

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. ____ DEL 25/11/2024

Deliberazione n. 86 del 25/11/2024

Modifica norma transitoria Regolamento per le progressioni di carriera.

ALLEGATI:

- AII. 1) nota del 29/05/2024, prot. az. n. 9221;
- AII. 2) nota del 06/06/2024, prot. az. n. 9703;
- AII. 3) nota del 10 giugno 2024, prot. az. n. 9997;
- AII. 4) nota del 17 giugno 2024, prot. az. n. 10397;
- AII. 5) verbali di incontri sindacali del 18 luglio 2024;
- AII. 6) nota del 18 ottobre 2024 delle Segreterie aziendali di FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI;
- AII. 7) Decreto di Regolamento per le progressioni di carriera.

Il Direttore Generale f.f., d'intesa con il Direttore Amministrativo f.f., riferisce e propone quanto segue:

- al termine del previsto confronto con le OO.SS., con deliberazione n. 67, adottata nella seduta del 18/06/2019, il Consiglio di Amministrazione approvava il Regolamento per le progressioni di carriera del personale dipendente della Società;
- detto regolamento è stato successivamente integrato con deliberazioni n. 122, del 28/10/2021, e successiva n. 90 del 25/09/2023;
- al fine di valorizzare le competenze acquisite nel corso degli anni in seno alle varie aree aziendali, nel citato Regolamento è previsto, per le Aree professionali 3^a e 4^a, che le progressioni di carriera del personale, da un profilo professionale a quello superiore (esclusa la progressione parametrica già disciplinata dal CCNL), avvengano grazie alla maturazione di un certo numero di anni nel profilo di provenienza, come indicati nelle relative tabelle per ciascuna Area Operativa;
- per consentire il passaggio parametrico, unitamente alla maturazione della anzianità nel profilo di provenienza, è necessario, altresì, il possesso, da parte del lavoratore, del titolo di studio specifico in relazione all'Area professionale di appartenenza ed il verificarsi, contestualmente, delle seguenti ulteriori condizioni:
 - a) un livello del tasso di assenza individuale nel triennio precedente al passaggio non superiore alla media del tasso di assenza di tutto il personale nel medesimo periodo;
 - b) la valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori;
 - c) il superamento di una prova di idoneità;
- con particolare riferimento al calcolo dell'anzianità pregressa, nella stesura originaria il Regolamento prevedeva che gli anni di anzianità pregressi alla sua adozione (ossia prima del 18 giugno 2019) fossero calcolati nella misura del 50%;
- tuttavia, al fine di premiare il personale, andando incontro, così, alle legittime aspettative di crescita professionale, con deliberazione n. 90, assunta il 25 settembre 2023, il Consiglio di Amministrazione modificava l'art. 8, u.c. del Regolamento prevedendo, ai fini delle progressioni di carriera, che gli anni di anzianità maturati da ciascun dipendente in vigore del precedente Regolamento fossero calcolati, invece, nella misura del 60%, fermo restando il possesso degli altri

KYMA

MOBILITÀ

requisiti previsti dagli art. 6 ed 8 del Regolamento citato e con riconoscimento del profilo professionale superiore a decorrere dal 1° ottobre 2023 anche qualora, alla luce della nuova percentuale utilizzata per il calcolo della anzianità pregressa, il nuovo requisito di anzianità risultasse antecedente alla predetta data;

- con nota del 02/10/2023, prot. az. n. 16.140, veniva resa informativa alle OO.SS. e con successivo comunicato n. 77, emesso il 16 ottobre 2023, la modifica era nota anche a tutto il personale;
- a seguito di alcune richieste da parte dei sindacati, in occasione dell'incontro sindacale del 17 maggio venivano forniti i primi chiarimenti e, a seguire, con l'allegata nota del 29/05/2024, prot. az. n. 9221 (**All. 1**), le ulteriori precisazioni, evidenziando, altresì, che erano in corso le verifiche, in capo ai lavoratori interessati, per l'accertamento dei requisiti richiesti dal Regolamento;
- da una prima analisi da parte dell'Area Risorse Umane emergeva, tuttavia, che il primo passaggio parametrico avrebbe riguardato in prevalenza il personale della Sosta tariffata (quindi con passaggio dal parametro 138 al 151) e che gran parte di esso, tuttavia, non era in possesso del titolo di studio richiesto (nel caso di specie il diploma generico di scuola media superiore);
- con successive note del 06/06/2024, prot. az. n. 9703 (**All. 2**), e del 10 giugno 2024, prot. az. n. 9997 (**All. 3**), rispettivamente i Segretari aziendali della UIL TRASPORTI e della UGL chiedevano il riconoscimento della progressione parametrica anche nei confronti dei lavoratori che non erano in possesso del titolo di studio richiesto dal Regolamento, al fine di premiare il loro impegno profuso negli anni e l'acquisita professionalità, senza alcuna discriminazione di sorta;
- alla luce di tali richieste, e vista, altresì, la nota del 17 giugno 2024, prot. az. n. 10397 (**All. 4**), con cui il Segretario aziendale della FIT-CISL sollecitava la definizione dei passaggi parametrici, veniva convocato un incontro ad hoc per il 16 luglio scorso (nota dell'11 luglio 2024, prot. az. n. 11782);
- in occasione del suddetto incontro, tenutosi a tavoli separati (CGIL e SINAI da un lato e CISL, UIL, FAISA ed UGL dall'altro), si evidenziava a tutte le OO.SS. che, seppur non vi fosse alcuna pregiudiziale da parte dell'Azienda in merito alla deroga per il titolo di studio, era pur vero che non vi sarebbe stata equità tra coloro che sono in possesso del titolo di studio e coloro che, invece, non lo sono e, quindi, nella soluzione del problema occorreva temperare le due diverse situazioni;
- alla luce di tali considerazioni, nel corso del suddetto incontro ai sindacati veniva prospettata la seguente soluzione (**All. 5**):
 - a) computo al 60% dell'anzianità maturata prima dell'adozione del richiamato regolamento (ossia prima del 18 giugno 20~~2~~19) per coloro che sono in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6 del Regolamento;
 - b) computo al 50% dell'anzianità maturata prima dell'adozione del richiamato regolamento (ossia prima del 18 giugno 20~~2~~19) per coloro che, invece, non sono in possesso del titolo di studio richiesto ma di quello immediatamente inferiore;
 - c) per tutti i periodi maturati con contratti di lavoro a tempo parziale, computo per intero e non rapportato al profilo orario, quale condizione di miglior favore, dell'anzianità di servizio richiesta nel profilo professionale di provenienza, ivi compresa quella pregressa, calcolata, quest'ultima, come ai precedenti punti a) e b);
- da ultimo, con nota del 18 ottobre 2024 (**All. 6**), le Segreterie aziendali di FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI hanno evidenziato che, alla luce delle dinamiche del Regolamento per le progressioni di carriera, il personale definitivamente inidoneo, riqualificato nel profilo professionale di Collaboratore di esercizio, parametro retributivo 129 ex CCNL 2000, non potrà mai crescere

KYMA

MOBILITÀ

parametralmente, invitando, così, ad analizzare la criticità sollevata per ristabilire equità tra i lavoratori;

➤ al riguardo si evidenzia quanto segue:

- 1) secondo la norma regolamentare, per la progressione di carriera prevista per il personale in possesso di profili professionali rientranti nella 3^a e 4^a Area Professionale, in aggiunta ai requisiti soggettivi (maturazione di una determinata anzianità di servizio nel profilo immediatamente inferiore, verifica del tasso di assenza individuale e del titolo di studio, valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori, ecc.) è necessario anche il superamento di una prova, non avente carattere selettivo, ma finalizzata a verificare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni previste per il profilo professionale immediatamente superiore rientrante nella stessa Area Operativa (ad esempio da Operatore di manutenzione 130 ad Operatore qualificato 140, da Operatore di ufficio 130 ad Operatore qualificato di ufficio 140, da Operatore della mobilità 138 ad Operatore della mobilità 151);
- 2) secondo le tabelle nazionali, il profilo professionale immediatamente superiore a quello di Collaboratore di esercizio, parametro 129, è quello dell'Operatore di esercizio, parametro retributivo 140, la cui mansione principale e specifica è, secondo la declaratoria nazionale, quella della guida in linea;
- 3) al riguardo, con riferimento alle progressioni di carriera dal profilo di Collaboratore di esercizio a quello di Operatore di esercizio, l'art. 7.3 del Regolamento, partendo dall'assunto della mansione specifica dell'Operatore di esercizio, prevede che, oltre al possesso dei requisiti soggettivi prescritti, il lavoratore debba essere in possesso della patente categoria D, della certificazione di abilitazione professionale e della idoneità fisica alle mansioni specifiche e di un'anzianità di almeno anni 2 (due) nel profilo di Collaboratore di esercizio;
- 4) la criticità rappresentata dalle OO.SS. riguarda il personale inidoneo in via definitiva a cui, dopo il previsto confronto, nei limiti delle postazioni organiche disponibili, è stato attribuito il nuovo profilo professionale di Collaboratore di esercizio, con destinazione, in via esclusiva, alle mansioni di verificatore titoli di viaggio, capolinea e autista di direzione. Nei casi prospettati, quindi, trattasi di ex Operatori di esercizio che, in relazione alla propria ridotta capacità lavorativa, non sono più in possesso della idoneità ex D. M. n. 88/1999 per la guida in linea;

➤ alla luce di quanto sopra, quindi, al personale inidoneo riqualficato nel profilo di Collaboratore di esercizio, pur in presenza dei requisiti soggettivi richiesti, non potrà essere certamente attribuito per il profilo di Operatore di esercizio, parametro 140, in quanto non potrebbero svolgere le mansioni di guida in linea.

Tanto premesso si propone di modificare il Regolamento in questione, come da ipotesi allegata (**Ail. 7**), prevedendo quanto segue:

- 1) computo al 60% del numero di anni di anzianità maturata prima dell'adozione del richiamato Regolamento (ossia prima del 18 giugno 20219) per coloro che sono in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6 del Regolamento;
- 2) computo al 50% del numero di anni di anzianità maturata prima dell'adozione del richiamato Regolamento (ossia prima del 18 giugno 20219) per coloro che sono in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore rispetto a quello previsto dal Regolamento;
- 3) applicazione della deroga di cui al sub 2) soltanto a favore del personale che alla data di

KYMA

MOBILITÀ

approvazione della modifica (ossia al 25 novembre 2024) sia in possesso di un profilo professionale rientrante nelle Aree professionali 3^a e 4^a, con esclusione di quei profili professionali la cui progressione parametrica è disciplinata direttamente dal CCNL;

- 4) previsione, per tutti i periodi maturati con contratti di lavoro a tempo parziale, del computo per intero e non rapportato al profilo orario, quale condizione di miglior favore, dell'anzianità di servizio richiesta nel profilo professionale di provenienza, ivi compresa quella pregressa, calcolata, quest'ultima, come ai precedenti punti a) e b);

Si precisa che rimane fermo, ai sensi dell'art. 8, 2° comma del Regolamento, che, nell'ipotesi in cui la verifica per il possesso dei requisiti previsti si definisca con esito negativo, la successiva non potrà avvenire prima che siano trascorsi due anni da quella conclusasi in precedenza.

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



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



IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Vista la proposta formulata e ritenuto di approvarla;
- visto lo Statuto aziendale;
- Visto il Regolamento per le progressioni di carriera, alla luce delle modifiche proposte;;
- Visti gli atti allegati;
- a voti _____, resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) di prendere atto della relazione che precede, il cui contenuto si intende qui integralmente riportato e trascritto, e, conseguentemente, di modificare il Regolamento per le progressioni di carriera nei termini di seguito riportati:
 - a) computare al 60% del numero di anni di anzianità maturata prima dell'adozione del richiamato Regolamento (ossia prima del 18 giugno 2019) per coloro che sono in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6 del Regolamento;
 - b) computare al 50% del numero di anni di anzianità maturata prima dell'adozione del richiamato Regolamento (ossia prima del 18 giugno 2019) per coloro che sono in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore rispetto a quello previsto dal Regolamento;
 - c) per tutti i periodi maturati con contratti di lavoro a tempo parziale, computo per intero e non rapportato al profilo orario, quale condizione di miglior favore, dell'anzianità di servizio richiesta nel profilo professionale di provenienza, ivi compresa quella pregressa, calcolata, quest'ultima, come ai precedenti punti a) e b);
 - d) applicazione della deroga di cui al sub b) soltanto a favore del personale che alla data di approvazione della modifica (ossia al 13 settembre 2024) sia in possesso di un profilo professionale rientrante nelle Aree professionali 3^a e 4^a, con esclusione di quei profili professionali la cui progressione parametrica è disciplinata direttamente dal CCNL;
- 2) di approvare, a seguito del recepimento delle modifiche proposte, il nuovo Regolamento, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, dando mandato alla Direzione Generale di procedere a tutti gli adempimenti conseguenti (informativa alle OO.SS. ed emissione di apposito comunicato di servizio rivolto al personale) ed alla sua applicazione.

Taranto, 29/05/2024

Spett.li RR.SS.AA.
FILT - CGIL
FIT - CISL
UILTRASPORTI
UGL AUTOFERRO
FAISA - CISAL
SINAI
LORO SEDI

OGGETTO: Progressioni di carriera del personale: precisazioni.

Con riferimento a quanto in oggetto, con la presente si riscontrano le diverse note inviate in merito da codeste Spett.li OO.SS. (nota del 12 gennaio 2024, a firma del Segretario aziendale della UILTRASPORTI; nota del 16 gennaio 2024, a firma congiunta dei Segretari aziendali di FIT-CISL e UGL AUTOFERRO ed, infine, nota dell'8 febbraio 2024, a firma congiunta dei Segretari aziendali di FIT-CISL, FAISA-CISAL ed UGL AUTOFERRO).

Come già anticipato nel corso dell'incontro sindacale dello scorso 17 maggio, l'ufficio competente ha già elaborato un file contenente i nominativi dei dipendenti che, in relazione ai dati della presenza dello scorso mese di aprile, consuntivata con i cedolini paga di maggio, hanno maturato l'anzianità di servizio richiesta nel profilo professionale di provenienza, computando, nella misura del 60%, gli anni di anzianità maturati in vigore del precedente Regolamento per le progressioni di carriera (ossia prima del 18 giugno 2019).

Allo stato sono in corso, in capo a ciascun potenziale avente titolo, le verifiche per il possesso dei requisiti previsti dagli artt. 6 ed 8 del Regolamento citato e del tasso di assenza individuale.

Con particolare riferimento al possesso del titolo di studio specifico richiesto in base all'Area Professionale di appartenenza (vedasi art. 6 del Regolamento), la verifica è effettuata preliminarmente tramite esame delle cartelle personali.

Qualora nel fascicolo personale non vi fosse evidenza del titolo richiesto, il lavoratore sarà invitato a consegnare, qualora conseguito, copia del titolo di studio superiore necessario per la progressione parametrica.

Con particolare riferimento al tasso di assenza individuale relativo al triennio

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 7756111 - Fax 099 779424;

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

precedente al passaggio (decurtato delle giornate di malattia relativo all'evento di maggiore durata della prognosi), si ricorda che lo stesso non deve essere superiore alla media del tasso di assenza di tutto il personale nel medesimo periodo.

Concluse le verifiche preliminari, sarà inviata informativa individuale agli interessati, con indicazione della data di maturazione del requisito di anzianità e del prosieguo dell'iter per il passaggio al profilo superiore (acquisizione della valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori e superamento di una prova di idoneità, non a carattere selettivo).

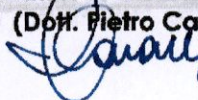
Informativa scritta sarà resa anche ai dipendenti nei cui confronti, nonostante la maturazione dell'anzianità di servizio nel profilo di provenienza, non si sono tuttavia realizzate le ulteriori condizioni necessarie per il conseguimento della promozione. Ciò comporterà che la successiva verifica del possesso dei requisiti per l'avanzamento parametrico potrà avvenire soltanto dopo che saranno decorsi 2 anni da quella conclusasi negativamente.

Infine, come già evidenziato nel corso dell'incontro sindacale dello scorso 17 maggio, per motivi organizzativi, la verifica della maturazione dell'anzianità di servizio richiesta per le progressioni parametriche avrà cadenza quadrimestrale (ossia con riferimento alla presenza di aprile, agosto e dicembre di ogni anno).

Rimane fermo che, nelle ipotesi di sussistenza delle condizioni e dei requisiti richiesti dal Regolamento, il conseguimento della promozione, con l'attribuzione del profilo professionale più elevato, decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del requisito della anzianità di servizio, con riconoscimento dei relativi arretrati retributivi.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE F.F.
(Dott. Pietro Carallo)





Taranto, 06 GIUGNO 2024

Spett.le **C.d.A. Kyma Mobilità**
Direttore Generale f.f.
 Dott. Pietro Carallo
Direttore Amministrativo f.f.
 Dott.ssa M. Fabiola Menenti
 E p.c. **Sindaco di Taranto**
 Dott. Rinaldo Melucci

OGGETTO: Aree Professionali 3^a e 4^a – progressioni parametriche del personale, osservazioni.

Come è noto, a più riprese la scrivente ha sollecitato quanto previsto dal "Nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto – AMAT S.p.A." (oggi Kyma Mobilità), in merito alle progressioni parametriche del personale, nella fattispecie attraverso le missive sindacali del 12 gennaio e 2 aprile us.

È altresì noto a tutti quanto necessario ai fini dell'attribuzione del parametro superiore, ad esempio, per le Aree Professionali 3^a e 4^a, ovverosia si riporta testualmente:

Relativamente alle progressioni di carriera da un profilo professionale a quello superiore (esclusa quindi la progressione parametrica nell'ambito dello stesso profilo professionale, già disciplinata dal CCNL), oltre al possesso dei requisiti previsti dall'art. 6 (titolo di studio) e dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento ed alla maturazione del numero di anni nel profilo di provenienza indicato nella tabella, devono coesistere le seguenti condizioni:

- *Tasso di assenza individuale (decurtato delle giornate di malattia relative all'evento di maggiore durata della prognosi) nel triennio precedente al passaggio non superiore alla media del tasso di assenza di tutto il personale nel medesimo periodo;*
- *Valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori (ad esempio, per un Operatore di un ufficio dell'Area Contabilità, la valutazione deve essere espressa dal Coordinatore di ufficio, dal Capo Unità organizzativa e dal Responsabile di Area);*
- *Superamento di una prova di idoneità, non a carattere selettivo.*

Per quanto attiene, quindi, dette progressioni parametriche, che ricordiamo non aver nulla a che vedere con quelle automatiche previste dal CCNL di Categoria e per le quali non è prevista alcuna selezione tra il personale, bensì un mero superamento di una prova di idoneità, le si voglia interpretare quale giusto riconoscimento al personale per il lavoro svolto negli anni, considerando che l'iter sopracitato prevede

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

la verifica del tasso di assenza e la valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori, quindi in definitiva trattasi di lavoratori ritenuti concretamente meritevoli negli anni.

In aggiunta a quanto sopra, si evidenzia che quasi tutto il personale interessato da tali eventuali avanzamenti parametrali si rende ormai prossimo alla quiescenza o giù di lì.

Tutto ciò premesso, con la presente si richiede di poter addivenire, secondo le facoltà proprie delle SS.LL., ad una soluzione che possa premiare finanche il personale non in regola con quanto previsto all'art.6 del Regolamento, ovvero in possesso del solo titolo di studio inferiore rispetto a quello richiesto, tanto al fine di gratificare, come anzidetto, tutti i lavoratori che negli anni hanno svolto con dedizione e coscienziosamente l'attività lavorativa.

Certi di non ledere la suscettibilità di alcuno e che si possano intraprendere iniziative guidati dal buon senso, si auspica un positivo riscontro.

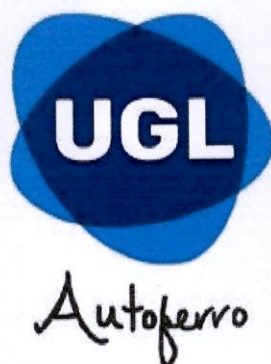
L'occasione è grata per porgere cordiali saluti.

Il Segretario aziendale (*)

Giuseppe Fumarola

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

Al 3)



TA 10/06/2024

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

Loro sedi

OGGETTO: Progressioni parametrali del personale in seno alle aree 3 e 4

La presente si rende necessaria per rappresentarVi una problematica portata all'attenzione dai Lavoratori del settore Sosta e che condividiamo, relativa lo scatto parametrico, il quale dovrebbe essere riconosciuto a TUTTI i LAVORATORI attualmente in servizio, riconoscendo loro, l'impegno profuso nel corso degli anni.

Questa O.S., pur comprendendo le condizioni contrattuali previste in termini di requisiti di cui agli art. 6 e 8 del "regolamento per le progressioni di carriera", ha ripetutamente preso contatti per le vie brevi con i rappresentanti politici della Società, che sin da subito hanno compreso la problematica evidenziata, nonché preso in carica (senza alcun impegno formale) impegnandosi di approfondire la controversia e quindi cercare di trovare le opportune soluzioni, al fine di soddisfare i Lavoratori del settore.

A parere della scrivente, dal momento che il settore Sosta è protagonista particolarmente attivo dal punto di vista degli introiti a bilancio, ed essendo in totale solo 42 le unità operative, l'Azienda dovrebbe analizzare quanto esposto dalle OO.SS. e considerare che, oltre a non essere eccessivamente oneroso tale riconoscimento in termini economici, l'eventuale deroga richiesta, potrebbe favorire in termini dinamici, un organico coerente ed omogeneo, sempre pronto ad affrontare ogni problematica quotidiana che la mansione richiede.

Rimanendo a disposizione, laddove fosse necessaria la condivisione sindacale, questa O.S approfitta della presente per porgere distinti saluti.

**La Segreteria aziendale
Riccardo LUPOLI**

(*) Documento prodotto in originale informatico, firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 "codice dell'amministrazione digitale" (Dlgs. 82/2005).

Taranto, 17 GIUGNO 2024

Spett.le

C.d.A. Kyma Mobilità S.p.a.

Direttore Amministrativo f.f.
Dott.ssa M. Fabiola Menenti

Direttore Generale f.f.
Dott. Pietro Carallo

Direttore tecnico e d'esercizio f.f.
Ing. Mauro Piazza

E.p.c. Assessore alle Partecipate
Egr. Sig. Michele Mazzariello
Michele.mazzariello@comune.taranto.it

OGGETTO: Progressioni di carriera del personale: sollecito.

Con riferimento a quanto in oggetto, con la presente si riscontra la nota aziendale inviata a tutte le OO.SS. (nota del 29 Maggio 2024 a firma del Direttore Generale F.F. Dott. Pietro Carallo) e quanto detto nell'incontro sindacale dello scorso 17 Maggio.

Informati che, l'ufficio competente ha già elaborato un file contenente i nominativi dei dipendenti che hanno maturato l'anzianità di servizio richiesta nel profilo professionale di provenienza e che le verifiche preliminari per il possesso dei requisiti previsti dagli art. 6 ed 8 del Regolamento "chiarissimo" siano sicuramente concluse, chiediamo, in tempi ormai maturi e nel rispetto dei lavoratori in attesa da troppo tempo, che venga inviata nel c.m. informativa individuale agli interessati per il passaggio al profilo superiore, con riconoscimento dei relativi arretrati retributivi maturati.

Certi di un vostro celere e positivo riscontro nel rispetto delle corrette relazioni industriali,

Distinti saluti.

IL SEGRETARIO AZIENDALE FIT-CISL
Marcello D'Arcangelo ()*

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

VERBALE D'INCONTRO AZIENDA/OO.SS. DEL 16/07/2024

Addì 16 luglio 2024, alle ore 10:00, presso la sala riunioni della Società si è tenuto un incontro con le OO.SS. di CISL, UIL, FAISA, UGL, giusta convocazione inviata con nota dell'11/07/2024, prot. az. 11782, con il seguente ordine del giorno:

- Regolamentazione della concessione di periodi di aspettativa privata;
- Regolamentazione aziendale in materia di "lavoro agile";
- Esame richieste di modifica del regolamento delle progressioni di carriera del personale.

Sono presenti:

Per la Società:

Il Presidente, Avvocato Daniele D'Ambrosio;
il Direttore Generale, Dott. Pietro Carallo;
il Direttore Tecnico, Ing. Mauro Piazza;
il Direttore Amministrativo f.f., Dott.ssa Maria Fabiola Menenti.

Per le OO.SS.:

FIT-CISL: D'Arcangelo Marcello e Galletta Vincenzo;
UILTRASPORTI: Fumarola Giuseppe e Bandello Luca;
FAISA: Rochira Giuseppe;
UGL: Lupoli Riccardo e Fuggiano Antonio.

Introduce l'incontro il Direttore Generale, Dott. Pietro Carallo, il quale ricorda ai presenti che gli argomenti posti all'ordine del giorno sono stati già oggetto di discussioni con le OO.SS. in occasione di precedenti incontri e poi passa la parola alla Dott.ssa Menenti.

Relativamente al punto 1 (**Regolamentazione della concessione di periodi di aspettativa privata**), la Dott.ssa Menenti evidenzia ai presenti che, recependo alcune osservazioni fatte dalle OO.SS. nel corso del precedente incontro del 21 maggio, sono state apportate, al testo che verrà poi sottoposto alla approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, le variazioni di seguito indicate:

- è stato ridotto da 20 a 15 il numero dei giorni di preavviso previsto per la presentazione della istanza di aspettativa. Al riguardo, il delegato sindacale della UGL (**LUPOLI**) chiede se, al sol fine di venire incontro alle esigenze dei lavoratori, detto termine possa essere ulteriormente rivisto. La dott.ssa Menenti precisa che il termine in questione, peraltro già ridotto, è stato previsto per consentire l'istruzione della pratica da parte dell'Area Personale e permettere, altresì, al reparto di appartenenza del lavoratore richiedente di riorganizzare il lavoro. Ad ogni buon conto, l'ipotesi di regolamento consente che in casi di situazioni particolari ed urgenti il termine possa essere diversamente valutato dalla Direzione.
- è stato previsto che, nell'ipotesi di concessione dell'aspettativa per periodi inferiori, ovvero di differimento, rispetto alla richiesta, prima della emissione del provvedimento finale da parte della Direzione Generale venga sentito il lavoratore interessato;
- è stato elevato da tre a quattro il numero delle volte in cui nel decennio il lavoratore può fruire di un periodo di aspettativa;
- fermo restando il limite massimo di durata dei sei mesi, è stato previsto per il personale a cui si applica l'All. A) del CCNL 2000, quale condizione di miglior favore rispetto alla disposizione contrattuale, la possibilità di richiedere la concessione del periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 4 volte e per un periodo non inferiore ad un mese, con possibilità, per coloro

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.

- che hanno già fruito dell'aspettativa prima della data di entrata in vigore del Regolamento, di richiedere ulteriori periodi laddove il limite massimo di sei mesi non sia stato ancora fruito;
- al fine di contemperare le esigenze del lavoratore con quelle organizzative dell'Azienda, è stato previsto, in via del tutto eccezionale, la deroga del limite massimo dell'1% soltanto laddove sia possibile, secondo le disposizioni legislative vigenti, colmare la temporanea vacanza organica facendo ricorso ad assunzioni a termine per il medesimo profilo professionale del lavoratore collocato in aspettativa, attingendo da graduatorie pubbliche in corso di validità, ovvero facendo ricorso, laddove consentito, alla somministrazione di lavoro a termine o ad altre forme di lavoro flessibile;
 - è stato stralciato il secondo comma dell'art. 8 dell'ipotesi di regolamento, allegata al verbale sindacale del 21 maggio, che prevedeva il computo dei periodi di aspettativa fruiti prima dell'approvazione del Regolamento, ai fini del raggiungimento dei 12 mesi, in percentuale pari al 50%.

Al termine della esposizione della Dott.ssa Menenti, riprende la parola il Dott. Carallo il quale precisa alle OO.SS. che, come già sottolineato in precedenti riunioni, nel caso di specie non è richiesto alcun accordo sindacale ma, con l'adozione di un regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione, la finalità è quella di disciplinare in maniera più compiuta ed organica la materia. Si passa al secondo argomento posto all'ordine del giorno (**Regolamentazione aziendale in materia di lavoro agile**) ed il dott. Carallo sottolinea che anche nel caso di specie non è prevista la sottoscrizione di un accordo aziendale per avviare in Azienda lo smart working, il cui argomento è stato più volte oggetto di riunioni sindacali, con invio della relativa ipotesi di accordo. Poi cede nuovamente la parola alla Dott.ssa Menenti che espone l'ipotesi di accordo, già nella disponibilità delle OO.SS.; ne richiama il contenuto, in cui sono stati fissati i principi generali, con individuazione del personale interessato, delle modalità di svolgimento della prestazione, il tutto nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni vigenti. Costituiscono parte integrante dell'ipotesi di accordo sottoposta alle O.SS. il fac simile del contratto di lavoro da raggiungere con il singolo lavoratore richiedente e la policy relativa alla sicurezza informatica. In caso di sottoscrizione dell'intesa, con successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, è previsto un periodo sperimentale per la sua applicazione.

Interviene il rappresentante della UGL (**LUPOLI**) il quale sottolinea che è superflua la sottoscrizione di un accordo sindacale per l'avvio dello smart working in quanto non è necessario per la sua attivazione in azienda e, comunque, per l'UGL non vi sono obiezioni in merito a quanto sottoposto dall'Azienda.

Il rappresentante della UIL (**FUMAROLA**) evidenzia che allo stato occorre risolvere preliminarmente una serie di problematiche che riguardano un numero più elevato di dipendenti e che, quindi, la UIL al momento non intende sottoscrivere l'accordo, fermo restando, ad ogni buon conto, che non osserva criticità in merito all'impianto proposto dall'Azienda che, quindi, rimane condiviso.

I rappresentanti di FIT-CISL e FAISA, invece, si dichiarano disponibili alla sottoscrizione dell'Accordo nei termini proposti dall'Azienda.

A seguire si passa al punto 3 posto all'ordine del giorno (**Esame richieste di modifica del regolamento delle progressioni di carriera del personale**). Prende la parola il Dott. Carallo il quale rappresenta che, a seguito dell'incontro del 17 maggio scorso, con nota aziendale del 29 maggio 2024, prot. az. n. 9221, è stata fornita a tutte le OO.SS. adeguata informativa in merito ai passaggi parametrici conseguenti alla applicazione del vigente regolamento per le progressioni di carriera del personale. Il direttore evidenzia che a seguire sono pervenute al protocollo aziendale delle note da parte di alcune sigle sindacali che hanno segnalato, in particolare per il settore della sosta, di non discriminare alcuni lavoratori, nonostante l'impegno profuso in tanti anni di servizio, per il mancato possesso del titolo di studio richiesto dal Regolamento. Seppur non via sia alcuna pregiudiziale da parte dell'Azienda al riguardo, è anche vero che non vi sarebbe equità tra coloro che sono in possesso del titolo di studio e coloro che, invece, non lo sono e, quindi, nella soluzione del problema occorre contemperare le due diverse situazioni. Come noto, di recente la Società

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.

ha modificato il Regolamento delle progressioni di carriera prevedendo che l'anzianità pregressa maturata prima dell'adozione del richiamato regolamento (ossia prima del 18 giugno 2021) venga computata al 60% ai fini del calcolo della anzianità nel profilo professionale di provenienza per l'acquisizione del parametro superiore. Quindi, il punto di caduta e la soluzione migliore, per non creare disparità, potrebbe essere quella di riportare al 50% l'incidenza del periodo pregresso nell'ipotesi di deroga del titolo di studio. Inoltre, quale condizione di miglior favore, si potrebbe prevedere che, nel calcolo dell'anzianità di servizio richiesta nel profilo professionale di provenienza, l'anzianità maturata durante i periodi part time venga computata per intero. L'incontro termina alle ore 11:15.

Il Presidente: Avv. Daniele D'Ambrosio

Il Direttore Generale: Dott. Pietro Carallo

Il Direttore Tecnico: Ing. Mauro Piazza

Il Direttore Amm.vo: Dott.ssa Maria Fabiola Menenti

Per le OO.SS.

FIT-CISL: D'Arcangelo Marcello e Galletta Vincenzo

UILTRASPORTI: Fumarola Giuseppe e Bandello Luca

FAISA: Rochira Giuseppe

UGL: Lupoli Riccardo e Fuggiano Antonio

KYMA
MOBILITÀ

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.

VERBALE D'INCONTRO AZIENDA/OO.SS. DEL 16/07/2024

Addì 16 luglio 2024, alle ore 11:30 presso la sala riunioni della Società si è tenuto un incontro con le OO.SS. di FILT-CGIL e SINAI, giusta convocazione inviata con nota dell'11/07/2024, prot. az. 11782, con il seguente ordine del giorno:

- Regolamentazione della concessione di periodi di aspettativa privata;
- Regolamentazione aziendale in materia di "lavoro agile";
- Esame richieste di modifica del regolamento delle progressioni di carriera del personale.

Sono presenti:

Per la Società:

Il Presidente, Avvocato Daniele D'Ambrosio;
il Direttore Generale, Dott. Pietro Carallo;
il Direttore Tecnico, Ing. Mauro Piazza;
il Direttore Amministrativo f.f., Dott.ssa Maria Fabiola Menenti.

Per le OO.SS.:

FILT-CGIL: Cecere Pietro e De Benedittis Rosa;
SINAI: Cavallo Giuseppe.

Introduce l'incontro il Direttore Generale, Dott. Pietro Carallo, il quale ricorda ai presenti che gli argomenti posti all'ordine del giorno sono stati già oggetto di discussioni con le OO.SS. in occasione di precedenti incontri e poi passa la parola alla Dott.ssa Menenti.

Relativamente al punto 1 (**Regolamentazione della concessione di periodi di aspettativa privata**), la Dott.ssa Menenti evidenzia ai presenti che, recependo alcune osservazioni fatte dalle OO.SS. nel corso del precedente incontro del 21 maggio, sono state apportate, al testo che verrà poi sottoposto alla approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, le variazioni di seguito indicate:

- è stato ridotto da 20 a 15 il numero dei giorni di preavviso previsto per la presentazione della istanza di aspettativa;
- è stato previsto che, nell'ipotesi di concessione dell'aspettativa per periodi inferiori, ovvero di differimento, rispetto alla richiesta avanzata, prima della emissione del provvedimento finale da parte della Direzione Generale venga sentito il lavoratore interessato;
- è stato elevato da tre a quattro il numero delle volte in cui nel decennio il lavoratore può fruire di un periodo di aspettativa;
- fermo restando il limite massimo di durata dei sei mesi, è stato previsto per il personale a cui si applica l'All. A) del CCNL 2000, quale condizione di miglior favore rispetto alla disposizione contrattuale, la possibilità di richiedere la concessione del periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 4 volte e per un periodo non inferiore ad un mese, con possibilità, per coloro che hanno già fruito dell'aspettativa prima della data di entrata in vigore del Regolamento, di richiedere ulteriori periodi laddove il limite massimo di sei mesi non sia stato ancora fruito;
- al fine di contemperare le esigenze del lavoratore con quelle organizzative dell'Azienda, è stato previsto, in via del tutto eccezionale, la deroga del limite massimo dell'1% soltanto laddove sia possibile, secondo le disposizioni legislative vigenti, colmare la temporanea vacanza organica facendo ricorso ad assunzioni a termine per il medesimo profilo professionale del lavoratore collocato in aspettativa, attingendo da graduatorie pubbliche in corso di validità, ovvero

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.

facendo ricorso, laddove consentito, alla somministrazione di lavoro a termine o ad altre forme di lavoro flessibile;

- è stato stralciato il secondo comma dell'art. 8 dell'ipotesi di regolamento, allegata al verbale sindacale del 21 maggio, che prevedeva il computo dei periodi di aspettativa fruiti prima dell'approvazione del Regolamento, ai fini del raggiungimento dei 12 mesi, in percentuale pari al 50%.

Al termine della esposizione interviene il rappresentante della FILT CGIL (**CECERE**) il quale chiede:

- a) di inserire una apposita clausola ed ampliare il numero massimo dei 12 mesi di concessione dell'aspettativa per poter consentire ai lavoratori di sperimentare nuove opportunità di lavoro, in particolare nel mondo della scuola ove gli incarichi spesso vengono affidati di anno in anno con l'avvio del nuovo anno scolastico. Analogamente, l'aumento dei 12 mesi si dovrebbe prevedere anche nelle ipotesi di assunzioni con contratti di lavoro a termine, oggi molto diffusi, che consentirebbero così la maturazione di punteggi per eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato;
- b) di calcolare l'1%, quale limite massimo delle richieste di aspettativa accoglibili, non sul singolo reparto di appartenenza del lavoratore bensì sulla forza totale;

Relativamente a sub) a il Direttore Generale fa presente che se vi è una prospettiva di assunzione a tempo indeterminato e lo scopo è rilevante si potrebbe fare una eccezione (ad esempio per l'ipotesi degli incarichi nella scuola), ma certamente tali eccezioni non possono operare laddove non vi sia una prospettiva certa di stabilizzazione.

Con riferimento al sub) 2, invece, il Direttore fa presente che l'1%, quale limite massimo delle richieste di aspettativa accoglibili, con arrotondamento per eccesso alla unità superiore, per esigenze di servizio e funzionalità dell'Area deve essere calcolato con riferimento ai reparti di appartenenza dei lavoratori richiedenti l'aspettativa. A seguire, il Dott. Carallo precisa alle OO.SS. che, come già sottolineato in precedenti riunioni, nel caso di specie non è richiesto alcun accordo sindacale ma, con l'adozione di un regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione, la finalità è quella di disciplinare in maniera più compiuta ed organica la materia.

Si passa al secondo argomento posto all'ordine del giorno (**Regolamentazione aziendale in materia di lavoro agile**) ed il dott. Carallo sottolinea che anche nel caso di specie non è prevista la sottoscrizione di un accordo aziendale per avviare in Azienda lo smart working, il cui argomento è stato più volte oggetto di riunioni sindacali, con invio della relativa ipotesi di accordo. Poi cede la parola alla Dott.ssa Menenti che espone l'ipotesi di accordo, già nella disponibilità delle OO.SS.; ne richiama il contenuto, in cui sono stati fissati i principi generali, con individuazione del personale interessato, delle modalità di svolgimento della prestazione, il tutto nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni vigenti. Costituiscono parte integrante dell'ipotesi di accordo sottoposta alle O.SS. il fac simile del contratto di lavoro da raggiungere con il singolo lavoratore richiedente e la policy relativa alla sicurezza informatica. In caso di sottoscrizione dell'intesa, con successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, è previsto un periodo sperimentale per la sua applicazione.

Interviene il rappresentante della FILT-CGIL (**CECERE**) il quale chiede se la forma del lavoro agile possa essere applicata anche al personale che opera presso la sala AVM. Il Direttore Generale evidenzia, al riguardo, che l'art. 2) dell'ipotesi proposta prevede che lo sw potrà essere richiesto da tutto il personale, sia della Direzioni amministrativa che di quella Tecnica, fermo restando la compatibilità delle mansioni proprie dei lavoratori con tale modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il rappresentante della FILT-CGIL (**CECERE**) chiede maggiori spiegazioni in merito alla responsabilità dei lavoratori circa la sicurezza informatica.

Il Direttore Generale precisa che il che il collegamento viene effettuato da remoto con un sistema di accesso sicuro e garantito, nel pieno rispetto della relativa policy.

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 779424

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

A seguire si passa al punto 3 posto all'ordine del girono (**Esame richieste di modifica del regolamento delle progressioni di carriera del personale**). Prende la parola il Dott. Carallo il quale rappresenta che, a seguito dell'incontro del 17 maggio scorso, con nota aziendale del 29 maggio 2024, prot. az. n. 9221, è stata fornita a tutte le OO.SS. adeguata informativa in merito ai passaggi parametrali conseguenti alla applicazione del vigente Regolamento per le progressioni di carriera del personale. Il Direttore evidenzia che, successivamente, sono pervenute al protocollo aziendale delle note da parte di alcune sigle sindacali che hanno segnalato, in particolare per il settore della sosta, di non discriminare alcuni lavoratori, nonostante l'impegno profuso in tanti anni di servizio, a causa del mancato possesso del titolo di studio richiesto dal Regolamento. Seppur non vi sia alcuna pregiudiziale da parte dell'Azienda al riguardo, è anche vero che non vi sarebbe equità tra coloro che sono in possesso del titolo di studio e coloro che, invece, non lo sono e, quindi, nella soluzione del problema posto occorre contemperare le due diverse situazioni. Come noto, di recente la Società ha modificato il Regolamento delle progressioni di carriera prevedendo che l'anzianità pregressa maturata prima dell'adozione del richiamato regolamento (ossia prima del 18 giugno 2019) venga computata al 60% ai fini del calcolo della anzianità nel profilo professionale di provenienza per l'acquisizione del parametro superiore. Quindi, il punto di caduta e la soluzione migliore, per non creare disparità, potrebbe essere quella di riportare al 50% l'incidenza del periodo pregresso nell'ipotesi di deroga del titolo di studio. Inoltre, quale condizione di miglior favore, si potrebbe prevedere che, nel calcolo dell'anzianità di servizio richiesta nel profilo professionale di provenienza, l'anzianità maturata durante i periodi part time venga computata per intero.

Interviene la delegata della FILT-CGIL (**DE BENEDITTIS**) la quale sottolinea che il parametro superiore va comunque riconosciuto a tutti i lavoratori, a prescindere dal titolo di studio posseduto, in virtù dell'anzianità pregressa nello svolgimento delle mansioni. E' quindi condivisibile la proposta aziendale che premia, in tal modo, l'esperienza e la professionalità di ciascuno dei lavoratori interessati.

L'incontro termina alle ore 12:30

Firmato:

Il Presidente: Avv. Daniele D'Ambrosio

il Direttore Generale: Dott. Pietro Carallo

Il Direttore Tecnico: Ing. Mauro Piazza

Il Direttore Amm.vo: Dott.ssa Maria Fabiola Menenti

Per le OO.SS.

FILT-CIGL: Cecere Pietro e De Benedittis Rosa

Sinai: Cavallo Giuseppe



Taranto, 18/10/2024

Spett.li C.d.A. Kyma Mobilità

Direttore Generale f.f.
Dott. Pietro Carallo

Direttore Amministrativo f.f.
Dott.ssa M.Fabiola Menenti

E p.c. Assessore Società Partecipate,
Risorse umane e Affari Generali

OGGETTO: Nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto – AMAT S.p.A. – progressioni parametriche del personale, richiesta di intervento.

Come è noto, con deliberazione n.67 del 18/06/2019 il Consiglio di Amministrazione di Amat S.p.A. ha approvato il "Nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto – AMAT S.p.A." (oggi Kyma Mobilità).

È altresì noto a chi legge che, già dai tempi del confronto, le scriventi hanno rappresentato diverse perplessità in merito al succitato regolamento, sebbene lo stesso dia possibilità, di fatto, a parte del personale di poter accedere a parametri superiori, colmando delle lacune presenti all'interno del CCNL Autoferrotranvieri in termini di progressione parametrica.

Tale legittima ambizione di crescita professionale è data, a giusta ragione, finanche al personale destinatario del processo di riqualificazione in quanto divenuto inadatto alla propria mansione.

Entrando nel merito della missiva, si intende evidenziare ciò che sicuramente sarà sfuggito in fase di stesura ed analisi del "Regolamento", ovvero che a colleghi di "egual sventura" è prospettato dissimil futuro.

Nella fattispecie, in occasione della propria inidoneità definitiva alla mansione, tali lavoratori sono stati riqualificati ed adibiti allo svolgimento di altre mansioni, in base alle proprie residue capacità lavorative stabilite dal Medico Competente aziendale, ovvero alle postazioni vacanti da destinare a tale personale ed analizzando la posizione di ognuno di loro è venuto a galla come coloro i quali hanno avuto la sfortuna di ricevere il parametro retributivo 129, non potranno mai ambire ad alcuna crescita parametrica a differenza di chi è stato inquadrato con il parametro 130 o 138 per i quali sono previsti avanzamenti.

Tanto ciò premesso, al fine di ristabilire equità tra i lavoratori e nel pieno rispetto delle legittime ambizioni professionali, si richiede di analizzare quanto prima le criticità rappresentate.

Si approfitta della presente, per le medesime ragioni, per rinnovare l'invito a ripristinare le selezioni interne, riservate al personale divenuto inidoneo in via definitiva alla propria mansione, per l'assegnazione delle postazioni impiegate.

In attesa di riscontro, si porgono distinti saluti.

LE SEGRETERIE AZIENDALI

FILT-CGIL

Cecere Pietro ()*

FIT CISL

D.Arcangelo Marcello ()*

UILTRASPORTI

Fumarola Giuseppe()*

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

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE DI KYMA MOBILITÀ

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n° 67 del 18/06/2019 e successive n° 122 del 28/10/2021, n. 90 del 25/09/2023 e n. _____ del 25/11/2024)

- Visto l'art. 18 del titolo IV dell'allegato "A" del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148;
- visto l'art. 2, lett. b) dell'A.N. Autoferrotranvieri 27/11/2000;
- visti gli artt. 1175, 1375, 2103 c.c.;
- visto l'art. 19 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175;
- visto il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, e s.m.;
- posto che le progressioni verticali sono da ricondurre nella più generale categoria dei procedimenti concorsuali, di cui condividono il fine di assicurare la selezione delle professionalità migliori, nel rispetto dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento, anche nelle ipotesi in cui le selezioni si svolgano all'interno dell'Azienda, in un ambito più ristretto rispetto alla più ampia platea di concorrenti esterni;

- considerata la necessità di adeguare il Regolamento aziendale disciplinante le progressioni interne di carriera del personale approvato con la deliberazione del C.d.A. n. 56 del 04/07/2012, al fine di renderlo conforme al quadro normativo delineatosi successivamente alla sua approvazione, oltre che alla nuova organizzazione aziendale;
- considerato inoltre che si è regolarmente svolto il previsto confronto con le OO.SS., si adotta il presente Regolamento, nel testo formulato di seguito:

Articolo 1 - Oggetto

Il presente Regolamento, redatto in applicazione dell'art. 2, comma 4 dell'A.N. Autoferrotranvieri 27/11/2000, disciplina le progressioni di carriera del personale dipendente, le cui declaratorie ed i cui profili professionali sono compresi nella nuova classificazione contenuta nell'art. 2, lettera B, dell'A.N. citato, applicata a decorrere dal 1° gennaio 2001.

Articolo 2 – Campo di applicazione

Il presente Regolamento si applica a tutti i dipendenti della società, esclusi i Dirigenti.

Articolo 3 – Definizioni

Ai fini del presente Regolamento, si definisce:

- Organigramma: il modello organizzativo societario, nel quale sono definite le funzioni ed i processi che presiedono allo svolgimento delle attività aziendali;
- Unità Organizzative: le Unità individuate nell'organigramma, alle quali sono affidati i processi produttivi ed operativi necessari per la realizzazione dei servizi svolti dall'Azienda (TPL autolinee, TPL motonavi, Sosta tariffata, ecc.).
- Organico aziendale: la rappresentazione in qualità (qualifiche contrattuali) e quantità (numero massimo di agenti) delle posizioni necessarie e sufficienti per lo svolgimento dei programmi di esercizio e delle attività correlate. L'Organico aziendale, pertanto, muta per effetto della variazione dei programmi di esercizio e dei cambiamenti organizzativi. Esso è approvato con specifica deliberazione del Consiglio d'Amministrazione della Società e rappresenta uno strumento programmatico la cui attuazione è legata ai volumi di produzione previsti dal Piano industriale dell'Azienda;
- Piano delle assunzioni: il documento, approvato dall'Organo amministrativo della Società, che individua le posizioni aziendali la cui copertura l'Azienda programma di effettuare nel periodo di riferimento (triennale o annuale).

Articolo 4 – Limitazioni

Il Piano triennale o annuale delle assunzioni, da elaborare tenendo conto del numero delle posizioni vacanti dell'Organico aziendale che si ritiene necessario avviare a copertura, è soggetto alle limitazioni di legge, in particolare quelle previste dall'art. 19 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175 per le società sottoposte a controllo pubblico, oltre che alle autorizzazioni prescritte dal Regolamento del Comune di Taranto sull'in house providing mediante controllo analogo.

Articolo 5 – Classificazione dei profili professionali

Ai fini delle progressioni di carriera interne, come per i reclutamenti esterni, i profili professionali attribuibili ai dipendenti sono quelli raggruppati in corrispondenza delle quattro Aree professionali previste dal CCNL 27/11/2000 per le altrettante Aree operative, riportate nella tabella sintetica che segue:

Tabella dei profili professionali previsti dal CCNL 27/11/2000

AREA OPERATIVA ESERCIZIO (Automobilistico, filoviario e tramviario)	AREA OPERATIVA AMMINISTRAZIONE E SERVIZI	AREA OPERATIVA MANUTENZIONE IMPIANTI ED OFFICINE	AREA OPERATIVA SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ
AREA PROFESSIONALE 1ª - Mansioni gestionali e professionali			
250 - Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250 - Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250 - Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa	250 - Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa
230 - Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	230 - Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	230 - Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica	230 - Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica
230 - Professional	230 - Professional	230 - Professional	230 - Professional
AREA PROFESSIONALE 2ª - Mansioni di coordinamento e specialistiche			
210 - Coordinatore di esercizio	205 - Coordinatore di ufficio	205 - Capo unità tecnica	178 - Coordinatore della mobilità
193 - Addetto all'esercizio	193 - Specialista tecnico /amministrativo	188 - Capo operatori	170 - Addetto alla mobilità

AREA OPERATIVA ESERCIZIO (Automobilistico, filoviario e tramviario)	AREA OPERATIVA AMMINISTRAZIONE E SERVIZI	AREA OPERATIVA MANUTENZIONE IMPIANTI ED OFFICINE	AREA OPERATIVA SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ
AREA PROFESSIONALE 3ª - Mansioni operative			
183 - Operatore di esercizio	175 - Collaboratore di ufficio	180 - Operatore certificatore	154 - Assistente alla clientela
175 - Operatore di esercizio	155 - Operatore qualificato di ufficio	170 - Operatore tecnico	151 - Operatore qualificato della mobilità
158 - Operatore di esercizio	140 - Operatore qualificato di ufficio	160 - Operatore qualificato	138 - Operatore della mobilità
140 - Operatore di esercizio		140 - Operatore qualificato	
129 - Collaboratore di esercizio	130 - Operatore di ufficio	130 - Operatore di manutenzione	
AREA PROFESSIONALE 4ª - Mansioni generiche			
121 - Caposquadra ausiliari	121 - Caposquadra ausiliari	121 - Caposquadra ausiliari	121 - Caposquadra ausiliari
116 - Operatore generico	116 - Operatore generico	116 - Operatore generico	116 - Operatore generico
110 - Ausiliario	110 - Ausiliario	110 - Ausiliario	110 - Ausiliario
100 - Ausiliario generico	100 - Ausiliario generico	100 - Ausiliario generico	100 - Ausiliario generico

Articolo 6 – Titoli di studio

Per l'accesso e/o avanzamento in uno dei profili compresi nelle Aree professionali definite all'art. 5 del presente Regolamento, sono richiesti i seguenti titoli di studio, il cui possesso costituisce requisito minimo per l'ammissione alle prove concorsuali e/o attitudinali:

- A) **Area Professionale 1^a** Diploma di laurea specifico (vecchio ordinamento, o laurea magistrale specifica o laurea specialistica specifica, in relazione al posto da coprire, per tutte le Aree Operative);
- B) **Area Professionale 2^a** Diploma di scuola media superiore specifico in relazione al posto da coprire per tutte le Aree Operative, fatta eccezione per i profili professionali previsti in Pianta organica per l'Area Operativa Esercizio, per i quali è sufficiente il possesso di un diploma di scuola media superiore generico;
- C) **Area Professionale 3^a** Area Operativa esercizio:
par. 129 – 140/183: Licenza di scuola media inferiore;
Area Operativa Amministrazione e servizi:
par. 175 e 140/155: Diploma di scuola media superiore;
par. 130: Licenza di scuola media inferiore;
Area Operativa Manutenzione ed Impianti:
par. 180 e 170: Diploma di scuola media superiore;
par. 140/160: Diploma di qualifica professionale;
par. 130: Licenza di scuola media inferiore;
Area Operativa Servizi Ausiliari della Mobilità:
par. 154 e 151: Diploma generico di scuola media superiore;
par. 138: Licenza di scuola media inferiore.
- D) **Area Professionale 4^a** Licenza di scuola media inferiore
(per tutte le Aree Operative)

Articolo 7 – Modalità operative delle progressioni di carriera

La Società individua, tra le figure professionali previste dalle tabelle delle aree professionali allegate al CCNL, quelle funzionali alla realizzazione della propria struttura organizzativa, predisposta sulla base delle caratteristiche operative dei servizi espletati e della propria configurazione dimensionale (art. 2, comma 5, del CCNL 27/11/2000).

La regola della pubblica selezione, riconosciuta, ai sensi dell'art. 97 della Costituzione, come forma generale ed ordinaria di reclutamento per il pubblico impiego, è applicata nel presente Regolamento attraverso l'adozione del principio secondo il quale la copertura delle posizioni

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 779424;

www.kyamobilita.it – kyamobilita@kyamobilita.it – PEC: kyamobilita@pec.kyamobilita.it

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

organiche vacanti dei diversi profili professionali avviene tramite pubblica selezione, ferma restando la riserva in favore del personale interno, in possesso dei titoli di studio e degli altri requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, del 50 per cento di quelli messi a concorso. La riserva di posti è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze dell'Azienda.

Limitatamente alle progressioni di carriera nell'Area professionale 3ª, i passaggi di profilo all'interno della medesima area professionale e della medesima area operativa avvengono con procedure di tipo non selettivo (basate sul possesso del titolo di studio previsto e dell'anzianità maturata nel profilo precedente, oltre che su una prova di idoneità, su indicatori oggettivi e sulla valutazione soggettiva da parte dei livelli gerarchici superiori).

Analogamente, essendo i profili professionali dell'Area professionale 4ª ("Mansioni generiche") identici per le quattro diverse aree operative, i passaggi interni da un profilo professionale all'altro della stessa area professionale 4ª, a prescindere dall'area operativa di appartenenza dei candidati, si realizzano con procedure non selettive (basate anche esse sul numero di anni maturati nel profilo precedente, sul possesso del titolo di studio previsto, su una prova di idoneità, su indicatori oggettivi e sulla valutazione soggettiva da parte dei livelli gerarchici superiori).

In ogni caso, per le progressioni di carriera tra profili appartenenti alle aree professionali 1ª e 2ª e per le progressioni in profili appartenenti ad un'area operativa o professionale diversa da quella di origine (ad eccezione di quanto previsto per l'area professionale 4ª) è prevista la pubblica selezione, con la previsione di una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli per i quali è indetta la selezione.

7.1 - AREA PROFESSIONALE 1ª - MANSIONI GESTIONALI E PROFESSIONALI

Declaratoria

Appartengono a tale area professionale i lavoratori che svolgono, con carattere di continuità e con un elevato grado di competenza tecnica e/o gestionale-organizzativa, funzioni di rilevante importanza e responsabilità al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Modalità di progressione

Ai profili di Capo Unità amministrativa/tecnica complessa, parametro 250, o di Capo Unità Organizzativa Tecnica/Amministrativa e di Professional, parametro retributivo 230 del CCNL, si accede esclusivamente mediante pubblica selezione, per titoli ed esami, tra i cittadini in possesso della laurea magistrale (o diploma di laurea del vecchio ordinamento) specifica in relazione al posto da coprire, come previsto dall'art. 6, nonché degli altri requisiti richiesti dall'art. 8 del presente Regolamento e dal bando di concorso. Relativamente alle modalità di svolgimento della selezione trovano applicazione le norme previste nel relativo Regolamento per il Reclutamento del Personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed approvato dal Consiglio d'Amministrazione.

Nell'ipotesi di un numero di posti da coprire superiore a uno, la selezione esterna prevede una riserva del 50% dei posti messi a concorso in favore dei candidati interni che, in possesso dei requisiti richiesti e dello svolgimento di mansioni per almeno 3 (tre) anni nel profilo professionale immediatamente inferiore previsto nella pianta organica, partecipano alla selezione. In caso di numero dispari di posti messi a concorso la riserva agli interni opera con arrotondamento per difetto (ad esempio, su n. 3 postazioni da coprire, per una sola di esse si realizza la riserva in favore del personale interno).

7.2 - AREA PROFESSIONALE 2ª - MANSIONI DI COORDINAMENTO E SPECIALISTICHE

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività richiedenti competenze tecnico/specialistiche e/o gestionali finalizzate alla realizzazione di processi produttivi. Tali attività possono essere svolte sia attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative, sia attraverso l'applicazione di competenze tecnico/specialistiche che richiedono un adeguato livello di professionalità.

Modalità di progressione

Area Operativa Esercizio (parametri 193 e 210)

Ai profili dell'Area Operativa Esercizio dell'Area professionale 2ª, ovvero di Coordinatore di esercizio (parametro 210) e di Addetto all'esercizio (parametro 193), si accede mediante pubblica selezione, per titoli ed esami, tra i cittadini in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6, di un'anzianità di servizio presso aziende di trasporto pubblico in mansioni attinenti all'esercizio di almeno 10 (dieci) anni, nonché degli altri requisiti richiesti dal bando di selezione e dal Regolamento per il reclutamento del personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

Nell'ipotesi di un numero di posti da coprire superiore a uno, la selezione esterna avviene con riserva del 50% dei posti messi a concorso in favore dei candidati interni in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dell'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento, oltre che di un'anzianità di servizio presso l'AMAT o altre aziende di trasporto pubblico in mansioni attinenti all'esercizio di almeno 10 (dieci) anni. In caso di numero dispari di posti messi a concorso, la riserva agli interni opera con arrotondamento per difetto.

Relativamente alle due sopra citate posizioni, i particolari requisiti sono richiesti in considerazione della necessità che tali postazioni siano riservate a personale in possesso, oltre che di un adeguato grado di istruzione, anche di una prolungata esperienza operativa maturata nel medesimo settore di attività.

Area Operativa Amministrazione e Servizi (parametri 205 e 193)

Ai profili dell'Area Operativa Amministrazione e servizi dell'Area professionale 2ª, ovvero di Coordinatore di ufficio (parametro 205) e di Specialista tecnico/amministrativo (parametro 193), si accede mediante pubblica selezione, per titoli ed esami, tra i cittadini in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6, nonché degli altri requisiti richiesti dal bando di selezione e dal Regolamento per il reclutamento del personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

Nell'ipotesi di un numero di posti da coprire superiore a uno, la selezione esterna avviene con riserva del 50% dei posti messi a concorso in favore dei candidati interni che, in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dell'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento, oltre che del requisito dello svolgimento, per almeno 3 (tre) anni, di mansioni proprie del profilo professionale immediatamente inferiore previsto nella pianta organica, partecipano alla selezione. In caso di numero dispari di posti messi a concorso, la riserva agli interni opera con arrotondamento per difetto.

Area Operativa Manutenzione Impianti ed officine (parametri 205 e 188)

Ai profili dell'Area Operativa Manutenzione impianti ed officine dell'Area professionale 2ª, ovvero

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 779424;

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

di Capo Unità tecnica (parametro 205) e di Capo Operatori (parametro 188), si accede mediante pubblica selezione, per titoli ed esami, tra i cittadini in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6, nonché degli altri requisiti richiesti dal bando di selezione e dal Regolamento per il reclutamento del personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

Nell'ipotesi di un numero di posti da coprire superiore a uno, la selezione esterna avviene con riserva del 50% dei posti messi a concorso in favore dei candidati interni che, in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dell'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento, oltre che del requisito dello svolgimento, per almeno 3 (tre) anni, di mansioni proprie del profilo professionale immediatamente inferiore previsto nella pianta organica, partecipano alla selezione. In caso di numero dispari di posti messi a concorso, la riserva agli interni opera con arrotondamento per difetto.

Area Operativa Servizi ausiliari per la mobilità (parametri 178 e 170)

Ai profili dell'Area Operativa Servizi ausiliari per la mobilità dell'Area professionale 2ª, ovvero di Coordinatore della mobilità (parametro 178) e di Addetto alla mobilità (parametro 170), si accede mediante pubblica selezione, per titoli ed esami, tra i cittadini in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6, nonché degli altri requisiti richiesti dal bando di selezione e dal Regolamento per il reclutamento del personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

Nell'ipotesi di un numero di posti da coprire superiore a uno, la selezione esterna avviene con riserva del 50% dei posti messi a concorso in favore dei candidati interni che, in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dell'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento, oltre che del requisito dello svolgimento, per almeno 3 (tre) anni, di mansioni proprie del profilo professionale immediatamente inferiore previsto nella pianta organica, partecipano alla selezione. In caso di numero dispari di posti messi a concorso, la riserva agli interni opera con arrotondamento per difetto.

7.3 - AREA PROFESSIONALE 3ª - MANSIONI OPERATIVE

Area Operativa Esercizio (parametri da 129 a 183)

I posti vacanti rientranti nell'Area operativa Esercizio dell'Area professionale 3ª, sono ordinariamente coperti, relativamente alla posizione di Operatore di esercizio, attraverso il reclutamento di personale esterno in possesso dei titoli abilitativi necessari per la guida in linea, del titolo di studio previsto all'articolo 6 (licenza media inferiore), nonché degli altri requisiti richiesti dal bando di selezione e dal Regolamento per il reclutamento del personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

I posti di Collaboratore di esercizio, parametro retributivo 129, sono prioritariamente riservati, nei limiti del numero previsto dall'Organico aziendale, al personale interno permanentemente inidoneo alle mansioni di guida in linea che, in possesso delle relative abilitazioni e della idoneità fisica, svolge mansioni di guida di mezzi per il trasporto di persone per i quali è richiesta la patente B, ovvero patente di grado superiore senza certificazione di abilitazione professionale, comprese le attività accessorie di manovra e movimentazione di mezzi a vuoto, soccorso in linea, rimozione di auto private, nonché quelle di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione e supporto alla clientela e versamento incassi.

Relativamente alle progressioni di carriera dal profilo professionale di Collaboratore di esercizio, parametro retributivo 129, a quello di Operatore di esercizio, parametro retributivo 140, oltre al possesso dei requisiti previsti dall'art. 6 (titolo di studio) e dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di

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 779424;

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

carriera del personale interno) del presente Regolamento, occorre essere in possesso della patente categoria D, della certificazione di abilitazione professionale, della idoneità fisica alle mansioni specifiche e di un'anzianità di almeno anni 2 (due) nel profilo di Collaboratore di esercizio. Devono, inoltre, coesistere le seguenti condizioni:

- Tasso di assenza individuale (decurtato delle giornate di malattia relative all'evento di maggiore durata della prognosi) nel triennio precedente al passaggio non superiore alla media del tasso di assenza di tutto il personale nel medesimo periodo.
- Valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori (ad esempio, per un Collaboratore di esercizio, la valutazione deve essere espressa dal Coordinatore di esercizio, dal Capo Unità tecnica esercizio e dal Capo Area esercizio);
- Superamento di una prova di idoneità, non a carattere selettivo.

Per i passaggi di parametro retributivo nell'ambito delle altre mansioni previste nell'Area operativa Esercizio dell'Area professionale 3ª, ovvero quelle di Operatore di esercizio, si applicano le condizioni previste nella tabella sottostante (art. 2, lettera C, dell'A.N. 27/11/2000, come modificato dall'art. 4 dell'A.N. 14/12/2004):

da (Profilo e parametro di provenienza)	a (Profilo e parametro di destinazione)	Numero di anni di guida effettiva (punto C. 1/1 del CCNL Autoferrotranvieri)	Tasso di presenza	Valutazione superiori	Prova di idoneità
Collaboratore di esercizio - 129	Operatore esercizio - 140	2 (due)	SI	SI	SI
Operatore esercizio - 140	Operatore esercizio - 158	8 (otto)	NO	NO	NO
Operatore esercizio - 158	Operatore esercizio - 175	8 (otto)	NO	NO	NO
Operatore esercizio - 175	Operatore esercizio - 183	5 (cinque)	NO	NO	NO

Il calcolo dell'anzianità maturata nel profilo di Operatore di esercizio viene determinato secondo quanto disposto al punto C. 2/1 del CCNL di riferimento (27/11/2000).

Area Operativa Amministrazione e servizi (parametri da 130 a 175)

I posti vacanti rientranti nell'Area operativa Amministrazione e servizi dell'Area professionale 3ª, da intendersi come numero di unità complessivamente considerate, a prescindere dalle vacanze nei singoli profili professionali inseriti nella stessa area professionale, sono coperti mediante pubblica selezione, per titoli ed esami, tra i cittadini in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6, nonché degli altri requisiti richiesti dal bando di selezione e dal Regolamento per il reclutamento del personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

Nell'ipotesi di un numero di posti da coprire superiore a uno, la selezione esterna avviene con riserva del 50% dei posti messi a concorso in favore dei candidati interni che, in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dell'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento, oltre che del requisito dello svolgimento, per almeno 3 (tre) anni, di mansioni proprie del profilo professionale immediatamente inferiore previsto nella pianta organica, partecipano alla selezione. In caso di numero dispari di posti messi a concorso, la riserva agli interni opera con arrotondamento per difetto.

Indipendentemente dal numero di eventuali carenze complessivamente presenti per i profili dell'area operativa in questione, per i quali è prevista la selezione pubblica, per i passaggi di profilo professionale e di parametro retributivo nell'ambito delle mansioni previste nell'Area operativa Amministrazione e servizi dell'Area professionale 3ª, ovvero quello da Operatore di Ufficio,

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 779424;

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

parametro 130, a Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, oppure dal parametro 140 al parametro 155 nel profilo professionale di Operatore qualificato di ufficio e, infine, da Operatore qualificato di ufficio, parametro 155, a Collaboratore di ufficio, parametro 175, si applicano le condizioni previste nella tabella sottostante:

da (Profilo e parametro di provenienza)	a (Profilo e parametro di destinazione)	Numero di anni di svolgimento mansioni proprie (*) punto C. 1/3 del CCNL Autoferrotranvieri	Tasso di presenza	Valutazione superiori	Prova di idoneità
Operatore di ufficio - 130	Operatore qualificato di ufficio - 140	8 (otto)	SI	SI	SI
Operatore qualificato di ufficio - 140	Operatore qualificato di ufficio - 155	6 (sei) (*)	NO	NO	NO
Operatore qualificato di ufficio - 155	Collaboratore di ufficio - 175	8 (otto)	SI	SI	SI

Il calcolo dell'anzianità maturata nel profilo di Operatore qualificato di ufficio viene determinato secondo quanto disposto al punto C. 2/5 del CCNL di riferimento (27/11/2000).

Relativamente alle progressioni di carriera da un profilo professionale a quello superiore (esclusa quindi la progressione parametrata nell'ambito dello stesso profilo professionale, già disciplinata dal CCNL), oltre al possesso dei requisiti previsti dall'art. 6 (titolo di studio) e dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento ed alla maturazione del numero di anni nel profilo di provenienza indicato nella tabella, devono coesistere le seguenti condizioni:

- Tasso di assenza individuale (decurtato delle giornate di malattia relative all'evento di maggiore durata della prognosi) nel triennio precedente al passaggio non superiore alla media del tasso di assenza di tutto il personale nel medesimo periodo;
- Valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori (ad esempio, per un Operatore di un ufficio dell'Area Contabilità, la valutazione deve essere espressa dal Coordinatore di ufficio, dal Capo Unità organizzativa e dal Responsabile di Area);
- Superamento di una prova di idoneità, non a carattere selettivo.

Area Operativa Manutenzione impianti ed officine (parametri da 130 a 180)

I posti vacanti rientranti nell'Area operativa Manutenzione impianti ed officine dell'Area professionale 3ª, da intendersi come numero di unità complessivamente considerate, a prescindere dalle vacanze nei singoli profili professionali inseriti nella stessa area professionale, sono coperti mediante pubblica selezione, per titoli ed esami, tra i cittadini in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6, nonché degli altri requisiti richiesti dal bando di selezione e dal Regolamento per il reclutamento del personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

Nell'ipotesi di un numero di posti da coprire superiore a uno, la selezione esterna avviene con riserva del 50% dei posti messi a concorso in favore dei candidati interni che, in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dell'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento, oltre che del requisito dello svolgimento, per almeno 3 (tre) anni, di mansioni proprie del profilo professionale immediatamente inferiore previsto nella pianta organica, partecipano alla selezione. In caso di numero dispari di posti messi a concorso, la riserva agli interni opera con arrotondamento per difetto.

Per i passaggi di profilo professionale e di parametro retributivo nell'ambito delle mansioni previste

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 779424;

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

nell'Area operativa Manutenzione impianti ed officine dell'Area professionale 3^a, ovvero quello da Operatore di manutenzione, parametro 130, a Operatore qualificato, parametro 140, oppure dal parametro 140 al parametro 160 nel profilo professionale di Operatore qualificato o, ancora da Operatore qualificato, parametro 160, a Operatore tecnico, parametro 170 e, infine, da Operatore tecnico, parametro 170, a Operatore certificatore, parametro 180, si applicano le condizioni previste nella tabella sottostante:

da (Profilo e parametro di provenienza)	a (Profilo e parametro di destinazione)	Numero di anni di svolgimento mansioni proprie (*) punto C. 1/2 del CCNL Autoferrotranvieri	Tasso di presenza	Valutazione superiori	Prova di idoneità
Operatore di manutenzione - 130	Operatore qualificato - 140	8 (otto)	SI	SI	SI
Operatore qualificato - 140	Operatore qualificato - 160	6 (sei) (*)	NO	NO	NO
Operatore qualificato - 160	Operatore tecnico - 170	5 (cinque)	SI	SI	SI
Operatore tecnico - 170	Operatore certificatore - 180	4 (quattro)	SI	SI	SI

Il calcolo dell'anzianità maturata nel profilo di Operatore qualificato viene determinato secondo quanto disposto al punto C. 2/6 del CCNL di riferimento (27/11/2000).

Relativamente alle progressioni di carriera da un profilo professionale a quello superiore (esclusa quindi la progressione parametrica nell'ambito dello stesso profilo professionale, già disciplinata dal CCNL), oltre al possesso dei requisiti previsti dall'art. 6 (titolo di studio) e dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento ed alla maturazione del numero di anni nel profilo di provenienza indicato nella tabella, devono coesistere le seguenti condizioni:

- Tasso di assenza individuale (decurtato delle giornate di malattia relative all'evento di maggiore durata della prognosi) nel triennio precedente al passaggio non superiore alla media del tasso di assenza di tutto il personale nel medesimo periodo;
- Valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori (ad esempio, per un Operatore di manutenzione dell'Area Manutenzioni impianti ed officine, la valutazione deve essere espressa dall'Operatore certificatore o Operatore tecnico, Capo unità tecnica e dal Capo Unità organizzativa);
- Superamento di una prova di idoneità, non a carattere selettivo.

Area Operativa Servizi ausiliari per la mobilità (parametri da 138 a 154)

I posti vacanti rientranti nell'Area operativa Servizi ausiliari per la mobilità dell'Area professionale 3^a, da intendersi come numero di unità complessivamente considerate, a prescindere dalle vacanze nei singoli profili professionali inseriti nella stessa area professionale, sono coperti mediante pubblica selezione, per titoli ed esami, tra i cittadini in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6, nonché degli altri requisiti richiesti dal bando di selezione e dal Regolamento per il reclutamento del personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

Nell'ipotesi di un numero di posti da coprire superiore a uno, la selezione esterna avviene con riserva del 50% dei posti messi a concorso in favore dei candidati interni che, in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dell'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del

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 779424;

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

personale interno) del presente Regolamento, oltre che del requisito dello svolgimento, per almeno 3 (tre) anni, di mansioni proprie del profilo professionale immediatamente inferiore previsto nella pianta organica, partecipano alla selezione. In caso di numero dispari di posti messi a concorso, la riserva agli interni opera con arrotondamento per difetto.

Per i passaggi di profilo professionale e di parametro retributivo nell'ambito delle mansioni previste nell'Area operativa Servizi ausiliari per la mobilità dell'Area professionale 3ª, ovvero quello da Operatore della mobilità, parametro 138, a Operatore qualificato della mobilità, parametro 151 e quello da Operatore qualificato della mobilità, parametro 151, a quello di Addetto alla clientela, parametro 154, si applicano le condizioni previste nella tabella sottostante:

da (Profilo e parametro di provenienza)	a (Profilo e parametro di destinazione)	Numero di anni di svolgimento mansioni proprie nel profilo di provenienza	Tasso di presenza	Valutazione superiori	Prova di idoneità
Operatore della mobilità - 138	Operatore qualificato della mobilità - 151	12 (dodici)	SI	SI	SI
Operatore qualificato della mobilità - 151	Addetto alla clientela - 154	6 (sei)	SI	SI	SI

Relativamente alle progressioni di carriera da un profilo professionale a quello superiore (esclusa quindi la progressione parametrata nell'ambito dello stesso profilo professionale, già disciplinata dal CCNL), oltre al possesso dei requisiti previsti dall'art. 6 (titolo di studio) e dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento ed alla maturazione del numero di anni nel profilo di provenienza indicato nella tabella, devono coesistere le seguenti condizioni:

- Tasso di assenza individuale (decurtato delle giornate di malattia relative all'evento di maggiore durata della prognosi) nel triennio precedente al passaggio non superiore alla media del tasso di assenza di tutto il personale nel medesimo periodo;
- Valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori (ad esempio, per un Operatore della mobilità dell'Area operativa Servizi ausiliari per la mobilità, la valutazione deve essere espressa dal Coordinatore della mobilità, dal Capo Unità organizzativa e dal Responsabile di Area);
- Superamento di una prova di idoneità, non a carattere selettivo. Per il passaggio da Operatore qualificato della mobilità, parametro 151, a Addetto alla clientela, parametro 154, la prova di idoneità dovrà tendere ad accertare anche la conoscenza di almeno una lingua straniera, come previsto dalla declaratoria del profilo contenuta nell'A.N. 27/11/2000.

7.4 - AREA PROFESSIONALE 4ª - MANSIONI GENERICHE

Tutte le Aree operative (parametri da 100 a 121)

I posti vacanti rientranti in tutte le aree operative dell'Area professionale 4ª sono prioritariamente coperti, nei limiti delle postazioni effettivamente previste per tali finalità, attraverso la riqualificazione del personale permanentemente inidoneo alle mansioni di provenienza, che risulti in possesso della relativa idoneità fisica.

Qualora i posti vacanti rientranti nelle diverse aree operative dell'Area professionale 4ª che si decide di coprire non siano interamente saturati con le riqualificazioni interne, si procede all'indizione di una pubblica selezione, per titoli ed esami, tra i cittadini in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6, nonché degli altri requisiti richiesti dal bando di selezione e dal Regolamento per il reclutamento del personale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 ed

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 779424;

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

applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

Per i passaggi di profilo professionale nell'ambito dell'Area professionale 4ª, anche da un'area operativa all'altra, si applicano le condizioni previste nella tabella sottostante:

da (Profilo e parametro di provenienza)	a (Profilo e parametro di destinazione)	Numero di anni di svolgimento mansioni proprie nel profilo di provenienza	Tasso di presenza	Valutazione superiori	Prova di idoneità
Ausiliario generico - 100	Ausiliario - 110	6 (sei)	SI	SI	SI
Ausiliario - 110	Operatore generico - 116	6 (sei)	SI	SI	SI
Operatore generico - 116	Caposquadra ausiliari - 121	6 (sei)	SI	SI	SI

Anche per l'area professionale 4ª, le progressioni di carriera da un profilo professionale a quello superiore, oltre al possesso dei requisiti previsti dall'art. 6 (titolo di studio) e dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento ed alla maturazione del numero di anni nel profilo di provenienza indicato nella tabella, devono coesistere le seguenti condizioni:

- Tasso di assenza individuale (decurtato delle giornate di malattia relative all'evento di maggiore durata della prognosi) nel triennio precedente al passaggio non superiore alla media del tasso di assenza di tutto il personale nel medesimo periodo;
- Valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori (ad esempio, per un Ausiliario dell'Area operativa Esercizio la valutazione deve essere espressa dal Coordinatore di Esercizio, dal Capo Unità organizzativa e dal Responsabile di Area);
- Superamento di una prova di idoneità, non a carattere selettivo.

Articolo 8 – Condizioni per le progressioni di carriera del personale interno

Fermo restando il possesso dei requisiti richiesti dal presente Regolamento ed, eventualmente, dai relativi bandi di selezione, possono partecipare alle progressioni di carriera interna (fatta eccezione per i meri avanzamenti parametrici previsti dall'art. 2, lettera C, del CCNL 27/11/2000), i dipendenti che:

- abbiano superato il periodo di prova per l'assunzione in pianta stabile;
- siano in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6;
- non abbiano riportato condanne penali definitive per reati contro la pubblica amministrazione e non siano stati destinatari di provvedimenti, emessi da una pubblica amministrazione o da enti o società di erogazione di servizi pubblici, di destituzione o di dispensa per scarso rendimento o di licenziamento o di decadenza dall'impiego per aver conseguito un impiego pubblico con documenti falsi ovvero viziati da invalidità insanabile;
- negli ultimi due anni, da computare rispetto al momento di irrogazione e non anche di esecuzione, non abbiano subito provvedimenti disciplinari definitivi consistenti nella sospensione e/o in provvedimenti disciplinari più gravi.
- siano in possesso del requisito di esperienza previsto per le progressioni nei diversi profili professionali, come sopra disciplinate, inteso come periodo di non sospensione del rapporto di lavoro (ad esempio per aspettativa, congedi parentali, straordinari);
- siano in possesso degli eventuali ulteriori requisiti richiesti specificatamente dal bando di selezione.

Relativamente alle progressioni di carriera nelle aree professionali 3ª e 4ª, qualora al maturarsi del numero di anni di anzianità nel profilo professionale previsto per il passaggio al profilo più elevato

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 779424;

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

non si realizzino le altre condizioni previste per il conseguimento della promozione (livello del tasso di assenza individuale nel triennio precedente al passaggio, valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori, superamento di una prova di idoneità), la successiva verifica del possesso dei requisiti previsti non può avvenire prima che siano trascorsi n. 2 (due) anni da quella conclusasi con esito negativo.

Sempre con riferimento alle progressioni di carriera nelle aree professionali 3^a e 4^a, la maturazione del numero di anni di anzianità utili in un profilo professionale inferiore per il passaggio a quello successivo decorre dal giorno di entrata in vigore del presente Regolamento (ossia dal 18 giugno 2019).

Ai fini delle progressioni di carriera, gli anni di anzianità maturati nel profilo professionale inferiore di provenienza in data antecedente all'adozione del presente Regolamento (ossia prima del 18 giugno 2019) saranno calcolati nella misura del 60% per coloro che sono in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6 del Regolamento medesimo. Il profilo professionale superiore dovrà comunque essere assegnato a decorrere a far data dal 1° ottobre 2023 anche qualora, alla luce di detta percentuale, la relativa attribuzione dovesse avere una decorrenza anteriore rispetto a tale data.

In deroga, per coloro che sono in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore rispetto a quello richiesto dal Regolamento, gli anni di anzianità maturati nel profilo professionale inferiore in data antecedente alla sua adozione saranno calcolati, invece, nella misura del 50%. Tale deroga trova applicazione soltanto a favore del personale che, alla data di approvazione della modifica (ossia al 25 novembre 2024), sia in possesso di un profilo professionale rientrante nelle Aree professionali 3^a e 4^a, con esclusione dei profili professionali la cui progressione parametrica è già disciplinata direttamente dal CCNL.

Quale condizione di miglior favore, per tutti i periodi maturati con contratti di lavoro a tempo parziale, sarà computata per intero, e non rapportata al profilo orario, l'anzianità di servizio richiesta nel profilo professionale di provenienza, ivi compresa quella pregressa, calcolata, quest'ultima, secondo i criteri di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo.

Articolo 9 – Norma di prima applicazione

9.1 – Norma transitoria

La fase di prima applicazione del presente Regolamento, con riferimento alla norma transitoria in questione, è da intendersi come la prima volta in cui saranno indette le selezioni per la copertura dei posti vacanti in organico al 28 ottobre 2021, data di rivisitazione, da parte del competente Organo amministrativo, della pianta organica aziendale e del presente regolamento.

9.2 - Durata

La presente norma transitoria avrà validità sino al 31/12/2022.

9.3 - Riserva

Esclusivamente nella fase di prima applicazione, per la copertura delle posizioni scoperte sarà consentito lo svolgimento delle selezioni attraverso due fasi:

- alla prima fase sarà ammesso il solo personale interno:

- in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento, che abbia svolto per almeno 3 (tre) anni mansioni del profilo professionale immediatamente inferiore, o per almeno 2 (due) anni mansioni nel profilo messo a concorso;

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 779424;

www.kyamamobilita.it – kyamamobilita@kyamamobilita.it – PEC: kyamamobilita@pec.kyamamobilita.it

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

- in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) e del titolo di studio immediatamente inferiore di quello richiesto per la posizione da coprire, che abbia svolto per almeno 5 (cinque) anni mansioni del profilo professionale immediatamente inferiore o per almeno 3 (tre) anni nel profilo messo a concorso;
 - con espresso riferimento alla selezione interna da indire per la copertura di n. 2 postazioni di Capo Operatori, parametro retributivo 188, da impiegare in seno al Servizio di rimessaggio, la stessa è espressamente riservata ai dipendenti che abbiano maturato almeno 10 anni di esperienza in mansioni attinenti all'esercizio. Resta ferma, in capo agli stessi, la previsione delle seguenti condizioni:
 - a. il possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento, che abbiano svolto per almeno 3 (tre) anni mansioni del profilo professionale di Operatore di esercizio;
 - b. il possesso dei requisiti richiesti dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) e del titolo di studio immediatamente inferiore di quello richiesto per la posizione da coprire, che abbiano svolto per almeno 5 (cinque) anni mansioni del profilo professionale di Operatore di esercizio;
 - con espresso riferimento alla selezione interna da indire per la copertura di n. 2 postazioni di Addetto alla Mobilità, parametro retributivo 170, da impiegare in seno al Servizio di Sosta tariffata, la stessa è espressamente riservata ai dipendenti in possesso del profilo professionale di Operatore Qualificato della mobilità, parametro retributivo 151, ovvero di Operatore della Mobilità, parametro retributivo 138. Resta ferma, in capo agli stessi, la previsione delle seguenti condizioni:
 - a. il possesso dei requisiti richiesti dall'art. 6 (titolo di studio) e dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) del presente Regolamento e che abbiano svolto per almeno 3 anni mansioni del profilo professionale di Operatore qualificato della mobilità ovvero Operatore della mobilità;
 - b. il possesso dei requisiti richiesti dall'art. 8 (condizioni per le progressioni di carriera del personale interno) e del titolo di studio immediatamente inferiore di quello richiesto per la posizione da coprire, che abbiano svolto per almeno 5 anni mansioni del profilo professionale di Operatore qualificato della mobilità ovvero Operatore della mobilità;
- nella sola ipotesi di mancata copertura delle posizioni al termine della prima fase rivolta ai candidati interni, si farà luogo ad una pubblica selezione.

9.4 – Modalità di svolgimento delle selezioni

Per lo svolgimento della prima fase delle selezioni indette durante il periodo di prima applicazione, ovvero quella della integrale riserva dei posti in favore dei candidati interni, si applicherà il vigente Regolamento aziendale per il reclutamento del personale, fatta eccezione per i seguenti aspetti:

Commissione esaminatrice

Per le selezioni interamente riservate al personale interno la Commissione esaminatrice è composta da n° 3 (tre) membri, nominati successivamente rispetto alla data di scadenza del termine utile per la presentazione delle domande, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Direttore generale, nel modo che segue:

- il Direttore Generale dell'Azienda, o suo delegato, al quale compete di svolgere le funzioni di Presidente della Commissione giudicatrice del concorso o della prova selettiva;
- un membro esterno, esperto delle materie relative al posto messo a concorso, scelto tra docenti universitari o di scuola media superiore, a seconda del posto da coprire, ovvero professionisti iscritti nei relativi albi professionali, dirigenti e funzionari di altre Aziende di trasporto;
- un membro interno, scelto fra i dirigenti o funzionari dell'Azienda, di livello comunque pari o

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 779424;

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

superiore rispetto al posto da coprire.

Il Presidente convoca la Commissione e ne coordina i lavori.

Le funzioni di segretario della Commissione giudicatrice saranno espletate, di norma, da un funzionario di adeguato livello professionale designato dal Consiglio di Amministrazione.

A ciascun componente delle Commissioni è corrisposto il compenso economico previsto dal Consiglio d'Amministrazione in fase di indizione delle selezioni.

Informativa alle OO.SS.

Prima della relativa pubblicazione nell'albo aziendale, i bandi saranno trasmessi per conoscenza a tutte le OO.SS.

Pubblicazione dei bandi

La pubblicazione del bando di selezione e della comunicazione degli esiti delle prove concorsuali e della graduatoria finale avverrà, con ogni effetto legale di notifica agli interessati, attraverso affissione alle bacheche aziendali e pubblicazione sul sito intranet aziendale (bacheca aziendale informatica).

Prove concorsuali

Nelle selezioni interamente riservate al personale interno le prove concorsuali consistono in due prove scritte ed una orale e tendono ad accertare la preparazione culturale e teorica e le effettive capacità ed attitudini del candidato in relazione al profilo da ricoprire.

Qualora richiesto dal bando, in relazione al posto da coprire, una prova scritta potrà essere sostituita da una prova pratica, consistente nell'accertamento della conoscenza dell'uso delle attrezzature di lavoro, delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, di una lingua straniera e, in generale, delle specifiche abilità tecniche richieste per il posto da coprire.

Il calendario delle prove d'esame sarà reso noto, con ogni effetto legale di notifica agli interessati, attraverso affissione alle bacheche aziendali e pubblicazione sul sito intranet aziendale (bacheca aziendale informatica) almeno 15 giorni prima della data della prima prova scritta.

Il candidato che non si presenterà alle prove sarà considerato rinunciatario e sarà escluso dal concorso; il candidato che, per qualsiasi motivo, si presenterà in ritardo rispetto all'orario di convocazione alle prove non sarà ammesso se la Commissione avrà già concluso la verifica dei presenti. Il concorrente impedito a partecipare alla prova per gravi e comprovati motivi potrà, prima del giorno prestabilito per la sua convocazione, far pervenire al Presidente della Commissione istanza documentata per essere ammesso a sostenere la prova in altra data, comunque, da sostenersi entro il termine programmato per il completamento di tali prove.

La Commissione deciderà, a suo esclusivo ed insindacabile giudizio, sull'istanza di rinvio e, nel darne comunicazione al concorrente con le modalità sopra descritte, fisserà, nel caso di accoglimento dell'istanza, una nuova data per l'effettuazione della prova. Se il concorrente non si presenterà per sostenere la prova, sarà escluso dal concorso.

L'avviso per la presentazione alla prova orale dovrà essere, di norma, reso noto ai candidati almeno 15 prima della data del colloquio, attraverso affissione alle bacheche aziendali e pubblicazione sul sito intranet aziendale (bacheca aziendale informatica), con ogni effetto legale di notifica.

Per l'espletamento della prova orale, ogni componente la Commissione giudicatrice dovrà formulare per iscritto tante distinte domande da sorteggiare tra i candidati affinché esse siano pari al triplo dei candidati ammessi agli esami orali.

Il punteggio delle singole prove concorsuali (scritte, pratica o orale) sarà espresso in decimi.

La media del punteggio delle prove scritte (o scritta e pratica) farà media con quella orale per determinare un unico punteggio delle prove concorsuali espresso in decimi.

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

Ciascuna prova sarà superata con il conseguimento di una votazione di almeno 7/10; tale punteggio costituisce requisito indispensabile per essere ammessi alla prova successiva, se prevista.

Valutazione dei titoli

I criteri di valutazione dei titoli di studio e professionali, eventualmente richiesti dal bando per la partecipazione al concorso, verranno stabiliti nel bando di concorso e la valutazione di essi non potrà essere superiore al 30% (3 punti) del punteggio complessivo attribuibile.

Ai titoli professionali non potrà essere attribuito un punteggio superiore al 15% del punteggio complessivo attribuibile in relazione alle prove (massimo 1,5 punti).

Ai titoli di studio non potrà essere attribuito un punteggio superiore al 15% del punteggio complessivo attribuibile in relazione alle prove (massimo 1,5 punti).

Il punteggio finale, pertanto, considerata anche la valutazione dei titoli, sarà espresso in tredicesimi,

In caso di parità di punteggio prevarrà il candidato più giovane d'età.

Validità della graduatoria

Considerato che trattasi di norma di prima applicazione, limitatamente alle selezioni interne non si applica l'art. 37, ultimo comma, del Regolamento aziendale per il reclutamento del personale, relativo alla validità della graduatoria, che cesserà di produrre effetti al momento della nomina del/dei vincitore/i.

Articolo 10 - Abrogazione di norme vigenti

Le norme aziendali incompatibili con quelle previste dal presente Regolamento non trovano più applicazione, a partire dall'entrata in vigore di quest'ultimo.

Articolo 11 - Rinvio alla normativa vigente

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

Articolo 12 - Natura del presente Regolamento

Il presente Regolamento ha natura di atto interno dell'Azienda e rappresenta strumento di attuazione di quanto previsto dal CCNL 27/11/2000 e dalle altre disposizioni, contrattuali e legislative, vigenti in materia.

Articolo 13 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione dell'Azienda.