

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 10 del 24 maggio 2023

Deliberazione n. _____ del _____ 2023

OGGETTO DELLA PROPOSTA

Accordo sindacale "Contratto di espansione": ratifica.

All. 1) Accordo preliminare per il ricorso al contratto di espansione sottoscritto il 9 maggio 2023 con le OO.SS. di FILT-CGIL, UILTRASPORTI, UGL AUTOFERRO e SINAI

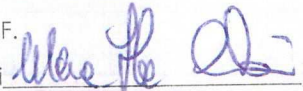
Il Direttore Generale f.f., di concerto con il Direttore Tecnico e d'Esercizio e con il Direttore Amministrativo f.f., riferisce quanto segue:

- una delle tematiche di rilievo affrontate negli ultimi mesi con le OO.SS. è stata quella della sottoscrizione del contratto di espansione, connessa alla problematica del processo di riqualificazione del personale inidoneo, da avviare previo confronto sindacale e nei limiti delle postazioni organiche previste;
- in previsione dell'incontro sindacale programmato per il 6 ottobre 2022, con nota del 5 ottobre 2022, prot. az. n. 16.808, veniva illustrato al Consiglio di Amministrazione, onde dividerne il contenuto, il percorso da rappresentare sommariamente alle OO.SS. per verificare preliminarmente la loro disponibilità alla relativa attuazione;
- a seguito del suddetto incontro, tenutosi a tavoli separati, con nota del 7 ottobre 2022, prot. az. n. 17.082, veniva fornita alle OO.SS. una informativa più dettagliata sull'argomento, sia sulla situazione del personale inidoneo che sul ricorso al contratto di espansione, previsto dall'art. 41 del D. Leg.vo n. 148/2015 e s.m.i., con la previsione di un incentivo economico all'esodo in caso di pensionamento anticipato (quantificato, nella fase iniziale, in un importo di € 300,00 per ciascun mese intero mancante al raggiungimento del requisito per il pensionamento, con un minimo di € 3.000,00 ed un massimo di € 18.000,00);
- con deliberazione n. 99, assunta il 31 ottobre 2022, il Consiglio di Amministrazione prendeva atto delle note succitate, autorizzando il prosieguo del tavolo delle trattative con le OO.SS.;
- i successivi incontri con le OO.SS. si sono tenuti, sempre a tavoli separati, il 24 novembre 2022, nel corso dei quali veniva distribuita una bozza del contratto di espansione e, al fine di incentivare i lavoratori potenzialmente interessati al pensionamento, le OO.SS. chiedevano contestualmente un incremento dell'importo del bonus;
- con nota del 16 dicembre 2022, prot. az. n. 21150, le OO.SS. venivano convocate per il 21 dicembre u.s., ma la riunione non si teneva in quanto, per le vicende ben note, i sindacati versavano in uno stato di agitazione, avente ad oggetto la mancanza di sicurezza e le relazioni industriali, sfociato successivamente, pur se separatamente, nella attivazione di procedure di raffreddamento ai sensi della legge n. 146/1990, s.m.i.i.;
- nei mesi a seguire, con la ripresa del confronto sui vari argomenti di particolare urgenza, le riunioni sindacali sul tema specifico si sono tenute il 21 aprile 2023 con le OO.SS. di FILT-CGIL, UILTRASPORTI, UGL AUTOFERRO e SINAI ed il 26 aprile 2023 con le OO.SS. di FIT-CISL e FAISA;
- in particolare, nell'incontro del 21 aprile scorso le OO.SS. di FILT-CGIL, UILTRASPORTI, UGL AUTOFERRO e SINAI hanno manifestato, di massima, di essere favorevoli alla sottoscrizione dell'accordo in questione,

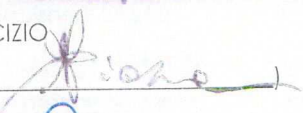
ribandendo, tuttavia, la richiesta di aumento del bonus, con un allineamento alle somme che l'Azienda aveva erogato negli anni passati al personale inidoneo esodato in applicazione dell'accordo di secondo livello del 10 febbraio 2009 (ossia € 500,00 per ciascun mese intero, con un minimo di € 6.000,00 ed un massimo di € 36.000,00). Nel corso della riunione, l'Azienda si è riservata di presentare alle OO.SS. una successiva ulteriore proposta, con diversificazione delle cifre originariamente stabilite, nel rispetto della sostenibilità economica. Analoga richiesta veniva presentata dalle OO.SS. di FIT-CISL e FAISA-CISAL nel corso dell'incontro del 26 aprile u.s.;

- in data 9 maggio tutte le OO.SS. sono state convocate, sempre a tavoli separati, sulla tematica avente ad oggetto "ricognizione del personale inidoneo in via definitiva e ipotesi di riqualificazione". In particolare, nel corso della riunione con le OO.SS. di FILT-CGIL, UIL, UGL e SINAI, dette organizzazioni sindacali hanno confermato la volontà di addivenire alla sottoscrizione dell'accordo per l'attivazione del contratto di espansione e l'azienda ha manifestato la disponibilità ad elevare il bonus mensile ad € 400,00, con una conseguente rimodulazione dei relativi limiti minimi e massimi (con un minimo di € 4.000,00 ed un massimo di € 24.000,00). A conclusione dell'incontro, quindi, raggiunta l'intesa, l'Azienda e le OO.SS. hanno sottoscritto l'Accordo, che si allega alla presente (Al. 1);
- alla luce dell'intesa raggiunta con le OO.SS. di FILT-CGIL, UIL TRASPORTI, UGL e SINAI, con nota del 12 maggio 2023, prot. 8.217, inviata alle OO.SS. di FAISA-CISAL e FIT-CISL, ad integrazione dell'ordine del giorno dell'incontro già fissato per il 15 maggio u.s., è stato inserito l'argomento della sottoscrizione dell'Accordo sul contratto di espansione. Nel corso di detto ultimo incontro, tuttavia, le OO.SS. di FAISA e FIT-CISL non hanno inteso sottoscrivere l'intesa nei termini proposti;
- tanto premesso, si propone di ratificare l'accordo preliminare per il ricorso al contratto di espansione, raggiunto con le FILT-CGIL, UILTRASPORTI, UGL AUTOFERRO e SINAI lo scorso 9 maggio.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F.

(dott. ssa Maria Fabiola Menenti )

IL DIRETTORE TECNICO e D'ESERCIZIO

(ing. Mauro Piazza )

IL DIRETTORE GENERALE F.F.

(dott. Pietro Carallo )

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Udità la proposta formulata e ritenuto di condividerla;
- Visti gli allegati;
- Visti lo Statuto Sociale ed il Codice Civile;

a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

- di prendere atto della relazione che precede e ratificare l'Accordo preliminare per il ricorso al contratto di espansione, disciplinato dall'art. 4 del D.leg.vo n.148/2015 e s.m.i., sottoscritto in data 9 maggio 2023 con le OO.SS. di FILT-CGIL, UILTRASPORTI, UGL AUTOFERRO e SINAI, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di autorizzare, conseguentemente, l'erogazione dell'incentivo all'esodo nei confronti del personale, secondo le previsioni dell'art. 4 dell'Accordo che di seguito si trascrive:
"Al personale permanentemente inidoneo, già riqualificato o da riqualificare (ivi compreso quello con oltre 25 anni di servizio al quale viene conservato il profilo professionale posseduto al momento

dell'accertamento della inidoneità), ovvero degli inidonei temporanei in possesso dei requisiti che aderirà al contratto di espansione, sarà riconosciuto un incentivo economico commisurato al numero di mensilità mancanti al raggiungimento del requisito per la pensione ordinaria (67 anni). L'incentivo lordo, da sommarsi al trattamento di fine rapporto ed assoggettato a tassazione IRPEF separata, è quantificato in € 400,00 per ciascun mese intero mancante al suddetto requisito, con un minimo di € 4.000,00 ed un massimo di € 24.000,00. L'indennità di cui sopra sarà parimenti riconosciuta anche al personale inidoneo che, non avendone i requisiti, non può accedere alle misure previste dal contratto di espansione, ma che decidesse, in ogni caso, di risolvere il proprio rapporto di lavoro anticipatamente rispetto al raggiungimento dell'età per il conseguimento della pensione ordinaria"

- di autorizzare la Direzione Generale a tutti gli adempimenti conseguenti necessari e connessi.

Accordo preliminare per il ricorso al **CONTRATTO DI ESPANSIONE**

KYMA
MOBILITÀ

Il giorno 09 del mese di maggio dell'anno 2023, fra:

– **KYMA MOBILITÀ S.p.A.**

- DIRETTORE GENERALE f.f.: Dott. Pietro CARALLO;
- DIRETTORE TECNICO E D'ESERCIZIO: Ing. Mauro PIAZZA;
- DIRETTORE AMMINISTRATIVO f.f.: Dott.ssa Maria Fabiola MENENTI;
- RESPONSABILE AREA ESERCIZIO: P.i. Cosimo RUSSO; *grasso*

– **Segreterie Territoriali e Aziendali delle OO.SS.:**

- FILT-CGIL: Sigg. *DRAGONE E., CECERE P., DE BENEDITTIS R.*
- UILTRASPORTI: Sigg. *SCHIANO LOMOCIELLO A., BANDELLO L., TUMAROLA G.*
- UGLAUTOFERRO: Sigg. *BASILE A., DI PONTIO C.*
- SINAI: Sigg. *GIORGINO G.*

si è convenuto e stipulato quanto segue:

PREMESSO CHE

- il D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58/2019, novellando l'art. 41 del Decreto Legislativo n. 148/2015 ha introdotto, in via sperimentale, per gli anni 2019-2020, il contratto di espansione, con la finalità di fornire nuove opportunità alle imprese di grandi dimensioni (con organico superiore a 1.000 unità lavorative) e dare avvio a processi di reindustrializzazione e riorganizzazione mirati allo sviluppo tecnologico;
- successive modifiche ed integrazioni legislative sono state apportate dalla legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021), dal decreto legge n. 73/2021, convertito dalla legge n. 106/2021, nonché, da ultimo, dalla legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022) che, nel disporre una proroga per il biennio 2022-2023, ha ampliato ulteriormente la platea delle aziende che possono accedere al contratto di espansione. Infatti, per il citato biennio il limite minimo di unità lavorative in organico non può essere inferiore a cinquanta unità;
- lo strumento del contratto di espansione consente alle Aziende, nell'ambito di processi di riorganizzazione, di individuare percorsi di accompagnamento agevolato alla pensione di lavoratori che si trovano a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, e che hanno maturato il requisito minimo contributivo, ovvero alla pensione anticipata. Allo stato, l'ultimo esodo del personale è previsto entro e non oltre il 30 novembre 2023;
- KYMA MOBILITÀ S.p.A. ha alle proprie dipendenze n. 521 lavoratori e rientra nel novero soggettivo delle Aziende che possono ricorrere al contratto di espansione;
- al fine di aumentare la competitività nel proprio settore di business, KYMA MOBILITÀ S.p.A. intende avviare, quindi, interventi utili per proseguire il percorso di trasformazione tecnologica in atto, favorendo l'occupazione mirata di profili professionali coerenti con il processo aziendale di riorganizzazione e, nel contempo, il pensionamento anticipato, tramite il contratto di espansione, di quei dipendenti, in possesso dei requisiti contributivi ed anagrafici di legge, dichiarati permanentemente inidonei allo svolgimento della mansioni del profilo professionale originariamente rivestito (riqualificati e non);
- l'avvio di detto percorso è stato già illustrato alle OO.SS. nell'incontro del 06 ottobre scorso, cui ha fatto seguito informativa più dettagliata resa con nota del 7 ottobre scorso, prot. n. 17.082;

KYMA MOBILITÀ S.p.A.

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

Via Cesare Battisti, 657 - 74121 Taranto / 099 7356111 - Fax 099 77947

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

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

- in sintesi, l'Azienda intende affrontare il nuovo contesto economico, segnato da incertezze anche a causa degli effetti della pandemia da COVID-19, attraverso la revisione delle competenze dei lavoratori e la formazione di profili professionali multidisciplinari, l'agevolazione del turn-over generazionale con misure non traumatiche di cessazione dei rapporti di lavoro, grazie a un piano di accompagnamento volontario alla pensione rivolto ai lavoratori inidonei in via definitiva (riqualificati e non) ed inidonei temporanei che si troveranno, al 30 aprile 2022, a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile al trattamento pensionistico ordinario (di vecchiaia ovvero anticipata).

Tutto ciò premesso, viste le indicazioni operative fornite dal Ministero del Lavoro con circolare n. 16 del 16 settembre 2019 e successiva n. 1 del 3 gennaio 2022 e dall'INPS con circolari n. 48 del 24 marzo 2021 e n. 88 del 27 luglio 2022,

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 1) La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo;
- 2) Le parti intendono stipulare il contratto di espansione (di seguito denominato CdE), come disciplinato dall'art. 41 del Decreto Legislativo n. 148/2015 e smi;
- 3) Al fine di sostenere il processo di riorganizzazione aziendale, le parti condividono l'esigenza di rafforzare ed adeguare le competenze professionali delle risorse già in organico ed effettuare un ricambio generazionale attraverso la sostituzione del personale inidoneo in via definitiva alle mansioni del profilo originariamente posseduto con nuove figure professionali che permettano di conseguire gli obiettivi prefissati.

Al riguardo, per effetto del Contratto di espansione, KYMA MOBILITÀ S.p.A. si impegna a:

- avviare un programma di assunzioni con il reclutamento, a tempo indeterminato, di profili professionali in linea con gli obiettivi prefissati e la mission aziendale, nel rispetto delle previsioni numeriche contenute nel Piano dei fabbisogni relativo al triennio 2022-2024;
- realizzare un programma di formazione e riqualificazione che coinvolgerà gran parte del personale e consentirà l'adeguamento e lo sviluppo delle competenze, in conformità alle previsioni di cui all'art. 41, comma 8 del Decreto Legislativo n. 148/2015;
- adottare, in applicazione del comma 5-bis dell'art. 41 del Decreto Legislativo n. 148/2015, un piano di esodo, stimato in 10 unità, finalizzato all'accompagnamento alla pensione di quei lavoratori inidonei in via definitiva (riqualificati e non) ed inidonei temporanei che si troveranno, al 31 maggio 2023, data stimata dell'esodo, a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile al trattamento pensionistico di vecchiaia ovvero di pensione anticipata, ai sensi dell'art. 24, comma 10 all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;

Le parti danno atto che viene escluso dal CdE l'utilizzo dell'integrazione salariale di cui al comma 3 del citato art. 41 del D.Legs. n. 148/2015.

A) PROGRAMMA DI ASSUNZIONI

Nel corso del periodo temporale di validità del contratto di espansione, l'Azienda procederà, tramite pubbliche selezioni, al reclutamento di personale per la copertura delle posizioni vacanti in settori strategici dell'organico aziendale, secondo le previsioni del Piano del fabbisogno 2022-2024 e nel rispetto del relativo budget assunzionale.

Le assunzioni riguarderanno profili professionali in linea con le esigenze aziendali ed il relativo contesto produttivo.

La programmazione delle nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato avverrà a conclusione delle procedure selettive e sarà così articolato:

- n. 27 unità programmate per l'annualità 2023;
- n. 5 unità programmate per l'annualità 2024.

Le nuove assunzioni riguarderanno tutti gli ambiti aziendali, con l'obiettivo di implementare le professionalità interne già esistenti e rafforzare l'infrastruttura della società, facendo leva sulla digitalizzazione, sullo sviluppo tecnologico e sulle strategie commerciali e di marketing.

B) PROGETTO DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

L'azienda svilupperà un progetto di formazione e riqualificazione del personale e si impegna ad assicurare l'investimento formativo necessario per l'adeguamento e la valorizzazione delle competenze, l'arricchimento dei ruoli e lo sviluppo della professionalità interna del personale.

KYMA MOBILITÀ S.p.A. intende accrescere, così, il valore del capitale umano, adottando un modello formativo basato sulla valorizzazione e sul coinvolgimento dei singoli lavoratori. Gli interventi formativi potranno essere sviluppati sia mediante affiancamento con il sistema del training on the job che mediante attività in aula.

Il progetto terrà conto dell'analisi preliminare dei fabbisogni formativi e delle esigenze delle aree aziendali, sarà sviluppato in coerenza con gli obiettivi specifici e sarà articolato in macro aree tematiche a seconda dell'area funzionale di appartenenza del lavoratore. Tanto al fine di garantire una acquisizione delle competenze quanto più idonea e conforme al ruolo svolto da ciascun dipendente nel contesto lavorativo. Al termine del percorso formativo, i partecipanti alla formazione riceveranno il relativo attestato individuale.

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

Considerato che con la globalizzazione la conoscenza della lingua inglese è uno dei requisiti fondamentali per le aziende che vogliono migliorare la qualità dei servizi offerti, saranno previsti anche specifici corsi di formazione rivolti al personale del servizio di Sosta tariffata, del settore idrovie e per il personale di guida per consentire ai dipendenti di migliorare le proprie competenze linguistiche.

Inoltre, saranno organizzati percorsi formativi di diversa natura, in linea con l'obiettivo aziendale di riorganizzazione dei servizi e sviluppo delle competenze, con il fine precipuo di ottimizzazione le risorse e migliorare l'organizzazione interna del lavoro.

Considerato che gli investimenti per la formazione, sia in termini economici che organizzativi, saranno di portata significativa, le parti si impegnano a favorire il più ampio ricorso alle forme di finanziamento previste tramite il Fondo interprofessionale per la formazione continua a cui l'Azienda aderisce (FONSERVIZI).

A garanzia del processo formativo, le attività di formazione e quelle connesse saranno gestite con il supporto di una società specializzata che certificherà la conformità del progetto di formazione e riqualificazione rispetto a quanto previsto dall'art. 41, comma 8 del D. leg.vo n.148/2015. Detta società provvederà a monitorare la realizzazione di vari piani formativi attraverso la verifica documentale, anche in formato digitale, la realizzazione di sondaggi/interviste/questionari ai partecipanti, individuando eventuali criticità e formulando proposte di azioni migliorative.

Non saranno destinatarie del Piano formativo le persone interessate al Piano di accompagnamento all'esodo ex art. 41, comma 5bis del D.leg.vo n.148/2015.

Con l'attivazione del CdE le parti si impegnano ad individuare momenti di verifica dell'andamento dei percorsi formativi oggetto del programma.

C) SCIVOLO PENSIONISTICO E PIANO DI ESODO

Le parti concordano di individuare, quale parte integrante del CdE, un piano di esodo pensionistico finalizzato all'accompagnamento alla pensione di quei lavoratori inidonei in via definitiva (riqualificati e non) ed inidonei temporanei che si troveranno, **al 30 novembre 2023**, a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile al trattamento pensionistico di vecchiaia o anticipata. Secondo quanto previsto dalle circolari INPS, saranno esclusi dal

KYMA MOBILITÀ S.p.A.

Società per Azioni con Socio unico soggetta a direzione e coordinamento da parte del Comune di Taranto
Via Cesare Battisti, 657 - 74121 Taranto / 099 7356111 - Fax 099 779424;

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

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

campo di applicazione dello scivolo pensionistico i lavoratori che potranno accedere, secondo le vigenti previsioni di legge, al trattamento pensionistico con i regimi di pensione anticipata. L'azienda riconoscerà al lavoratore che aderirà allo scivolo pensionistico, per tutto il periodo intercorrente tra la data di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile al trattamento pensionistico, una indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Qualora la prima decorrenza utile sia quella prevista per la pensione anticipata di cui all'art. 24, comma 10 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, l'Azienda riconoscerà anche i contributi previdenziali utili al conseguimento di tale diritto. Il lavoratore non potrà optare per uno dei due trattamenti pensionistici, dovendo obbligatoriamente aderire al primo diritto a pensione rispetto al quale raggiungerà i requisiti.

Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro avverranno **entro il 30 novembre 2023**.

Il personale interessato all'esodo dovrà esplicitare in forma scritta, tramite apposito modulo, la propria volontà di aderire al Piano di esodo, secondo le modalità e nei termini che saranno definiti con apposito comunicato di servizio.

Le parti concordano che sarà esclusivo onere dei lavoratori interessati farsi rilasciare dall'INPS un documento attestante la situazione contributiva aggiornata che riporti il mese e l'anno di accesso alla pensione. Tale documento dovrà essere consegnato all'Area risorse Umane per la relativa gestione del procedimento di esodo.

I lavoratori che intendono aderire all'esodo dovranno sottoscrivere, in sede protetta, accordi conciliativi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia a qualsiasi diritto, azione o pretesa traente origine dal rapporto di lavoro. Per i lavoratori che aderiranno allo scivolo pensionistico, ai sensi del comma 9 dell'art. 41 succitato, le eventuali e successive riforme pensionistiche non potranno in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigente al momento di adesione alle procedure previste dal comma 5-bis del richiamato art. 41 (cd. clausola di garanzia).

Per dare attuazione al contratto di espansione, l'Azienda presenterà apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi contributivi.

- 4) Al personale permanentemente inidoneo, già riqualificato o da riqualificare (ivi compreso quello con oltre 25 anni di servizio al quale viene conservato il profilo professionale posseduto al momento dell'accertamento della inidoneità), ovvero degli inidonei temporanei in possesso dei requisiti che aderirà al contratto di espansione, sarà riconosciuto un incentivo economico commisurato al numero di mensilità mancanti al raggiungimento del requisito per la pensione ordinaria (67 anni). L'incentivo lordo, da sommarsi al trattamento di fine rapporto ed assoggettato a tassazione IRPEF separata, è quantificato in € 400,00 per ciascun mese intero mancante al suddetto requisito, con un minimo di € 4.000,00 ed un massimo di € 24.000,00. L'indennità di cui sopra sarà parimenti riconosciuta anche al personale inidoneo che, non avendone i requisiti, non può accedere alle misure previste dal contratto di espansione, ma che decidesse, in ogni caso, di risolvere il proprio rapporto di lavoro anticipatamente rispetto al raggiungimento dell'età per il conseguimento della pensione ordinaria.
- 5) Con la sottoscrizione della presente intesa, le parti si impegnano ad incontrarsi in sede governativa per attivare il piano riorganizzativo aziendale e ricorrere allo strumento del contratto di espansione.
- 6) La Presente intesa è subordinata per la sua efficacia alla ratifica del Consiglio di Amministrazione della Società.

L.C.S

Per le OO.SS.
Filt-CGIL

UIL-Trasporti

UGL AUTOFERRO

SINAI

Per l'Azienda

KYMA MOBILITÀ S.p.A.

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

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

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

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