
PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 4 del 28 ottobre 2024

Deliberazione n. _____

del 28 ottobre 2024

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO FORMATIVO DELLA SOCIETÀ TRIENNIO 2024/2026.

- All. 1) nota del 26/04/2024, prot. az. n. 7359;
All. 2) nota del 09/05, prot. az. n. 8031;
All. 3) verbale di riunione sindacale del 17 maggio 2024 con FIT-CISL, UGL AUTOFERRO e SINAI;
All. 4) verbale di riunione sindacale del 17 maggio 2024 con FILT-CGIL e FAISA;
All. 5) Ipotesi piano triennale della formazione KYMA MOBILITÀ (2024/2026).

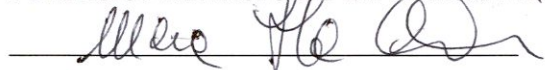
Il Direttore Generale f.f., di concerto con il Direttore Amministrativo f.f., riferisce quanto segue:

- onde garantire l'aggiornamento professionale del personale, e disporre delle competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi ed il miglioramento dei servizi, è stata effettuata una preliminare analisi dei fabbisogni formativi per aggiornare le capacità e le competenze già esistenti e conseguire gli obiettivi programmatici della Società, favorendo, così, lo sviluppo organizzativo e l'attuazione di vari progetti aziendali;
- all'uopo, con nota del 26/04/2024, prot. az. n. 7359 (**All. 1**), si è provveduto a convocare le OO.SS. per il 17 maggio 2024 e con successiva nota del 09/05/2024, prot. az. n. 8031 (**All. 2**) è stato inviato alle stesse una ipotesi di Piano formativo relativo al triennio 2024/2026;
- le riunioni sindacali programmate si sono tenute regolarmente nella data fissata, seppur su tavoli separati (**All. 3 e 4**, verbali delle riunioni tenutesi, rispettivamente, con la FIT-CISL, UGL AUTOFERRO e SINAI e con la CGIL e FAISA);
- a valle degli incontri, sono state accolte le seguenti richieste delle OO.SS.:
 - ampliamento del numero delle unità destinatarie della formazione per gommisti;
 - inserimento della figura dei capolinea nell'ambito della formazione relativa alla procedura per il ritrovamento di oggetti smarriti;
 - inserimento dei capolinea, dei verificatori titoli di viaggio e dei superiori dell'Area Esercizio nel programma finalizzato alla gestione del conflitto;
- tenendo conto, quindi, laddove possibile, delle richieste e delle proposte avanzate dalle OO.SS., è stata redatta l'allegata ipotesi di Piano formativo (**All. 5**), in cui si è cercato di tener conto dei fabbisogni connessi alle singole aree aziendali, differenziando i contenuti formativi a seconda dell'area di appartenenza e del ruolo ricoperto dalle risorse destinatarie delle varie azioni;
- ai percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento specialistico del personale, sono state aggiunti anche numerosi corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- il Piano predisposto costituisce un documento programmatico che definisce le linee formative su un orizzonte triennale (2024-2026), con l'obiettivo di rafforzare ed aggiornare le competenze e le professionalità già esistenti, ed ha natura "flessibile" in quanto dovrà essere monitorato ed aggiornato per tener conto di nuove e prioritarie necessità, sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto, anche di carattere normativo, e con gli obiettivi societari.

Tanto premesso, si propone di approvare l'ipotesi di Piano formativo, allegata alla presente.

Il Direttore Amministrativo f.f.: Dott.ssa Maria Fabiola Menenti



Il Direttore Generale f.f.: Dott. Pietro Carallo



IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Visti gli atti allegati;
- Visto lo Statuto Sociale;
- a voti.....

DELIBERA

- 1) di prendere atto della relazione ed approvare il Piano della formazione di KYMA MOBILITÀ relativo al triennio 2024/2026, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare mandato alla Direzione Generale di disporre tutti gli adempimenti necessari per la sua attuazione.

Taranto, 26/04/2024

Spett.li Segreterie delle OO.SS.
FILT - CGIL
FIT - CISL
UIL - TRASPORTI
FAISA - CISAL
UGL AUTOFERRO
SINAI
LORO SEDI

e, p.c.

Egr. Sig.
ASSESSORE ALLE PARTECIPATE, ALLE RISORSE
UMANE E AGLI AFFARI GENERALI
DEL COMUNE DI TARANTO
Sig. Michele MAZZARIELLO
E-mail: michele.mazzariello@comune.taranto.it

OGGETTO: Comunicazione calendario di incontri.

In relazione alle diverse tematiche da affrontare, si comunica, di seguito, il calendario degli incontri da tenersi, presso la sede aziendale, con codeste spett.li Segreterie:

- Piano della formazione del personale		
Venerdì, 17 maggio 2024	Ore 09.30 Fit-CISL, UILTRASPORTI, UGL Autoferrotranvieri e Faisa-CISAL	Ore 11.00 Filt-CGIL e SINAI
- Regolamentazione lavoro agile; - Regolamentazione della concessione di periodi di aspettativa privata; - Ipotesi di accordo sulla reperibilità del personale di alcuni servizi aziendali;		
Martedì, 21 maggio 2024	Ore 09.30 Filt-CGIL e SINAI	Ore 11.00 Fit-CISL, UILTRASPORTI, UGL Autoferrotranvieri e Faisa-CISAL
- Questioni varie segnalate dalle Segreterie sindacali.		
Venerdì, 31 maggio 2024	Ore 09.30 Fit-CISL, UILTRASPORTI, UGL Autoferrotranvieri e Faisa-CISAL	Ore 11.00 Filt-CGIL e SINAI

Cordiali saluti.

IL PRESIDENTE
(Avv. Daniele D'Ambrosio)

Taranto, 09/05/2024

Spett.li OO.SS.
FILT - CGIL
FIT - CISL
UIL - TRASPORTI
FAISA - CISAL
UGL AUTOFERRO
SINAI
LORO SEDI

e p.c.

Spett.le
Consiglio di Amministrazione
Direttore Tecnico e d'esercizio
Direttore Amministrativo f.f.
LORO SEDI

OGGETTO: Invio ipotesi Piano formativo 2024/2026.

Si fa seguito alla convocazione dello scorso 26 aprile, prot. az. n. 7.359, per inviare, in allegato, una ipotesi di Piano formativo relativo al triennio 2024/2026, fatti salvi eventuali suggerimenti e/o integrazioni che potranno emergere a valle dell'incontro.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE F.F.

(Dott. Pietro Carallo)



Allegato 3)

1

Adh. 17 Maggio 2024, alle ore 9:30, presso la sede aziendale si è tenuto l'incontro con le Segreterie di FIT/CISL - UGLAUTO FERRO - FSIS/CISL, giusta convocazione prot. 7359 del 26/4/2024. Le Segreterie di ULTRASPORTI, con proprie note, pervenute in data odierna, comunicano che non prenderanno parte alla riunione per le motivazioni ivi riportate. Tale note è allegata al presente verbale.

Tema dell'incontro odierno è: "Piano Formazione del Personale".

Con note prot. 8031 del 9/5/2024 è stata inviata e tutte le OO.SS. il'ipoten del "Piano Triennale della Formazione di KYMA MOBILITA' (2024/2026)". Sono presenti:

KYMA: il Presidente, Sr. Daniele D'AMBROSIO; il Direttore Generale Dott. Pietro CARLLO; il Direttore Amministrativo Dott. Sse Marie Fabrice MENENTI; il Responsabile Area Esecutiva/segreteria p. Lennu Russo

CISL: GALLETTA Vincenzo - DEVITA' Luigi

UGL: LUCCI Riccardo; LANEVE Francesco; FERRARO

FSIS: SERRANO Giancarlo

DIR. GEN. Introdurre la riunione illustrando brevemente le linee della formazione 2024/2026, già illustrato alle OO.SS.

La programmazione triennale proposta può essere adeguata e/o modificata sulla base di eventuali suggerimenti dei sindacati. Al fine di poter accedere a fonti di finanziamento dei piani di formazione è necessario un accordo con le OO.SS. che ci si auspica di raggiungere in tempi brevi.

DIR. AMM. Illustrare le parti tecniche del Piano formativo proposto

(2)

che, in evidenza, riguarda tutto il personale dipendente -
Il Piano formativo proposto oltre ad infrastrutture nuovi
percorsi formativi, riguarda pezzi di formazione già
oggetto di precedenti accordi tripartiti - Ribatire che le
finanziamenti da parte di TOSERNA richiede un accordo
con CGIL - CISL - UIL - Diversamente si rischia di
perdere sia i finanziamenti forti e disponibili che i
versamenti ordinari più effettivi - I percorsi formativi
proposti riguardano sia la formazione obbligatoria che
quella facoltativa, nonché percorsi formativi ex novo -
In base alle notizie del piano formativo potranno essere
scelti sia docenti interni che docenti esterni -

CISL: Pedagogicamente evidente che sarebbe stato opportuno un
diverso calendario delle convocazioni, dando priorità
alle risposte alle varie questioni sollevate nel tempo -
Sottoscriviamo che il piano proposto è ritenuto adeguato
e condivisibile -

DIR. GEN. Il calendario degli incontri trasmesso è stato redatto sulla
base delle contingenze operative che richiedono procedure
de avanzare nei tempi brevi - Il rispetto alle varie note
strutturali, il cui incarico è calendarizzato per il prossimo
31 maggio, sarà dato nelle migliori forme possibili,
compatibilmente con il volume delle istanze che formalmente
saranno formulate, sia congiuntamente sia in maniera differita,
e che vanno e porteranno nel lavoro degli uffici i cui organi
sono coinvolti -

DIR. STM. Tra le questioni più vaste sollevate dalle COSS vi è quella degli avanzamenti parametrici del personale delle SSN.

A tale questione si deve soluzione nel breve termine.

Come, indipendentemente dalle conclusioni delle verifiche e dei calcoli necessari, la data di maturazione dell'avanzamento parametrico decorrerà dalle date di effettive maturazione.

UGL: Della relazione del Picco formativo è emersa una sostanziale coerenza. Si auspica di prevedere l'istituzione di formazione per l'acquisizione delle pratiche "E" da parte dei conducenti, ciò in corrispondenza delle BRT che saranno svolte con bus di 18m.

Sulla voce nuova, relativa alla manifestazione delle risorse e commento che esse sono previste di incrementarsi incrementando per discutere le varie questioni.

PRES: Ribadisce l'impegno a svolgere nuovi mezzi sulle varie questioni tecniche e, a tal fine, a breve termine meno e ridurre il relativo calendario.

UGL: Il corso di lingue inglese quale livello di formazione prevede?

DIR. STM. Il livello previsto iniziale è quello base, fermo restando che a seguire e in base alle competenze individuali, potranno essere previsti corsi avanzati.

CISL: Chiede se si ritiene opportuno istituire la formazione di soccorso per il personale di guida.

4

DIR. AMM.

Vi è già personale incaricato per esercizi di 1° soccorso,
è previsto che tale formazione sia affidata al personale del
coordinamento. Per tutto il resto del personale di finché
sarà condotta una valutazione con le DSL.

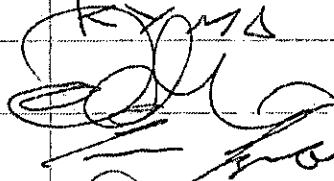
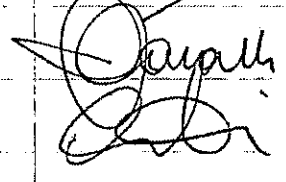
UGL:

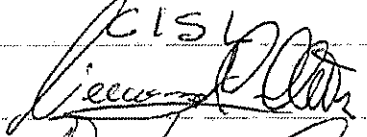
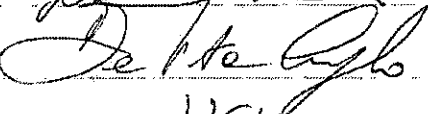
Potrebbe essere inserito un corso di lingue Francese.

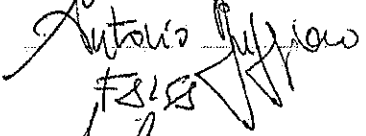
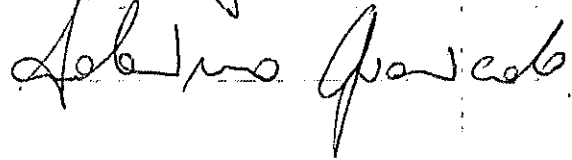
DIR. GEN.

Non si esclude la possibilità futura di includere
ulteriori corsi formativi in lingue straniera.

L.C.S. ore 10:40

KYMA

Gargali

Pillner


CISI

De Rito Gelo

UGL

Antonio Guffaro
F315

Roberto Garabito




Taranto, 17 MAGGIO 2024

Spett.le

C.d.A. Kyma Mobilità

Direttore Generale f.f.

Dott. Pietro Carallo

Direttore Amministrativo f.f.

Dott.ssa M. Fabiola Menenti

Direttore Tecnico e d'Esercizio

Ing. Mauro Piazza

E p.c.

Sindaco di Taranto

Dott. Rinaldo Melucci

Altre OO.SS.

OGGETTO: Comunicazione assenza.

Con la presente si riscontra la nota aziendale prot. N.7359/2024 del 26 aprile us, relativa al calendario di incontri tra Azienda ed OO.SS., per comunicare le determinazioni in merito alla riunione da tenersi in data odierna.

Ormai da diverso tempo l'atteggiamento indolente da parte dell'azienda tende a sterilizzare l'operato del sindacato che con affanno attende di poter ottenere dei riscontri ai vari quesiti posti, relativi a problematiche di ogni settore, di natura economica, organizzativa ecc.

L'aver ricevuto una convocazione per il prossimo 31 maggio per affrontare le "Questioni varie segnalate dalle Segreterie Sindacali", in coda ad altri appuntamenti calendarizzati, laddove come anticipato in premessa si attendono da troppo tempo risposte per i lavoratori, non lascia presagire nulla di positivo. Ci si auspicava dei riscontri per iscritto attraverso note aziendali, ovvero si desse priorità alle problematiche già segnalate dalle OO.SS. e non ancora risolte e si teme di ricevere, in occasione della riunione sopracitata, delle sommarie risposte raffazzonate come avvenuto in altre circostanze.

Tutto ciò premesso, precisando di ritenere fondamentale la formazione del personale, confidando che l'azienda possa adottare per il riscontro alle note ad oggi inevase la medesima sensibilità richiesta alle OO.SS., si comunica l'assenza della scrivente per la riunione programmata in data odierna.

Si richiede che la presente sia parte integrante del verbale d'incontro.

Tanto si doveva.

ULTRASPORTI

Il Segretario aziendale (*)

Giuseppe Fumagalli

Il Segretario Territoriale (*)

Settore Mobilità

Antonio Schiano Lemoriello

(*) Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo.



Adh 17 maggio 2024, alle ore 11:10, presso la sede aziendale si è tenuto l'incontro con le Segreterie di FILT/CGIL e SINAI, frutto convocazione prot. 7359 del 26/4/2024. Oggetto dell'incontro è: "Piano Formazione del Personale". Con successive note del 9/5/2024, prot. 8031, è stata trasmessa a tutte le OO.SS. l'elenco del "Piano Triennale della Formazione (2024/2026)". Sono presenti:

KYMA: il Presidente avv. Daniele D'S. BRESIO; il Direttore Generale Dott. Pietro CARALLO; il Direttore Amministrativo Dott.ssa Maria Tebale MENENTI; il Responsabile Area Esercizio/serie P.I. Corrado RUSSO; il Vice Presidente Dott. Gerardo GRIGANTE.

CGIL: Cecere Pietro; DeBenedictis Roberto.

SINAI: Cavallo Giuseppe; Trossa Vincenzo.

PRESID Introduce la riunione adienza quale prima di una serie di altri incontri fra le organizzazioni.

DIR. GEN. Illustra e brevemente i contenuti del Piano Triennale della Formazione del personale, fra i quali alle OO.SS., al fine di ricevere eventuali suggerimenti. Il Piano può essere finanziato interamente da FINSERVIZI attraverso un accordo di co-finanziamento con le OO.SS. CGIL-CISL-UIL. Un eventuale mancata sottoscrizione dell'accordo di co-finanziamento provocherebbe un grave danno all'azienda in conseguenza della mancata ammissione ai finanziamenti, nonché per le perdite dei contributi aziendali fra i vari. Dalle OO.SS. si attende una rapida

2

DIR. AMM.

di quanto proposto ed eventuali suggerimenti -
Il Piano proposto tiene conto sia dei processi
formativi già condotti in passato nonché di
nuovi percorsi formativi -

CGIL: chiede che si inizi nelle acquisizioni delle
certificazioni per i dipendenti, specie per quelli
di lingua inglese. Allo stesso tempo occorre
una preliminare indagine cognitiva sui bisogni
dei dipendenti per calibrare la tipologia del corso ed
il grado di approfondimento dello stesso -

DIR. GEN. Giudizialmente, per la lingua inglese, si partirà
dal corso base per tutti il personale interessato,
fermo restando che in futuro potranno essere
svolti corsi più avanzati -

CGIL: Per quanto attiene il personale dell'area servizio
occorre comprendere con quali modalità tale personale
potrà affrontare i corsi in orario di lavoro - Ciò
al fine di evitare che possa loro essere impedita
la formazione -

DIR. GEN. Premesso che il n° di conducenti attualmente in
esercizio è il più alto mai registrato, comunque
con possibili nuove immissioni di personale di
nuove forze trovare coperture e risorse preannunciate
risolvere. Ad ogni modo si troverà il modo
di decentrare i corsi di formazione per il personale di
guida salvaguardando i livelli dei servizi

giornalieri. Il Picco formativo proposto, una volta
concluso con le OSS, dovrà essere portato a termine.

CALL: Sudrà previste una formazione specifica per
l'utilizzo delle varie tecnologie presenti nell'ecosistema:

Red-Button; videoregistrazione; SVM; ecc....

DIR.GEN. Nell'ambito del corso di "GUIN SICURA" prevista per
tutto il personale di fronte potrà essere riservato un
riferimento specifico sulle formazioni all'uso delle
strumentazioni di bordo. Comunque, specie i nuovi
omnibus, il personale di fronte dovrà le interazioni base
che possono essere aperte e fruibili.

SINIS Alcuni piccoli formativi previsti dal Picco dovrebbero
dettagliarli meglio: vedi quantificare effetti suonanti.
Tale quantificare dovrebbe essere subito portata giù
oggi non si ha chiarezza su come compariranno al
rifornimento di effetti.

DIR.GEN. A breve sarà attivata una specifica procedura informativa
per la gestione degli effetti suonanti.

SINIS Su alcuni progetti formativi si richiede come destinatari
Area Esercizio, mentre su altri la qualifica specifica.
Sul corso di 1° soccorso dovrebbero esservi i dipendenti
addetti al capolinea e presso le relative stazioni dovrebbero
distaccare i defibrillatori.

DIR.GEN. Con l'indicazione Area Esercizio si intendeva il personale
dell'area. Il corso di 1° soccorso può essere esteso
anche al personale probabilmente assegnato al capolinea.

4

SINDI

Circa il corso sui pneumatici, per il quale sono indicate 4 unità, si richiede di conoscere il numero dei partecipanti, tanto al fine di fornire figure ridotte anche in caso di eventuali cessioni degli incaricati.

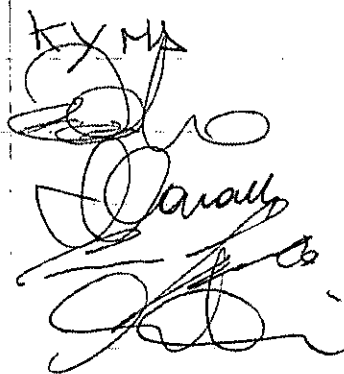
CGIL:

Sul corso di refresh presso il Consorzio PL si richiede di far sapere il corso da tutti gli addetti. ~~conferma la partecipazione~~
Sarebbe prevista anche della formazione sull'uso degli smartphone in dotazione. Infine si chiede di valutare la possibilità che qualche dipendente possa emettere e corsi specifici, sobbene non prevista la partecipazione, e titolo personale.

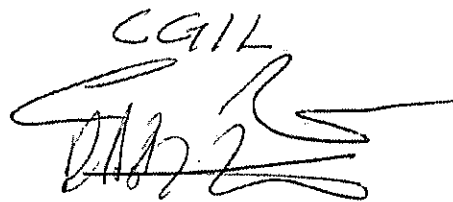
DIR. GEN.

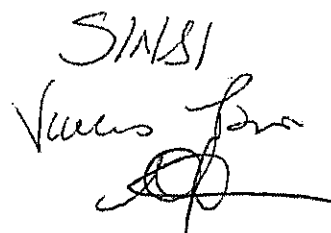
Sarebbe prevista una valutazione di fertilità nelle aziende avanzate.

L.C.S. 11:55

KXMA




CGIL


SINDI
Vincenzo Lora


**IPOTESI
PIANO TRIENNALE
DELLA FORMAZIONE
di
KYMA MOBILITÀ
(2024/2026)**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione n. _ adottata nella seduta del ____

Indice

Punto 1. Premessa	pag.
Punto 2: Obiettivi del Piano	pag.
Punto 3. Principi della formazione	pag.
Punto 4. Articolazione della formazione	pag.
Punto 5. Percorsi formativi triennio 2024/2026	pag.
5.1: Articolazione formazione continua	pag.
5.2: Formazione in materia di sicurezza sul lavoro	pag.
Punto 6. Modalità di erogazione della formazione	pag.
Punto 7. Risorse finanziarie	pag.
Punto 8. Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione	pag.

PUNTO 1. PREMESSA

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione.

La leva della formazione, quindi, è uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività della Società.

La formazione ha assunto, altresì, una rilevanza ancor più strategica in quanto finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui KYMA MOBILITÀ è chiamata negli anni futuri.

La formazione risponde principalmente alle esigenze di:

- valorizzazione del personale, quale fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi della Società.

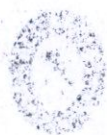
In sintesi, la formazione rappresenta uno dei pilastri fondamentali della strategia di impresa ed è fondamentale per lo sviluppo dei lavoratori ed il raggiungimento tanto degli obiettivi personali di crescita quanto per il successo dell'Azienda stessa.

PUNTO 2. OBIETTIVI DEL PIANO

Al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale, e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, è stata effettuata una preliminare analisi dei fabbisogni formativi, al fine di mettere in luce una serie di carenze e/o criticità che l'azienda ha necessità di superare per garantire il mantenimento di adeguati livelli di competitività.

Il panorama di fabbisogni emergenti, a cui il progetto formativo intende dare risposta, si declina in fabbisogni specifici direttamente connessi alle singole aree aziendali.

Attraverso il presente piano, quindi, si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie per conseguire gli obiettivi programmatici della Società, al fine di favorire lo sviluppo organizzativo e l'attuazione di progetti strategici.



La società, pertanto, intende investire in maniera forte e continua sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali.

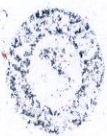
Il presente Piano costituisce un documento di programmazione del complesso delle attività formative rivolte al personale di KYMA MOBILITÀ e ne definisce le linee formative su un orizzonte triennale (2024-2026), con l'obiettivo di rafforzare ed aggiornare le competenze e professionalità già esistenti.

I contenuti formativi saranno differenziati in merito, a seconda dell'area di appartenenza, del ruolo ricoperto dalle risorse e delle competenze evidenziate nella fase preliminare di analisi del fabbisogno. La formazione prevista dovrà accompagnare il percorso di trasformazione ed evoluzione, valorizzando le professionalità esistenti e sviluppando le nuove.

L'attività formativa, quindi, sarà erogata nel quadro di un processo pianificato di gestione e sviluppo delle risorse, tenendo conto delle necessità di orientamento verso le nuove sfide di business. Sarà incoraggiata, altresì, la formazione continua, quale opportunità offerta a tutti di fruire di contenuti di qualità, in una logica di responsabilizzazione personale.

Tenuto conto dell'impatto straordinario della tecnologia sul mondo del lavoro, spazio sarà dato anche all'acquisizione di competenze tecnologiche, informatiche e digitali, al fine di dare attuazione ai diversi progetti innovativi in cui l'Azienda è già coinvolta e portare a compimento, il processo di efficientamento dell'intera rete e del programma di esercizio in un'ottica di mobilità urbana sostenibile (transizione al digitale, implementazione del nuovo sistema AVL-AVM, pubblicazione dei dati relativi all'esercizio del TPL in formato aperto GTFS, adesione a Google Transit, avvio, a breve, del nuovo sistema di bigliettazione elettronica e del progetto BRT – Bus Rapid Transit).

Inoltre, in linea con l'obiettivo aziendale di miglioramento della qualità dei servizi, sono previsti percorsi formativi finalizzati a migliorare le competenze linguistiche dei dipendenti, rivolti, in particolare, al personale a contatto con il pubblico (personale del servizio di Sosta tariffata, del settore idrovie, personale viaggiante e addetti dell'Area Commerciale e Marketing).



Il Piano ha comunque natura "flessibile", in quanto dovrà essere monitorato ed aggiornato rispetto ad eventuali nuove e prioritarie necessità, sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto, anche di carattere normativo, e con gli obiettivi della Società.

Costituiscono parte integrante del Piano le azioni formative già illustrate a tutte le OO.SS. nel corso delle riunioni, a tavoli separati, del 19 luglio 2023 e successivamente allegate al "Progetto formativo e di riqualificazione professionale" di cui all'accordo sindacale sul contratto di espansione sottoscritto a livello governativo il 5 ottobre 2023 ex art. 41 del decreto legislativo n. 148/2015.

PUNTO 3. PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

KYMA MOBILITÀ garantirà al proprio personale un insieme di iniziative formative sempre coerente con le esigenze interne ed in linea con i principi di seguito indicati, a cui il presente Piano si ispira:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **adeguatezza:** i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli

obiettivi della Società, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale.

PUNTO 4. ARTICOLAZIONE DELLA FORMAZIONE

Per l'analisi dei fabbisogni, nell'ambito del processo di elaborazione di tale Piano, sono stati coinvolti i Dirigenti ed i Responsabili di Aree e delle Ripartizioni, ai quali è stato richiesto di esporre le esigenze formative correlate alle specifiche funzioni relative agli uffici di propria competenza.

A seguito dell'analisi dei fabbisogni, sono state individuate le principali tematiche per il triennio 2024-2026, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale l'opportunità di partecipazione alle iniziative formative e di crescita professionale.

Il piano, quindi, si articola su diversi livelli di formazione:

- **formazione di carattere trasversale**, che interessa e coinvolge dipendenti appartenenti a diversi Aree/Ripartizioni;
- **formazione obbligatoria**, con riferimento alle seguenti aree tematiche:
 - Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, che, all'articolo 32, paragrafo 4, prevede un obbligo di formazione del personale;
 - Sicurezza sul lavoro, ai sensi del Decreto legislativo n. 81/2008;
 - Anticorruzione e trasparenza;
 - Codice Etico e di condotta.
- **formazione continua**, che riguarda le azioni formative di aggiornamento e approfondimento e sono mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico del personale sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento, qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche o applicative afferenti a determinate materie. La formazione professionale continua, quindi, ha la finalità di contribuire allo sviluppo personale e professionale dei lavoratori, aumentando, così, la loro motivazione e soddisfazione e la produttività aziendale.



PUNTO 5. PERCORSI FORMATIVI TRIENNIO 2024/2026

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi Aree.

Il Piano comprende anche le iniziative volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico di competenza delle singole aree, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche. Particolare attenzione è stata posta anche allo sviluppo delle competenze digitali. Infatti, tenuto dell'evoluzione dei comportamenti sociali, dello sviluppo tecnologico e della innovazione digitale, è cambiato il modo di offrire i servizi e di gestire la relazione con il cliente, in un contesto in cui i servizi "tradizionali" si sono integrano con le nuove tecnologie in logica omnicanale. Ormai abituati a servirsi di app, QR-code, geolocalizzazione e sistemi diversificati di pagamento per accedere a servizi di ogni tipo, dall'e-commerce al bike sharing al menu del ristorante, gli utenti dei servizi di mobilità pubblica chiedono mezzi efficienti, in grado di parlarsi tra loro, connessi in rete da un'unica piattaforma digitale, che consenta di pianificare gli spostamenti, prenotare e pagare tutto quel che serve per raggiungere la destinazione. Alla luce di ciò, sono richieste sempre nuove competenze professionali e, più in generale, competenze trasversali e digitali per tutte le figure professionali presenti all'interno dell'Azienda. I percorsi formativi, quindi, si propongono di supportare i dipendenti nell'acquisizione di competenze necessarie per l'attuazione della digitalizzazione dei processi, anche alla luce delle previsioni normative contenute nel CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale). Specifiche sezioni del Piano sono dedicate anche alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, in particolare, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in raccordo con i dirigenti, e dall'ASPP, di concerto con l'Area Risorse Umane.

5.1: ARTICOLAZIONE FORMAZIONE CONTINUA

Si riporta, di seguito, una tabella in cui sono elencate le azioni in cui sarà articolata, nel triennio 2024/2026, la formazione continua, riguardante azioni di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico su materie proprie dei diversi settori operativi di intervento, e quella di carattere trasversale che, invece, interessa e coinvolge dipendenti appartenenti a diversi Aree/Ripartizioni:

n.	OGGETTO PERCORSO FORMATIVO	PERSONALE DESTINATARIO	ANNO DI EROGAZIONE
1	Conoscenza del Modello Organizzativo della Società ex D. Leg.vo n. 231/2001, come revisionato nell'anno 2023, a seguito del D. Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva Whistleblowing, e del Codice etico e di condotta.	Tutto il personale	2024/2025
2	Formazione in aggiornamento del personale iscritto nell'Albo aziendale dei verificatori titoli di viaggio e formazione ex novo per il personale di nuova iscrizione	Formazione in aggiornamento del personale già iscritto nell'Albo aziendale dei verificatori T.V. a far data dal 1° febbraio 2016, giusta ods n. 8/2016	2024/2025/2026
		Formazione per personale di nuova iscrizione	
3	Accrescimento della competenza in materia di Privacy (Regolamento UE n. 679/2016)	Addetti al portierato ed al call center; Addetti all'Esercizio e restante personale impiegatizio che non ha partecipato alla formazione organizzata nel corso del 2023 giusta con il comunicato di servizio n. 79/2023	2024/2025
4	Attività formative previste nel piano triennale prevenzione della corruzione (Legge n. 190/2012) (Il percorso formativo sarà attivato su due diversi livelli di approfondimento)	Dirigenti e Funzionari aziendali	2024
		Personale impiegatizio	
5	Attività di sensibilizzazione del personale in merito alla gestione del fenomeno infortunistico e near miss (mancati infortuni)	Personale Area Esercizio/Sosta e Area Manutenzione Parco Rotabile e Manutenzione Impianti	2024/2025

n.	OGGETTO PERCORSO FORMATIVO	PERSONALE DESTINATARIO	ANNO DI EROGAZIONE
6	Gestione della comunicazione con la clientela e gestione del conflitto	Personale Area esercizio (operatori di esercizio, capolinea, verificatori e superiori di linea), personale del servizio di Sosta tariffata e personale dell' Area commerciale e marketing	2024/2025
7	Corso di guida sicura ed ecocompatibile (finalizzato a migliorare il comportamento alla guida degli autobus, a ridurre la sinistrosità ed adottare uno stile di guida sicura e sostenibile)	Personale viaggiante	2025/2026
8	Formazione RUP e Direttore dell'esecuzione in contratti di servizi e forniture	Dirigenti e Funzionari aziendali	2025
9	Normativa antiriciclaggio	Funzionari aziendali e personale Area Contabilità e Bilancio	2025
10	Formazione specialistica (2° livello) di meccatronica	Operatori dell'Officina	2025
11	Formazione per Capo Squadra di meccatronica specialistica e diagnosi	3 Capi Operatori	2026
12	Formazione su gestione del magazzino	Personale dell'unità magazzino (distributori ed impiegati)	2026
13	Formazione per Capo Squadra sul processo officina	3 Capi operatori	2026
14	Formazione per tecnico degli pneumatici	n. 6 Operatori in seno all'Officina	2025
15	Formazione professionalizzante per apprendistato (terzo anno, n. 80 ore)	n. 1 Operatore qualificato con contratto di apprendistato professionalizzante	2025
16	Acquisizione patente di categoria C e/o D nell'ambito del servizio di pronto intervento	Personale officina	2024-2025
17	Formazione a seguito attivazione della piattaforma "Findmylost"	Coordinatori di esercizio, capolinea e personale Ufficio commerciale	2024/2025

KYMA MOBILITÀ S.p.A.

Società per Azioni con Socio unico soggetta a direzione e coordinamento da parte del Comune di Taranto

Via Cesare Battisti, 657 - 74121 Taranto / 099 7356111 - Fax 099 7794247

www.kymamobilita.it - kymamobilita@kymamobilita.it - PEC: kymamobilita@pec.kymamobilita.it

C.F., P.IVA e N° iscrizione al Registro Imprese di Taranto 00146330733 - Capitale Sociale € 2.340.463,00 int. vers.

n.	OGGETTO PERCORSO FORMATIVO	PERSONALE DESTINATARIO	ANNO DI EROGAZIONE
	finalizzata al recupero degli oggetti smarriti da parte dell'utenza		
18	Formazione in aggiornamento per impianti antincendio "Fogmaker"	Personale officina	2024
19	Corso refresh presso Comando Polizia Municipale	Ausiliari della sosta	2025
20	Accrescimento delle competenze digitali e tecnologiche (Il percorso formativo sarà attivato su due diversi livelli di approfondimento, il cui numero di ore sarà da definire in relazione al livello del corso)	Tutto il personale impiegatizio e restante personale che utilizza il computer	2024/2025
21	Corso di lingua inglese (Il percorso formativo sarà attivato su due diversi livelli di approfondimento, il cui numero di ore sarà da definire in relazione al livello del corso)	Personale Servizio Sosta tariffata, personale viaggiante, personale impiegati ai capolinea ed addetti al call center aziendale	2024/2025
		Personale Area Commerciale e Marketing, Coordinatori di esercizio, Addetti all'esercizio e personale del Servizio idrovie	
22	Formazione specifica per addetti al call center aziendale	Unità impiegate nel servizio call center	2024/2025

Con particolare riferimento ai corsi relativi all'accrescimento delle competenze digitali e tecnologiche ed al corso di lingua inglese, sarà presa in esame la possibilità di organizzazione corsi di un numero di ore che possa consentire al personale coinvolto di sostenere gli esami per le relative certificazioni.

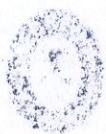
In aggiunta a tale formazione, nel corso del triennio potranno essere organizzati anche momenti formativi o focus di aggiornamento rivolti al personale in occasione di modifiche riguardanti i processi interni o nuovi regolamenti e/ disposizioni di servizio ovvero a seguito dell'entrata in vigore di nuove specifiche normative, tecniche o applicative afferenti a determinate materie.

All'atto dell'avvio, per ciascuna azione saranno redatte delle schede contenenti gli obiettivi della formazione, la durata, le competenze attese e le metodologie da adottare.

5:2: FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Alle azioni sopra elencate si aggiungeranno i seguenti ulteriori percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- ✓ formazione generale, della durata di 4 ore, e formazione specifica, di diversa durata in relazione al rischio connesso alla mansione, rivolta ai neo assunti, ex art.37 del D. Lsg. n. 81/2008 e Conferenza Stato Regioni del 2011;
- ✓ aggiornamento quinquennale della formazione specifica in scadenza nel triennio di riferimento per i lavoratori già in forza, ex art. 37 del D. Lsg. n. 81/2008 e Conferenza Stato Regioni del 2011;
- ✓ formazione specifica nelle ipotesi di cambio mansione;
- ✓ formazione ex novo, nel caso di nomine nell'ambito dell'organigramma della sicurezza (preposti, addetti all'emergenza, addetti primo soccorso);
- ✓ formazione, in aggiornamento, in applicazione delle specifiche disposizioni normative, rivolta a tutti quei dipendenti che già rivestono un incarico nell'ambito dell'organigramma della sicurezza e i cui certificati saranno in scadenza in ciascuna annualità del triennio di riferimento;
- ✓ formazione iniziale, della durata di 32 ore, nel caso di nuova nomina di nuovo R.L.S., ex decreto legislativo n. 81/2008 ed in applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia;
- ✓ formazione annuale, in aggiornamento, della durata di 8 ore, dei Rappresentanti della sicurezza dei lavoratori attualmente in carica.
- ✓ formazione ex novo per carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo, ai sensi dell'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 e art. 73, comma 5, D.lgs. n. 81/08, per alcune unità officina e distributori di magazzino.



- ✓ formazione per il personale del servizio idrovie, tenuta secondo le previsioni del Decreto Legislativo n. 271/1999.

Inoltre, di volta in volta, saranno organizzati corsi specifici qualora dovessero essere introdotte nuove attrezzature di lavoro e qualora dovessero subentrare obblighi di legge.

Infine, benché non ne sia prevista l'obbligatorietà per legge, nel triennio di riferimento si provvederà anche all'aggiornamento del corso di Basic Life Support per l'uso del defibrillatore. Tale corso sarà rivolto a tutti gli Addetti al primo soccorso ed al personale del settore Idrovie che hanno già conseguito tale certificazione e sarà tenuto da personale specializzato del Servizio del 118.

PUNTO 6. MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

In particolare, le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula: il ricorso a tale tipologia di formazione sarà prevalente;
- Formazione in streaming: nei casi in cui vi è il coinvolgimento di un numero elevato di dipendenti, anche tenendo conto del contenuto dell'azione formativa, la modalità a distanza sarà da considerare come preferibile rispetto a quella in presenza.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti, si potrà ricorrere anche all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza in modalità webinar.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne alla Società.

PUNTO 7. RISORSE FINANZIARIE

Per quanto la previsione delle spese e delle risorse finanziarie da destinare alla formazione, questa è affidata alle valutazioni della Società in relazione ai propri fabbisogni e necessità.

Tenuto conto della importanza degli investimenti previsti dal punto di vista economico ed organizzativo, si cercherà di accedere a tutte le forme di finanziamento pubblico, nazionale e regionale, ed in particolare al Fondo interprofessionale FONSERVIZI, a cui KYMA MOBILITÀ aderisce, per l'accesso al conto di formazione aziendale previa sottoscrizione di specifici accordi di condivisione con le OO.SS.

Inoltre, a valere per il 2024 la Società conta di poter accedere anche alle risorse del Fondo Nuove Competenze, nei termini dell'Avviso di prossima pubblicazione da parte dall'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), ovvero ad avvisi pubblici di FONSERVIZI, trattandosi, nei casi di specie, di straordinarie opportunità offerte alle aziende per investire nella formazione con lo scopo di valorizzare la crescita continua e la competitività della Società, con la elaborazione di piani progettati per migliorare le competenze in tematiche multidisciplinari.

Essendo condizione indispensabile e necessaria per l'accesso alle risorse sia presso il fondo di previdenza interprofessionale (Fonservizi) che a quelli del Fondo Nuove Competenze, la Società confida nella sensibilità e la collaborazione delle OO.SS, ritenendo la formazione la leva cardine per una efficace politica di sviluppo ed uno strumento chiave per la crescita personale e professionale di tutti i lavoratori.

PUNTO 8. MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il monitoraggio e la valutazione dei risultati e degli effetti delle attività formative contenute nel Piano rappresentano un elemento strategico ai fini dell'aggiornamento e della revisione continua del sistema formativo e della progettualità alla base di ogni intervento.

La valutazione consentirà di individuare buone prassi, migliorando la qualità delle azioni formative ed il loro impatto sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei destinatari attraverso un test scritto a risposta multipla e/o colloquio sulle tematiche trattate nelle UF.

Le attività di monitoraggio e valutazione, quindi, sono ritenute componenti essenziali nell'ambito dell'intervento formativo, in quanto perseguono i seguenti obiettivi:

- ✓ monitorare le azioni formative, individuando i nodi che potrebbero inficiare l'attuazione delle attività e definendo gli eventuali adeguamenti da apportare al progetto;
- ✓ misurare l'efficacia del progetto formativo nel perseguire gli obiettivi stabiliti;
- ✓ valutare le competenze acquisite, assicurandosi che i partecipanti al corso ricevano una formazione di qualità;
- ✓ valutare l'esito della formazione erogata in termini di potenziamento o accrescimento delle competenze dei lavoratori.

In sintesi, il sistema di monitoraggio e verifica ha l'obiettivo di tenere sotto controllo, in maniera strutturata e con step ricorrenti e prefissati, l'intero percorso per evidenziarne l'andamento, registrare gli scostamenti tra quanto si sta realizzando e quanto è stato previsto; individuare le criticità che di volta in volta si sono presentate cercando le soluzioni più opportune alla soluzione delle problematiche evidenziate.

Il sistema di monitoraggio costituisce, dunque, l'indispensabile supporto al processo di valutazione ed è fondamentale l'attenzione alla costante valutazione dell'andamento del servizio, con riguardo sia agli esiti attesi (l'efficacia), che ai processi che vi hanno luogo (efficienza).

Aspetto fondamentale è, altresì, la rilevazione del gradimento dei percorsi formativi, che viene realizzata alla loro conclusione, attraverso una serie di indicatori, quali, ad esempio, l'utilità percepita (ossia la rispondenza alle aspettative formative, adeguatezza degli argomenti trattati), la didattica (ossia la competenza del docente, adeguatezza delle tecniche didattiche, adeguatezza del tutoraggio, utilità del materiale didattico) e l'organizzazione e servizi (ossia la sede, gli orari, livello accoglienza, adeguatezza delle attrezzature)

Altro aspetto di rilievo è la valutazione dell'apprendimento, che ha la funzione di:

- ✓ consentire al docente di attivare tempestivamente degli interventi di compensazione, prevenendo, o quantomeno riducendo, il rischio di un deficit cumulativo;
- ✓ tracciare un bilancio consuntivo del percorso formativo compiuto per valutarne il progresso e verificare il raggiungimento di determinati obiettivi, per tracciare un bilancio degli apprendimenti conseguiti.

Il percorso di valutazione dell'apprendimento è finalizzato a verificare in che misura gli apprendimenti acquisiti abbiano generato nei singoli partecipanti l'effettiva capacità di presidiare le competenze e le conoscenze tecnico professionali e quelle trasversali/comuni attese.

Al termine del percorso formativo previsto nel piano ciascun partecipante riceverà, dopo averlo concluso con esito positivo, un attestato individuale finale.

I certificati rilasciati saranno caricati sul programma informatico del personale ed archiviati nei fascicoli personali, così da consentire la documentazione del percorso formativo di ciascun dipendente.

KYMA MOBILITÀ