

Filt Cgil, Ultrasporti, Faisa Cisl Abruzzo: proclamato lo stato di agitazione del personale TUA

Le Segreterie Regionali Filt Cgil, Ultrasporti e Faisa Cisl Abruzzo avviano 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.

Le Segreterie regionali hanno preso tale decisione considerando che:

– pur avendo sottoscritto, dietro specifica sollecitazione della Direzione Aziendale, un accordo in deroga per consentire eccezionalmente, nelle more della definizione di uno specifico regolamento aziendale in materia di assunzioni, avanzamenti e promozioni (RAP), l’immediato espletamento di procedure di selezione interne, ritengono che quelle attivate attraverso gli Ods n 231-232-233-234/2016, siano difformi a quanto espressamente indicato all’art.17 del CCAL 26 ottobre 2015, in base al quale, assunzioni, avanzamenti e promozioni, devono rispondere a criteri di trasparenza e parità di trattamento, in linea con le disposizioni legislative previste per le società affidatarie di servizi pubblici in house. Si è rilevato, invece, che i bandi di selezione non hanno reso note agli aspiranti nemmeno le materie oggetto di esame. A tal proposito le Segreterie Regionali Filt Cgil, Ultrasporti e Faisa Cisl hanno chiesto, senza ricevere riscontro, l’annullamento delle prove di selezione di che trattasi e delle relative graduatorie di merito pubblicate con gli Ods n. 346-347-348/2016 nonché l’immediata definizione del regolamento aziendale in materia di assunzioni, avanzamenti e promozioni (RAP).

– 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;

– 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;

– 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. Questa incapacità aziendale di fornire risposte adeguate in termini di dotazione organica, sta determinando anche il tentativo di trasferire sulle spalle del personale residuale, maggiori e insostenibili carichi di lavoro (rif. Verbale di riunione per la discussione turni di lavoro personale di macchina del

6.12.2016.)

– 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;

– 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 delle scriventi organizzazioni sindacali e dei lavoratori che hanno più volte sollecitato tale operazione. 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. Permangono, nelle officine, situazioni logistiche precarie che in diversi casi contrastano con le norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;

– 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 chiari i criteri con i quali l'azienda abbia valutato le competenze professionali necessarie a selezionare tali unità lavorative, alcune delle quali risultano assolutamente inadeguate in quanto prive della benché minima conoscenza di norme e procedure necessarie all'espletamento del ruolo. Non è chiaro altresì, quale sia il compenso riconosciuto a tali figure, 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;

– nonostante la disponibilità manifestata in più occasioni dalle scriventi Segreterie Regionali 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 "poll" 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;

– 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);

– 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 le scriventi hanno ripetutamente sollecitato l'adozione di un efficace piano anti evasione, che includa anche campagne intensive con il coinvolgimento di 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;

– analogamente alla lotta all'evasione, anche l'attività di informazioni alla clientela e la vendita e distribuzione di titoli di viaggio, rappresentano attività strategiche che TUA 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. Infatti il liquidatore della società, ha annunciato direttamente ai lavoratori, una modifica unilaterale dei contratti di lavoro da full time a part time a decorrere dal prossimo primo gennaio. 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;

– 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-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 parte dei dati necessari. La disponibilità di una casella di posta elettronica aziendale andrebbe estesa a tutto il personale. Il rispetto della trasparenza amministrativa, in definitiva, è ancora ai minimi termini nonostante gli indirizzi più volte reiterati dalla Regione Abruzzo;

– l'organizzazione del lavoro, non è stata ancora definita compiutamente. 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;

– risulta alle scriventi che sono state raggiunte intese con le quali sono stati riconosciuti ad alcuni dipendenti i periodi di guida prestati presso altre aziende. La richiesta di approfondimento delle decisioni adottate in tal senso avanzata dalle OOSS, è stata sin qui inevasa.

-nonostante da tempo le OOSS abbiano evidenziato la necessità di procedere nell'aggiornamento di alcuni contenuti del ccal 26.10.2015, l'azienda non ha ancora aperto un confronto di merito ed adotta

unilateralmente provvedimenti che ne modificano i dettami;

– rispetto alle decisioni assunte dal CdA per il collocamento in quiescenza del personale viaggiante le OOSS, 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 hanno al momento riscontrato l'emissione di alcun provvedimento a chiarimento.

