

O.d.G. del **18/06/2019**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 2

Deliberazione n° <u> </u> /2019	del 18/06/2019
------------------------------------	-----------------------

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL NUOVO "REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AMAT S.p.A."

Ufficio proponente:

ALLEGATI/NOTE:

1) - Testo del "Regolamento delle progressioni di carriera del personale dipendente dell'AMAT S.p.A."

Il Direttore Generale, di concerto con il Dirigente Amministrativo e con il Responsabile dell'Area Risorse umane, riferisce e propone quanto segue:

Premesso che:

- Con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 11 del 21/03/2013 si approvava il vigente Regolamento per le progressioni di carriera del personale aziendale, che prevede per la copertura dei posti vacanti in organico, con la sola eccezione del profilo 230 (Capo Unità Organizzativa Amministrativa/Tecnica), il preventivo svolgimento di selezioni rivolte al personale interno, attraverso quattro diverse fasi alle quali sono ammessi, in sequenza:
 - i dipendenti appartenenti alla stessa Area operativa del posto messo a concorso, che siano in possesso di almeno due anni di anzianità nel parametro retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello del posto da coprire;
 - i dipendenti di parametro uguale o immediatamente inferiore appartenenti alle altre Aree operative, con almeno due anni di anzianità nel suddetto parametro;
 - i dipendenti di qualsiasi parametro retributivo appartenenti alla stessa Area operativa del posto da coprire;
 - i dipendenti di qualsiasi parametro retributivo delle altre Aree operative.

Ritenuto:

- di dover modificare sostanzialmente il suddetto Regolamento, al fine di adeguarlo alle intervenute modifiche legislative in materia di pubblica amministrazione, cui le società in house sono ormai assimilate dalla giurisprudenza amministrativa per molti aspetti in materia di risorse umane;
- che tali modifiche dovessero interessare, in linee generali, l'esigenza di snellire le procedure concorsuali e, nello stesso tempo, l'opportunità di semplificare le progressioni di carriera nelle aree meno professionalizzate dell'Azienda e di offrire una maggiore apertura alla partecipazione dei candidati esterni per le posizioni organiche richiedenti un maggior bagaglio di competenze;
- che il nuovo Regolamento dovesse prevedere una fase transitoria di prima applicazione di adeguata durata, al fine di applicare le nuove procedure osservando una necessaria gradualità;

Preso atto:

- che si è svolto nei mesi scorsi, come previsto dal vigente CCNL di categoria, un esame congiunto con le Organizzazioni sindacali sul testo elaborato congiuntamente dalla Direzione generale, dalla Direzione amministrativa e dall'Area Risorse umane e condiviso dal Consiglio di amministrazione;
- che nel corso degli incontri tenutisi sull'argomento nelle date del 29/01/2019 [**Allegato n. 1**], 15/02/2019 [**Allegato n. 2**], 16/05/2019 [**Allegato n. 3**] e 23/05/2019 [**Allegato n. 4**], sono pervenute proposte di modifica e/o di integrazioni da parte delle diverse Sigle sindacali;
- che, in particolare, in occasione dell'ultimo incontro tenutosi in data 23/05/2019, sono state consegnate ed illustrate alle OO.SS. intervenute le nuove ipotesi di Organico aziendale e di Regolamento sulle progressioni di carriera del personale, aggiornate con alcune proposte di modifiche precedentemente avanzate da codeste Segreterie. Al termine dell'incontro è stato richiesto alle OO.SS. intervenute di far pervenire, entro la fine della successiva settimana, le eventuali, ulteriori, osservazioni in merito ai testi consegnati, in vista della definitiva approvazione degli stessi da parte del Consiglio di amministrazione.
- Alle OO.SS. Filt-CGIL e UGL-Trasporti, non intervenute all'incontro sopra richiamato, è stato richiesto, con nota prot. n. 8743 del 29/05/2019 [**Allegato n. 5**], di voler produrre, analogamente a quanto comunicato alle altre Segreterie, le proprie eventuali osservazioni e/o proposte di modifiche relativamente ai due suddetti documenti.

- Nelle date del 29 maggio e del 4 giugno uu.ss. sono pervenute ulteriori osservazioni da parte delle Segreterie aziendali, rispettivamente, della UIL-Trasporti **[Allegato n. 6]** ed, in forma congiunta, della Filt-CGIL e UGL-Autoferrotranvieri **[Allegato n. 7]**.
- Con nota aziendale prot. n. 9678 del 13/06/2019 **[Allegato n. 8]**, inviata a tutte le OO.SS., si sono riscontrate le sopra citate note delle Segreterie aziendali, accogliendo alcune delle proposte avanzate e comunicando che il confronto poteva dirsi concluso e che il testo definitivo del Regolamento per le progressioni di carriera del personale dell'AMAT **[Allegato n. 9]** sarebbe stato sottoposto all'esame ed all'approvazione del Consiglio di amministrazione in occasione della successiva adunanza dello stesso;

Ritenuto, pertanto:

- Che si debba approvare, definitivamente, il testo del Regolamento già frutto del previsto confronto sindacale;

Tanto premesso, si propone di approvare il nuovo testo del "Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto – AMAT S.p.A. **[Allegato n. 9]**:

La Responsabile Area Risorse Umane – Dott.ssa Maria Fabiola Menenti

Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo

Il Direttore Generale – Ing. Massimo Dicecca

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- vista la proposta formulata;
- ritenuto di poterla condividere per le motivazioni ivi espresse;
- visto lo Statuto aziendale;
- esaminato il testo del nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del personale dipendente dell'AMAT S.p.A.

a voti _____, resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Di approvare definitivamente il nuovo "Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto – AMAT S.p.A., nel testo allegato già risultante dal confronto sindacale precedentemente tenutosi sullo stesso **[Allegato n. 9]**, decretandone l'immediata efficacia.

O.d.G. del **18/06/2019**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 2

Deliberazione n° ____/2019

del **18/06/2019**

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL NUOVO "REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AMAT S.p.A."

Ufficio proponente:

ALLEGATI/NOTE:

1) - Testo del "Regolamento delle progressioni di carriera del personale dipendente dell'AMAT S.p.A."

Il Direttore Generale, di concerto con il Dirigente Amministrativo e con il Responsabile dell'Area Risorse umane, riferisce e propone quanto segue:

Premesso che:

- Con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 11 del 21/03/2013 si approvava il vigente Regolamento per le progressioni di carriera del personale aziendale, che prevede per la copertura dei posti vacanti in organico, con la sola eccezione del profilo 230 (Capo Unità Organizzativa Amministrativa/Tecnica), il preventivo svolgimento di selezioni rivolte al personale interno, attraverso quattro diverse fasi alle quali sono ammessi, in sequenza:
 - i dipendenti appartenenti alla stessa Area operativa del posto messo a concorso, che siano in possesso di almeno due anni di anzianità nel parametro retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello del posto da coprire;
 - i dipendenti di parametro uguale o immediatamente inferiore appartenenti alle altre Aree operative, con almeno due anni di anzianità nel suddetto parametro;
 - i dipendenti di qualsiasi parametro retributivo appartenenti alla stessa Area operativa del posto da coprire;
 - i dipendenti di qualsiasi parametro retributivo delle altre Aree operative.

Ritenuto:

- di dover modificare sostanzialmente il suddetto Regolamento, al fine di adeguarlo alle intervenute modifiche legislative in materia di pubblica amministrazione, cui le società in house sono ormai assimilate dalla giurisprudenza amministrativa per molti aspetti in materia di risorse umane;
- che tali modifiche dovessero interessare, in linee generali, l'esigenza di snellire le procedure concorsuali e, nello stesso tempo, l'opportunità di semplificare le progressioni di carriera nelle aree meno professionalizzate dell'Azienda e di offrire una maggiore apertura alla partecipazione dei candidati esterni per le posizioni organiche richiedenti un maggior bagaglio di competenze;
- che il nuovo Regolamento dovesse prevedere una fase transitoria di prima applicazione di adeguata durata, al fine di applicare le nuove procedure osservando una necessaria gradualità;

Preso atto:

- che si è svolto nei mesi scorsi, come previsto dal vigente CCNL di categoria, un esame congiunto con le Organizzazioni sindacali sul testo elaborato congiuntamente dalla Direzione generale, dalla Direzione amministrativa e dall'Area Risorse umane e condiviso dal Consiglio di amministrazione;
- che nel corso degli incontri tenutisi sull'argomento nelle date del 29/01/2019 [**Allegato n. 1**], 15/02/2019 [**Allegato n. 2**], 16/05/2019 [**Allegato n. 3**] e 23/05/2019 [**Allegato n. 4**], sono pervenute proposte di modifica e/o di integrazioni da parte delle diverse Sigle sindacali;
- che, in particolare, in occasione dell'ultimo incontro tenutosi in data 23/05/2019, sono state consegnate ed illustrate alle OO.SS. intervenute le nuove ipotesi di Organico aziendale e di Regolamento sulle progressioni di carriera del personale, aggiornate con alcune proposte di modifiche precedentemente avanzate dalle Segreterie. Al termine dell'incontro è stato richiesto alle OO.SS. intervenute di far pervenire, entro la fine della successiva settimana, le eventuali, ulteriori, osservazioni in merito ai testi consegnati, in vista della definitiva approvazione degli stessi da parte del Consiglio di amministrazione.
- Alle OO.SS. Filt-CGIL e UGL-Trasporti, non intervenute all'incontro sopra richiamato, è stato richiesto, con nota prot. n. 8743 del 29/05/2019 [**Allegato n. 5**], di voler produrre, analogamente a quanto comunicato alle altre Segreterie, le proprie eventuali osservazioni e/o proposte di modifiche relativamente ai due suddetti documenti.

- Nelle date del 29 maggio e del 4 giugno uu.ss. sono pervenute ulteriori osservazioni da parte delle Segreterie aziendali, rispettivamente, della UIL-Trasporti [**Allegato n. 6**] ed, in forma congiunta, della Filt-CGIL e UGL-Autoferrotranvieri [**Allegato n. 7**].
- Con nota aziendale prot. n. 9678 del 13/06/2019 [**Allegato n. 8**], inviata a tutte le OO.SS., si sono riscontrate le sopra citate note delle Segreterie aziendali, accogliendo alcune delle proposte avanzate e comunicando che il confronto poteva dirsi concluso e che il testo definitivo del Regolamento per le progressioni di carriera del personale dell'AMAT [**Allegato n. 9**] sarebbe stato sottoposto all'esame ed all'approvazione del Consiglio di amministrazione in occasione della successiva adunanza dello stesso;

Ritenuto, pertanto:

- Che si debba approvare, definitivamente, il testo del Regolamento già frutto del previsto confronto sindacale;

Tanto premesso, si propone di approvare il nuovo testo del "Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto – AMAT S.p.A. [**Allegato n. 9**]:

La Responsabile Area Risorse Umane – Dott.ssa Maria Fabiola Menenti

Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo

Il Direttore Generale – Ing. Giovanni Matichecchia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- vista la proposta formulata;
- ritenuto di poterla condividere per le motivazioni ivi espresse;
- visto lo Statuto aziendale;
- esaminato il testo del nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del personale dipendente dell'AMAT S.p.A.

a voti _____, resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Di approvare definitivamente il nuovo "Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto – AMAT S.p.A., nel testo allegato già risultante dal confronto sindacale precedentemente tenutosi sullo stesso [**Allegato n. 9**], decretandone l'immediata efficacia.

(1)

Alch-29 gennaio 2019, alle ore 11:20, presso la Presidenza AMAT si è tenuto un incontro con le Segreterie Territoriali e Sindacali di FILT/Cgil - Fit/Cisl - UILTRASPORTI - UGL BUCFERR., giuristi Coesolidarietà per. 1051 del 16/1/2019. Tema dell'incontro è costituito dai seguenti argomenti:

- 1) Piano Industriale 2018/2020;
- 2) PROSECUZIONE CONFRONTO SU NUOVI PUNTI ORGANICI;
- 3) CONFRONTO SUL RECLUTAMENTO PROGRESSIONI DI CARRIERA;
- 4) PROSECUZIONE CONFRONTO SU PERSONALE INADONEO;
- 5) RISCONTRO ALLE RICHIESTE IN TEMI DI MASSA VESTISARIO;
- 6) PREMIO DI RISULTATO 2019/2021;
- 7) BORZO REGOLAMENTO DI SERVIZIO SULLE ATTIVITÀ OPERATIVE DA SEGUIRE IN OCCASIONE DEGLI SCIOPERI.

Alle riunioni sono presenti:

AMAT: la Presidente avv. Giosie GROS; il Vice Presidente Dr. Francesco SBRINCI; la Consigliera avv. Silvia CONVERSI; il Direttore Generale Ing. Gemino DIACCI; il Direttore Amministrativo Dr. Pietro GRILLO; la Responsabile Area Personale Dr. Maria Fabiola MENENTI; il Responsabile Area Esecutivo/Scelte per Antonio RUSSO.

OO.SS.: ZOTTI Francesco - MERLINI Giovanni - DIREZIONE Enrico - DE BENEDETTIS ROSE (Cgil) - LOVOLLO Giuseppe - GRECO Orazio (Cisl) - SCHIANO Saverio - TURRANO Antonio - MARZO Romualdo (Uil) - PISANI Dario (Ugl).

(2)

L'azienda introduce la revisione e, preliminarmente, pone il quesito relativo alla significatività dei fondi di Carifondo. Le richieste sono realizzate alle sfere territoriali.

1) PIANO INDUSTRIALE 2018/2020

CGIL: L'analisi del Piano Industriale richiede tempo e approfondimenti. Pare in evidente che a fronte di dati che indicano una costante crescita, ben poco è connotato verso i lavoratori. Esempio ciò che è avvenuto nel 2013 con il subaffidamento al CTP, che pare continuare ancora, richiedano delucidazioni, soprattutto rispetto agli utili.

SIPT: Nei bilanci è chiaramente indicata la destinazione degli utili. I punti che seguono la revisione esterna, indicano i progetti che riguarderanno i lavoratori. La situazione estendole del 2013 richiede il ricorso al subaffidamento. Nel Piano Industriale è indicata la volontà di eseguire nuovamente le linee subentrane. I motivi del subaffidamento sono noti, con come sono evidenziati i risultati sufficienti. Tale affidamento va inquadrato nell'insieme dei fattori negativi che, per anni, hanno influenzato la gestione del TPL. Spero i fattori negativi sui bilanci estendoli non dipen da fattori esterni, es. il dissenso del Comune di Trento.

CISL: esprime un giudizio fortemente
 negativo sui contenuti del Piano Industriale.
 Si vuole concordo su interventi a carico dei
 lavoratori, diminuendo i sacrifici già
 fatti dagli stessi. Anche nel fronte dell'evoluzione
 tariffaria, vedi accordo del 24/12/2014, si possono
 interventi non condivisibili. La parte di spesa
 delivata nel Piano Industriale non è condivisa
 poiché prevede contrazioni di personale anche in
 settori vitali. Ben vengano le ipotesi di ampliamento
 delle attività esistenti, ma non si condividono
 gli aspetti legati al personale.

UIL: condivide le negatività espresse dalle altre
 OOSS, il documento presentato profigura cambi
 di mansioni per alcuni settori senza che ne sia
 prevista una riqualificazione. Su alcuni capitoli
 si parla del Zuc. di Euro del DUP del Comune
 di Torino quando non sembra che tali risorse
 possano essere disponibili. Anche nel servizio
 idrico si ritiene che sia un settore in perdita.
 Tale settore prevede una riorganizzazione del personale
 che presuppone interesse nella possibilità di attribuire
 mansioni promissive ai lavoratori.

SIPT: il problema delle mansioni promissive è
 disciplinato dal CCNL, certo non è pensabile che in
 minore similitudine possano svolgersi due mansioni

4

Saremmo condotti, opportunamente, gli approfondimenti del caso. Sarebbe opportuno che venisse data le medesime informazioni sugli extra-cari che è stata sopportata per molte unità ricadute, con come si sta facendo per i macchinari che, comunque, svolgono un servizio produttivo - alla Capitecenne di Porto è stato chiaramente spiegato che non è prevista alcuna manutenzione di macchinari.

UIL: ulteriori pretese emergono nelle occasioni di rifornimento affidate o terzi.

UGL: anche per loro il fido è negativo.

2) CONFRONTO SU PISNIS ECONOMIC

UIL: nella riunione del 14/12/2018 furono espresse le pretese nella prima offerta che non sono state chieste.

ALLENIA: il documento sindacale base è tutto nel mantenimento o meno dell'accordo del 2013. Le pretese aziendali nella prima offerta si basano proprio su questo contratto in tale accordo. Se con non è previsto è bene che le CGS lo rappresentino in maniera tale che ridisegnare l'operato dei conducenti.

3) REGOLAMENTO PROGRESSIONI DI CARRIERA

Viene consegnata la Bozza del nuovo
Regolamento delle professioni. In esso,
 sostanzialmente, sono previste due innovazioni.

Una tendenza a superare la ferrea rigidità
 dell'attuale regolamento che per gli accessi interni
 prevede ben 4 step. Si prevede, per le aree professionali
 3° e 4°, una semplice prova ^{d'idoneità} ~~tecnica~~ con acquisizione
 delle relative idoneità. In tale circostanza si prevede
 anche l'introduzione di criteri di valutazione legati
 al fatto di presenza e alla valutazione dei superati.

In alcuni casi è prevista la promozione
 automatica al raggiungimento degli anni previsti.

L'altra innovazione, dipendente da normative
 nazionale, è relativa al fatto che i concorsi interni
 non possono più essere riservati esclusivamente
 ai dipendenti, ma vi devono prendere parte
 anche gli esterni.

E' poi prevista una norma transitoria di prima
 applicazione, valida due anni, che riserva al
 solo personale interno la partecipazione ai concorsi.

Su tale materia si attendono le valutazioni
 delle OO. SS.

4) PERSONE INIDONEE

Dopo la consegna della Tabella esemplificativa delle
 idoneità acquisite sulle capacità residue dei 12
 agenti definitivamente inidonei, della quale si

6

zitare che tutti possano svolgere mansioni
infortunistiche, anche solo 2 sono ideali alle
manovre, a breve distanza ^{d'idoneità} ~~selettive~~
per definire chi cede e ricoprire le
mansioni infortunistiche. Tale prova si baserà
sui aspetti comuni all'uso del PC e dei
programmi WORD e EXCEL.

UIL: in merito le manovre verranno svolte
a rotazione tra i Conducanti. Si consentirà, con,
un periodo di non fine. Allo stesso tempo
bisogna cambiare le modalità di controllo
di olio e acqua, offi molto e caldo, mentre
invece andrebbe molto a freddo. Ciò si può
ottenere eseguendo tale funzione di manovra e
rilevando le manovre vere e proprie anche e
Conducanti a rotazione.

CISL: Condivide la posizione UIL e ribadisce
la necessità di fornire mansioni ~~infortunistiche~~
proccacciate per i Conducanti, escludendo
omologare l'attribuzione di attività di
rifornimento e soggetti esterni.

5) PREMIO DI RISULTATO 2019/2021

Viene consegnare botte dell'ipotesi di premio
che, rispetto al precedente anni andati in vigore,
accipisce totalmente le ridotte di non unire

i tempi di percorrenza rispetto a quelli ora in vigore. E' inoltre prevista una riduzione di € 4,00 dell'importo di riferimento del quale ricavare l'ammontare del premio.

E' inoltre rimodulare le parti relative ai controlli e visite dei titoli di viaggio che, con l'introduzione di tornelli, dovrà essere svolta dai conducenti. Per tale

attività saranno previsti centri di parte di società di vigilanza. Altre modifiche sono

quelle relative al personale amministrativo per il quale sono state variate le percentuali dei fattori di calcolo del premio. Per gli

amministrativi e la manutenzione è stato elevato a 7,00 € l'importo unitario per il calcolo del premio di risultato. Per il settore

sono stati rimodulati i fattori che concorrono alla quantificazione del premio.

Inoltre, in conformità e quanto indicato nel Piano Industriale, è previsto il passaggio al settore manutenzione del fucile di pieno intervento.

E' inoltre inserite le parti relative al rinnovo delle CC che ricade, sostanzialmente, quello precedente.

- VIENE Consegnata Tabella esepilografica dei premi sindacali spettanti per l'anno 2019.

8

Le parti, sindacando la discezione
dei feanti 5) e 7), decidono di
affirmarsi el 15/2/2019, ore 14:30,
per il protiguo del coeprato-
ni pccu: re discezione

L.C.S. ore 14:00

BIENDE

[Handwritten signatures and initials]
F. R. pin
R. R. pin
D. R. pin
M. R. pin

CAL *[Signature]*
P. R. pin
CISL *[Signature]*

UIL *[Signature]*
UGL *[Signature]*

1

Addì 15 Febbraio 2019, alle ore 11:30, presso la Direzione Aziendale si è tenuto l'incontro con le Segreterie di FILI/CGIL - FIT/CISL - UILTRASSESTI UCL AUTOFERR., giacché convocazione prot. 2133 del 30/1/2019. L'incontro odierno è in prosecuzione del confronto in atto su varie materie in fase di definizione (cfr. note prot. 1051 del 16/1/2019).

Alle riunioni sono presenti:

ANAT: il Direttore Generale Ing. Tommaso DICECCO; il Direttore Amministrativo Dr. Pietro CERULLO; le Responsabili Area Personale Dr. Maria Federica MENENTI; le Responsabili Area Esercizio/serie p.m. CHIARA RUSSO.

CO:SS MASSERI Lucio (CGIL); CASALLO Giuseppe - GRECO Orazio - RICHIERA Giuseppe (CISL); SCHIANO Stefano - TURRUSIO Chiara (UIL); PISANIDARO (UCL); DRAGONI Enrico (CGIL)

Il Direttore introduce la riunione e invita a rappresentare le considerazioni in merito agli argomenti.

Le COSS ^{CGIL-CISL-UIL} ritengono di dover riprendere dalle note cautelative del 12/2 con le quali si richiede di ritornare alle condizioni della transizione prima dell'accordo del 2013. Ciò in quanto le COSS non condividono gli atti relativi e Piacere Assistenza; Piacere Industriale, Riformamento, Mutamenti. Si ritiene, perciò, che non bastano le condizioni per proseguire con l'iterazione/proseguire su un accordo complessivo e definitivo.

2

Seel Premio di Risultato proposto sono tre
opposti: testi al momento di calcolo degli
esiti; è previsto uno spostamento di un anno
ed altri soggetti. Anche nel Regolamento d'azienda
si sono prospettate condizioni peggiorative per
la carriera dei dipendenti.

AZIENDA appare un comportamento sindacale che,
secondo più organismi ^{di fatto} sfiora tra loro, mira a
verificare il lavoro di circa tre anni che
potrebbe beneficiare all'azienda ma ai lavoratori.

Si invitano i Sindacati a rivedere le posizioni
annate, tenuto conto del grande lavoro fatto,
dello aperture operate dall'azienda e del fatto
che si possono ancora trovare punti d'unione.
Diversamente si dovrà operare una ridefinizione
dell'attuale trattativa con le conseguenze
abolizione dei benefici ed altre cose.

Si rischia di avventurarsi su un terreno
difficilissimo e degli sviluppi incerti.

CISL: le OSS mirano a migliorare le
condizioni dei lavoratori e il Premio di
Risultato proposto non è condivisibile.

Si ritiene di dover riconsigliare e discutere
l'abbandono del Premio di Risultato.

3

risaprire le trattative nel Piano di Rimulato.

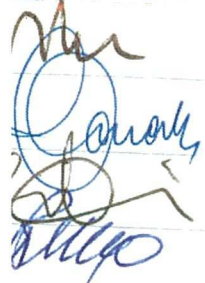
BIENNA invita le COSS e formalizza, punto
per punto, quali siano le franchi disdette
e cui intendono dare corso.

GL: in merito al Piano di Rimulato è
disponibile a proseguire il confronto, fermo
restando la necessità di discutere alcuni
punti. Sul Regolamento Accordo, si
richiedono correzioni e pieno rispetto
del Piano Recupero Km. qualsiasi anche
visto.

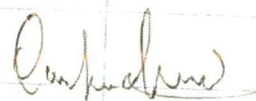
Le COSS CGIL-CISL-UIL allegano
spie delle note del 12/2/2019, non
rinviate in ritardo.

L.C.S. 12:30

BIENNA



CGIL



CISL

UIL

UGL 

Adh 16 Maggio 2019, alle ore 10:40, presso la Presidenza AMAT ha avuto luogo l'incontro con le Segreterie Sindacali, frutto convocazione del 6/5/2019 prot. 7187. Tema del confronto odierno è:

- NUOVI PUNTI ORGANICI AZIENDALE;
- NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.

Sono presenti:

AMAT: la Presidente avv. Giorgio GIRA; il Vice Presidente Dr. Francesco SCRINCI; il Direttore generale Ing. Tullio BICECCA; la Consigliera avv. Anita CONVERGNO; il Direttore Amministrativo Sr. Pietro CORLLO; la Responsabile Area Personale Dr. Marie Fabrice MENENTI; il Responsabile Area Esercizio/serve Sr. Corrado RUSSO.

OO.SS. SCHIUSO, Enrico - MADO Tommaso - MARRASCONI (UIL)
DANUSQUA PROB. PETRUS Michele (FSIS) - DIPANESE Francesco (SINISI)
CARLLO Giuseppe - ROCHIRI Giuseppe (CISL).

Sono entrati le rappresentanze di CGIL e UIL che hanno attivato le procedure di raffreddamento su argomenti che non riguardano il confronto odierno. La Segreteria UIL con proprie e-mail del 15/5/2019 ha cominciato di non partecipare al confronto odierno proprio in virtù del pronunciato fatto di sfiducia. Si dà atto che sugli argomenti oggetto del confronto odierno non è pervenuta alcuna opposizione delle parti sindacali, seppur sollecitate.

2

La Presidente introduce la riunione celebrando positivamente la riconferma del tavolo di confronto e auspicando il superamento di eventuali incomprensioni avvenute nel recente passato.

Il direttore generale evidenzia l'assenza di due sindacati che hanno problemato lo stato di gestione su argomenti non inerenti il confronto odierno.

Si confermano le convocazioni per le prossime riunioni, fatto salvo la convocazione del 18/5 poiché parte della materia all'ordine del giorno è contenuta nel raffreddamento.

CISL: chiede che si tengano tutte le riunioni calendarizzate, indipendentemente dal raffreddamento proclamato da due sindacati. Diversamente non avrebbe ragione di essere l'odierno confronto.

UIL: il sindacato non intende offendere l'operaio di domani, alcune espressioni sono spesso figlia delle particolarità e delle quotidiane lotte nei confronti di disfunzioni che ricadono sui lavoratori.

Sull'argomento odierno conforme ripreso le osservazioni depontate in data 14/12/2018.

CISL: osserva, relativamente all'area tecnica, che manca nella attuale offerta proprio la figura per. 230 di capo unità tecnica.

ATIENS: in tale area sul lato di due per. 230 è prevista la presenza di un per. 250 e di un per. 230

3

e di due 205 Capo Tecnico. Il complesso numerico, quindi, è equilibrato.

FSIS o SINIS confermano le onere esistenti già in atto in precedenza, con particolare riferimento all'incremento del numero dei Coordinatori di Esercizio.

CISL: un solo Capo Tecnico (205) appare insufficiente a coprire l'intero arco orario lavorativo. Nel Mezzogiorno Ricambi sembra ridotto il numero degli impiegati, degli attuali due a meno. Anche i distributori di Mezzogiorno appaiono sottodimensionati.

ASIENS: in consiglio al Capo Tecnico sono previsti 4 Cap³ Operatori che ricoprono l'intero arco orario giornaliero. Nel Mezzogiorno si potrebbe incrementare il n° dei distributori di Mezzogiorno confermando il n° attuale.

CISL: nell'Unità Acquisti, come è previsto il Capo Area, la gerarchia si ferma al Capo Ripartizione, mentre invece, data la particolarità delle responsabilità in capo a tale ufficio, andrebbe considerato come Area con un personale 250.

ASIENS: tenuto conto del numero delle unità e delle incolumenze assegnate all'Unità Acquisti, si ritiene eccessivo prevedere la presenza di un Capo Area.

FSIS-SINIS: in merito al settore delle tariffe si chiede

4

di sapere se i Coordinatori della Mobilità, dimessisi per effetto di esenti fuoriuscite, saranno confermati nella dotazione numerica attuale.

SIENNA: il numero di Coordinatori sarà adeguato alle reali esigenze future che è stimare in 3, anche in considerazione delle razionalizzazioni delle attività lavorative.

Si sospende brevemente la riunione per consentire di analizzare le richieste sindacali e dare risposte (11:05).

Alla ripresa del Consiglio (11:35) l'Assessore ~~si~~ rappresenta quando segue:

- Si accoglie parzialmente le richieste d'innalzamento dei Coordinatori di Servizio elevandoli a 4;
- Sui distributori di Negozio si accoglie la richiesta di elevare a 3 i distributori;
- Su unità tecnica si incrementa di 1 unità la dotazione dell'ufficio tecnico;
- Si conferme la strutturazione dell'unità Acquisti con come proposto.

UIL: chiede chiarimenti nel n° dei conducenti.

SIENNA: per la copertura dell'organico, relativo alla struttura della tecnica vigente, occorrono circa 298 conducenti. A queste occorreranno affiancate 31 unità occorrenti per l'effettuazione dei servizi suburbani.

gump

5

UIL: nell'ipotesi di taglio dei km consentiti
è possibile realizzare le mobilità tra aziende
(CTP-8785)?

AZIENDAS: bisogna attendere le determinazioni
regionali e e' entro delle future prove nei
servizi extraurbani. La dotazione organica degli
autisti potrà essere rivista all'ento dei previsti
avvenimenti.

UIL: per il settore sono richieste di
collocare come s'intende far fronte alla
ridotta dotazione organica che non consente
la copertura specie nelle aree chiuse.

AZIENDAS: si sta cercando di incrementare
il numero delle aree a tariffa, e
verificare se tale opzione sarà valutata la
dotazione organica degli autisti.

Si parte all'analisi del RECRUITAMENTO PROGRESSIVO DI CARRIERA

FSISS-SINBI: richiede la richiesta di ricevere
il personale interno la partecipazione alle
selezioni.

UIL: dichiara di aver depositato le proprie
osservazioni.

CISL: si condivide l'introduzione di automatismi
negli avvenimenti per alcune qualifiche, mentre
sottolinea perplessità nella parte relativa alla
presenza in servizio, per le quali bisogna

6

prevedere una valutazione e una evidenza
per particolari patologie.

Stile per il ricorso e quote riservate all'esterno
si ritiene di valutare meglio garanzie per il
personale inferno.

MIENI: si richiede che le normative cui deve
sottostare chi beneficia di affidamenti "in house"
imponga il ricorso all'esterno anche per
quei posti precedentemente riservati al solo
personale inferno. Sui contenuti della
limita del 50% il ricorso all'esterno è già
un buon avviato.

CISL: in addetti e coordinatori richiede
di non limitare il numero di anni di anzianità
richieste per partecipare, mantenendo i 10 anni.
Con come, in prima applicazione, si chiede
che la partecipazione al concorso sia riservata
a tutti i parametri 158. Anche
riintrodotta la valutazione dei titoli.

Si rilancia il potere legislativo nella ipotesi
di riservare il 50% dei posti all'esterno.

UIL: non condivide l'ipotesi avanzata di
estendere la partecipazione ai concorsi di addetti
e coordinatori al parametro 158.

Circa le osservazioni depositate al prof. etichette
rilevare alcuni passaggi delle contrattazioni

seguire, primo di tutte quella relative
al fatto che ci si debba allineare alla normativa
degli enti locali.

AZIENDS: si rimane la particolare attenzione
che è stata riservata al personale inferno, tra
con l'introduzione degli overclaimenti assistenziali
tra con la previsione delle riserve del 50%
al personale inferno nei concorsi successivi
a quelli di prima applicazione.

UIL: evidenzia che la previsione di overclaimenti
per essere vero i presupposti espressi è precondizione
per il personale aziendale. Nell'area professionale
1) non compare il richiamo all'art. 6 relativo
ai requisiti di studio.

AZIENDS: per l'area professionale 1° vi è un
esplicito richiamo all'art. 8 che contiene
i requisiti richiesti. La valutazione dei titoli
sarà esplicitamente riportata nel primo testo.

UIL: legge il verbale la propria voce, già
deponente al protocollo, confermando le principali
osservazioni. Si sospende brevemente la
seduta (12:45) per consentire un'analisi
delle richieste avanzate. Alla ripresa (13:10)
l'azienda riprende:

- viene accolte le richieste di prassi e tecnici
il requisito per addetti e coordinatori quale requisito
minimo.

8

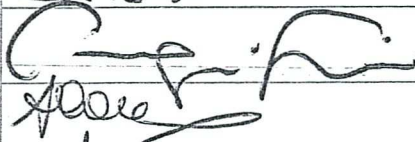
- Sul versetto delle attente loro decise
e' ovvio più grave
- Sono 2011 le perizie dei 3 anni
richiesti nella unione referire.

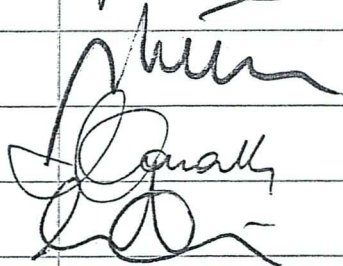
Per il caso delle questioni per le ci si riserva
di fornire risposte nel primo ricorso
già convocato per il 23/05.

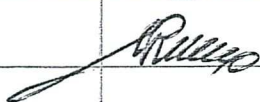
La riunione termina alle ore 13:25

L.C.S.

AZIENDA





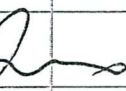


CISL



UIL

FSIS

SINIS 

16 MAG. 2019



OSSERVAZIONI SUL REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE AMAT

**OGGETTO: NOTA DA ALLEGARE AL VERBALE DI RIUNIONE DEL
16/05/2019.**

Di seguito, si riportano alcune delle osservazioni formulate dalla scrivente O.S circa l'ipotesi del Regolamento per le progressioni di carriera per il personale Amat, inviata dalla Direzione Generale alle rappresentanze sindacali:

Codesta O.S. segnala che:

- Ad oggi, non abbiamo individuato le novità legislative intervenute dopo il 2013, , obblighi di legge questi , che invitiamo a specificare e chiarire per iscritto, poichè a Vostro dire impongono la modifica totale dei contenuti dell'attuale e vigente Regolamento per le progressioni di carriera, adottato da Amat S.p.A società in house Providing , comunque già in linea con il D.L 112/2008 .
- La nuova formulazione del regolamento di progressione di carriera presentata alle OO.SS, muta le regole adottate fino ad ora, basate prioritariamente sulla valorizzazione delle risorse professionali interne, con la previsione di attingere personale all'esterno attraverso pubblica selezione, esclusivamente quei profili professionali non ricoperti internamente . L'unica eccezione era appunto rappresentata dall'Area Professionale 1 relativamente al Capo unità organizzativa tecnica/Amministrativa parametro 230, figura il cui accesso avveniva attraverso procedura concorsuale pubblica , con la prospettiva di ricoprire poi la figura immediatamente superiore Responsabile Unità Complessa Amm./Tecnica Parametro 250 dall'interno utilizzando la figura predetta(230) con il requisito di anni 2 di anzianità ;
- La Direzione Generale oggi facendo leva su disposizioni normative di rango costituzionale e principi esplicitati in varie disposizioni di legge

succedutesi e mutate nel tempo, vorrebbe introdurre nuove regole poco coerenti e configgenti ;

- Anzitutto l'azienda in virtù delle disposizioni di cui al comma 2 dell'art 18 del D.L. del 25/06/2008 n. 112 convertito in legge n. 133/2008 ha adottato come previsto propri criteri e modalità per il reclutamento del personale e conferimento degli incarichi nel rispetto dei "**principi**" di cui al comma 3 D.lgs. 165/2001, non essendo la stessa riconducibile alla pubblica amministrazione, non trovando il predetto decreto applicazione generale.
- L'ipotesi di nuovo regolamento proposto dall'azienda applicherebbe la regola della pubblica selezione ai sensi dell'art. 97 della Costituzione, come forma generale ed ordinaria di reclutamento del personale (a nostro avviso non un obbligo), lasciando però **alla totale discrezionalità aziendale (possibilità - pag.7 Modalità Operative Progressioni di carriera)**, quindi nulla di certo, una riserva del 50% dei posti messi a concorso al personale interno (con la previsione che gli agenti abbiano svolto per almeno 3 anni al profilo professionale immediatamente inferiore), preoccupandosi oltretutto di realizzare un arrotondamento per difetto in sfavore del personale interno. Una tale previsione risulta improponibile per la scrivente alla luce dello stesso art 19 del dlgs 175 /2016 che ricordiamo conferma quanto stabilito dal D .L. 112/2008.
- sempre nella nuova bozza proposta dall'azienda invece, per le Aree Professionali 3 e 4 vengono riconosciute le professionalità ed esperienze interne acquisite, non si comprendono e tantomeno condividono però , i motivi per le quali tali previsioni non vengano accordate anche al personale appartenente alle Aree professionali 1-2, creando evidenti disparità di trattamento;
- le progressioni verticali all'interno delle Aree 1-2, dovrebbero a nostro avviso seguire lo stesso criterio previsto per le Aree professionali 3 e 4 professionale, ovvero sia la presenza concomitante di quei parametri aziendali prestabiliti, e cioè: anzianità, ed una idoneità, titoli di studio, quindi di tipo non selettivo, possibilmente escludendo valutazioni discrezionali, tale da uniformarsi all'idea aziendale di valorizzazione delle risorse umane presenti in azienda, , e garantire all'interno della stessa area la possibilità di crescita professionale;
- per l'area professionale 1 si chiede di chiarire per iscritto se la riserva del 50% operi, fermo restando i titoli richiesti di cui all'art. 6 (titoli di studio) della proposta di nuovo regolamento, in quanto il predetto art.6 non risulta menzionato (pag. 5 Area Professionale 1);
- la scrivente ha riscontrato probabili refusi, in relazione alla copertura dei posti nelle Aree professionali 2 (manutenzioni impianti, e servizi ausiliari), ove si menziona quale titolo di studio necessario per accedere ai profili della suddetta area, il Diploma scuola media specifico";
- l'assenza delle sequenze nella partecipazione alle prove selettive che garantivano la priorità agli appartenenti alle aree di riferimento;
- la mancanza di chiarezza ed esigenza della norma di prima applicazione, di difficile comprensione per la scrivente, motivo per cui si chiede espressamente di conoscere come verranno coperte le

attuali postazioni vacanti in tutte le Aree professionali , se con il vigente regolamento 2013 o con le nuove previsioni oggetto di confronto. Si richiede una risposta per iscritto, prima della sua deliberazione da parte del C.D.A.

- Nell'attuale proposta di modifica del regolamento per le progressioni di carriera non vengono più valutati titoli di studio e professionali conseguiti , e tantomeno definiti i punteggi ad essi attribuiti, differentemente da quanto stabilito dal **vigente regolamento** per le progressioni di carriera, in tal senso se ne chiedono le motivazioni per iscritto ;
- Nessuna regolamentazione è stata prevista per il caso di verificarsi di punteggio paritario nella graduatoria finale di merito;
- La nuova formulazione per l'accesso al concorso di Addetto al movimento, e Coordinatore di esercizio prevede rispettivamente anni 10 e 15 di anzianità *in mansioni attinenti l'esercizio ,allargando l'accesso a tutte le aziende di trasporto pubblico locale*, differentemente dall'attuale regolamentazione (area movimento/esercizio); si richiede di rendere comprensibile per iscritto cosa l'azienda intenda per **" mansioni attinenti l'esercizio "**;

In attesa di Vostro riscontro per iscritto ai quesiti posti, restando comunque disponibili ad un approccio equo nei confronti di tutti i dipendenti, esprimiamo nelle more di chiarire tutti punti summenzionati, **un parere negativo rispetto a quanto prospettato aziendalmente (nuovo regolamento), poiché estremamente peggiorativo nei confronti di tutto il personale interno**, ed in particolare per Operatori di esercizio, ai quali vengono praticamente ristrette le opportunità di crescita professionale all'interno dell'area operativa di appartenenza, per effetto delle previsioni aziendali di misurarsi, non si sa per quale ragione, con altre aziende dello stesso settore, ed impossibilitati di fatto a ricoprire altre posizioni in altre aree operative diverse dalla propria (per effetto del requisito dei tre anni al profilo immediatamente inferiore) , peraltro ostaggi della procedura pubblica da un lato, e del quasi automatismo dell'avanzamento di carriera nelle aree professionali 3-4 che eccede oltretutto, la contemplata progressione parametrica prevista dal CCNL autoferrotranvieri .

Taranto, 16/05/2019

Il segretario aziendale Uiltrasporti

Antonio Schiano

11

Addì 23 Maggio 2019, alle ore 10:45, presso la Presidenza AMAT, in esecuzione dell'incarico del 16/5/2019, si è tenuto il confronto con le organizzazioni sindacali in materia di:

- NUOVA PISTATA ORGANICA ARIENDALE;
- NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.

Sono presenti:

AMAT: la Presidente avv. Giorgio GIRA; il Vice Presidente Dr. Francesco SERRINI; la Consigliera avv. Anita LAMBERTINO; il Direttore Generale Ing. Massimo DILECCO; il Direttore Amministrativo Dr. Pietro CARLLO; la Responsabile Area Personale Dr. Maria Fabiola MENENTI; il Responsabile Area Esercizio/SSS p.i. Corrado RUSSO.

OO.SS.: CARLLO Giuseppe - GRECO Dario - ROCHIDS Giuseppe (CISL); MARTINO CARLO - BERTO MASSIMILIANO (UIL)
DONNARUMMA Paolo - COLENTI Pasquale - PETRILIS Michele (FISB)
ALBANESE Francesco (SINSI).

In apertura viene letta la nota prodotta da UILTRASP relative a due questioni ulteriori che pone in ordine a possibili modifiche dell'ipotesi di nuovo Regolamento e che riguardano l'introduzione/esecuzione della regolazione degli indici da qualificare per le aree professionali 3° e 4° prima di procedere all'indizione delle elezioni.

Si chiedono chiarimenti sulle motivazioni di richiedenti relative alle Commissioni elettorali, con come previste nel precedente Regolamento.

(2)

AZIENDAS: nelle ipotesi presentate è già contenute una tutela per gli inidonei (art. 7) e francamente una simile estensione, anche alle 3^e aree professionali, appare di difficile applicazione, comunque come già avviene ora, l'addio formale, per il personale inidoneo sarà posta una particolare attenzione.

Circa le questioni poste in precedenza, alcune delle quali in forma scritta, vengono sintetizzati i vincoli normativi e costituzionali che impongono agli enti locali, e di riflettere sulle società affidatarie in house, il ricorso a procedure concorsuali pubbliche per la copertura di vacanze organiche. Alcune deroghe particolari, previste dal Decreto "RDS", sono state contemplate e, anzi, con la fase transitoria prevista per due anni si andrà oltre il limite dell'anno 2020 previsto dal predetto decreto.

Allo stato attuale sono state recepite praticamente quasi tutte le richieste formulate dai sindacati.

CISL: richiama le richieste formulate nella scorsa riunione relative alla possibilità di concorrere, in fase di 1^a applicazione, la partecipazione di tutti i lavoratori 158 al concorso di Sottufficio all'Esercito, senza il vincolo dei 10 anni di servizio.

AZIENDAS: l'introduzione di criteri di miglior favore ad un ristrettissimo numero di agenti che volontariamente hanno prolungato il proprio servizio

(3)

part-time, costituirebbe una impiegate degna
non adeguatamente supportate. Sul giudizio
così le questioni sarà approfondite. Nei prossimi
giorni sarà trasmessa la bozza conclusiva
contenente le modificazioni finora concordate.

Seguirà, quindi, una seduta conclusiva
del comitato in nella Piccola oratoria in
sul Regolamento.

A margine delle riunioni si decide di
definire il calendario delle prossime riunioni:

- Venerdì 28/5/2019 ore 11:00 PERSONALE INDOREO/PANNO IND.
- Lunedì 27/5/2019 ore 16:00 MASSA VESTIBOLO
- ~~Venerdì 7/6/2019~~

La CISL chiede di valutare con accordo/stipendio
nel rimborso spese per il rinnovo CAC in favore
di chi ha già sostenuto le relative spese.

L.C.S. ore 11:35

AZIENDA

CISL

Antonio Tami

UIL (Seminario)

Michele

FAISS

Gravati

SINISI, Alben Tami

Russo

 Riscontro alle osservazioni sul Regolamento per le progressioni di carriera del personale AMAT formulate con nota del 16/05/2019 dalla O.S. UILTrasporti.

La fonte legislativa dell'obbligo generale di copertura di posizioni funzionali vacanti nelle società caratterizzate dal modello gestorio dell'"in house providing" è costituita dall'art. 97 della Costituzione, il quale prevede, al comma 3°, che *"agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge"*.

La riforma "Brunetta" (D.Lgs. n. 150/2009) ha modificato la normativa previgente in materia di pubblico impiego, abolendo la disciplina contrattuale delle c.d. progressioni verticali e consentendo gli avanzamenti di carriera esclusivamente mediante la partecipazione a concorsi pubblici, con riserva di posti non superiore al 50%.

Art. 24 D.Lgs. n. 150/2009

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, [come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto,] le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

Tale principio è confluito anche nell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal citato decreto "Brunetta", che è stato così riformulato:

D.Lgs. n. 165/2001 – Art. 52

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

La giurisprudenza amministrativa è intervenuta numerose volte sulla questione dell'applicabilità di tali vincoli alle società pubbliche. In particolare, il Consiglio di Stato, con sentenza n. 5643 dell'11/12/2015 ha assimilato le società totalmente partecipate da amministrazioni pubbliche e sottoposte al loro controllo analogo (società in house) alla Pubblica amministrazione, anche in materia di normativa sull'accesso ai pubblici impieghi.

In precedenza, lo stesso Consiglio di Stato aveva affermato, con sentenza n. 26283 del 25/11/2013, ribadita con Ordinanza n. 26936 del 02/12/2013, che le società in house possono essere considerate come enti che rappresentano delle vere e proprie articolazioni della Pubblica amministrazione e quindi soggette alle normative applicabili alla stessa.

L'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 ha introdotto, per le Pubbliche amministrazioni, una fase transitoria, introducendo una parziale deroga al principio della riserva massima del 50% delle posizioni organiche messe a concorso dalle stesse, con possibilità, limitata al solo triennio 2018-2020, di indire procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso

RISCONTRO NOTA OO.SS. A VERBALE DI RIUNIONE DEL 14/12/2018 (PIANTA ORGANICA)

Interrogativi OO.SS.

- A. Il calcolo del personale di guida necessario per garantire il servizio tiene conto dell'Accordo del 26/06/2013. Qualora lo stesso accordo non dovesse più essere prorogato, il numero dei conducenti sarà adeguato conseguentemente;
- B. Il numero dei conducenti si riduce, rispetto all'attuale organico, quale conseguenza dell'incremento della durata dei turni previsto, come è noto, dal citato accordo del 26/06/2013. I disagi evidenziati nella nota delle OO.SS. sono dipesi, come è ben noto, non da una insufficiente previsione organica del contingente dei conducenti di linea, bensì dalle note limitazioni alle facoltà assunzionali, che non hanno consentito di disporre, nel tempo, del numero di autisti previsti dalla Pianta organica.
- C. Per lo svolgimento integrale dei servizi comunali, qualora cessasse l'applicazione dell'accordo del 26/06/2013 occorrerebbe disporre di un numero di circa 20 conducenti in più rispetto ai 279 stimati in vigenza dell'accordo. Nella bozza di Pianta organica consegnata alle OO.SS. in occasione dell'incontro del 09 ottobre scorso è espressamente indicato il numero dei conducenti previsto per il solo servizio urbano (n. 277), cui si sommerebbero ulteriori n. 36 conducenti nell'ipotesi di cessazione del sub-affidamento in ambito consortile dei chilometri in ambito sub-urbano.

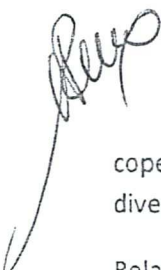
Ne consegue che, nella duplice ipotesi di disdetta dell'accordo aziendale del 26/06/2013 e di reinternalizzazione dei servizi in ambito suburbano, il numero complessivo di conducenti di linea sarebbe pari a 333, dato dalla somma di $277 + 20 + 36$. Se si considera che l'attuale Pianta organica contenuta nel Piano industriale 2008-2009 (realizzata quando vigeva una turnazione media di durata pari a 6^h:30^m e non erano contemplati sub-affidamenti di alcun tipo) prevede un numero di conducenti in servizio di linea pari a 325, si dimostra che non solo non si è ridotto, come affermato, il numero dei conducenti di linea, ma che lo stesso si è addirittura incrementato di 8 (otto) unità, cui sono da aggiungere i marinai che potranno essere utilizzati anche per la guida degli autobus.

Relativamente ai rilievi formulati sul Regolamento delle progressioni di carriera, per il personale appartenente alle aree professionali terza e quarta è stato previsto, come più volte rappresentato, un criterio di progressione non selettivo e non, come indicato nella nota del 14/12/2018, progressioni automatiche e criteri discrezionali. Si invita, pertanto, a rileggere con maggiore attenzione il testo della relativa bozza di Regolamento consegnato alle OO.SS.. Tale modifica, si ripete, è stata apportata per garantire una effettiva dinamica salariale del personale meno professionalizzato, fondata su criteri largamente oggettivi (titolo di studio previsto, decorso degli anni nel profilo inferiore, numero di giornate di presenza effettiva, assenza di provvedimenti disciplinari gravi, prova di idoneità, ecc.), oltre che da una valutazione soggettiva dei tre livelli gerarchici superiori.

Relativamente alla dicitura 130-140-155-175 in corrispondenza dei profili professionali di Operatore d'ufficio - Operatore qualificato d'ufficio - Collaboratore d'ufficio, essa sta a significare che vi sono compresi tutti i parametri retributivi previsti dalla terza area professionale dell'area operativa "Amministrazione e servizi" del CCNL 27/11/2000, ovvero tutto il personale inquadrato nella stessa area professionale della citata area operativa.

Per quanto concerne il magazzino ricambi, si potrà valutare, anche in accoglimento delle proposte sindacali, l'incremento di una unità di distribuzione.

Non si condivide l'affermazione circa un presunto sbilanciamento delle dotazioni organiche in sfavore dell'Area esercizio TPL, se si considera che, per calcolare il numero di conducenti occorrenti per la

 copertura dei 69.754 turni annuali, si è tenuto conto di una media di giornate non lavorate per motivi diversi da ferie, festività, riposi periodici e festività soppresse, pari a 21.

Relativamente al personale addetto alle verifiche a bordo degli autobus, si è confermato il numero di 16 unità, nonostante la legge regionale citata nella nota, oltre che la legge dello Stato n. 50/2017, prevedano entrambe la possibilità di esternalizzare tutto o parte del servizio a soggetti terzi. L'attuale insufficienza del numero di agenti adibiti alle verifiche non è da ricondurre al relativo numero di postazioni previste in organico, bensì all'insufficienza di personale di guida, causata dalla mancata autorizzazione, da parte del Comune, alle relative assunzioni, che costringe l'Azienda a utilizzare le insufficienti unità di operatori di esercizio alla guida in linea per limitare la contrazione delle percorrenze chilometriche, contenendo in tal modo le conseguenze negative sulla regolarità del servizio e sul volume delle compensazioni regionali.

Riguardo alla redditività del servizio marittimo, come è noto (i bilanci dell'Azienda sono pubblici), l'esercizio 2017 ha costituito un'eccezione, causata dal fermo prolungato delle motonavi aziendali per le avarie occorse alle stesse, oltre che all'impianto di sollevamento del cantiere navale che ha eseguito i lavori di manutenzione. In tutte le altre annualità, a partire dal 2010, il servizio marittimo ha sempre registrato risultati di bilancio positivi.

Il numero di addetti impiegati nella sosta tariffata, per concludere, è in linea con gli standard del settore con riferimento alla quantità di stalli soggetti alla tariffazione della sosta e nei casi di effettiva necessità l'Azienda farà ricorso, al pari degli altri settori di attività, alle prestazioni di lavoro straordinario.

 **UILTRASPORTI**
SINDACATO DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI

AMAT S.P.A.
UFF. SEGRETERIA
PER RICEVUTA

23 MAG 2019

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA PERSONALE DIPENDENTE
NOTA A VERBALE D'INCONTRO DEL 23/05/2019

Circa le modalità operative di progressioni di carriera (art. 7), sarebbe opportuno l'inserimento di una clausola che preveda che per le aree professionali 3 e 4, prima della determinazione di vacanze organiche e/o di ampliamento della dotazione organica delle rispettive aree operative, sia prevista una ricognizione tra il personale definitivamente inidoneo alla propria mansione.

Ricognizione finalizzata a valutare la possibilità di collocazione del personale inidoneo nelle postazioni vacanti o di nuova implementazione.

Al termine di tale ricognizione e ad esito negativo della valutazione d'idoneità, si potrà procedere con la selezione.

Inoltre, si rileva che nel testo presentato non compare più l'articolo relativo alle Commissioni Esaminatrici: composizione, competenze, attribuzioni, ecc...

Taranto, 23/05/2019

Il segretario aziendale Uiltrasporti
Antonio Schiano

Taranto,

Spett.li
OO.SS.
FILT - CGIL
UGL
LORO SEDI

OGGETTO: Riscontro vostra nota del 29/05/2019, prot. az. n. 8730: precisazioni.

Nel fare seguito alla nota aziendale inviata in data odierna (prot. n. 8725), con cui sono stati già trasmessi i verbali delle riunioni sindacali del 16, 23 e 28 maggio u.s., ed a riscontro della vostra nota indicata in oggetto, si invitano codeste OO.SS. a far pervenire le proprie eventuali osservazioni in merito entro la prossima settimana, considerata la necessità di giungere alla definitiva soluzione delle questioni in tempi brevi, a chiusura dei numerosi incontri sindacali già intercorsi sulle materie.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(ing. Massimo Dinecca)





ALLEGATO n° 6

AMAT S.P.A.
UFF. SEGRETERIA
PER RICEVUTA
29 MAG 2019

Taranto 29/05/2019

Spett.li

C.D.A Amat
Direttore Generale
(Ing. Massimo Dicecca)
Direttore Amministrativo
(Dott. Piero Carallo)
Capo area personale
(Dott.ssa Fabiola Menenti)

Oggetto: riscontro nota del 23/05/2019

La scrivente OO.SS, confermando quanto espresso nelle osservazioni sull'ipotesi presentata dall'azienda di modifica del regolamento per le progressioni di carriera del personale dipendente, protocollate in data 16/05/2019, e preso atto delle motivazioni addotte dalla stessa, fornite per iscritto in occasione dell'incontro con le OO.SS del 23/05/2019, *manifestano formalmente di essere contrarie a variazioni (procedure concorsuali pubbliche per le progressioni di carriera personale interno) dirette ad applicare alla nostra azienda le regole previste per la pubblica amministrazione, laddove codeste non siano cogenti.*

Quanto sopra per il fatto che la società cosiddetta "in house" a nostro parere non modifica la sua natura (iure privatorum) per il fatto di essere partecipata interamente dall'ente locale.

Lo stesso **art.19 del D.lgs. 19 agosto 2016, n. 175** non riportato nella nota di riscontro aziendale, ribadisce i principi della normativa del 2008 in ordine al reclutamento del personale da parte delle società a controllo pubblico. La decisione della Corte costituzionale n. 251/2016, avente ad oggetto il richiamato d.lgs. n. 175/2016, non obbliga le società a controllo pubblico ad indire pubblici concorsi e di voler applicare, per quanto non espressamente derogato, le norme del codice civile e quelle del diritto privato.

La direzione nell'affermare giustamente che la sentenza del Consiglio di stato n. 26283 del 25/11/2013, aveva qualificato le "società in house come mere articolazioni della pubblica amministrazione da cui promanano, *non ha rilevato che siffatta affermazione si riferiva esclusivamente alla disciplina del riparto giurisdizionale nel caso di responsabilità per danno erariale, in quanto tale questione involge l'utilizzazione del denaro pubblico, non compromettendo però per ogni ulteriore aspetto l'applicazione del diritto societario generale.*

Tutte le norme elencate dall'azienda rilevate nella risposta aziendale, fra cui peraltro una **"deroga al pubblico concorso in favore del personale pubblico dipendente interno"** riguardano sempre l'impiego nelle pubbliche amministrazioni, categoria questa a cui non riteniamo poter essere assimilati, eccezion fatta per alcuni specifici aspetti che non ricomprendono il reclutamento del personale, dove appunto nulla risulta invariato (D.L. n. 112/2008, come convertito dalla legge n. 133/2008).

Approfittiamo della presente, vista la consegna della nuova proposta di regolamento per le progressioni di carriera in occasione dell'incontro del 28.05.2019, che ha raffigurato ulteriori modifiche suggerite da alcune OO.SS, di *esprimere invece la nostra piena approvazione rispetto a quanto aziendalemente avanzato circa requisiti richiesti per le figura di Addetto e Coordinatore di esercizio, rispettivamente anni 10 e 15 di anzianità servizio.*

Siamo certi, che tali *predette previsioni aziendali consegnate alle OO.SS*, rivolte a differenziare ed a riconoscere inevitabilmente la necessità di maggiore esperienza acquisita per alcuni profili professionali (**15 anni anzianità di servizio per il Coordinatore di esercizio**), che confermiamo appoggiare in pieno, possano trovare piena applicazione alla stessa stregua dei suggerimenti avanzati da alcune OO.SS, auspicando nel contempo che tutte le vacanze in organico vengano ricoperte nel più breve tempo possibile.

Distinti saluti.

Il segretario aziendale Uiltrasporti
Antonio Schiano Lombardiello



FILT CGIL
Federazione
Italiana
Lavoratori
Trasporti



Segreteria Provinciale Taranto

Autosolestravieri



Al
Presidente
Direttore Generale
AMAT S.p.A.
Loro sedi

OGGETTO: OSSERVAZIONI.

Con riferimento alla prossima approvazione del nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale AMAT, a cura del C.d.A., le Scriventi stigmatizzano il perseguire, quella che di fatto costituisce una condizione sfavorevole, che si configura nell'assegnare al personale interno, solo il 50% delle postazioni messe a concorso, delineando scarsa considerazione professionale del personale dipendente, che meriterebbe non di più, ma semplicemente quello concesso sino ad oggi, che con le difficoltà e il profuso impegno quotidiano, lo ha acquisito di diritto.

Il richiamo dell'articolo 97 della legge fondamentale dello Stato, ossia la Costituzione, dà un principio orientativo per il pubblico impiego, ma di fatto non impedisce all'Azienda in house di attingere totalmente dal proprio personale interno, in quanto, a sostegno di quanto già rilevato da un'altra O.S., l'affermazione, ricorrente nella giurisprudenza di legittimità, in base alla quale le società in house, costituiscono mere articolazioni della P.A., va riferita alla sola disciplina del riparto di giurisdizione nel caso di azione di responsabilità per danno erariale.

L'obbligo del pubblico concorso, porterebbe ad annullare proprio una delle caratteristiche determinanti dello schema societario utilizzato dalle società in house anche in termini di maggiore adattabilità degli organici e di pronta reattività al mercato e alle sue dinamiche.

Lo stesso D.Lgs. 175/2016 all'articolo 19, nonché la sentenza della Corte Costituzionale 251/2016, lascia desumere, l'intenzione del legislatore di non obbligare le società a controllo pubblico ad indire pubblici concorsi e di voler applicare per quanto non espressamente derogato, le norme del codice civile e del diritto privato.

Con riferimento ai profili dell'Area Operativa Esercizio, Area professionale 2, ovvero Coordinatori di esercizio (parametro 210) e di Addetto all'Esercizio (parametro 193), si richiede una anzianità di servizio nell'Area Esercizio/Movimento, di almeno 10 (dieci) anni per la posizione di Addetto all'esercizio e di almeno 15 (quindici) anni per la posizione di Coordinatore di esercizio.

La richiesta di cui sopra, rappresenta di fatto, nientemeno che un avallare, che in questo periodo costituisce non certo una consuetudine, una proposta formulata dall'Azienda stessa con la consegna della prima bozza del Regolamento per le progressioni di carriera, dove l'Azienda sottolinea, riteniamo a giusta ragione, che l'accesso alle figure professionali sopra citate, debbano essere destinate a personale in possesso di una prolungata esperienza operativa maturata nel medesimo settore di attività; ne consegue che si dissente all'apertura di partecipazione al parametro 158 e che i 15 anni per l'accesso alla figura

IL SEGRETARIO AZIENDALE CGIL
Enrico Dragone

IL SEGRETARIO AZIENDALE UGL
Dario Pisani



FILT CGIL
Federazione
Italiana
Lavoratori
Trasporti



Segreteria Provinciale Taranto

Autoferrautovieri

2

professionale di Coordinatore di Esercizio, oltre a creare un distinguo rispetto alle mansioni di Addetto all'Esercizio contribuiscono ad una maggiore esperienza e maturazione, di conoscenza del settore.

Sempre al fine di riconoscere le esperienze maturate, si richiede che alla selezione di Coordinatore di esercizio e Addetto all'esercizio, partecipino in sequenza i dipendenti appartenenti alla stessa Area Operativa, del posto messo a concorso, che siano in possesso di almeno 2 (due) anni di anzianità nel parametro retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello del posto da coprire.

Sicuri che si terrà conto delle osservazioni delle Scriventi, finalizzate a garantire giustizia per meriti ed esperienze acquisite con il tempo, che dà conoscenza profonda dell'Azienda, che solo chi la vive quotidianamente da anni può comprendere, ponendo in essere qualità lavorativa, si resta in attesa di riscontro e si coglie l'occasione per porgere,

Distinti saluti.

IL SEGRETARIO AZIENDALE CGIL
Enrico Dragone

IL SEGRETARIO AZIENDALE UGL
Dario Pisani

Taranto, 13/06/2019

Spett.li
Segreterie delle OO.SS.
FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI
FAISA-CISAL
UGL-Autoferrotranvieri
SINAI
L O R O S E D I

OGGETTO: Nuova Pianta organica aziendale e nuovo Regolamento per le progressioni di carriera.

In occasione dell'ultimo incontro tenutosi in data 23/05/2019, avente ad oggetto la trattazione degli argomenti richiamati in oggetto, sono state consegnate ed illustrate alle OO.SS. intervenute le nuove ipotesi di Organico aziendale e di Regolamento sulle progressioni di carriera del personale, aggiornate con alcune proposte di modifiche precedentemente avanzate da codeste Segreterie. Al termine dell'incontro è stato richiesto alle OO.SS. intervenute di far pervenire, entro la fine della successiva settimana, le eventuali, ulteriori, osservazioni in merito ai testi consegnati, in vista della definitiva approvazione degli stessi da parte del Consiglio di amministrazione.

Alle OO.SS. Filtr-CGIL e UGL-Trasporti, non intervenute all'incontro sopra richiamato, è stato richiesto, con nota prot. n. 8743 del 29/05/2019, di voler produrre, analogamente a quanto comunicato alle altre Segreterie, le proprie eventuali osservazioni e/o proposte di modifiche relativamente ai due suddetti documenti.

Nelle date del 29 maggio e del 4 giugno u.u.s.s. sono pervenute ulteriori osservazioni da parte delle Segreterie aziendali, rispettivamente, della UIL-Trasporti ed, in forma congiunta, della Filtr-CGIL e UGL-Autoferrotranvieri.

Esaminate le osservazioni e le richieste di modificazioni contenute nelle sopra richiamate note, si rappresenta, relativamente alla richiesta di coprire le posizioni organiche vacanti attraverso selezioni da riservare, almeno in prima istanza, interamente al personale interno, si ribadiscono le argomentazioni già declinate in occasione dei precedenti incontri e regolarmente riportate nei relativi verbali. In particolare, sebbene si concordi con il richiamo della Segreteria UIL-Trasporti alla natura privatistica ("jura privatorum", come giustamente e testualmente precisato) del rapporto di lavoro del personale aziendale, si evidenzia che tale quadro normativo attiene esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro, mentre la fase propedeutica dello stesso, ovvero quella dell'espletamento delle procedure concorsuali finalizzate alla copertura delle postazioni vacanti, risponde invece ad un complesso di norme di tipo pubblicistico, nel cui ambito la società in house esercita un potere assimilabile a quello delle pubbliche amministrazioni in senso stretto (c.d. "jura imperii"). Ne deriva, come è noto, la differente giurisdizione cui sono soggetti gli atti formati nelle due suddette fasi, ordinaria nel primo caso, amministrativa nel secondo.

Relativamente alle altre osservazioni e/o proposte formulate, si comunica quanto segue:

- 1) Si ritiene che il requisito limitato a 10 anni di anzianità di servizio maturata nell'ambito dell'Area operativa Esercizio, tanto per la figura del Coordinatore di esercizio quanto per quella di Addetto all'Esercizio, come da proposta formulata da alcune Segreterie al tavolo di trattativa ed accolta dall'Azienda, sia sufficiente a fare ritenere conseguito il requisito di esperienza specifica per l'accesso ai profili dell'Area professionale 2ª (Mansioni di coordinamento e specialistiche) e che il possesso dei differenti requisiti di competenze richiesti per i due suddetti profili professionali dovrà essere necessariamente accertato attraverso prove di concorso con contenuti differenti;
- 2) Per le motivazioni già espresse in precedenza a proposito del requisito di anzianità maturata nell'Area operativa Esercizio, non si concorda sulla proposta di ammettere alla partecipazione alla selezione

per il profilo di Coordinatore di esercizio, in via preliminare ed esclusiva, i soli agenti con due anni di anzianità nel profilo professionale di Addetto all'esercizio.

- 3] Si ritiene di dover invece accogliere la proposta di recedere dall'apertura al parametro professionale 158 in alternativa al requisito di anzianità di 10 anni, considerato che tale richiesta era già stata formulata dalla UIL-Trasporti e successivamente condivisa anche dalla Filt-CGIL e dalla UGL-Autoferrotranvieri;

Come precedentemente comunicato, terminato il prolungato e proficuo esame congiunto degli argomenti di cui si sopra, e non mancando di dare atto, in questa sede, dell'importante contributo offerto al tavolo di confronto da codeste Segreterie, i testi definitivi del nuovo Organico aziendale e del nuovo Regolamento sulle progressioni di carriera del personale, emendato, quest'ultimo, per accogliere la proposta di cui al punto 3], saranno portati all'esame ed approvazione del Consiglio di amministrazione in occasione della prossima adunanza dello stesso.

Distinti saluti.



IL PRESIDENTE
(~~Avv. Giorgia Gira~~)



Testo definitivo del

Nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto – AMAT S.p.A.

(Approvato con deliberazione del C.d.A. n° __ del __/__/__)

Elaborato al termine del confronto con le OO.SS. e da sottoporre alla definitiva
approvazione da parte del Consiglio di amministrazione

Versione 2.2 del 13-06-2019

REGOLAMENTO AZIENDALE PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AZIENDA PER LA MOBILITÀ NELL'AREA DI TARANTO - A.M.A.T. S.p.A.

- 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 dell'A.M.A.T. S.p.A., 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 AMAT, 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 - Operatore di esercizio 158 - Operatore di esercizio 140 - Operatore di esercizio 129 - Collaboratore di esercizio	175 - Collaboratore di ufficio 155 - Operatore qualificato di ufficio 140 - Operatore qualificato di ufficio 130 - Operatore di ufficio	180 - Operatore certificatore 170 - Operatore tecnico 160 - Operatore qualificato 140 - Operatore qualificato 130 - Operatore di manutenzione	154 - Assistente alla clientela 151 - Operatore qualificato della mobilità 138 - Operatore della mobilità
AREA PROFESSIONALE 4ª - Mansioni generiche			
121 - Caposquadra ausiliari 116 - Operatore generico 110 - Ausiliario 100 - Ausiliario generico	121 - Caposquadra ausiliari 116 - Operatore generico 110 - Ausiliario 100 - Ausiliario generico	121 - Caposquadra ausiliari 116 - Operatore generico 110 - Ausiliario 100 - Ausiliario generico	121 - Caposquadra ausiliari 116 - Operatore generico 110 - Ausiliario 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 1ª** 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 2ª** 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 3ª** 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 4ª	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 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, par-

tecipano 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 2^a, ovvero 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 2^a, 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 3^a - MANSIONI OPERATIVE

Area Operativa Esercizio (parametri da 129 a 183)

I posti vacanti rientranti nell'Area operativa Esercizio dell'Area professionale 3^a, 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, pa-

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 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 Autoferro-tranvieri)	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, 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 Autoferro- tranvieri	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 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.

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 nell'Area operativa Manutenzione impianti ed officine dell'Area professionale 3ª, 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 Autoferro-tranvieri	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 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 nell'Area operativa Servizi ausiliari per la mobilità dell'Area professionale 3^a, 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 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 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 4^a - MANSIONI GENERICHE

Tutte le Aree operative (parametri da 100 a 121)

I posti vacanti rientranti in tutte le aree operative dell'Area professionale 4^a 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 4^a 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 applicabile anche con riferimento alle modalità di svolgimento della selezione.

Per i passaggi di profilo professionale nell'ambito dell'Area professionale 4^a, 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 4^a, 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 parametrali previsti dall'art. 2, lettera C, del CCNL 27/11/2000), i dipendenti che:

- a) abbiano superato il periodo di prova per l'assunzione in pianta stabile;
- b) siano in possesso del titolo di studio previsto dall'art. 6;
- c) 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;
- d) 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.
- e) 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);
- f) siano in possesso degli eventuali ulteriori requisiti richiesti specificatamente dal bando di selezione.

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

tivo.

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 per il passaggio a quello successivo decorre dal giorno di entrata in vigore del presente Regolamento. Gli anni di anzianità maturati in vigore del precedente regolamento, ai fini delle progressioni in questione, sono calcolati nella misura del 50%, secondo i criteri definiti al successivo art. 10.

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 alla data di adozione del presente Regolamento.

9.2 - Durata

La presente norma transitoria avrà validità sino al 31/12/2021.

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;
 - in possesso dei requisiti 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;
- 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 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 Consi-

glio 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 ultimo 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.

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. 36, ultimo comma, del Regolamento, relativo alla validità della graduatoria, che cesserà di produrre effetti al momento della nomina del/dei vincitore/i.

Articolo 10 – Computo del requisito di esperienza

Ai fini del conseguimento del requisito dell'esperienza, i periodi di servizio svolti con contratti di lavoro a tempo determinato, tanto presso l'AMAT quanto presso altre aziende similari, saranno conteggiati in proporzione al profilo orario effettivamente rivestito in detti periodi.

Articolo 11 - 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 12 - Rinvio alla normativa vigente

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

Articolo 13 - 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 14 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione dell'Azienda.