

Torino, 29 gennaio 2026
Prot 141

Spett.le
ART
Autorità regolazione dei Trasporti

Oggetto: Osservazioni allegato A alla delibera n.195/2025

L'impostazione della **Voce di costo 5** è **inaccettabile** nella misura in cui, di fatto, legittima una lettura secondo cui la competizione negli affidamenti del TPL possa essere costruita **sulla compressione del costo del lavoro**, con il rischio concreto che la "gara" venga percepita – e praticata – come una corsa al ribasso sugli stipendi, sugli istituti contrattuali e, in definitiva, sulla dignità del lavoro. Nel trasporto pubblico locale, il personale di guida non è una variabile "residuale" su cui fare economia: è la componente che garantisce **sicurezza, continuità, regolarità e qualità del servizio**. Se il benchmark spinge (anche indirettamente) a interpretare l'efficienza come riduzione del costo del personale, si alimenta un quadro di **dumping contrattuale e sociale** che scarica sui lavoratori e sull'utenza gli effetti di un'impostazione sbilanciata.

Inoltre, il costo del personale **non è un parametro neutro né pienamente "contendibile"**: è vincolato da CCNL, clausole sociali, struttura dei turni, obblighi di sicurezza e condizioni operative del servizio. Usarlo come driver o criterio implicito di efficienza significa confondere una variabile spesso determinata da **condizioni al contorno** (assetti preesistenti, vincoli territoriali, picchi di servizio, stagionalità) con una presunta capacità gestionale dell'operatore. Questo approccio produce un effetto prevedibile: gli operatori economici in gara saranno incentivati a "promettere" livelli di costo-lavoro incompatibili con la realtà operativa, alimentando una competizione **puramente dichiarativa** e scaricando poi a valle le tensioni su turni, carichi di lavoro, straordinari, assenze e qualità del servizio.

Per tali ragioni si chiede con forza che la Voce di costo 5 venga **ricondotta a una funzione tecnica di stima e verifica**, escludendo qualunque impostazione che possa far discendere l'"efficienza" dal costo del personale o che possa essere utilizzata per orientare scelte di affidamento in chiave di riduzione del lavoro.

Il confronto tra operatori deve avvenire su **organizzazione, produttività reale e qualità misurabile del servizio**, non sulla compressione dei diritti e delle condizioni di chi quel servizio lo rende possibile ogni giorno.

Si propone di spostare l'attenzione su indicatori di produttività e su parametri operativi robusti, evitando distorsioni legate alle specificità contrattuali.

p.La Filt Cgil Torino e Piemonte
Segretario Regionale Tpl
Esposito Ivano

