. Tale aumento verrà così ripartito:

- € 50 a far data dal primo biennio;
- € 50 a far data dal successivo anno.


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

Si richiede un aumento salariale di € 100 a regime in virtù del fatto che:

- la nuova classificazione proposta comporta un aumento compreso tra i 70 e 110 euro a seconda del parametro;
- rivalutazione degli attuali scatti di anzianità alla nuova scala parametrica, pari ad una media di circa € 25;
- l'istituzione di un'indennità di carovita che comporta, con l'inflazione all'1%, un aumento di circa € 18;

- l'introduzione dei nuovi scatti di anzianità che al nuovo parametro 149 sono pari a € 58,95;
- rivalutazioni delle maggiorazioni di straordinario, notturno, lavoro festivo, diarie, trasferte e di tutte le indennità previste dal CCNL quantificabili in altri € 50/60 mensili (dieci ore di notturno, 5 di straordinario in linea, un festivo lavorato ecc.)

Per un totale di:


$$100 + 90 + 25 + 18 + 59 + 55 = \mathbf{\text{€ } 347}$$

al parametro 149 - circa l'attuale parametro 168

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

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

- godimento ferie e permessi retribuiti;
- malattia;
- infortunio;
- fruizione di permessi parentali;
- maternità/paternità obbligatoria;
- maternità/paternità al 30%
- allattamento;
- permessi ex L. 104;

- donazione sangue, donazione di midollo osseo, aferesi e assimilabili;
- 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:

- retribuzione normale, di cui all'art. 6 CCNL 23.07.76 e s.m.i., calcolata con il divisore di cui al *punto 7, Titolo Quinto* del presente CCNL;
- indennità corrisposte in misura giornaliera per ogni giornata di presenza in servizio;
- 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).

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

TITOLO SESTO AUSILIARI ALLA SOSTA



1. Abrogazione dell'allegato A) del CCNL 27.11.2000 riguardante il trattamento contrattuale *economico-normativo* riservato a tali figure professionali, chiaramente mantenendo in servizio tutto il personale che andrà reinquadrato secondo la nuova classificazione parametrica proposta e secondo gli anni di anzianità dei singoli lavoratori.
2. Equiparazione di tali figure professionali a quella dell'Operatore di Esercizio per il personale accertatore; per il restante personale ricollocazione secondo la nuova classificazione prevista per il personale impiegatizio.
3. Inserimento della figura professionale dell'accertatore alla sosta tra le mansioni previste nel profilo professionale dell'Operatore d'Esercizio.
4. Utilizzo di tale postazione lavorativa anche per ricollocare eventuale personale dichiarato inidoneo alla guida.

TITOLO SETTIMO NORME FINALI E TRANSITORIE



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

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

Tale somma sarà utile al TFR e dovrà essere oggetto di "ricostruzione" della pensione per i lavoratori andati in pensione nel periodo intercorrente tra la scadenza del CCNL e quella di pensionamento.

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 1
NUOVA PARAMETRAZIONE E RELATIVI INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE

Tabella di derivazione per il passaggio dalla vecchia scala parametrale 250-100 a quella proposta 200-100, facendo 250=200 e riparametrando, di conseguenza, di conseguenza, tutte le figure professionali sottostanti verso l'alto.

FIGURE PROFESSIONALI	VECCHIO PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE OTTOBRE 2017	CONTINGENZA	APA 1	TDR	NUOVO PARAMETRO	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE	APA ATTUALI	TDR
RESP. UNITÀ AMMVA / TECNICA COMPLESSA	250	1582,53	554,80	38,31	73,78	200	1582,53	38,31	73,78
PROFESSIONAL	230	1455,93	550,41	35,25	67,88	190	1503,40	36,40	70,09
CAPO UNITÀ ORGANVA AMMVA / TECNICA	230	1455,93	550,41	35,25	67,88	190	1503,40	36,40	70,09
COORDINATORE DI ESERCIZIO	210	1329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	34,49	66,40
COORDINATORE	210	1329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	34,49	66,40
COORDINATORE FERROVIARIO (POS. 2)	210	1329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	34,49	66,40
CAPO UNITÀ TECNICA	205	1297,68	546,39	31,42	60,50	175	1384,71	33,53	64,56
COORDINATORE DI UFFICIO	205	1297,68	546,39	31,42	60,50	175	1384,71	33,53	64,56
COORDINATORE FERROVIARIO (POS. 1)	202	1278,69	546,39	30,96	59,61	173	1368,89	33,15	63,82
SPECIALISTA TECNICO / AMMINISTRATIVO	193	1221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	31,98	61,61
ADDETTO ALL'ESERCIZIO	193	1221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	31,98	61,61
CAPO STAZIONE	193	1221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	31,98	61,61
ASSISTENTE COORDINATORE	193	1221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	31,98	61,61
TECNICO DI BORDO	190	1202,73	542,39	29,12	56,07	165	1305,59	31,61	60,87
MACCHINISTA (POS. 4)	190	1202,73	542,39	29,12	56,07	165	1305,59	31,61	60,87
CAPO OPERATORI	188	1190,07	540,51	28,81	55,48	163	1289,76	31,23	60,13

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 1

FIGURE PROFESSIONALI	VECCHIO PARAMETRO	RETRIBUZIONE OTTOBRE 2017	CONTINGENZA	APA 1	TDR	NUOVO PARAMETRO	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE	APA ATTUALI	TDR
MACCHINISTA (POS. 3)	183	1158,41	540,51	27,83	54,01	160	1266,02	30,66	59,02
OPERATORE DI ESERCIZIO (POS. 4)	183	1158,41	540,51	27,83	54,01	160	1266,02	30,66	59,02
OPERATORE CERTIFICATORE	180	1139,42	539,62	27,59	53,12	157	1242,29	30,08	57,92
COORDINATORE DELLA MOBILITÀ	178	1126,76	539,62	27,28	52,53	152	1202,72	29,12	56,07
COLLABORATORE D'UFFICIO	175	1107,77	539,62	26,85	51,65	149	1178,98	28,54	54,97
OPERATORE DI ESERCIZIO (POS. 3)	175	1107,77	539,62	26,85	51,65	149	1178,98	28,54	54,97
OPERATORE TECNICO	170	1076,12	539,62	26,05	50,17	145	1147,33	27,78	53,49
ADDETTO ALLA MOBILITÀ	170	1076,12	539,62	26,05	50,17	145	1147,33	27,78	53,49
MACCHINISTA (POS. 2)	165	1044,47	536,60	25,29	48,69	140	1107,77	26,82	51,65
CAPO TRENO (POS. 3)	165	1044,47	536,60	25,29	48,69	140	1107,77	26,82	51,65
OPERATORE QUALIFICATO (POS. 2)	160	1012,82	536,60	24,65	47,22	135	1068,21	25,87	49,80
OPERATORE DI GESTIONE	158	1000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	25,67	49,43
OPERATORE DI ESERCIZIO (POS.2)	158	1000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	25,67	49,43
OPERATORE DI MOVIMENTO E GESTIONE	158	1000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	25,67	49,43
CAPO TRENO (POS. 2)	158	1000,16	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	NON PIU' PREVISTO			
OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITÀ	151	955,85	533,58	23,14	44,56	130	1028,64	24,91	47,96

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 1

FIGURE PROFESSIONALI	VECCHIO PARAMETRO	RETRIBUZIONE OTTOBRE 2017	CONTINGENZA	APA 1	TDR	NUOVO PARAMETRO	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE	APA ATTUALI	TDR
							NON PIÙ PREVISTO		
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				
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 MOBILITÀ	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	791,27	19,16	36,89

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 2
DETERMINAZIONE VALORE NUOVO SCATTO DI ANZIANITÀ APA AL 5%

Tabella di spiegazione del valore del nuovo scatto di anzianità A.P.A. (Aumenti Periodici di Anzianità) al 5% e come si rivaluta all'incremento della paga base.

FIGURE PROFESSIONALI	VECCHIO PARAMETRO	RETRIBUZIONE OTTOBRE 2017	CONTINGENZA	APA 1	TDR	NUOVO PARAMETRO	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE	EX CONTINGENZA	APA	TDR	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE
RESP. UNITÀ AMM.VA / TECNICA COMPLESSA	250	1582,53	554,80	38,31	73,78	200	1582,53	554,80	38,31	73,78	791,13
PROFESSIONAL	230	1455,93	550,41	35,25	67,88	190	1503,40	550,41	36,40	70,09	75,17
CAPO UNITÀ ORGANVA AMM.VA / TECNICA	230	1455,93	550,41	35,25	67,88	190	1503,40	550,41	36,40	70,09	75,17
COORDINATORE DI ESERCIZIO	210	1329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	546,39	34,49	66,40	71,21
COORDINATORE	210	1329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	546,39	34,49	66,40	71,21
COORDINATORE FERROVIARIO (POS. 2)	210	1329,33	546,39	32,18	61,97	180	1424,28	546,39	34,49	66,40	71,21
CAPO UNITÀ TECNICA	205	1297,68	546,39	31,42	60,50	175	1384,71	546,39	33,53	64,56	69,24
COORDINATORE DI UFFICIO	205	1297,68	546,39	31,42	60,50	175	1384,71	546,39	33,53	64,56	69,24
COORDINATORE FERROVIARIO (POS. 1)	202	1278,69	546,39	30,96	59,61	173	1368,89	546,39	33,15	63,82	68,44
SPECIALISTA TECNICO / AMMINISTRATIVO	193	1221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07
ADDETTO ALL'ESERCIZIO	193	1221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07
CAPO STAZIONE	193	1221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07
ASSISTENTE COORDINATORE	193	1221,72	542,39	29,58	56,96	167	1321,41	542,39	31,98	61,61	66,07
TECNICO DI BORDO	190	1202,73	542,39	29,12	56,07	165	1305,59	542,39	31,61	60,87	65,28
MACCHINISTA (POS. 4)	190	1202,73	542,39	29,12	56,07	165	1305,59	542,39	31,61	60,87	65,28
CAPO OPERATORI	188	1190,07	540,51	28,81	55,48	163	1289,76	540,51	31,23	60,13	64,49

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 2

FIGURE PROFESSIONALI	VECCHIO PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE OTTOBRE 2017	CONTINGENZA	APA 1	TDR	NUOVO PARAMETRO	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE	EX CONTINGENZA	APA ATTUALI	TDR	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE
MACCHINISTA (POS. 3)	183	1158,41	540,51	27,83	54,01	160	1266,02	540,51	30,66	59,02	63,30
OPERATORE DI ESERCIZIO (POS. 4)	183	1158,41	540,51	27,83	54,01	160	1266,02	540,51	30,66	59,02	63,30
OPERATORE CERTIFICATORE	180	1139,42	539,62	27,59	53,12	157	1242,29	539,62	30,08	57,92	62,11
COORDINATORE DELLA MOBILITÀ	178	1126,76	539,62	27,28	52,53	152	1202,72	539,62	29,12	56,07	60,14
COLLABORATORE D'UFFICIO	175	1107,77	539,62	26,85	51,65	149	1178,98	539,62	28,54	54,97	58,95
OPERATORE DI ESERCIZIO (POS. 3)	175	1107,77	539,62	26,85	51,65	149	1178,98	539,62	28,54	54,97	58,95
OPERATORE TECNICO	170	1076,12	539,62	26,05	50,17	145	1147,33	539,62	27,78	53,49	57,37
ADDETTO ALLA MOBILITÀ	170	1076,12	539,62	26,05	50,17	145	1147,33	539,62	27,78	53,49	57,37
MACCHINISTA (POS. 2)	165	1044,47	536,60	25,29	48,69	140	1107,77	536,60	26,82	51,65	55,39
CAPO TRENO (POS. 3)	165	1044,47	536,60	25,29	48,69	140	1107,77	536,60	26,82	51,65	55,39
OPERATORE QUALIFICATO (POS. 2)	160	1012,82	536,60	24,65	47,22	135	1068,21	536,60	25,87	49,80	53,41
OPERATORE DI GESTIONE	158	1000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02
OPERATORE DI ESERCIZIO (POS.2)	158	1000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02
OPERATORE DI MOVIMENTO E GESTIONE	158	1000,16	536,60	24,65	46,63	134	1060,30	536,60	25,67	49,43	53,02
CAPO TRENO (POS. 2)	158	1000,16	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			NON PIU' PREVISTO			
OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITÀ	151	955,85	533,58	23,14	44,56	130	1028,64	533,58	24,91	47,96	51,43

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 2

FIGURE PROFESSIONALI	VECCHIO PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE OTTOBRE 2017	CONTINGENZA	APA 1	TDR	NUOVO PARAMETRO	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE	EX CONTINGENZA	APA ATTUALI	TDR	NUOVA APA 5% RETRIBUZIONE TABELLARE
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	123	973,26	533,58	23,57	45,37	48,66
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 MOBILITÀ	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	45,50
OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	822,92	530,19	19,92	38,37	115	909,95	530,19	22,03	42,42	45,50
COLLABORATORE DI ESERCIZIO	129	816,59	530,19	19,77	38,07	114	902,04	530,19	21,84	42,05	45,10
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	791,27	524,20	19,16	36,89	39,56

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 3

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Tabella che si riferisce agli aumenti di € 50,00 al primo biennio e di ulteriori € 50,00 al terzo anno della retribuzione tabellare, e di come questi vadano ad influire sul valore del nuovo A.P.A. al 5%.

FIGURE PROFESSIONALI	NUOVO PARAMETRO	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE	CONTINGENZA	APA	TDR	NUOVA APA 5% RETRIBUZIONE TABELLARE	RETR. TAB. INCREMENTO 1° BIENNIO	RIVAL. APA 5%	RETR. TAB. INCREMENTO 3° ANNO	RIVAL. APA 5%
RESP. UNITÀ 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 UNITÀ ORGANVA 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 UNITÀ 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

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 3

FIGURE PROFESSIONALI	NUOVO PARAMETRO	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE	CONTINGENZA	APA	TDR	NUOVA APA 5% RETRIBUZIONE TABELLARE	RETR. TAB. INCREMENTO 1° BIENNIO	RIVAL. APA 5%	RETR. TAB. INCREMENTO 3° ANNO	RIVAL. APA 5%	
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 MOBILITÀ	152	1202,72	539,62	29,12	56,07	60,14	1253,73	62,69	1304,74	65,24	
COLLABORATORE D'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 MOBILITÀ	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)	NON PIÙ PREVISTO										
OPERATORE QUALIFICATO DELLA MOBILITÀ	130	1028,64	533,58	24,91	47,96	51,43	1072,26	53,61	115,88	55,79	

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2018/2020 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 3

FIGURE PROFESSIONALI	NUOVO PARAMETRO	NUOVA RIBUZIONE TABELLARE	CONTINGENZA	APA	TDR	NUOVA APA 5% RIBUZIONE TABELLARE	RETR. TAB INCREMENTO 1° BIENNIO	RIVAL. APA 5%	RETR. TAB INCREMENTO 3° ANNO	RIVAL. APA 5%
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)	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 MOBILITÀ	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



