

Pescara, 07 dicembre 2016

Alla c.a. Prof. Luciano D'Amico
Presidente TUA Spa
Fax 085 - 50745

Dott. Luciano D'Alfonso
Presidente Regione Abruzzo
Fax 0862 - 363376

Dott. Camillo D'Alessandro
Consigliere Delegato Trasporti Reg. Abruzzo
Fax 085 - 7672097

Commissione di Garanzia
Legge 146/90 ROMA
Fax 06 94539670

All'Osservatorio Nazionale
Conflitti Sociali ROMA
Fax 06 - 44234159

Ill.mo Prefetto di Chieti
Dott. Antonio Corona
Fax 0871 - 342666

Agli organi di informazione

LORO SEDI

Oggetto: TUA Spa - Apertura prima fase procedure di raffreddamento e conciliazione

La scrivente Segreteria Regionale, firmataria del Contratto Collettivo Aziendale del 26 ottobre 2015, in riferimento a quanto in oggetto,

Premesso

che in data **26 maggio 2016** ha sottoscritto un verbale d'accordo nel quale venivano evidenziate alcune importanti problematiche quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'inefficienza e l'insufficienza del parco autobus, la carenza di personale di manutenzione, la mancata riorganizzazione e accorpamento delle officine, lo stato di abbandono di alcune sedi, la mancata realizzazione di una efficace politica antievasione;

che in quella occasione i massimi vertici societari ed aziendali di Tua Spa, nel ribadire e confermare il definitivo superamento della situazione di emergenza e il consolidamento dei conti della società, hanno assunto determinati e formali impegni in merito alla costruzione e alla condivisione di un Piano di sviluppo che potesse trovare, nella definizione del Piano

Segue Pag. 1 di 7

strategico, da sottoporre all'Assemblea dei Soci di fine giugno 2016 e che attraverso il continuo confronto, potesse essere articolato, entro il mese di ottobre 2016, in un Piano industriale integrato;

che nel suddetto verbale, la Tua Spa aveva assunto formali impegni, condivisi con la scrivente organizzazione sindacale rispetto alle seguenti tematiche:

- l'individuazione di aree strategiche d'affari relative al TPL gomma, TPL ferro, trasporto merci su ferro e linee commerciali su gomma con eventuali attività di incoming;
- l'attivazione, entro i termini di approvazione del bilancio d'esercizio, ovvero entro il 30 giugno 2016, di procedure concorsuali (con modalità di reclutamento analoghe a quelle utilizzate per il personale viaggiante gomma) al fine di adeguare la dotazione organica del settore manutentivo (officine gomma/ferro);
- la definizione del premio di risultato 2016, adottando quale macro criterio la misurazione delle giornate di presenza e, per il solo personale che non ha titolo a sostituzione, del decremento residuo ferie;
- l'impegno di potenziare la politica di trasparenza, per consentire ai dipendenti e alla comunità regionale la piena conoscibilità della vita aziendale;
- la definizione di un Piano industriale di rilancio e di efficientamento della Società Sistema Srl, teso alla salvaguardia dei livelli occupazionali;
- l'impegno a verificare le politiche di efficientamento e di ottimizzazione di impiego degli operatori di esercizio su tutto il territorio regionale garantendo uniformità di turnazione su tutte le residenze di lavoro aziendali;
- la condivisione di un Piano antievasione da avviare entro il mese di luglio 2016

Considerato

che detti impegni assunti nel verbale di accordo del **26 maggio 2016** sono stati, a tutt'oggi, disattesi e che, nel frattempo, le problematiche sollevate hanno subito evoluzioni peggiorative (personale manutenzione, efficienza dei mezzi, servizi commerciali, evasione tariffaria, situazione Sistema Srl, organizzazione aziendale, ecc. ecc.)

che la Direzione aziendale ha disatteso inoltre specifiche richieste d'incontro in merito ad importanti problematiche sorte successivamente alla sottoscrizione del verbale di accordo del **26 maggio 2016** come ad esempio, la gestione dei cronotachigrafi, il tavolo permanente della divisione ferro, ecc ecc.

per tutto quanto sopra

Segue Pag. 2 di 7

CARENZA PERSONALE DI MANUTENZIONE GOMMA/FERRO:

Gli impegni assunti in più occasioni affinché si attivassero entro il 30 giugno 2016 procedure concorsuali (con modalità di reclutamento analoghe a quelle utilizzate per il personale viaggiante) per la formazione di una graduatoria valida ai fini dell'assunzione di figure professionali manutentive (gomma/ferro), sono stati disattesi.

Il collocamento in quiescenza di addetti alla manutenzione, abbinato all'internalizzazione delle attività manutentive, nonché il crescente fenomeno dei guasti tecnici, sta di fatto paralizzando il settore determinando crescenti disfunzioni al servizio e quindi all'utenza, addirittura, nel caso della divisione ferro, la procedura avviata con la pubblicazione del bando e la ricezione delle domande di partecipazione, si è inspiegabilmente arenata.

PREMIO DI RISULTATO 2016:

A pochi giorni dalla fine dell'anno e nonostante gli impegni assunti e condivisi nel verbale del **26 maggio 2016**, l'azienda non ha ancora formalmente attivato il tavolo di confronto per la definizione del Premio di risultato 2016 da corrispondere a tutto il personale TUA spa;

CARENZA PERSONALE DI MACCHINA SETTORE FERRO:

Gli impegni assunti in più occasioni affinché si introducesse nuovo personale di condotta sia attraverso procedure di selezione interna che procedure esterne sono stati disattesi (cfr. graduatoria di merito del 9.06.2016 disponibile sul sito di TUA). Le già note criticità di personale, sono peggiorate ulteriormente con la recente "attività di cannibalizzazione" di macchinisti TUA operata dalla società Trenitalia, al punto che, ben 5 degli ultimi 6 macchinisti formati a totali spese della società regionale, sono transitati, o stanno transitando, in detta società senza che l'azienda sia stata capace di adottare misure per arginare tale fenomeno.

CARENZA PERSONALE DI GUIDA:

L'immissione recente di ulteriore personale viaggiante, si è rivelata insufficiente a colmare le necessità di operatori di esercizio riscontrabili in tutte le sedi operative ove vengono ancora oggi negate ferie, permessi ed ove si registrano ore di lavoro straordinario eccedenti abbondantemente i limiti previsti dal vigente CCNL.

MANCATA RIORGANIZZAZIONE DELLE OFFICINE:

A distanza di più di un anno dalla nascita della società regionale di trasporto, la riorganizzazione dei settori manutentivi stenta a decollare e, perfino la semplice unificazione delle officine di Pescara, costituisce paradossalmente un processo al momento irrealizzato, nonostante la manifesta disponibilità della scrivente organizzazione sindacale e dei lavoratori che hanno più volte sollecitato tale operazione.

LOGISTICA:

Permangono, nelle officine, situazioni logistiche precarie che in diversi casi contrastano con le norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Segue Pag. 3 di 7

PROBLEMATICHE di APPROVIGIONAMENTO PEZZI DI RICAMBIO:

Il parco veicoli denota enormi problematiche determinando ripetuti guasti in linea anche con implicazioni sulla sicurezza. In tutti i territori si registra un livello elevato di fermi macchina, in gran parte attribuibili anche alla ingiustificabile indisponibilità di pezzi di ricambio.

RESPONSABILI UNITA' PRODUTTIVE: COMPETENZE PROFESSIONALI E TRATTAMENTI ECONOMICI:

La Direzione aziendale, attraverso l'emanazione di specifici Ods, ha provveduto ad individuare e nominare unilateralmente i responsabili locali delle unità produttive di TUA dislocate in tutto il territorio regionale gomma/ferro.

Non sono ben chiari i criteri con i quali l'azienda abbia valutato le competenze professionali necessarie a selezionare tali unità lavorative,

Non è chiaro altresì, quale sia il loro compenso, né tantomeno quale sia la parte del CCAL, siglato il 26 ottobre 2015, che disciplini espressamente il trattamento economico riservato ai responsabili delle unità produttive.

Quanto sopra anche in considerazione del reciproco impegno, condiviso anche dalla stessa Regione Abruzzo, di azzerare i trattamenti economici aggiuntivi non espressamente derivanti da contrattazione sindacale.

ATTIVITA' COMMERCIALI SU GOMMA:

Nonostante la disponibilità manifestata in più occasioni dalla scrivente Segreteria Regionale nel raccogliere la sfida per razionalizzare ed efficientare questo settore, che, in caso contrario e stante la straordinaria concorrenza resasi particolarmente aggressiva soprattutto negli ultimi tempi, sarebbe destinato alla inevitabile chiusura, l'azienda non è stata ancora in grado di adottare un piano industriale consono ad affrontare le sfide del mercato.

La stessa, omettendo l'adozione dell'ammodernamento del parco autobus e l'adozione di una vera politica commerciale ed organizzativa, sta procedendo unicamente nel taglio del trattamento economico del personale impiegato in detti servizi e nell'aumento della produttività, pur sapendo che tali misure, qualora isolate, risulteranno del tutto insufficienti e daranno origine unicamente ad un "accanimento terapeutico" rispetto ad una attività che sarà destinata a soccombere a breve.

Ancora più grave è il dato che vede l'azienda immobile, subire condizioni dettate da altri operatori consorziati in ATI con la stessa TUA spa e restare inerme rispetto ad attacchi di altri competitor su relazioni storicamente gestite da TUA. Inspiegabile è, infine, il mantenimento nella attuale situazione di abbandono dell'agenzia di viaggi senza che vi sia un progetto compatibile con le strategie aziendali.

Segue Pag. 4 di 7

PERSONALE INIDONEO:

La situazione del personale divenuto inidoneo, sta assumendo una consistenza preoccupante, le riunioni tenute nel primo semestre del corrente anno per individuare soluzioni atte alla ricollocazione del personale interessato, si sono immotivatamente interrotte senza che siano stati prodotti risultati definitivi.

Nel frattempo, il personale inidoneo è oggetto di trattamenti non omogenei sia da un punto di vista di impiego/inquadramento professionale che dal punto di vista retributivo.

Sono stati altresì disattesi gli impegni aziendali a ricollocare il personale inidoneo prioritariamente nell'area di appartenenza (ove l'attività da svolgere fosse compatibile con le individuali prescrizioni sanitarie).

MANCATA DEFINIZIONE PIANO ANTI EVASIONE:

La situazione delle risorse del sistema dei trasporti regionale, registra continue diminuzioni negli stanziamenti ed il mantenimento dei servizi, è strettamente correlato agli indici di frequentazione delle corse.

In questo contesto la scrivente ha ripetutamente sollecitato anche verbalmente, l'adozione di un efficace piano anti evasione, che includa anche campagne intensive con il coinvolgimento del personale amministrativo.

Nonostante le condivisioni sui principi e sull'opportunità di contrastare l'evasione nonché l'impegno a definire un apposito piano entro il mese di luglio 2016, l'azienda invece ha di fatto unilateralmente smantellato il sistema di verifica esistente nel trasporto urbano dell'area metropolitana.

SOCIETA' SISTEMA SRL:

Analogamente alla lotta all'evasione, anche l'attività di informazione alla clientela e la vendita e distribuzione dei titoli di viaggio, rappresentano attività strategiche che TUA spa non può trascurare e che quindi deve gestire direttamente anche in virtù dei riflessi che la gestione delegata determina sui flussi finanziari.

In occasione della sottoscrizione del verbale del **26 maggio 2016**, l'azienda aveva condiviso l'impegno, anch'esso disatteso, a definire un piano industriale di rilancio e di efficientamento teso anche alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Si registra, invece, un cambio di indirizzo rispetto agli impegni assunti atti a riportare in TUA dette attività, difatti il liquidatore della società, ha annunciato direttamente ai lavoratori, una modifica unilaterale dei contratti di lavoro da full time a part time con percentuali a decrescere a decorrere dal prossimo primo di gennaio 2017.

Tutti i lavoratori della società Sistema srl, consapevoli delle difficoltà in essere, hanno peraltro già assunto un impegno formale a condividere processi di riorganizzazione e di riqualificazione operativa e logistica finalizzati anche al mantenimento dei livelli occupazionali.

Tale impegno cancella ogni perplessità rispetto al coinvolgimento delle risorse umane e favorisce il processo di internalizzazione delle attività sopra esposte.

Segue Pag. 5 di 7

TRASPARENZA AMMINISTRATIVA ED ISTITUZIONE NEL SITO WEB DI UN'AREA INTRANET RISERVATA AL PERSONALE DIPENDENTE:

Dopo oltre un anno dalla nascita di TUA sono ancora on line i siti delle precedenti tre società così come permangono innumerevoli sezioni del sito istituzionale di TUA in un precario contesto di "pagine in allestimento".

Nella sezione "Personale e Contrattazione collettiva" ad esempio, non appare pubblicato nemmeno il contratto aziendale 26.10.2015 (sconosciuto in molti contenuti anche agli stessi responsabili di sede), così come continuano a non essere pubblicate le delibere del CdA.

Per la consultazione dei turni di lavoro, delle prestazioni lavorative personali, del cedolino paga, degli ordini di servizio e delle circolari, non esiste una sezione intranet a disposizione dei dipendenti.

Per il solo personale ex GTM, è a disposizione il vecchio sito che però riporta solo una parte dei dati necessari.

La disponibilità di una casella di posta elettronica aziendale andrebbe estesa a tutto il personale Aziendale.

Il rispetto della trasparenza amministrativa, in definitiva, è ancora ai minimi termini nonostante gli indirizzi più volte reiterati dalla Regione Abruzzo.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ORGANIGRAMMA e PROCEDURE:

L'organizzazione del lavoro, non è stata ancora definita compiutamente, difatti permangono aree ed attività carenti di adeguate risorse umane e viceversa aree eccedenti.

Anche per alcune figure dirigenziali in carica non sono ancora noti ruoli e competenze, inoltre vi sono ulteriori risorse non allocate in maniera definitiva e/o non allocate.

La permanenza di sistemi informativi non omogenei e tra di loro incompatibili, genera difficoltà operative agli addetti e ridondanza di attività con duplicazione di dati.

RICONOSCIMENTO ATTIVITÀ DI GUIDA PRESTATATA PRESSO ALTRE AZIENDE:

Risulta alla scrivente che sono state raggiunte intese con alcuni dipendenti ai quali sono stati riconosciuti i periodi di guida prestati presso altre aziende, ciò di contrasto non risulta accaduto per altri dipendenti, creando così situazioni di disparità.

CCAL 26/10/2015 RECEPIMENTO AGGIORNAMENTI:

Nonostante da tempo la scrivente Organizzazione Sindacale, abbia evidenziato la necessità di procedere nell'aggiornamento di alcuni contenuti del CCAL del 26 Ottobre 2015, l'azienda non ha ancora aperto un confronto di merito adottando unilateralmente taluni provvedimenti che ne modificano i dettami.

Segue Pag. 6 di 7

COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA EX ART.27 RD 148/31:

Rispetto alle decisioni assunte dal CdA per il collocamento in quiescenza del personale viaggiante la Scrivente Organizzazione Sindacale, pur avendo già chiarito il diritto di ogni singolo lavoratore alla permanenza in servizio oltre il limite di anzianità anagrafica indicato nell'ods 325/2016 (successivamente richiamato anche nell'ods 339/2016), non ha al momento riscontrato l'emissione di alcun provvedimento a chiarimento.

Per tutto quanto sopra la scrivente Segreteria Regionale, avvia formalmente le procedure di raffreddamento e conciliazione, chiedendo la convocazione del tavolo di conciliazione così come previsto dal "Regolamento provvisorio delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'art. 2, comma 2 della Legge 146/90 come modificato dalla legge 83/2000 nel settore del trasporto pubblico locale" e di cui alla Deliberazione 02/13 della Commissione di Garanzia per l'attuazione della Legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Distinti saluti

**Il Segretario Interregionale
Fit Cisl Abruzzo Molise**

(Alessandro Di Naccio)

