

## ALLEGATO AL VERBALE

### PROPOSTA ARPA

#### ALCUNI DATI ARPA

L'organico medio al 31.12.2012 era pari a 948 (ad oggi 928 per ulteriori pensionamenti), con un numero di conducenti (~~full-time equivalenti~~) pari oggi a 735. I turni full time sono 516, i turni part time sono 65, i turni ministeriali sono 12. I riposi teorici annui sono 52, con 249 giornate lavorate. Nel 2012 per trasferte sono stati spesi € 577.704. I Km annui sono pari a 26.833.430, che arrivano a 28.207.514 aggiungendo i trasferimenti a vuoto. Il nastro lavorativo medio dei turni full time è pari a 8,24 ore.

#### BENCHMARK

Vengono posti a confronto i valori ARPA rispetto ai livelli ottimali ed ai livelli obiettivo di ASSTRA, calcolati prendendo a riferimento una velocità commerciale di 35 Km/ora. Dal confronto emerge che i valori ARPA (Km/autista, giornate lavorate/anno, ore guida/giorni, incidenza costo lavoro su costo totale, incidenza costo autisti su costo personale, costo totale produzione per addetto) sono peggiori dei due livelli ASSTRA, fatta eccezione per i costi chilometrici della produzione e per le ore di guida/giorno.

#### COSTO MEDIO UNITARIO PER ADDETTO

E' pari a € 44.143. Quello per il personale viaggiante è pari a € 44.238, con un'incidenza della contrattazione aziendale di secondo livello pari al 19%.

Le criticità attengono all'accordo aziendale sulla flessibilizzazione ex art. 8 CCNL 1997 (6.15 - 6.45), al trattamento economico delle trasferte, alla revisione della turnistica, ai turni con doppia diaria, ai turni con doppio agente "eliminabile", ai permessi sindacali delle RSA.

#### PROPOSTE

Per la flessibilizzazione, si propone un ampliamento della fascia oraria (4.30 - 8.30), con un recupero annuo stimato di 33.874 ore, pari a € 542.000.

Per le trasferte si propone di applicare l'alternativa meno onerosa tra rimborso chilometrico giornaliero e diaria intera, con un recupero annuo stimato in € 180.000.

Per la turnistica si propone una revisione della stessa al fine di avvicinare il nastro lavorativo a quello previsto.

Per i turni con doppia diaria, si propone l'eliminazione di quella aggiuntiva al 24%, con un recupero annuo stimato in € 265.000.

Per i turni con doppio agente, si propone l'eliminazione del secondo autista in quattordici di essi, di cui 8 feriali e 6 festivi.

Per i permessi sindacali si prevede il recupero di 500 giornate (pari a due autisti) derivante dall'accorpamento delle RSA di Pescara (ed eventualmente anche di Chieti).

## PROPOSTA GTM

### BENCHMARK – INDICATORI di EFFICIENZA

Anche per i valori GTM emerge come siano peggiori sia dei valori da normativa vigente e C.C.N.L. sia dei livelli di efficienza obiettivo definiti da ASSTRA. Infatti, i Km/anno percorsi per autista sono 18.966 rispetto ai 22.705 del livello di efficienza obiettivo. Le giornate lavorate annue sono 226 a fronte di 288 (valori da normativa) e di 255 (livelli di efficienza). Il nastro lavorativo in ore/minuti è pari a 6.33 a fronte di 13.00 (da normativa).

### KM PERCORSI PER AUTISTA – GIORNATE LAVORATE ANNUE

Nelle *slides* vengono rappresentati graficamente gli scostamenti sopra enunciati.

### COSTO PERSONALE VIAGGIANTE

E' dato dal costo medio unitario moltiplicato per il numero dei turni annui e diviso per le giornate lavorate annue. Sulle tre voci è sensibile il peso della contrattazione di secondo livello, in termini economici (sul costo medio unitario), in termini di nastro, montaggio e smontaggio, prestazione effettiva (sul numero dei turni), e in termini di riposi aggiuntivi e altre assenze (sulle giornate lavorate annue).

### COSTO MEDIO UNITARIO PERSONALE VIAGGIANTE

Sulle retribuzioni emerge un'incidenza del 79,88% degli elementi nazionali, del 20,12% di quelli aziendali, con un costo medio unitario pari a € 38.221, calcolato su n. 274 unità medie.

### NUMERO TURNI ANNUI

Viene effettuato il confronto tra i turni giornalieri attuali (60.489/anno) e quelli a seguito di efficientamento (57.994), con diminuzione di 2.495 turni/anno.

### NUMERO TURNI di SERVIZIO

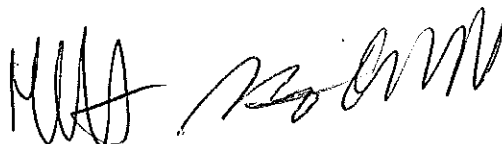
La diminuzione di 2.495 turni deriva dall'aumento del nastro da 6,30' a 12.00', dall'aumento della prestazione effettiva da 6.00 a 6.15', da 20 minuti di vincoli di montaggio e smontaggio.

### GIORNATE LAVORATE ANNUE - REVISIONE

Dall'eliminazione di 20 gg di riposi e 4 gg di assenza tra permessi sindacali, malattie ed altre, deriva un aumento delle giornate lavorate annue a n. 250.

### LIVELLO EFFICIENZA RAGGIUNGIBILE - RIEPILOGO

Dalla situazione attuale di 267 unità in organico, di 60.489 turni e di 226 giornate lavorate, la situazione raggiungibile prevede un organico di 232 unità, di 57.994 turni, e di 250 giornate lavorate.



## GESTIONE ESUBERI di PERSONALE, derivanti dalla fusione tra ARPA e GTM e dall'attuazione degli obiettivi di efficientamento definiti.

### PERSONALE IMPIEGATIZIO e ADDETTI INDIRETTI ESERCIZIO:

Dagli studi già elaborati in precedenza, dall'inizio del dibattito sulla costituzione di un'azienda unica di TPL, emergevano già 48 esuberanti di personale (36 impiegati e 12 addetti indiretti all'esercizio), derivanti dall'accorpamento dei settori della direzione ARPA, della direzione GTM, della sede territoriale ARPA di Pescara (ed eventualmente anche di quella di Chieti). Gli esuberanti, che al netto dei pensionamenti alla data odierna sono 45, attengono a tutte le aree di produzione (amministrazione, personale, tecnico, esercizio, affari generali) e per essi non si ravvedono forme di reimpiego in funzioni diverse nell'ambito aziendale. Lo strumento che, in prima analisi, appare il più idoneo a gestire tale situazione è costituito dalla stipula di **contratti di solidarietà difensivi**. Con tale forma contrattuale, in sintesi, il dipendente diminuisce il proprio orario di lavoro, con proporzionale riduzione della retribuzione, senza però avere effetti negativi per la contribuzione previdenziale, che viene accreditata in via figurativa anche per la parte di orario di lavoro non prestato. Inoltre, essendo previsti incentivi statali per tale forma contrattuale, la parte di incentivo destinata al datore di lavoro potrebbe essere devoluta in favore del dipendente, che, di fatto, si troverebbe ad avere una retribuzione diminuita solo della metà della minore prestazione lavorativa. Considerato il numero di personale impiegatizio complessivamente presente nelle due aziende ed il numero di potenziali esuberanti, i contratti di solidarietà dovrebbero interessare tutti gli addetti interessati, con una riduzione per tutti gli impiegati del 25% dell'orario di lavoro.

In aggiunta, o in alternativa ai contratti di solidarietà, almeno per il personale con maggiore anzianità potrebbero essere definite forme di incentivo economico all'**esodo anticipato**, con un auspicabile stanziamento di risorse a tal fine da parte della Regione, così come utilizzare lo strumento dell'assicurazione sociale per l'impiego (**ASPI**) introdotto dalla riforma Fornero, procedendo a licenziamenti "concordati" con conciliazione presso le direzioni territoriali del lavoro.

### PERSONALE VIAGGIANTE:

A seguito di un forte ricorso negli ultimi anni da parte di ARPA all'esodo agevolato di personale, soprattutto di guida, l'organico viaggiante di ARPA medesima presenta allo stato numerose carenze, concentrate soprattutto nella provincia di Teramo, ma in espansione anche in altri territori per effetto del protrarsi nel 2013 dei collocamenti in quiescenza di operatori di esercizio. Tali carenze, come illustrato nelle proposte odierne, possono trovare una prima ma solo parziale risposta con il recupero di conducenti, derivante dalla eliminazione del doppio agente in alcune corse per Roma, dalla revisione della turnistica e dalla riduzione dei permessi sindacali nelle sedi di Pescara e Chieti.

La situazione del personale viaggiante in GTM è alquanto diversa: per l'età complessivamente meno anziana rispetto ad ARPA, non sono prevedibili pensionamenti nell'immediato futuro. In aggiunta, in caso di riduzione, come sopra illustrato, delle giornate di riposo e loro allineamento con quelle del personale ARPA, la situazione in GTM potrebbe presentare un esuberante di circa 30 conducenti di linea.

Premesso questo, è indispensabile acquisire dalle rappresentanze sindacali un impegno a consentire forme di **mobilità regionale** dei conducenti in esuberante per far fronte alle suindicate carenze di ARPA, con positivo impatto in termini di riduzione di costi di trasferte e straordinari. Il processo di mobilità regionale andrebbe naturalmente attuato, oltre che su base volontaria, con criteri legati alla minore anzianità di servizio, ai carichi di famiglia ed al minor disagio possibile negli spostamenti di residenze di lavoro.

Tutto ciò, è doveroso precisare, sul presupposto di una sostanziale invarianza della rete dei servizi e della produzione chilometrica. Qualora, per effetto dell'attuazione di tagli contributivi e di percorrenze derivanti dalle ultime disposizioni normative per il settore, la rete dei servizi dovesse

subire ulteriori diminuzioni, anche per il personale viaggiante in esubero dovrebbe essere ipotizzata l'adozione di misure analoghe a quelle proposte per il settore impiegatizio. Ulteriore variabile in diminuzione del viaggiante è costituita da possibili esuberanti derivanti dalla revisione della rete integrata ARPA - GTM, con eliminazione in particolare di eventuali sovrapposizioni.

## PERSONALE di OFFICINA

Per esso, a livello di organico, non si riscontrano particolari criticità. Dai piani già presentati è infatti prevista la creazione di un unico polo di manutenzione presso la sede di Pescara, con l'obiettivo di ridurre, se non di eliminare del tutto, le manutenzioni esterne del parco autobus di ARPA, almeno quello residente a Pescara e Chieti. Le dotazioni organiche presenti oggi in GTM e ARPA, almeno per l'aspetto numerico, appaiono idonee a realizzare tale obiettivo, con il presupposto indispensabile di un progetto di riorganizzazione, con preventiva valutazione dei fabbisogni manutentivi (organico, specializzazione, attrezzature, spazi di lavoro, ecc.), del parco bus complessivo, anche tenendo conto di quello già assistito da full service, verifica dell'organico presente per specializzazioni del personale e per indicatori di costo del settore, ivi incluso il mutamento dell'attuale organizzazione del lavoro nell'officina di GTM, con istituzione di **turni di lavoro anche nell'arco pomeridiano**, senza poter tuttavia escludere a priori anche per tale settore ipotesi di mobilità sul territorio regionale.

A questo punto si riportano in sintesi le proposte aziendali per i recuperi di produttività:

- per la flessibilizzazione in ARPA, ampliamento della fascia oraria (4.30 - 8.30);
- per le trasferte in ARPA, applicazione dell'alternativa meno onerosa tra rimborso chilometrico giornaliero e diaria intera;
- revisione della turnistica con incremento del nastro lavorativo;
- per i turni in ARPA con doppia diaria, eliminazione di quella aggiuntiva al 24%;
- per i turni in ARPA con doppio agente, eliminazione del secondo autista in nove di essi;
- per i permessi sindacali in ARPA, recupero di 500 giornate derivante dall'accorpamento delle RSA di Pescara (ed eventualmente anche di Chieti);
- eliminazione in GTM di 20 riposi annui con aumento delle giornate lavorate annue a 250;
- impegno alla mobilità regionale, ove necessario per colmare le carenze di ARPA, del personale viaggiante di GTM;
- contratti di solidarietà difensivi, e/o prepensionamenti, e/o ASPI, per il personale impiegatizio in esubero;
- turni di lavoro nel pomeriggio anche per il personale di officina in GTM.

In conclusione della relazione, i rappresentanti delle aziende evidenziano la grande importanza e necessità degli interventi proposti per un **recupero strutturale di produttività**, che appaiono indispensabili per garantire una giusta partenza dell'esperienza "azienda unica" in Abruzzo, per dare stabilità di prospettive ai lavoratori, ed evitare, soprattutto, il ripetersi di situazioni di forte criticità e debolezza riscontrate in altre realtà italiane, in cui non si è proceduto ad interventi di questa portata. In mancanza dei recuperi di produttività proposti, l'esperimento "azienda unica" in Abruzzo, vuoi per oggettive difficoltà delle aziende coinvolte, vuoi per la congiuntura complessiva del settore TPL e dell'economia nazionale, rischia fortemente di essere compromessa e pregiudicata negativamente fin dal suo inizio.

A.R.P.A. S.p.A.

G.T.M. S.p.A.

