

Due operai travolti e uccisi mentre lavorano sui binari



USB UNIONE SINDACALE DI BASE

Coordinamento Nazionale Lavoro Privato Settore TPL

Piattaforma per il rinnovo CCNL tpl - mobilità 2024/2026

Choc in stazione scontro fra treni

«Con la privatizzazione la situazione peggiora

Resistere alla seconda ondata di riduzione dei salari! SCIOPERATE!

A salario di merda, lavoro di merda!

Salario Sicurezza Diritti

Infortunati e morti sul lavoro «In aumento con la ripresa»

Lamezia: nel disastro ferroviario già ventitré i morti e 105 i feriti

Ma le vittime potrebbero essere di più, c'è ancora una carrozza inaccessibile in due scompartimenti - Contro l'ostacolo sui binari si è schiantato il Roma-Siracusa e dieci minuti dopo l'altro convoglio che arrivava dalla direzione opposta



PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2024/2026 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 2024/2026, 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	

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 e attività complementari al TPL..

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

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, nonché l'applicazione alla categoria del *salario minimo* a € 10,00/ora di lavoro. La nuova scala avrà una parametrizzazione 100 - 200 i cui livelli retributivi saranno ricalcolati con criterio proporzionale considerando come base di calcolo la paga base attribuita al "nuovo" parametro 100.

Quindi si avrà:

- **Nuovo minimo tabellare par. 100**
€ 1364,91 (stesso parametro dell'attuale 250)
- **Nuovo minimo tabellare par. 200**
€ 1364,19 / 100 x 200 = € 2729,82

Tutte le figure intermedie saranno riparametrate.

Analogamente si procederà a riparametrare sia gli scatti di anzianità maturati, sia il TDR alla nuova classificazione parametrica introdotta. Tutti gli attuali parametri, dal 100 al 130 compreso, confluiranno nel nuovo parametro 100 che avrà come paga base € 1364,91.

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, per gli Operatori di Esercizio si rivendica la riduzione delle posizioni parametriche da 4 a 3, con il parametro di ingresso previsto al nuovo par. 126, corrispondente al vecchio parametro 158.

La progressione parametrica è prevista in:

- 126 - 140 dopo 8 anni di guida;
- 140 - 146 dopo 7 anni di guida.

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

Si rivendica quale parametro di ingresso per l'O.E. il nuovo par. 126 per qualsiasi tipologia di contratto venga applicato all'assunzione; nonché il divieto di assumere O.E., Macchinisti, e tutti i profili che prefigurano la conduzione di qualsiasi mezzo su ferro, gomma, funicolare e battelli con contratti di apprendistato o interinali, nonché di tutte quelle figure che per svolgere la loro qualifica necessitano di una qualsivoglia certificazione.

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

Il comma 4) delle tabelle C2/1 - C2/2 - C2/3 - C2/4 - C2/5 - C2/6 del CCNL 27.11.2000 sono così modificati:

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

9. Trattamento di malattia

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

La conservazione del posto di lavoro viene ulteriormente elevata a 60

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

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

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

10. Malattie professionali

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

12. Personale inidoneo

In riferimento al personale inidoneo permanente, si ritiene indispensabile modificare la normativa vigente in materia, prevedendo la riqualificazione a pari parametro di provenienza e/o attraverso corsi di formazione. A tale scopo si dovranno individuare, a livello aziendale, fasce di ricezione (valvole di sfogo) del personale inidoneo nell'ambito degli organici funzionali.

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

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

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

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.

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

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.

16. Diritto allo studio

I permessi ex art 10 SL ed ex art 53 CCNL 1976 saranno fra loro cumulabili e verranno riconosciuti ai lavoratori studenti, iscritti e

frequentanti corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e masters, di qualificazione professionale, statali, private, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali e riconosciuti dalla comunità europea.

18. Codice disciplinare

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

Questo per garantire al lavoratore autoferro le salvaguardie previste dallo Statuto dei lavoratori.

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 azzerato in caso di 0 sinistri nei 24 mesi precedenti;

al 75 in caso di 1 incidente; 50% in caso di 2; 25% in caso di 3.
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.

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.

d) Telefoni di servizio aziendali

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

Tali strumenti devono essere attivi solo ed esclusivamente durante il normale orario di lavoro, tenendo quindi in considerazione il diritto

del lavoratore alla c.d. “disconnessione”.

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

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

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

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 OO.SS., a rimanere iscritto alla sigla di provenienza sino alla fine dell'anno solare.

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

2. Diritto d'affissione

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

3. Permessi Sindacali

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

4. Assemblee dei lavoratori


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

5. RSU

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

5. Corretta applicazione art. 13, CCNL 28.11.2025

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

TITOLO 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);
- Tutte le figure professionali che siano già munite delle prescritte abilitazioni previste dalle normative vigenti.

Con una durata non superiore al periodo di addestramento e di acquisizione del *patentino elettronico* per:

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

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

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

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

Il lavoratore neo assunto, previa preparazione professionale, deve essere impiegato dalle Aziende con il preciso vincolo della

trasformazione dello stesso in assunzione a tempo indeterminato. Concluso positivamente il periodo di formazione previsto, il lavoratore/lavoratrice dovrà acquisire tutti gli istituti previsti dai contratti nazionali ed aziendali.

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

2. Lavoro a tempo parziale (Part-time)

Si rivendica il principio che le assunzioni debbano essere fatte esclusivamente a tempo pieno. Il Part Time, essendo una opportunità per il lavoratore, deve essere svolto esclusivamente in forma volontaria. L'effettuazione di prestazioni supplementari/ straordinarie non può essere un obbligo dettato dall'azienda, ma una scelta volontaria del singolo lavoratore.

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

Si rivendica, infine:

- L'effettuazione della prestazione che deve essere svolta in un'unica frazione;
- Nei casi in cui ciò non sia possibile, previo esame congiunto a livello locale, la durata del nastro lavorativo non può eccedere le 6 ore;
- Parificazione normativa tra *part-time* e *full-time* 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.

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

Al lavoratore non possono essere imposte prestazioni di lavoro straordinarie salvo, per quanto espressamente previsto in materia dall'art. 3) L.138/58, esclusivamente per la caratteristica della linea e/o per ritardi dovuti a forza maggiore, ovvero per mancati cambi. Indipendentemente dall'orario giornaliero assegnato deve essere considerato lavoro straordinario, oltre a quello eccedente la media sulle 7 settimane, quello che eccede l'orario giornaliero assegnato. Tale quota, maggiorata delle relative maggiorazioni previste, dovrà essere corrisposto il mese successivo quello di effettuazione.

4. Durata della prestazione

Si rivendica la riduzione della durata della prestazione massima giornaliera a ore 6,45 per i servizi urbani; a ore 7,15 per i servizi extraurbani. Inoltre si chiede il ritorno alla compensazione, cioè il calcolo della prestazione media rispetto a tutti i giorni lavorati, su 7

settimane invece delle attuali 26, riducendo quindi la flessibilità che le aziende hanno oggi nell'assegnare turni gravosi per un periodo più o meno lungo. Si rivendica il diritto dei lavoratori a sapere con un anticipo di almeno 30 giorni, la sequenza dei turni con cui viene calcolata la media sulle sette settimane, dando la possibilità ai lavoratori di poter gestire al meglio la vita lavorativa con quella familiare. Tale norma deve essere applicata ad ogni cambio di servizio invernale, estivo, natale, pasqua. Si rivendica il diritto del lavoratore a vedere scritto sul foglio dei turni, che deve essere consegnato individualmente, l'entità e la collocazione di tutti i tempi nel quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda tra pre, post, accudienza vetture, rifornimenti, e quant'altro comandato in turno, per un efficace controllo della prestazione da parte del singolo lavoratore. Si rivendica che i turni non possano essere costruiti in più di due segmenti, indipendentemente dalla durata del nastro di impiego. A livello di contratto aziendale potranno essere stabiliti adeguati compensi economici per eventuali richieste da parte aziendale di un terzo segmento di lavoro giornaliero. Il nastro lavorativo non può superare, comprensivi dei tempi accessori definiti dal presente articolo, le 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 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 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 i contratti vengano rinnovati con esasperante lentezza, si rivendica l'istituzione di una *indennità di vacanza contrattuale*, del valore del 75% dell'inflazione reale, riferita al 31/12 dell'anno precedente la scadenza contrattuale. Il valore di tale indennità verrà raddoppiato ogni 6 (sei) mesi sino alla stipula del nuovo CCNL. Questo allo scopo di evitare che le aziende allunghino a dismisura i tempi di rinnovo contrattuale e poi erogino una tantum che non coprono neanche un decimo del tempo scoperto dal mancato rinnovo contrattuale.

2. Retribuzione

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

L'indennità di carovita dovrà essere adeguata all'inflazione reale dell'anno precedente a far data dal 01 gennaio dell'anno successivo e farà parte della retribuzione normale di cui all'art. 6 CCNL 23.07.76 e s.m.i., cioè verrà 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.

Tale nuova indennità sarà erogata per 14 mensilità e sarà 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;
- Ogni altra indennità, anche aziendale, corrisposta per 14/12 mensilità

Ne consegue che:

$$(1358,87 \text{ €} + 539,62 \text{ €} + 51,65 \text{ €} + 16,53 \text{ €} + 1,88 \text{ €}) \times 2 \% \\ 1.968,55 \text{ €} \times 2\% = \mathbf{39,371 \text{ €}}$$

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

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:

- € 1.968,55 / 30 = € **65,61833**
paga giornaliera attuale che serve, per esempio, a retribuire la giornata festiva coincidente con il riposo;
- € 1.968,55 / 26 = € **75,71346**
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:

- € 65,61833 / 6,50 = € **10,09513**
- € 75,71346 / 6,50 = € **11,64822**

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:

- € 75,71346 / 5,83 ore su base decimale = € **12,98687**

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 146 corrisponderà a € 1992,75.

Si richiede un incremento della retribuzione base pari a € 100 a regime riferita alla retribuzione del parametro 147 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:

- con l'introduzione del *salario minimo* al nuovo parametro 146 (attuale 183) si ottiene un incremento retributivo pari a € 740,23;
- con l'istituzione della indennità di carovita, tenendo conto di una inflazione al 1%, si determina un aumento di circa € 19,50 al nuovo parametro 100;
- l'introduzione dei nuovi scatti di anzianità.

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 medi ricevuto nell'ultimo CCNL, per tutti i mesi intercorrenti dalla scadenza del vecchio CCNL alla sottoscrizione del nuovo accordo. Verranno riconosciuti gli arretrati, pro quota, anche ai lavoratori che nel frattempo fossero andati in pensione (quiescenza).

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

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2024/2026 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 1 NUOVA PARAMETRAZIONE E RELATIVI INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE

Tabella di derivazione per il passaggio dalla vecchia scala parametrica 250-100 a quella proposta 200-100 con livelli retributivi ricalcolati con criterio proporzionale con base di calcolo la paga base attribuita al “nuovo” parametro 100.

Figure professionali	vecchio parametro	retribuz. tabellare ottobre 2017	Contingenza	TDR	indennità mensa	APA 1	retribuzione conglobata	nuovo parametro	nuova retribuzione tabellare	Contingenza	TDR	indennità mensa	nuovo importo APA	nuova retribuzione conglobata	nuova retribuzione oraria/195	nuova retribuzione oraria/169
Resp. unità amm.va / tecnica complessa	250	1711,10	554,80	73,78	16,53	38,31	2356,21	200	2729,80	554,80	76,74	16,53	38,44	3377,87	17,32241	19,9874
Professional	230	1574,22	550,41	67,88	16,53	35,25	2209,04	184	2511,42	550,41	70,6	16,53	36,65	3148,96	16,14851	18,6329
Capo unità organ.va amm.va / tecnica	230	1574,22	550,41	67,88	16,53	35,25	2209,04	184	2511,42	550,41	70,6	16,53	36,65	3148,96	16,14851	18,6329
Coordinatore di esercizio	210	1437,22	546,39	61,97	16,53	32,18	2062,11	168	2293,03	546,39	64,46	16,53	33,47	2920,41	14,97946	17,28053
Coordinatore	210	1437,22	546,39	61,97	16,53	32,18	2062,11	168	2293,03	546,39	64,46	16,53	33,47	2920,41	14,97946	17,28053
Coordinatore ferroviario (pos. 2)	210	1437,22	546,39	61,97	16,53	32,18	2062,11	168	2293,03	546,39	64,46	16,53	33,47	2920,41	14,97946	17,28053
Capo unità tecnica	205	1403,11	546,39	60,50	16,53	31,42	2026,53	164	2238,44	546,39	62,93	16,53	32,67	2864,29	14,68867	16,94846
Coordinatore di ufficio	205	1403,11	546,39	60,50	16,53	31,42	2026,53	164	2238,44	546,39	62,93	16,53	32,67	2864,29	14,68867	16,94846
Coordinatore ferroviario (pos. 1)	202	1382,58	546,39	59,61	16,53	30,96	2005,11	162	2211,14	546,39	62,16	16,53	32,27	2836,22	14,54472	16,78237
Specialista tecnico / amministrativo	193	1320,98	542,39	56,96	16,53	29,58	1936,86	155	2115,6	542,39	59,47	16,53	30,88	2733,99	14,20462	16,17746
Addetto all'esercizio	193	1320,98	542,39	56,96	16,53	29,58	1936,86	155	2115,6	542,39	59,47	16,53	30,88	2733,99	14,20462	16,17746
Capo stazione	193	1320,98	542,39	56,96	16,53	29,58	1936,86	155	2115,6	542,39	59,47	16,53	30,88	2733,99	14,20462	16,17746
Assistente coordinatore	193	1320,98	542,39	56,96	16,53	29,58	1936,86	155	2115,6	542,39	59,47	16,53	30,88	2733,99	14,20462	16,17746
Tecnico di bordo	190	1300,44	542,39	56,07	16,53	29,12	1915,43	152	2074,65	542,39	58,32	16,53	30,28	2691,89	13,80456	15,92834
Macchinista (pos. 4)	190	1300,44	542,39	56,07	16,53	29,12	1915,43	152	2074,65	542,39	58,32	16,53	30,28	2691,89	13,80456	15,92834
Capo operatori	188	1286,76	540,51	55,48	16,53	28,81	1899,28	150	2047,35	540,51	57,56	16,53	29,88	2661,95	13,65026	15,75118

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2024/2026 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 1

Figure professionali	vecchio parametro	retribuz. tabellare ottobre 2017	contingenza	TDR	indennità mensa	APA 1	retribuzione conglobata	nuovo parametro	nuova retribuzione tabellare	contingenza	TDR	indennità mensa	nuovo importo APA	nuova retribuzione conglobata	nuova retribuzione oraria/195	nuova retribuzione oraria/169
Macchinista (pos. 3)	183	1252,52	540,51	54,01	16,53	27,83	2356,21	146	1992,75	540,51	56,02	16,53	29,03	2605,81	13,36313	15,41899
Operatore di esercizio (pos. 4)	183	1252,52	540,51	54,01	16,53	27,83	2209,04	146	1992,75	540,51	56,02	16,53	29,03	2605,81	13,36313	15,41899
Operatore certificatore	180	1231,99	539,62	53,12	16,53	27,59	2209,04	144	1965,46	539,62	55,25	16,53	28,68	2576,86	13,21467	14,24769
Coordinatore della mobilità	178	1218,30	539,62	52,53	16,53	27,28	2062,11	142	1938,16	539,62	54,49	16,53	28,29	2548,8	13,07077	15,08166
Collaboratore d'ufficio	175	1197,77	539,62	51,65	16,53	26,85	2062,11	140	1910,86	539,62	53,72	16,53	27,89	2520,73	12,92682	14,91556
Operatore di esercizio (pos. 3)	175	1197,77	539,62	51,65	16,53	26,85	2062,11	140	1910,86	539,62	53,72	16,53	27,89	2520,73	12,92682	14,91556
Operatore tecnico	170	1163,55	539,62	50,17	16,53	26,05	2026,53	136	1856,26	539,62	52,18	16,53	27,09	2464,59	12,63892	14,58337
Addetto alla mobilità	170	1163,55	539,62	50,17	16,53	26,05	2026,53	136	1856,26	539,62	52,18	16,53	27,09	2464,59	12,63892	14,58337
Macchinista (pos. 2)	165	1129,33	536,60	48,69	16,53	25,29	2005,11	132	1801,67	536,60	50,65	16,53	26,94	2405,45	12,33564	14,23343
Capo treno (pos. 3)	165	1129,33	536,60	48,69	16,53	25,29	1936,86	132	1801,67	536,60	50,65	16,53	26,94	2405,45	12,33564	14,23343
Operatore qualificato (pos. 2)	160	1095,11	536,60	47,22	16,53	24,65	1936,86	128	1747,07	536,60	49,11	16,53	25,5	2349,31	12,04477	13,90124
Operatore di gestione	158	1081,42	536,60	46,63	16,53	24,65	1936,86	126	1719,77	536,60	48,35	16,53	25,1	2321,25	11,90385	13,73521
Operatore di esercizio (pos.2)	158	1081,42	536,60	46,63	16,53	24,65	1936,86	126	1719,77	536,60	48,35	16,53	25,1	2321,25	11,90385	13,73521
Operatore di movimento e gestione	158	1081,42	536,60	46,63	16,53	24,65	1915,43	126	1719,77	536,60	48,35	16,53	25,1	2321,25	11,90385	13,73521
Capo treno (pos. 2)	158	1081,42	536,60	46,63	16,53	24,65	1915,43	126	1719,77	536,60	48,35	16,53	25,1	2321,25	11,90385	13,73521
Operatore qualificato di ufficio (pos. 2)	155	1060,88	533,58	45,74	16,53	23,75	1899,28	124	1692,48	533,58	47,58	16,53	24,7	2290,17	11,74446	13,5513
Assistente alla clientela	154	1054,04	533,58	45,45	16,53	23,60	16,53	123	1678,83	533,58	47,2	16,53	24,5	2276,14	11,67251	13,46828
Macchinista (pos. 1)	153	1047,20	533,58	45,15	16,53	23,45	16,53									
Operatore qualificato della mobilità	151	1033,51	533,58	44,56	16,53	23,14	16,53	121	1651,53	533,58	46,42	16,53	24,1	2248,06	11,52851	13,30213
NON PIU' PREVISTO																

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL 2024/2026 MOBILITÀ - TPL | ALLEGATO 1

Figure professionali	vecchio parametro	retribuz. tabellare ottobre 2017	contingenza	TDR	indennità mensa	APA 1	retribuzione conglobata	nuovo parametro	nuova retribuzione tabellare	contingenza	TDR	indennità mensa	nuovo importo APA	nuova retribuzione conglobata	nuova retribuzione oraria/195	nuova retribuzione oraria/169
Operatore ft.a. (Pos.2)	145	992,44	533,58	42,79	16,53	22,22	1585,34	116	1583,28	533,58	44,51	16,53	23,11	2177,9	11,16872	12,88698
Operatore di stazione (pos. 2)	143	978,75	533,58	42,20	16,53	21,92	1571,06	114	1555,97	533,58	43,74	16,53	22,71	2149,82	11,02472	12,72083
Operatore qualificato di ufficio (pos. 1)	140	958,22	533,58	41,32	16,53	21,46	1549,65	112	1528,69	533,58	42,97	16,53	22,31	2121,77	10,88087	12,55485
Operatore di esercizio (pos. 1)	140	958,22	533,58	41,32	16,53	21,46	1549,65	112	1528,69	533,58	42,97	16,53	22,31	2121,77	10,88087	12,55485
Operatore qualificato (pos. 1)	140	958,22	533,58	41,32	16,53	21,46	1549,65	112	1528,69	533,58	42,97	16,53	22,31	2121,77	10,88087	12,55485
Capo treno (pos. 1)	140	958,22	533,58	41,32	16,53	21,46	1549,65	112	1528,69	533,58	42,97	16,53	22,31	2121,77	10,88087	12,55485
Operatore di stazione (pos. 1)	139	951,38	533,58	41,02	16,53	21,06	1542,51	111	1515,04	533,58	42,59	16,53	22,11	2107,74	10,80893	12,47183
Operatore della mobilità	138	944,53	533,58	40,73	16,53	21,06	1535,37	110	1501,39	533,58	42,41	16,53	21,91	2093,91	10,7381	12,39
Capo squadra operatori di manovra	135	924,00	530,19	39,84	16,53	20,69	1510,56	108	1474,09	530,19	41,44	16,53	21,52	2062,25	10,57564	12,20266
Operatore di scambi cabina	135	924,00	530,19	39,84	16,53	20,69	1510,56	108	1474,09	530,19	41,44	16,53	21,52	2062,25	10,57564	12,20266
Operatore di ufficio	130	889,78	530,19	38,37	16,53	19,92	1474,87	100	1364,91	530,19	38,37	16,53	19,92	1950,00	10,00	11,53846
Operatore di manutenzione	130	889,78	530,19	38,37	16,53	19,92	1474,87	100	1364,91	530,19	38,37	16,53	19,92	1950,00	10,00	11,53846
Collaboratore di esercizio	129	882,93	530,19	38,07	16,53	19,77	1467,72	100	1364,91	530,19	38,37	16,53	19,92	1950,00	10,00	11,53846
Operatore di manovra	123	841,87	530,19	36,30	16,53	19,10	1424,89	100	1364,91	530,19	38,37	16,53	19,92	1950,00	10,00	11,53846
Capo squadra ausiliari	121	828,18	527,56	35,71	16,53	18,54	1407,98	100	1364,91	527,56	38,37	16,53	19,92	1950,00	10,00	11,53846
Operatore generico	116	793,96	527,56	34,23	16,53	17,78	1372,28	100	1364,91	527,56	38,37	16,53	19,92	1950,00	10,00	11,53846
Ausiliario	110	752,88	527,56	32,46	16,53	16,93	1329,43	100	1364,91	527,56	38,37	16,53	19,92	1950,00	10,00	11,53846
Ausiliario generico	100	684,44	524,20	29,51	16,53	15,33	1254,68	100	1364,91	524,20	38,37	16,53	19,92	1950,00	10,00	11,53846





Unione Sindacale di Base - Lavoro Privato | Settore TPL
via dell'Aeroporto, 129 - Roma
trasporti.usb.it