



Segreterie Nazionali

IL PRIMO CONTRATTO NEGOZIATO AL TAVOLO NATURALE TRA LE PARTI  
SENZA NESSUN SOSTEGNO ECONOMICO DELLE ISTITUZIONI

## IL CONTRATTO DEL T.P.L. ... FINALMENTE!

Dopo sette anni di lunghissima trattativa che si è svolta dentro la grave crisi del settore, privato di risorse e dell'attenzione necessaria da parte dei governi e degli Enti Locali per il suo valore economico e sociale, si ripristina la normalità nelle relazioni sindacali, dopo che per troppo tempo le associazioni datoriali hanno provato a negare ai lavoratori il diritto al contratto e prodotto una situazione conflittuale.

Al di là del periodo di crisi economica generale, e del settore in particolare, che hanno messo in seria difficoltà il valore e la tenuta dei salari, occorreva rideterminare il ritorno ad una gestione regolata del sistema delle relazioni sindacali nel settore, attraverso il contratto, chiudendo così una lunga fase conflittuale costruendo un impianto normativo, vista la situazione del settore e l'accelerazione dei processi di messa a gara e di appalto dei servizi, che garantisca ai lavoratori la tutela occupazionale, economica e normativa nei passaggi di azienda attraverso una importante clausola sociale.

### 1. ORARIO DI LAVORO

Di fronte alla richiesta delle associazioni datoriali di aumentare l'orario di lavoro a 40 ore che desse maggiore produttività alle aziende del Tpl

*Il contratto **conferma** l'orario medio settimanale, da calcolarsi nell'arco di 26 settimane consecutive, a **39 ore** e introduce a maggior garanzia un massimo e un minimo settimanale.*

*Viene data, **solo con accordo aziendale**, la possibilità di incrementare la produttività attraverso saturazione dell'orario di lavoro e/o avvicinando l'orario aziendale a quello nazionale qualora il primo fosse inferiore.*

*In caso di mancato accordo l'azienda, **eventualmente**, potrà **solo** ridurre, fino ad un **massimo di 5 minuti**, i tempi accessori previsti nei turni di servizio, mentre le prestazioni straordinarie rimangono assolutamente **VOLONTARIE!***

### 2. WELFARE

Le pensioni garantite dallo Stato saranno sempre più basse, soprattutto per i giovani mentre la possibilità di avere prestazioni sanitarie specialistiche ad integrazione di quelle offerte dal Servizio Sanitario Nazionale richiedono un intervento deciso della contrattazione.

*Il CCNL rafforza quindi il welfare del settore attraverso l'obbligo per le aziende al versamento di un contributo di **100 euro** annui, che diventano strutturali, **per tutti i lavoratori** di cui il 90% al Fondo di **previdenza complementare "Priamo"** mentre il versamento della propria quota contributiva mensile e del relativo TFR resta **volontario** e il 10% per la costituzione del Fondo "Tpl Salute" per l'**assistenza sanitaria integrativa** a lavoratrici e lavoratori del trasporto pubblico locale.*

### 3. CLAUSOLA SOCIALE e FONDO DI SOSTEGNO

Rispetto alle scelte della Politica, sempre più improntate alla liberalizzazione del settore e alla messa a gara dei servizi di trasporto pubblico locale, il Sindacato ha ritenuto fondamentale dotare il settore delle maggiori tutele possibili al fine di garantire i lavoratori nei passaggi di azienda e di fornire loro strumenti di ammortizzazione sociale e sostegno al reddito per coloro che dovessero essere espulsi dal ciclo produttivo.

In questo Contratto **si rafforza la clausola sociale** introducendo l'obbligo di **passaggi del personale senza soluzione di continuità**, tra un'azienda e l'altra, **a qualunque titolo**, persino in caso di cambio appalto. La tutela reale prevista dall'art. 18 della L. 300/1970 viene salvaguardata sia per i lavoratori a tempo indeterminato che per i contratti di apprendistato trasformati anche successivamente al 7 marzo 2015. A questi lavoratori non si applicherà pertanto la normativa sui licenziamenti prevista dal Jobs Act. Il **Fondo bilaterale di solidarietà** fornirà poi prestazioni di **ammortizzazione sociale o accompagnamento a pensione** per quei lavoratori che dovessero risultare in esubero a seguito di processi di riorganizzazione aziendale.

## 4. MERCATO DEL LAVORO

Il Contratto rafforza le garanzie dei lavoratori assunti con contratto a termine e a tempo parziale.

Per i contratti a termine **viene riconosciuta l'anzianità maturata** fino ai nove mesi successivi alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale le anzianità utili ai fini dell'acquisizione di parametri retributivi superiori, maturate durante il part-time, **saranno computate per intero**.

## 5. AUMENTI RETRIBUTIVI

Le retribuzioni sono sempre più incapaci di fare fronte al costo della vita e alla pesante crisi economica che colpisce il nostro Paese. Il settore sconta purtroppo la carenza di fondi e i consistenti tagli al finanziamento statale che hanno portato numerose aziende in condizioni di dissesto o addirittura fallimento con gravi ripercussioni sulle condizioni occupazionali ed economiche dei lavoratori.

Il CCNL riconosce agli autoferrotranvieri un incremento della retribuzione di **100 euro mensili a regime per 14 mensilità (107,14 euro se si considera anche il valore economico del welfare contrattuale)** e di **600 euro una tantum (da sommare ai 700 euro percepiti nel 2013)** per il periodo 2012-2015 per un totale di 1.300 euro complessivi.

Oltre a questi cinque punti fondamentali il CCNL introduce ulteriori importanti elementi di garanzia anche su diversi altri aspetti della vita lavorativa degli autoferrotranvieri:

**CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO** sui congedi per malattia bambino e sulla fruizione oraria del congedo parentale così come disposto dalla legge 228/2012, **PATENTE DI GUIDA E CQC** sulla tutela del lavoratore in caso di perdita dei punti o di sospensione della patente di guida e definizione di un primo quadro normativo relativo alla Carta di Qualificazione del Conducente, **RISARCIMENTO DANNI** le Aziende sono obbligate a contestare i danni al dipendente entro 15 giorni da quando sono venute a conoscenza del fatto, pena la decadenza del procedimento, **TUTELA LEGALE** sulla valutazione a livello aziendale di soluzioni che garantiscano la tutela legale dei lavoratori per fatti connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa e sulla **sicurezza** dei lavoratori e degli utenti e della **prevenzione** degli episodi di aggressione da garantire anche attraverso l'utilizzo dei dispositivi presenti a bordo dei mezzi, **TRATTAMENTO DI MALATTIA** recepiti integralmente gli accordi relativi al trattamento di malattia previgenti.

**VOTARE SÌ**  
**PER**  
**MAGGIORI TUTELE, ECONOMICHE E NORMATIVE!**