



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 agosto 2021 si è svolta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n.148/2015, finalizzato alla stipula, in sede governativa, del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26- quater del decreto-legge n.34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n.58/2019 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n.178/2020 e dall'art.39 del decreto-legge 25 maggio 2021 n.73 ed in applicazione di quanto previsto dalla circolare INPS n.48/2021.

Hanno partecipato all'incontro:

- per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: la Dott.ssa Maria Cristina Gregori;
- per la Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A.: il Direttore Generale Dott. Maximilian Di Pasquale, i dirigenti, Dott.ri Giuseppe Finocchietti e Pierluigi Venditti assistiti dall'Avv. Francesco Grammaria, dello Studio legale Pessi e Associati, e dal Dott. Massimo Brisciani, dello Studio di consulenza del lavoro Brisciani & Partners SpA (di seguito la Società o l'Azienda);
- per le OO.SS. le Segreterie Regionali: Fil-Cgil, il Sig. Franco Rolandi, Fil-Cisl, il Sig. Andrea Mascitti, Ultrasporti il Sig. Giuseppe Murinni, Falsa-Cisl il Sig. Luciano Lizzi; Ugl il sig. Giuseppe Lupo unitamente ai segretari provinciali;
- per Federmanager Abruzzo il Sig. Paolo Gentile.

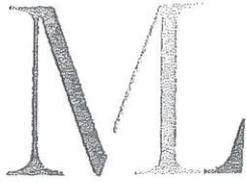
PREMESSO CHE

1. La presente riunione si svolge, d'accordo tra le Parti, con la modalità della video conferenza, stante l'attuale situazione di emergenza sanitaria nazionale e tenuto conto delle indicazioni governative impartite al riguardo.
2. TUA ha inoltrato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare con le OO.SS. di categoria il contratto di espansione introdotto dall'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020.
3. La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha, pertanto, proceduto a convocare la Società e le Organizzazioni sindacali al fine di espletare l'esame congiunto in sede governativa.
4. Nel corso della riunione odierna la Società ha dichiarato quanto segue:
 - La Legge di Bilancio 2021 ha previsto la possibilità di utilizzare il contratto di espansione regolato dall'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015 anche per l'anno 2021;
 - l'Azienda gestisce il trasporto pubblico locale nel territorio della Regione Abruzzo, sottoposta ad attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 c.c. e segg occupa 1356 unità lavorative cui applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Autoferrotranvieri TPL-Mobilità e ai dirigenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle imprese di servizi di pubblica utilità Conservizi Asstra (i "CCNL");

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.dlv6@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavorodlv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- l'Azienda intende affrontare con un cambiamento organizzativo il nuovo contesto economico, segnato dalle incertezze dell'economia mondiale e, da ultimo, dalle gravi conseguenze scaturite dall'epidemia da Coronavirus COVID-19, che hanno imposto agli operatori economici profondi cambiamenti organizzativi anche attraverso la revisione delle competenze dei lavoratori e la formazione di profili professionali multidisciplinari;
 - La società è intenzionata pertanto ad attivarsi ulteriormente per mantenere la competitività nel proprio settore di business, anche attraverso un processo di riorganizzazione e di flessibilità in termini di prodotto e di processo, per rispondere alle mutate esigenze di mercato mediante la predisposizione di un piano strategico finalizzato a realizzare un processo di riorganizzazione interna e di riqualificazione del personale occupato, in coerenza con il Piano Programma 2020-2022, approvato dalla Regione Abruzzo;
 - l'Azienda, intende agevolare il turn over generazionale con misure non traumatiche di cessazione dei rapporti con lavoratori prossimi al raggiungimento dei requisiti di pensionamento e mediante l'inserimento di nuove risorse da assegnare a specifici percorsi formativi;
 - la legge prevede, in relazione al solo personale viaggiante iscritto all'Ex Fondo Autoferrotranvieri, che l'accesso alla pensione di vecchiaia sia subordinato al conseguimento del requisito anagrafico ridotto di cinque anni rispetto a quello tempo per tempo in vigore nel regime generale obbligatorio;
5. Alla luce di quanto esposto innanzi, TUA e le organizzazioni sindacali condividono l'esigenza di sottoscrivere, in sede governativa, un contratto di espansione, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015 e successive modificazioni, quale misura volta a sostenere la trasformazione in corso, realizzando una gestione delle uscite anticipate del personale in possesso dei requisiti, attuando un piano di formazione e riqualificazione professionale dello stesso e favorendo nuova occupazione.

VISTI

- l'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'art.39 del decreto-legge 25 maggio 2021 n.73;
- la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.16 del 6 settembre 2019 e n.18 del 17 ottobre 2019;
- la circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021 e successivo messaggio INPS esplicativo n 2419 del 25 giugno 2021.

TUTTO CIO' PREMESSO E VISTO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

- a) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
- b) Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A. e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali stipulano, con decorrenza dal 1° settembre 2021, il contratto di espansione previsto dall'articolo 41 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto legge 30 aprile 2019,

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Forno, B - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'art.39 del decreto-legge 25 maggio 2021 n.73.

- c) Alla luce di quanto richiamato in premessa, al fine di sostenere la trasformazione in corso, le Parti condividono l'esigenza di dar corso al piano riorganizzativo predisposto dall'azienda secondo le seguenti linee direttrici di intervento finalizzate sia a rafforzare le competenze delle risorse in organico sia a trapiantare un cambio generazionale attraverso l'inserimento di nuove professionalità compatibili con il piano industriale.
- d) Al riguardo l'Azienda dichiara l'intenzione di:
- **attuare un programma di assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante part-time ex art. 22 A.N. 28.11.2015 Autoferrotranvieri TPL-Mobilità, di lavoratori aventi profili professionali in linea con il piano di riorganizzazione;**
 - realizzare per tutto il personale direttamente interessato dagli effetti del citato piano un programma di formazione e riqualificazione, come disciplinato dall'art. 22 A.N. 28.11.2015 Autoferrotranvieri TPL-Mobilità;
 - implementare un programma di uscite anticipate, sulla base di quanto previsto dal c. 5-bis dell'art. 41 del D.Lgs n. 148/2015 e sue successive modifiche ed integrazioni, per 65 lavoratori aventi diritto, che entro il 30 novembre 2021 si trovino fino a non più di 36 mesi, estensibili a 60 mesi per un numero massimo di n.20 richiedenti, già compresi nella platea dei 65 menzionati, ammessi secondo l'ordine cronologico di presentazione della domanda di adesione al piano, dalla decorrenza della pensione.
 - in relazione al solo personale viaggiante, per l'accesso alla pensione di vecchiaia si tiene conto dello specifico requisito anagrafico di cui all'art. 3, c. 1 lett. b) del D.Lgs. 414/1996.

IL PROGRAMMA DI ASSUNZIONI DA MERCATO:

Per effetto della sottoscrizione del CdE e in conformità al citato piano, **l'Azienda procederà a formulare apposito bando per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante part-time e/o full-time dando preferenza all'assunzione diretta del full time sul part time.**

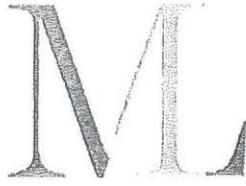
Il numero di assunzioni che saranno effettuate sarà determinato in relazione al numero dei lavoratori che entro il 30 novembre 2021 aderiranno allo scivolo pensionistico previsto nell'ambito del CdE. In particolare, le assunzioni, in numero minimo di 40, verranno realizzate entro 12 mesi dalla decorrenza del presente accordo.

I profili professionali ricercati dall'azienda saranno:

- operatori d'ufficio nell'area amministrativa;
- operatori di manutenzione nell'area tecnica;
- operatori di esercizio nell'area della conduzione (personale viaggiante)

con la seguente articolazione temporale:

- entro i primi 8 mesi di applicazione del programma un numero minimo di 25 lavoratori
- entro i successivi 4 mesi di applicazione del programma numero minimo di 15 lavoratori.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Le Parti concordano e si danno atto che rispetto a tali assunzioni e per la durata di anni 3 verrà sterilizzata l'applicazione delle norme del contratto di secondo livello che, dunque, verranno disciplinati dalla sola normativa legislativa e da quella prevista dal CCNL di riferimento.

PROGETTO DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE:

Al fine di dare piena efficacia al piano di riorganizzazione l'Azienda svilupperà un progetto di formazione e riqualificazione del personale che si realizzerà sia mediante affiancamento con il sistema del training on the job sia mediante attività in aula e coaching e sono specificamente descritti nel progetto.

I piani formativi verranno differenziati in merito ai contenuti e alle modalità di erogazione della formazione, a seconda dell'area di appartenenza, del ruolo ricoperto dai lavoratori e delle carenze di conoscenza evidenziate in fase di analisi, in maniera tale da garantire un'acquisizione di competenze quanto più idonea, utile e conforme alle mansioni che la risorsa umana svolge o dovrà svolgere.

A garanzia della qualità del processo, le attività connesse alla realizzazione dei percorsi formativi (analisi dei fabbisogni, scelta delle metodologie, definizione dell'impianto di monitoraggio) collegati con il contratto di espansione saranno progettate, certificate, gestite e monitorate con il supporto di Istituto Mecenate Srl

La citata società provvederà anche a monitorare la realizzazione dei piani formativi attraverso la verifica documentale (e la rendicontazione nell'ipotesi di ricorso al finanziamento da parte dei fondi Interprofessionali per la formazione continua a cui aderisce l'Azienda), la realizzazione di sondaggi, interviste e sopralluoghi con le finalità di verifica, di individuazione di criticità e di formulazione di proposte di azioni migliorative.

Il progetto di formazione e riqualificazione costituisce parte integrante del presente accordo.

PIANO D'ESODO

Il piano troverà applicazione per i lavoratori che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021 e che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro abbiano maturato i requisiti richiesti dal punto 3, comma 3.1., della circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021.

In particolare, le Parti concordano di individuare, quale parte integrante del CdE, un piano di scivolo pensionistico rivolto ai lavoratori più anziani.

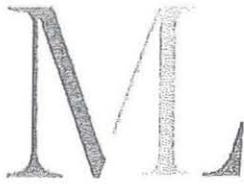
Nell'ambito del contratto di espansione, l'Azienda si impegna ai sensi dell'art. 41, co. 5-bis, del D.Lgs. 148/2015 e s.m.l., a riconoscere un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal dipendente all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per tutto il periodo fino al raggiungimento del primo diritto alla pensione (comprensivo degli ulteriori tre mesi prima della relativa decorrenza ove previsti - c.d. finestra:

- ai lavoratori aventi diritto nel numero massimo di 65 unità, che entro il 30 novembre 2021 si trovino fino a non più di 36 mesi dalla decorrenza della pensione;
- di vecchiaia di cui all'art. 24, commi 6 e 7 del DL n. 201/2011 convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011, potendo contare su almeno 20 anni di contribuzione, o
- anticipata di cui all'art. 24, c. 10, del DL n. 201/2011 convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011;

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- previa domanda individuale ed esplicito consenso scritto all'uscita anticipata da parte di ogni singolo interessato. L'ammissione avverrà secondo l'ordine cronologico di presentazione della domanda di adesione al piano.
- all'esito della sottoscrizione di verbale di conciliazione redatto ex artt. 410-411 c.p.c. ai fini di cui all'art. 2113 c.c. contenente dichiarazione di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e reciproche ed ampie rinunce inerenti lo stesso. A tal fine le Parti si impegnano alla sottoscrizione dei corrispondenti accordi di risoluzione consensuale e di transazione generale del rapporto di lavoro.

Laddove il primo diritto alla pensione sia quello di cui all'art. 24, c. 10, DL 201/2011 convertito con modificazioni dalla L. 214/2011 (pensione anticipata), l'Azienda riconoscerà anche i contributi previdenziali utili al conseguimento di tale diritto.

Le Parti concordano altresì che limitatamente ad un numero massimo di n. 20 lavoratori, già compresi nel predetto numero complessivo di 65 unità cui è rivolta la misura di accompagnamento, lo scivolo pensionistico sarà esteso a domanda a n. 60 mesi: a tal fine l'ammissione avverrà secondo l'ordine cronologico di presentazione della domanda di adesione al piano.

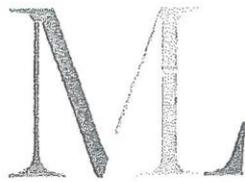
Le Parti si danno atto che, in relazione al solo personale viaggiante, l'accesso alla pensione di vecchiaia è subordinato al conseguimento dello specifico requisito anagrafico di cui all'art. 3, c. 1 lett. b) del D.Lgs. 414/1996.

Il dipendente, in ogni caso, non potrà optare per uno dei due trattamenti pensionistici, dovendo obbligatoriamente aderire al primo diritto di pensione per il quale raggiungerà i requisiti.

Le Parti convengono che le uscite riguarderanno unicamente e soltanto il personale che su base volontaria aderirà allo scivolo in possesso dei requisiti previsti dal punto 3, comma 3.1 della Circolare INPS n.48 del 24 marzo 2021. L'indennità non è, pertanto, riconosciuta ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata con il cumulo dei periodi assicurativi di cui all'art.1, commi 239 e seguenti della legge 24 dicembre 2012, n. 228, della pensione anticipata, di cui rispettivamente agli artt. 14 e 16 del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 e s.m.i. nonché della pensione anticipata per i lavoratori c.d. precoci di cui all'art. 1, commi 199 e seguenti della legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 e s.m.i.. Sono, pertanto, esclusi dal campo di applicazione dello scivolo pensionistico i lavoratori che possono accedere entro il 31.12.2021 alla pensione con i regimi c.d. "Quota 100", "Opzione Donna" e "Lavori Usuranti".

Per i lavoratori che aderiranno allo scivolo pensionistico, ai sensi dell'art. 41, c. 9, D.Lgs 148/2015 e s.m. le eventuali e successive riforme pensionistiche non potranno in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal c. 5-bis del citato Decreto Legislativo.

Allo scopo di dare attuazione al presente contratto di espansione, il datore di lavoro presenterà apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. L'azienda si obbliga a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.



Al fine di consentire all'INPS il monitoraggio, ai sensi di quanto disposto al comma 349 dell'art. 1 della Legge 178/2020, in base alle indicazioni di calcolo fornite dall'Istituto a questo Ministero, si è proceduto alla quantificazione dell'importo di spesa tenendo conto:

- a) del numero dei beneficiari pari a 65 lavoratori inclusi i dirigenti;
- b) del numero di mesi di richiesta del beneficio pari a 36 mesi;
- c) della data di inizio del beneficio identificata nel 1° dicembre 2021 con risoluzioni al 30/11/2021.

Pertanto, l'importo complessivo a copertura del beneficio di cui al comma 5 bis dell'art. 41 del D.lgs. n.148/15, in riferimento ad un numero complessivo massimo di 65 unità lavorative, inclusi i dirigenti, è stimato in euro 3,579,652 così distribuito per annualità:

- 2021: € 126.903.
- 2022: € 1.391,759.
- 2023: € 1.116,227.
- 2024: € 944,763.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A e le Organizzazioni Sindacali presenti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e successivamente modificato dall'art.1, comma 349, legge 178/2020 e dall'art.39 del D.L.73/2021.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti in sede governativa in merito al contratto di espansione, dichiara esperita con esito positivo la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, al termine del confronto tra le Parti, trasmetterà tempestivamente il presente accordo alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione per i successivi adempimenti di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A

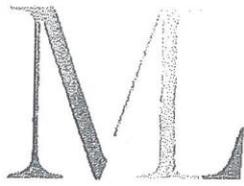
FILT CGIL

FIT CISL

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

UILTRASPORTI

FAISA CISAL

UGL

FEDERMANAGER

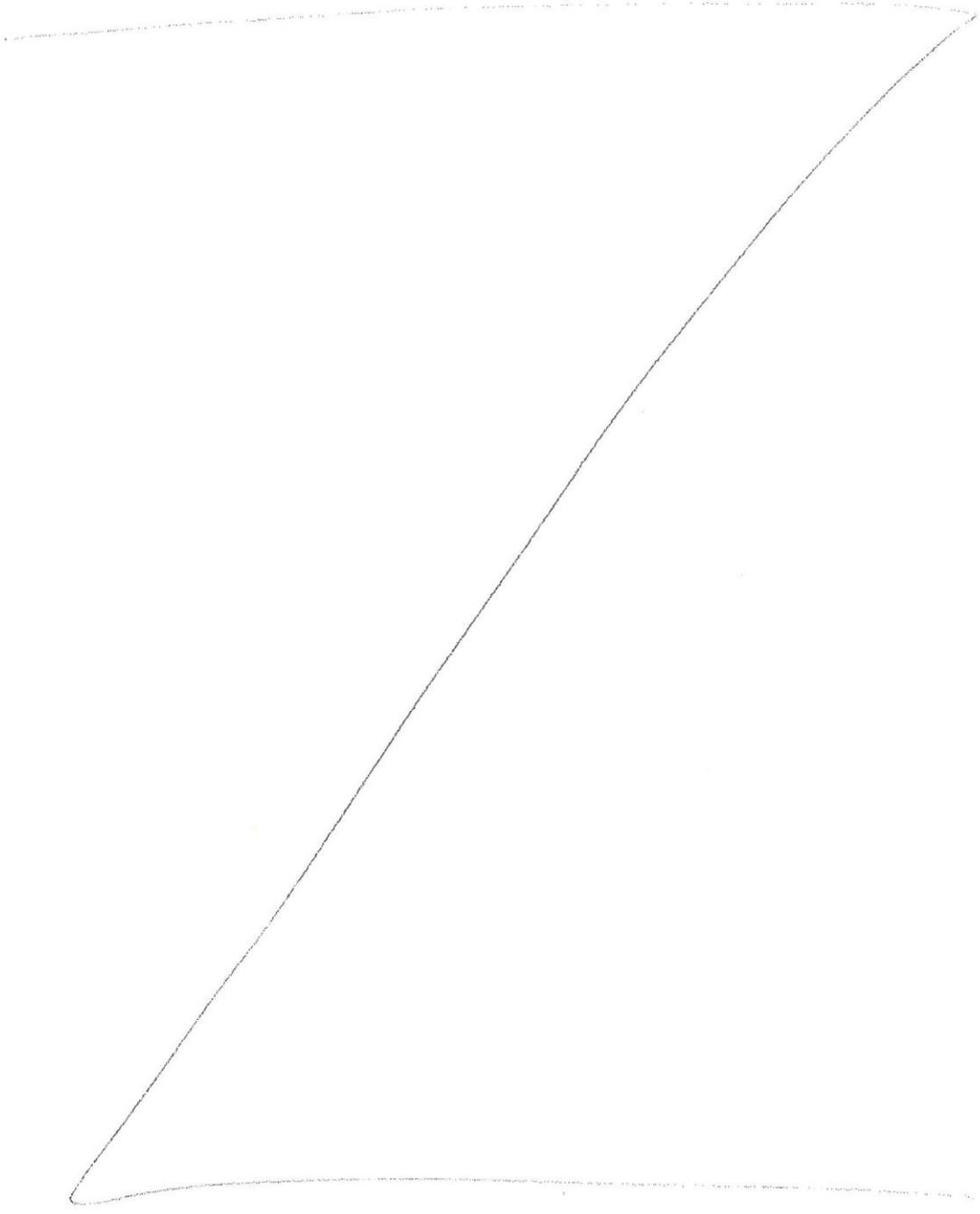
~~UGL CHIMICI~~

~~FEDERMANAGER~~

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Forno, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it



Super
Super
Super
Super
Super
Super

ALLEGATO A) AL CONTRATTO DI ESPANSIONE

PIANO DI RIORGANIZZAZIONE

Nell'ambito del contratto di espansione di cui all'art. 41, D.lgs 148/2015 e s.m., stipulato con decorrenza dal 1° settembre 2021 per la durata di 12 mesi, la Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A. intende definire un piano di riorganizzazione (in seguito "il Piano"), ai sensi di quanto stabilito al c. 2, lett. a) del citato art. 41, D.Lgs. 148/2015.

Il Piano è finalizzato ad attuare un percorso di riorganizzazione della gestione interna dell'azienda e di innovazione dei servizi prestati alla collettività, con l'obiettivo di garantire l'adeguamento alle normative sulla tutela dell'ambiente e sulla sicurezza aziendale e di fornire all'utenza un più agevole approccio ai servizi che TUA realizza.

Il Piano che TUA si impegna a realizzare è, pertanto, finalizzato:

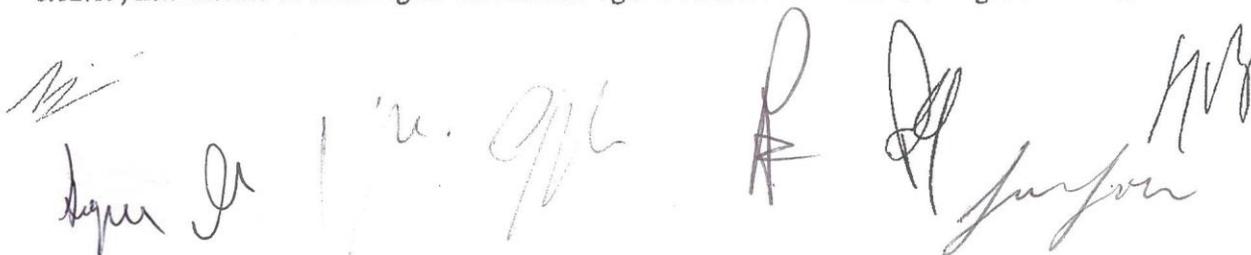
- alla riorganizzazione delle linee automobilistiche attraverso ulteriori eliminazioni delle duplicazioni e delle sovrapposizioni;
- all'utilizzo dei servizi a chiamata nelle aree a domanda debole;
- all'introduzione di modalità di pagamento del viaggio con carte di credito direttamente a bordo del mezzo.

Le azioni previste nel Piano saranno tutte orientate ai seguenti obiettivi strategici:

- a) Separazione contabile delle attività a mercato;
- b) Razionalizzazione dei processi e dei servizi;
- c) Utente al centro;
- d) Innovazione e sviluppo;
- e) Crescita sostenibile;
- f) Azienda Trasparente.

Ogni obiettivo strategico viene declinato in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali vengono definiti aziendalmente le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Gli obiettivi operativi vengono altresì riportati nelle schede di valutazione delle performances, effettuata ogni anno dall'Azienda, previste dal relativo regolamento approvato con DGR n. 759 del 6.12.19, nell'intento di coinvolgere attivamente ogni lavoratore nella vita dell'organizzazione.



Obiettivi strategici di riorganizzazione

1. Re-internalizzazione delle attività commerciali e riorganizzazione delle linee e dei servizi

TUA procederà alla re-internalizzazione delle attività commerciali su gomma esercitate dalla partecipata Sangritana Spa.

L'esercizio delle linee commerciali su gomma ha fortemente risentito della contrazione dei servizi e dei viaggiatori conseguente all'epidemia da Covid 19. La drastica riduzione dei ricavi non consente alla partecipata di far fronte al cospicuo impegno finanziario legato all'esercizio delle linee su gomma, che ha imposto l'acquisto di nuovi e più moderni mezzi e l'adozione di tariffe preferenziali per far fronte alla concorrenza degli operatori privati.

Al fine di far fronte a tale situazione e di garantire un più efficiente servizio alla collettività, TUA procederà alla re-internalizzazione delle linee commerciali su gomma e provvederà ad una profonda rivisitazione dei servizi commerciali internalizzati, cessando le linee improduttive, e mantenendo in esercizio la sola linea Avezzano – Roma, con utilizzo dei restanti mezzi e unità sulle altre linee esercite. In tal modo, predisponendo una efficace riorganizzazione dei servizi nell'area marsicana, mediante realizzazione di sinergie tra servizi di linea e servizi commerciali ed eliminazione delle sovrapposizioni, la linea per Roma sarà riportata in condizioni di sostanziale equilibrio.

TUA, inoltre, avvierà un processo di riorganizzazione dei propri servizi, che non potrà non tener conto della profonda riorganizzazione degli orari di ingresso e uscita dagli istituti scolastici e dei diversi tempi di lavoro delle imprese, che si presume rimarranno invariati oltre la fine del periodo emergenziale. Il recupero di utenza e la necessità di garantire la sicurezza dei cittadini potrà essere assicurata solo da un ripensamento dell'intera mobilità, mediante un patto tra imprese di trasporto pubblico locale, pubblica amministrazione e cittadini.

Solo intervenendo sui flussi di passeggeri e ricalibrando gli orari delle città, si potrà eliminare il congestionamento dei mezzi negli orari di punta, spalmando la domanda nelle altre fasce orarie nelle quali le aziende hanno capacità di trasporto inutilizzata. Non è possibile al momento prevedere l'impatto di tali modifiche non conoscendone al momento l'entità né in termini chilometrici né in termini di impegno lavorativo.

2. Nuova gestione del servizio di trasporto: nuove modalità di acquisto e pagamento dei titoli, contrasto all'evasione e servizio a chiamata.



Le misure di contrasto al Coronavirus hanno determinato un maggior ricorso all'acquisto di titoli dalle piattaforme My Cicero e dell'App TUA, alla prenotazione del posto sull'autobus sulle lunghe percorrenze e all'obliterazione tramite adesivi Q Code apposti sulle porte degli autobus.

Nell'ambito del CdE, TUA si impegna a proseguire l'azione di miglioramento delle strutture informatiche (sito e APP) per promuovere e favorire ulteriormente tali tipologie di acquisto.

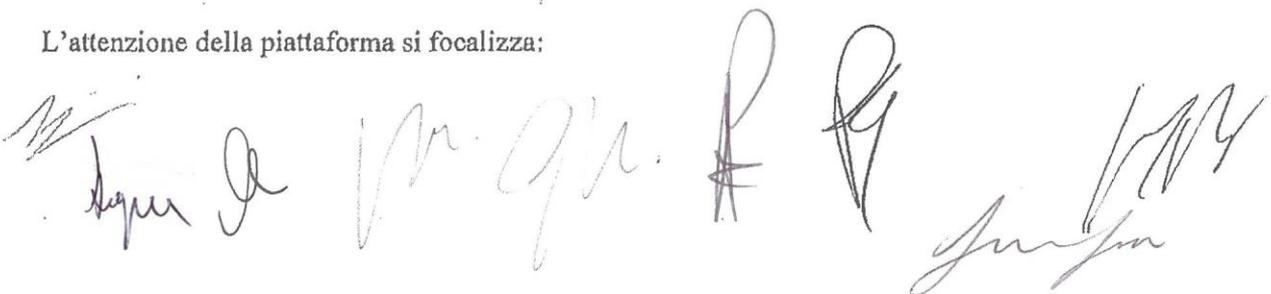
TUA procederà alla graduale sostituzione delle oblitteratrici più vetuste con quelle di nuova generazione per consentire il pagamento del viaggio a mezzo carte di credito. A tal fine si impegna, entro il termine di 12 mesi dalla stipula del CdE, ad avviare un progetto pilota per la sperimentazione dell'attivazione di una soluzione EMV a servizio di un'area limitata (es. area Metropolitana di Pescara linee 2/ e 38) su circa 105 bus. Tale soluzione, che comprenderà anche il Gateway bancario, consentirà di implementare in tempi rapidi e con investimento limitato un sistema EMV che sia immediatamente funzionante, e nel contempo valutare la soluzione architettonica più idonea e la risposta dell'utenza, in un'ottica di miglioramento e di eliminazione delle anomalie riscontrate (difficoltà di integrazione dei diversi dispositivi, possibili malfunzionamenti, difficoltà o reticenza o, al contrario, gradimento dell'utenza nei confronti dell'iniziativa) prima di estendere la soluzione alla maggior parte del parco autobus in servizio.

Al fine di contrastare l'evasione, TUA si pone inoltre l'obiettivo di rivedere il processo di controllo dei viaggiatori, mediante la messa in funzione dei dispositivi Pos Pax, per l'informatizzazione dell'intero processo di controlleria e possibilità di pagamento delle multe direttamente a bordo del mezzo. Per garantire la realizzazione dei controlli in sicurezza, TUA potrebbe valutare di affiancare al personale preposto alle attività di verifica le guardie giurate.

Sarà, inoltre, valutata la possibilità di istituire servizi a chiamata in alcune aree a bassa frequentazione con implementazione dei relativi software e la gestione delle prenotazioni.

La piattaforma di gestione delle prenotazioni dei servizi di TPL prevede l'introduzione di misure organizzative e strumenti tecnologici adatti a gestire la riduzione della domanda dei servizi da parte dell'utenza, e contemporaneamente a fronteggiare necessità quali: garantire distanze interpersonali, evitare contatti tra autista e passeggeri, incrementare l'informazione agli utenti per evitare disagi, monitorare in tempo reale la presenza a bordo, dimensionare il servizio con maggiore flessibilità, gestire la priorità di accesso ai mezzi di trasporto; attraverso la gestione della prenotazione sulle linee/corse dei servizi urbani ed extraurbani, nonché dei servizi ferroviari equiparabili ai servizi extraurbani.

L'attenzione della piattaforma si focalizza:



- sulla prenotazione obbligatoria,
- sulla rilevazione delle presenze a bordo tramite check-in check-out,
- sui pagamenti digitali,
- sulla raccolta dei dati e sull'analisi della domanda abituale, utile per una migliore organizzazione del servizio;
- nella fornitura di una soluzione completa, adatta a tutte le tipologie di utenza (abbonati e occasionali, nativi digitali e non digitalizzati).

Il viaggiatore dovrà specificare i propri bisogni di trasporto, indicando partenza e destinazione, data/ora e numero passeggeri e il sistema individua l'offerta ottimale, con la possibilità di inserire soluzioni alternative (servizi a chiamata, taxi collettivo, taxi individuale, sistemi di carpooling, ecc...) sempre privilegiando il trasporto di linea.

La graduale trasformazione verso una nuova cultura del trasporto aiuterà a dirottare le attività di biglietteria verso i canali digitali App e web.

La soluzione proposta si articola prevede un contributo di avviamento stimabile in circa € 20.000 e un costo per la gestione delle prenotazioni, a scaglioni di prezzo decrescente in base al numero di operazioni effettuate nel corso dell'anno solare: si ipotizza per il primo periodo un preacquisto di € 10.000,00 per 166.667 prenotazioni.

3. Servizio ecosostenibile: sperimentazione bus elettrici e transizione energetica

Obiettivo fondamentale di TUA è rendere il servizio di trasporto pubblico locale sempre più ecosostenibile. A tal fine, nell'ambito del CdE, già nel corso del 2021 sarà avviata una sperimentazione di n. 6 mezzi di trasporto elettrici di nuova generazione, che circoleranno sul corridoio verde che da viale Europa a Montesilvano giunge fino a viale Muzii a Pescara (circa sei chilometri di tracciato). Il passaggio dei nuovi bus sulla strada potrebbe eliminare nel tempo alcune delle linee urbane che attualmente circolano tra Pescara e Montesilvano. A tal fine, TUA procederà con l'installazione di colonnine elettriche per la ricarica.

Al fine di favorire lo sviluppo della cultura della mobilità sostenibile, TUA ha intrapreso, ormai già da diversi anni, un percorso di "svecchiamento" del parco veicoli aziendale. Nell'ambito del CdE, TUA convertirà parte degli autobus a gasolio della propria flotta in autobus a doppia alimentazione gasolio e gas naturale compresso, che consente, non solo l'alimentazione del mezzo con un combustibile intrinsecamente più pulito, ma, al contempo, un aumento complessivo dell'autonomia. Nella transizione verso una mobilità completamente sostenibile, TUA sta osservando con interesse i

recenti sviluppi sia nell'ambito della propulsione elettrica (valutando anche soluzioni ibride gasolio/elettrico), principalmente per breve e media distanza, sia il gas naturale liquefatto, soluzione che si sta rapidamente affermando nel settore heavy-duty, proprio grazie all'elevata autonomia a bordo veicolo.

L'obiettivo ultimo è il raggiungimento di una mobilità completamente "green", che vedrà l'introduzione di veicoli elettrici plug-in nel contesto urbano, veicoli elettrici con *fuel cell* ad idrogeno per il suburbano e gas naturale liquefatto di derivazione da biomassa (ossia biometano liquido) per il trasporto interurbano.

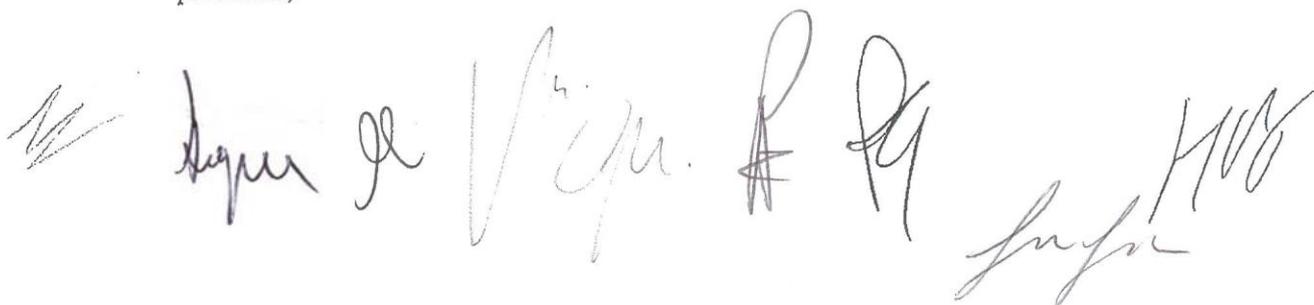
Nell'ambito dell'introduzione di veicoli alimentati a gas naturale, TUA si avvarrà delle consolidate competenze tecnico/scientifiche di CITRAMS, per avviare un'attività di svecchiamento del parco veicoli.

L'esigenza di automazione e la disponibilità di tecnologie avanzate abilitano e impongono l'informatizzazione sempre più spinta dei processi aziendali. Ciò richiede la necessità di rivedere l'attuale organizzazione e declinazione dell'architettura applicativa e dei processi aziendali che ne fruiscono. Con il supporto di società specializzate, sono stati individuati i principali GAP da colmare e individuate le soluzioni progettuali più opportune da avviare per migliorare i processi e, al contempo, preservare gli investimenti aziendali pregressi.

Uno dei principali GAP evidenziati è rappresentato dalla parziale integrazione delle informazioni tra i diversi applicativi in uso da parte delle funzioni aziendali. Ciò ha indotto ad individuare, tra le iniziative da avviare nel percorso di digitalizzazione, l'introduzione in architettura applicativa TUA di una nuova componente applicativa, l'*Integration Hub*, finalizzata a raccogliere, organizzare e normalizzare grandi quantità di dati provenienti da sistemi e device differenti, garantire l'integrazione tra i sistemi, l'omogeneizzazione e la valorizzazione delle informazioni aziendali, creando un repository unico e completo a supporto delle decisioni strategiche del Management.

Per la realizzazione del Piano TUA intende:

- avviare un percorso formativo, volto a implementare le conoscenze e le competenze del personale attualmente in forza, nell'ottica di garantire la piena realizzazione degli obiettivi prefissati;



- assumere nuove professionalità, parte in sostituzione del personale aderente allo scivolo pensionistico previsto nel CdE e parte destinato alle esigenze di sviluppo aziendale e di riorganizzazione descritte nel Piano. Il numero delle nuove assunzioni e i relativi profili professionali sono dettagliati nel CdE di cui il presente Piano costituisce parte integrante.

[Handwritten signatures and initials]

Allegato B

Progetto di formazione e riqualificazione "Nuove competenze per accompagnare la nostra trasformazione"

Contenuti

1	Scenario e finalità	2
2	Competenze	3
3	Modalità di attuazione	3
4	Monitoraggio	4
5	Percorsi formativi	4
5.1	Prospetto riepilogativo	4
5.2	Descrizione dei percorsi	4
	5.2.1 Nuovi Assunti	4
	5.2.2 Figure professionali in forza	5
6	Durata	7

[Handwritten signatures and initials]

1. Scenario e finalità

La formazione rappresenta da sempre uno dei pilastri fondamentali della strategia di TUA SpA per accompagnare e sostenere il processo di crescita individuale, con il continuo aggiornamento delle competenze tecnico professionali, e di miglioramento aziendale. Ogni persona viene considerata un talento e il suo sviluppo e la sua formazione sono fondamentali per il raggiungimento tanto degli obiettivi personali di crescita, quanto per quelli di tutta l'Azienda, nell'ottica di una soddisfazione comune.

È in questo contesto che si inquadra il progetto di formazione e di riqualificazione strutturato nell'ottica di fornire una linea guida che assicuri l'acquisizione delle competenze strategiche in accordo con gli obiettivi aziendali e le trasformazioni tecnologiche e digitali e del mercato in atto e in divenire.

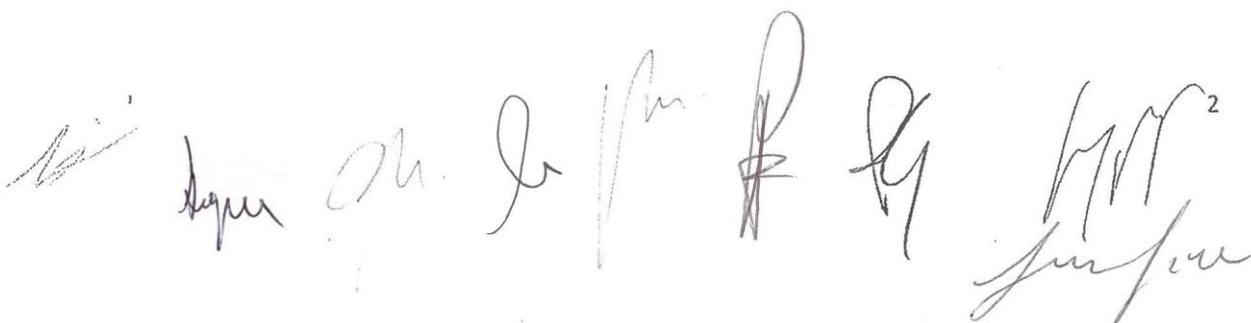
Il progetto ha l'obiettivo di:

- aggiornare alcune competenze esistenti
- sviluppare nuove competenze legate agli obiettivi aziendali
- formare le nuove risorse inserite in azienda

I percorsi formativi verranno differenziati tra nuovi ingressi e lavoratori già in forza e garantiranno l'acquisizione di competenze quanto più idonee, utili e conformi alle mansioni che la risorsa stessa svolge o dovrà svolgere in linea con la strategia aziendale.

I piani formativi includeranno il percorso formativo minimo richiesto per l'acquisizione delle competenze.

L'offerta dei corsi potrà essere in aula, a distanza (Webinar – piattaforma e-learning) o in modalità mista, in relazione alle necessità e alle tematiche di riferimento, e anche in ottemperanza delle disposizioni di legge legate alla prevenzione della diffusione del SARS-CoV-2.



2. Competenze

L'Azienda ha rilevato la necessità di adeguare le conoscenze di base e le competenze attualmente non possedute o da aggiornare, dei propri lavoratori, rispetto a:

- Competenze relazionali;
- Competenze linguistiche;
- Competenze informatiche.

3. Modalità di attuazione

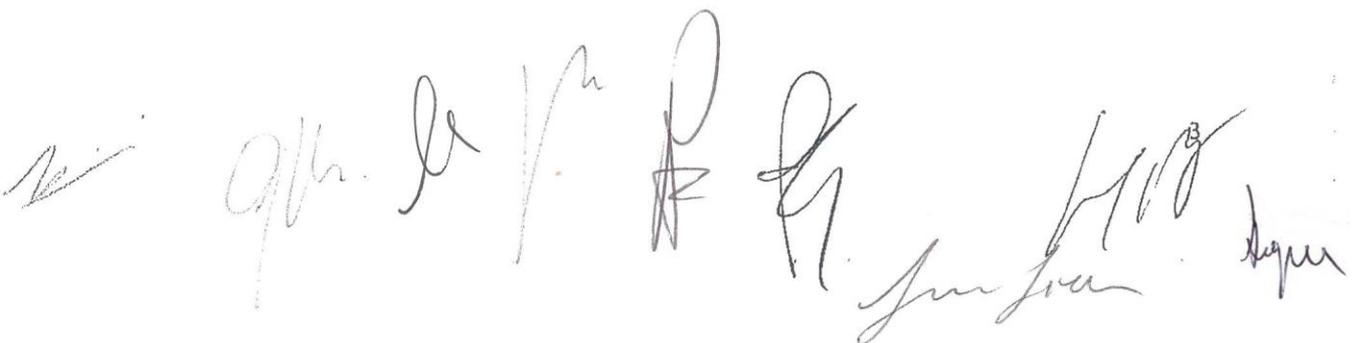
A ciascun lavoratore coinvolto sarà assegnato un percorso di formazione, fruibile nelle differenti modalità indicate al precedente punto 1, relativo al ruolo ricoperto. L'attuazione del percorso formativo verrà monitorata puntualmente attraverso tools di monitoraggio e reportistica digitale.

Durante tutta l'esecuzione del percorso formativo il responsabile di riferimento svolgerà la funzione di Tutor, sia verificando lo stato di esecuzione del percorso, sia fungendo da punto di riferimento per qualsiasi supporto o difficoltà da parte del partecipante.

Tale funzione di tutoraggio si intende naturalmente costante e continua ma avrà comunque un momento formale che verrà documentato nell'incontro individuale annuale, per la valutazione delle performance, già previsto nel processo di "Progresso e Sviluppo", nel quale si fa anche un bilancio delle competenze acquisite fino a quel momento e si possono identificare insieme, se necessario, azioni migliorative.

Al termine del percorso formativo ogni partecipante sarà invitato all'esecuzione di un questionario finale che documenterà sia l'avvenuta esecuzione del piano, sia l'acquisizione delle relative competenze.

I partecipanti ai piani formativi riceveranno un attestato individuale che certificherà la conclusione con esito positivo del percorso di formazione con indicate le competenze acquisite.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

4. Monitoraggio

Oltre a quanto previsto al punto 3. a garanzia e certificazione della qualità del processo, le attività connesse alla realizzazione dei percorsi di formazione (analisi dei fabbisogni, scelta delle metodologie, definizione dell'impianto di monitoraggio) saranno gestite con il supporto di una società specializzata, accreditata per la formazione professionale, che avrà il compito di monitorare la realizzazione dei piani formativi attraverso:

- la verifica documentale (anche in formato digitale/elettronico),
- la realizzazione dei sondaggi, interviste o sopralluoghi che avranno il duplice scopo di verifica ma anche di individuazione di eventuali azioni migliorative che saranno proposte.

5. Percorsi formativi

5.1 Prospetto riepilogativo

N.	Titolo	Ore	Partecipanti	N.	Aule
1	Comunicazione e relazione con il cliente	20	Operatori di esercizio nuovi assunti	10	2
2	Lingua inglese	36	Operatori di esercizio nuovi assunti	10	2
3	La comunicazione efficace	20	Personale di biglietteria	10	2
4	Informatica - pacchetto office	24	Personale di biglietteria	10	2
5	Informatica - gestionali aziendali	24	Addetti al data entry e call center	10	2

5.2 Descrizione dei percorsi

5.2.1 Per i nuovi Assunti

Formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali proprie del profilo professionale di Operatore di esercizio

Corso: Comunicazione e relazione con il cliente

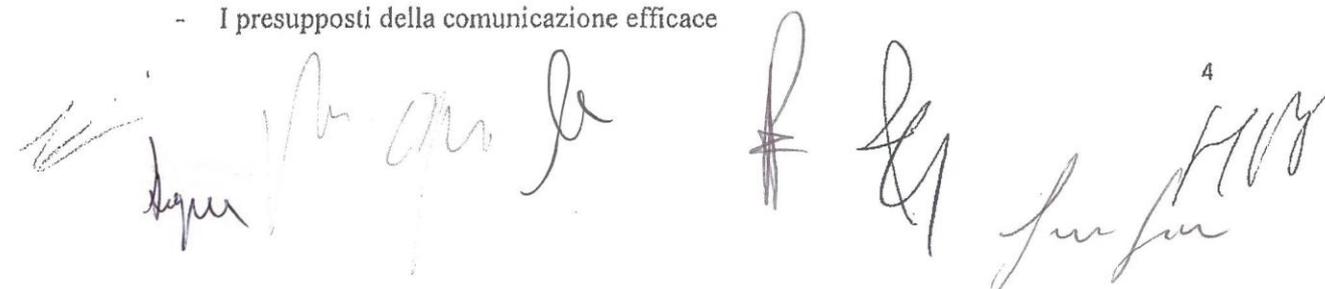
Obiettivi

Sviluppare le proprie capacità di osservazione e comprensione nei riguardi dell'altro al fine di sviluppare una migliore relazione e di creare empatia con i propri interlocutori.

Migliorare il proprio stile di comunicazione, imparando ad utilizzare le tecniche di PNL, riferite al riconoscimento del sistema rappresentazionale dominante, proprio e altrui.

Contenuti

- I presupposti della comunicazione efficace



4

- La comunicazione paraverbale
- La comunicazione non verbale
- Saper osservare e calibrarsi agli altri
- Saper riconoscere generalizzazioni, cancellazioni e deformazioni
- L'utilizzo dello strumento del metamodello per superare le resistenze degli interlocutori

Metodologia

La teoria e le tecniche saranno apprese attraverso una metodologia interattiva di tipo esperienziale - esercitazioni, role-playing, atta a stimolare la partecipazione e il confronto.

Destinatari

Il corso è rivolto agli operatori di esercizio di nuova assunzione.

Durata

20 ore

Modalità di verifica finale

test finale di verifica dell'apprendimento

Corso: Lingua Inglese

Obiettivi

Il corso base è finalizzato a porre i partecipanti in condizione di comprendere frasi ed espressioni di uso comune relative ad argomenti di rilevanza immediata (per esempio informazioni elementari sulla propria famiglia o se stessi, acquisti, geografia locale, lavoro). I dipendenti, a fine corso, saranno in grado di esprimersi correttamente usando scambi linguistici semplici e diretti.

Contenuti

CORSO BASE

- Utilizzo delle strutture grammaticali e delle funzioni linguistiche di base
- Studio di parole e semplici frasi riguardanti bisogni di tipo concreto
- Comprensione di messaggi e semplici testi descrittivi e narrativi
- Utilizzo di espressioni o frasi di uso frequente per descrivere situazioni di tipo quotidiano
- Compilazione di moduli con dati personali
- Comprensione di frasi ed espressioni circa le informazioni personali e professionali
- Cogliere le informazioni ed i punti principali di un discorso o annuncio esposti in modo chiaro
- Descrizione di esperienze e di avvenimenti
- Comunicare in attività che richiedano scambio di informazioni riguardanti ambito professionale (trasporto pubblico locale)

Metodologia

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'M' in the center, a star-like symbol, and a signature on the right with a small '5' above it.

La metodologia di proposizione delle competenze è strutturata su una chiave fortemente pratica, con un succedersi di spiegazioni teoriche, esercitazioni pratiche e applicative, tecniche finalizzate all'applicazione immediata delle competenze nel contesto lavorativo.

Destinatari

Il corso è rivolto agli operatori di esercizio di nuova assunzione.

Durata corso base: 36 ore

Livello del corso: base (A1)

Modalità di verifica finale: test finale di verifica dell'apprendimento

5.2.2 Per le figure professionali in forza

Formazione finalizzata ad accompagnare la graduale trasformazione verso una nuova cultura del trasporto con particolare riguardo alle nuove modalità di acquisto e pagamento dei titoli, al contrasto all'evasione e al servizio a chiamata

Corso: La Comunicazione efficace

Obiettivi

Sviluppare le proprie capacità di osservazione e comprensione nei riguardi dell'altro al fine di sviluppare una migliore relazione e di creare empatia con i propri interlocutori.

Migliorare il proprio stile di comunicazione, imparando ad utilizzare le tecniche di PNL, riferite al riconoscimento del sistema rappresentazionale dominante, proprio e altrui.

Contenuti

- I presupposti della comunicazione efficace
- La comunicazione paraverbale
- La comunicazione non verbale
- Saper osservare e calibrarsi agli altri
- Saper riconoscere generalizzazioni, cancellazioni e deformazioni
- I comportamenti standardizzati

Metodologia

La teoria e le tecniche saranno apprese attraverso una metodologia interattiva di tipo esperienziale - esercitazioni, role-playing, atta a stimolare la partecipazione e il confronto.

Destinatari

Il corso è rivolto al personale di biglietteria coinvolto in un percorso di sviluppo di nuove competenze

Durata

20 ore



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right.

Modalità di verifica finale

test finale di verifica dell'apprendimento

Corso: Informatica pacchetto Office

Obiettivi

Il corso si pone l'obiettivo di accrescere le conoscenze pratiche del pacchetto office consentendo una migliore gestione dell'attività d'ufficio e di tutti i più importanti strumenti del pacchetto office più frequentemente utilizzati sul posto di lavoro. All'interno del percorso verranno inoltre affrontate la maggior parte delle problematiche che emergono di norma durante l'utilizzo dei PC in un ambiente lavorativo.

Contenuti

- Caratteristiche generali del pacchetto office;
- Word e i programmi di video scrittura;
- Excel: il foglio di calcolo;
- Reti Internet;
- Posta elettronica.
- Principali problematiche e strumenti per gestirle.

Metodologia

La metodologia di proposizione delle competenze è strutturata su una chiave fortemente pratica, con un succedersi di spiegazioni teoriche, esercitazioni pratiche e applicative, tecniche finalizzate all'applicazione immediata delle competenze nel contesto lavorativo.

Destinatari

Il corso è rivolto al personale di biglietteria coinvolto in un percorso di sviluppo di nuove competenze digitali

Durata

24 ore

Livello del corso

base

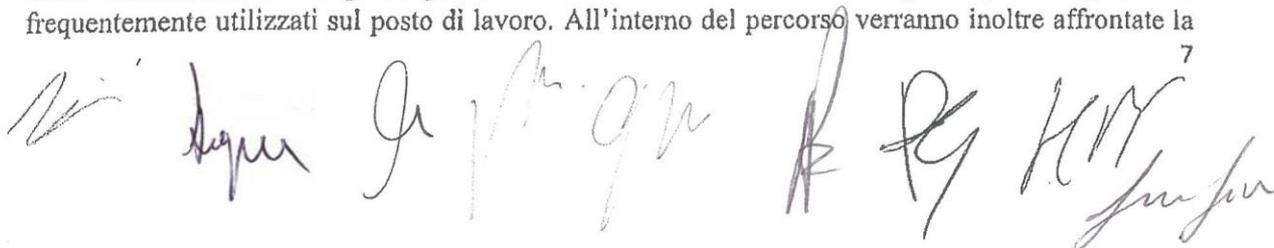
Modalità di verifica finale

test finale di verifica dell'apprendimento

Corso: Informatica – gestionali aziendali e pacchetto office

Obiettivi

Il corso si pone l'obiettivo di accrescere le conoscenze pratiche dei gestionali aziendali e del pacchetto office consentendo una migliore gestione dell'attività d'ufficio e di tutti i più importanti gestionali frequentemente utilizzati sul posto di lavoro. All'interno del percorso verranno inoltre affrontate la

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be initials or short names.

