

CONSULTAZIONE ASSOCIAZIONI PER L'AFFIDAMENTO LOTTO IN-HOUSE ALLA SOCIETÀ G.T.T.

BACINO METROPOLITANO

Incontro con le organizzazioni sindacali 30 gennaio 2026 Report

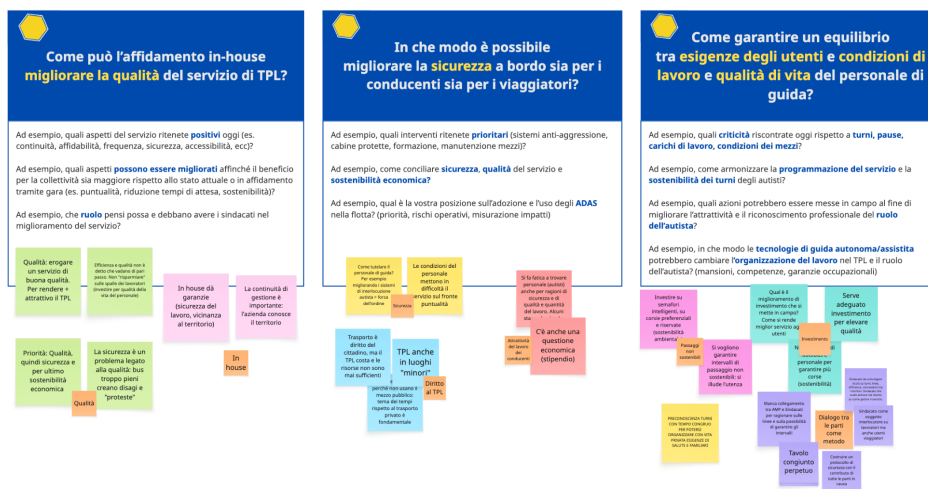
Il presente documento riporta quanto emerso dal confronto tra i partecipanti all'incontro del 30 gennaio 2026 (10:00 - 12:00) al quale hanno preso parte le organizzazioni sindacali: UIL TRASPORTI, UGL FNA PIEMONTE, FILT CGIL, FAISA CISAL PIEMONTE, FIT - CISL, ORSA TPL. Hanno inoltre partecipato le società GTT spa, SUN spa, ATAP spa, VCO Trasporti sr e la Provincia di Vercelli come uditori.

I partecipanti si sono confrontati intorno alle seguenti questioni:

- come può l'affidamento in-house migliorare la qualità del servizio di TPL?
- in che modo è possibile migliorare la sicurezza a bordo sia per i conducenti sia per i viaggiatori?
- come garantire un equilibrio tra esigenze degli utenti e condizioni di lavoro e qualità di vita del personale di guida?

Consultazione per gli affidamenti in-house del lotto Bacino Metropolitano - 2026

Attività di consultazione rivolte agli enti e agli stakeholder interessati ai servizi oggetto dei futuri affidamenti di TPL



Indice

1. Visione strategica e gerarchia dei valori nel TPL	2
1.1. Il TPL come diritto costituzionale	2
1.2. Valutazione dell'affidamento in-house	2
2. Qualità del servizio, infrastrutture e competitività	2
2.1. Velocità commerciale e priorità semaforica	2
2.2 Realismo nella programmazione	3
2.3 Intermodalità e feedback dell'utenza	3
3. Sicurezza: prevenzione e tecnologia	3
3.1 L'autista come "parafulmine" del disservizio	3
3.2 Protocolli istituzionali e tecnologia di supporto	3
4. Crisi del personale: attrattività e condizioni di Lavoro	4
4.1 La "fuga" di competenze e la crisi di vocazione	4
4.2 Retribuzioni e potere d'acquisto	4
4.3 Organizzazione del lavoro e stress	4
5. Governance e relazioni industriali: un nuovo metodo	5
5.1 Partecipazione "ex ante" alla progettazione	5
5.2 Tavolo tecnico permanente	5

1. Visione strategica e gerarchia dei valori nel TPL

Il confronto ha evidenziato una netta presa di posizione delle Organizzazioni Sindacali riguardo alla filosofia di gestione del Trasporto Pubblico Locale.

1.1. Il TPL come diritto costituzionale

È stato ribadito con forza che il trasporto pubblico è un diritto del cittadino, richiamato costituzionalmente. Rappresenta la seconda voce di spesa nazionale dopo la sanità e, per tale ragione, non può essere governato esclusivamente da logiche di profitto. Le organizzazioni sindacali sostengono che il concetto di "efficientamento economico" rischia di stridere con quello di qualità. La sostenibilità economica, pur necessaria, deve essere considerata l'ultimo tassello di una gerarchia precisa: al primo posto deve esserci la qualità del servizio, dalla quale discende la sicurezza, e solo infine la valutazione economica. Non si può "fare economia" su un servizio che ha margini di profitto bassissimi ma un impatto sociale cruciale; il rischio è che il risparmio venga scaricato sulle spalle dei lavoratori, vincolati da contratti nazionali con margini limitati.

1.2. Valutazione dell'affidamento in-house

Rispetto alla modalità di affidamento, l'in-house è valutato positivamente per specifici aspetti, ma con riserve sulla sua autosufficienza senza investimenti:

- **conoscenza del territorio e continuità:** le aziende attuali garantiscono una conoscenza profonda delle specificità territoriali, che un competitor esterno, vincitore di una gara, potrebbe non possedere; questo assicura una continuità operativa preziosa;
- **garanzie occupazionali:** l'affidamento diretto è visto come uno strumento che offre maggiori tutele per i posti di lavoro;
- **necessità di investimenti:** tuttavia, le organizzazioni sindacali avvertono che se l'affidamento in-house avviene con i medesimi finanziamenti attuali il servizio è destinato a rimanere identico, senza miglioramenti sostanziali: occorre un investimento adeguato da parte della politica per rendere il servizio efficace.

2. Qualità del servizio, infrastrutture e competitività

Il miglioramento della qualità è stato identificato come la leva principale per risolvere molteplici criticità e recuperare utenza.

2.1. Velocità commerciale e priorità semaforica

Una delle critiche più forti riguarda la gestione del traffico urbano. Attualmente, si assiste al paradosso di mezzi pubblici fermi ai semafori mentre scorre il traffico privato. Le proposte operative includono:

- **semafori Intelligenti:** è imperativo investire in tecnologie che diano priorità automatica e immediata al passaggio dei bus agli incroci;
- **corsie preferenziali:** è necessario aumentare le corsie riservate per garantire tempi di percorrenza certi e rapidi;
- **competitività con il mezzo privato:** il TPL diventa un'alternativa valida solo se i tempi di percorrenza sono comparabili a quelli dell'auto; se il bus impiega il triplo del tempo, la qualità della vita dell'utente ne risente e il servizio perde attrattività.

2.2 Realismo nella programmazione

È emersa una forte critica alla discrepanza tra il servizio promesso "sulla carta" e quello effettivamente erogabile:

- **intervalli di frequenza delle corse:** illudere l'utenza con frequenze elevate (es. passaggi ogni 8-9 minuti) che non possono essere rispettate per mancanza di mezzi o personale crea disservizio e frustrazione;
- **sostenibilità:** si propone di tornare a una programmazione più realistica, garantendo passaggi certi e orari sostenibili piuttosto che intervalli teorici che saltano regolarmente;
- **equità territoriale:** la qualità non deve concentrarsi solo sulle "linee di forza" urbane; gran parte dell'utenza risiede in zone periferiche: anche queste linee devono garantire standard qualitativi elevati.

2.3 Intermodalità e feedback dell'utenza

Per migliorare il servizio, si suggerisce di investire sull'interscambio (parcheggi e nodi di scambio) per chi deve compiere viaggi lunghi. Inoltre, è stato proposto di estendere le consultazioni (tramite questionari) non solo ai lavoratori ma anche agli utenti, per comprendere le reali motivazioni che li spingono a scegliere o rifiutare il mezzo pubblico.

3. Sicurezza: prevenzione e tecnologia

Il tema della sicurezza è stato trattato come una diretta conseguenza dell'efficienza del servizio e del degrado sociale.

3.1 L'autista come "parafulmine" del disservizio

Esiste una correlazione diretta tra qualità del servizio e sicurezza. Quando una corsa salta o il bus è sovraffollato, l'autista — essendo l'unica persona in divisa visibile — diventa il "parafulmine" su cui si scarica la rabbia e la frustrazione dei passeggeri. Migliorare la regolarità delle corse ridurrebbe drasticamente le occasioni di conflitto.

3.2 Protocolli istituzionali e tecnologia di supporto

Per le aggressioni non legate al disservizio ma a problematiche sociali, le misure aziendali interne non bastano:

- **protocollo di sicurezza congiunto:** le organizzazioni sindacali richiedono l'istituzione di un tavolo permanente o un protocollo che coinvolga Prefetture, Forze dell'Ordine, Aziende e Parti Sociali; la sicurezza non può essere delegata alla sola azienda;
- **comunicazione diretta:** si richiede tecnologia a bordo che permetta un contatto diretto e immediato tra l'autista e le forze dell'ordine per interventi rapidi;
- **limiti delle protezioni fisiche:** le cabine chiuse (o "campane") proteggono durante la guida, ma non tutelano il personale quando deve scendere per verifiche, pause fisiologiche o ai capolinea, dove spesso avvengono le aggressioni;
- **"concretezza della pena":** si richiede che chi lede la sicurezza dei lavoratori (conducenti, verificatori, assistenti alla clientela) sia perseguito concretamente.

4. Crisi del personale: attrattività e condizioni di Lavoro

Si evidenzia una crisi profonda ("fuga dal TPL") nella gestione delle risorse umane, causata da un peggioramento delle condizioni economiche e di vita.

4.1 La "fuga" di competenze e la crisi di vocazione

Si registra un fenomeno allarmante: non solo c'è difficoltà a reperire nuovi autisti (che devono sostenere costi elevati per patenti e CQC - Carta di Qualificazione del Conducente), ma personale esperto con anzianità pluriventennale si dimette. Questi lavoratori spesso migrano verso aziende più piccole, il trasporto merci o il settore privato, accettando talvolta retribuzioni inferiori pur di guadagnare in qualità della vita e avere orari più umani.

4.2 Retribuzioni e potere d'acquisto

La professione ha perso il prestigio e il potere d'acquisto che aveva vent'anni fa. Uno stipendio d'ingresso di circa 1.300 euro è ritenuto insufficiente e non competitivo rispetto alle responsabilità e ai costi di accesso alla professione.

4.3 Organizzazione del lavoro e stress

Le criticità organizzative sono un deterrente fondamentale:

- **imprevedibilità:** a differenza di altri settori, nel TPL è quasi impossibile programmare la vita privata a causa della variabilità dei turni e delle modifiche comunicate con scarso preavviso.
- **carichi di lavoro:** la carenza di organico costringe a un massiccio ricorso agli straordinari, rendendo difficile il godimento di ferie e riposi.
- **stress da percorrenza:** i tempi di percorrenza sono spesso calcolati senza tenere conto dei cantieri e del traffico reale, aumentando lo stress psicofisico dei conducenti che devono recuperare ritardi strutturali.

5. Governance e relazioni industriali: un nuovo metodo

Le OO.SS. chiedono un cambio di paradigma nel metodo di confronto con AMP e Aziende.

5.1 Partecipazione "ex ante" alla progettazione

I sindacati non vogliono limitarsi a discutere le conseguenze delle decisioni o gli accordi di secondo livello, ma chiedono di essere coinvolti nella fase di progettazione e definizione del servizio. Spesso si definiscono i chilometri e le linee senza consultare chi poi deve operare su strada.

5.2 Tavolo tecnico permanente

È stata avanzata la proposta formale di creare **commissioni o tavoli tecnici congiunti** (AMP, Azienda, Sindacati) che si riuniscano periodicamente. L'obiettivo di questi tavoli è:

- verificare la fattibilità tecnica delle linee e dei tempi di percorrenza prima che diventino operativi;
- discutere preventivamente le modifiche ai turni per limitare l'impatto sulla vita privata dei lavoratori;
- monitorare le criticità su specifici assi viari problematici e trovare soluzioni condivise.