
PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 5 del 25 settembre 2023

Deliberazione n. <u>101</u>	del 25 settembre 2023
-----------------------------	-----------------------

OGGETTO DELLA PROPOSTA

Liquidazione della retribuzione variabile relativa all'annualità 2022 e fissazione obiettivi dirigenti per l'anno 2023.

ALLEGATI/NOTE:

Il Presidente del Consiglio di amministrazione riferisce quanto segue:

Premesso che:

- il vigente CCNL per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica autorità, sottoscritto da Confservizi e Federmanager prevede, all'art. 12, l'istituto della Retribuzione variabile ed incentivante (RVI), basato sulla definizione di obiettivi di tipo qualitativo/quantitativo da assegnare a ciascun dirigente e sulla misurazione, a consuntivo, del grado di raggiungimento degli stessi;
- la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione variabile ed incentivante dei dirigenti è contenuta nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società n. 32 dell'11/05/2004 con la quale, a decorrere dal 01/01/2004, è stata attivata in AMAT la retribuzione di risultato nella misura complessiva del 20% della retribuzione lorda annua del singolo dirigente, suddivisa in due quote uguali, di cui una (10%) legata alla valutazione dell'attività ed al raggiungimento, da parte del singolo dirigente, degli obiettivi generali che l'Azienda annualmente si pone e l'altra (10%) legata ai risultati di bilancio.
- con deliberazione n. 49, adottata nella seduta del 28 giugno 2022, l'allora Consiglio di amministrazione aveva stabilito i seguenti obiettivi da affidare ai Dirigenti aziendali per l'anno 2022:

Obiettivi individuali assegnati al Direttore generale f.f., Dott. Pietro Carallo:

- Contributo per gara ed implementazione nuovo sistema di bigliettazione elettronica (40%);
- Predisposizione del Bilancio di sostenibilità della Società (30%);
- Predisposizione degli atti di gara per il rinnovo dell'affidamento dei servizi bancari (20%);
- Completamento della riorganizzazione della contabilità, con implementazione della separazione contabile, in esecuzione dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 175/2016 e della deliberazione dell'Autorità di Regolazione dei Trasporti n. 154/2019 (10%).

Obiettivi individuali assegnati al Direttore Tecnico e d'Esercizio, Ing. Mauro Piazza:

- Predisposizione progetto di revisione e razionalizzazione dei servizi di TPL gomma per la città di Taranto (30%);

- Predisposizione dei documenti di gara per la procedura di gara avviata dal Comune di Taranto per l'acquisto di n. 2 colonnine di ricarica per n. 5 bus elettrici (10%);
- Convenzioni e servizi tpl per approdo crociere nel porto di Taranto (10%);
- Revisione del servizio estivo di TPL su gomma con nuovi turni del personale viaggiante e diverso impiego parco mezzi (10%);
- Contributo per gara ed implementazione nuovo sistema di bigliettazione elettronica (20%);
- Fornitura nuovi n. 53 bus ibridi e n. 5 bus elettrici: gestione tempistica di consegna, allestimenti e collaudi di fornitura (di cui parte sforeranno nel 2023) (20%).

Obiettivi individuali assegnati al Direttore Amministrativo f.f., Dott.ssa Maria Fabiola Menenti:

- Elaborazione Piano del Fabbisogno del personale riferito al triennio 2022/2024 ed attuazione, secondo le esigenze aziendali, del programma assunzionale relativo all'annualità 2022 (30%);
 - Predisposizione del programma di formazione in materia di sicurezza, ai sensi del Decreto Legislativo n. 81/2008, come modificato ed integrato dalla L. 125/2022 (30%);
 - Predisposizione della regolamentazione aziendale per la disciplina del lavoro agile, nel rispetto della disciplina di cui alla L. n. 81 del 22 maggio 2017 e della contrattazione di categoria (25%);
 - Processo di riqualificazione e ricollocazione del personale inidoneo (15%);
- Tutto quanto sopra premesso, il Presidente rimette al Consiglio di Amministrazione la definizione della quantificazione del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti aziendali per l'anno 2022.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

in relazione alla definizione della quantificazione del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti aziendali per l'anno 2022, sentiti al riguardo gli stessi, stabilisce:

A) con riferimento agli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale f.f., dott. Pietro Carallo, quanto segue:

AFFIDATO: Contributo per gara ^{di} ed implementazione nuovo sistema di bigliettazione elettronica (peso 40%);

REALIZZATO: Con deliberazione del C.d.A. n. 23 del 05/04/2022 è stata indetta la procedura aperta per la realizzazione di un sistema di bigliettazione elettronica per il TPL ed è stato nominato RUP della stessa il Dott. Carallo.

Con provvedimento del legale rappresentante datato 01/06/2022, prot. n. 9439, è stata nominata la Commissione di gara, designando il dott. Carallo quale presidente della stessa.

Con deliberazione n. 62 del 07/07/2022 il Consiglio di amministrazione ha deliberato, al termine dei lavori della commissione di gara, l'aggiudicazione della procedura aperta di cui sopra (n. 04/2022) in favore del concorrente Pluservice s.r.l..

In data 01/12/2022 è stato sottoscritto il contratto di fornitura del sistema di bigliettazione elettronica;

In data 21/03/2023, prot. n. 4684/2023, è stata completata ed accettata la progettazione esecutiva del sistema di bigliettazione;

KYMA

MOBILITÀ

In data 26/05/2023, prot. n. 9547, è stato effettuato il test prototipale della fornitura, condotto, lato KYMA MOBILITÀ, dal dott. Carallo, affiancato dall'Ing. Cigliese e dell'Ing. Ettore, ed è stato redatto il relativo verbale.

A partire dal 19 giugno ha avuto inizio l'installazione delle attrezzature hardware su tutti gli autobus aziendali.

Nei prossimi mesi di ottobre-novembre è previsto l'avvio del nuovo sistema di bigliettazione elettronica.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 40 %;

AFFIDATO: Predisposizione del Bilancio di sostenibilità della Società (peso 30%);

REALIZZATO: Il progetto non è stato realizzato a causa di altre incombenze sopraggiunte a seguito della fissazione dell'obiettivo.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 0%;

AFFIDATO: Predisposizione degli atti di gara per il rinnovo dell'affidamento dei servizi bancari (peso 20%);

Con deliberazione del C.d.A. n. 72 del 13/09/2022 è stata indetta la procedura aperta, per l'affidamento triennale del servizio di cassa dell'AMAT s.p.a. da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa nominando il Dott. Carallo RUP della stessa.

Con deliberazione del C.d.A. n. 15 del 09/03/2023 è stata decisa la non aggiudicazione della procedura in favore dell'unica impresa bancaria partecipante a causa dell'insufficiente livello di concessioni di linee di credito offerto;

Con deliberazione del C.d.A. n. 16 del 09/03/2023 è stata indetta una nuova procedura aperta, per l'affidamento triennale del servizio di cassa dell'AMAT s.p.a. da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, ma con fissazione di un livello minimo di affidamenti bancari per partecipare. Anche per questa procedura il Dott. Carallo è stato nominato RUP.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 20 %;

- AFFIDATO: Completamento della riorganizzazione della contabilità, con implementazione della separazione contabile, in esecuzione dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 175/2016 e della deliberazione dell'Autorità di Regolazione dei Trasporti n. 154/2019 (10%).

REALIZZATO: L'obiettivo è stato realizzato con riferimento al bilancio dell'esercizio 2022, con la creazione di un sistema di contabilità analitica e con la creazione dei relativi driver di ribaltamento dei costi e dei ricavi, oltre che dei conti finanziari/patrimoniali, alle diverse aree di business aziendali.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 10 %;

B) Obiettivi individuali assegnati al Direttore Tecnico e d'Esercizio, Ing. Mauro Piazza:

- AFFIDATO: Predisposizione progetto di revisione e razionalizzazione dei servizi di tpl gomma per la città di Taranto (30%);

REALIZZATO: Il progetto è stato completato nel corso del 2022 e dopo una sua prima presentazione all'Assessorato alla Mobilità Sostenibile è stato trasmesso al Comune di Taranto

con nota prot. 2895 del 16/02/2023. Successivamente è stato presentato ai Consiglieri Comunali di maggioranza ed al Sindaco, presso la sede municipale; in Azienda è stato illustrato alle OO.SS. con appositi incontri -

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 30 %.

- AFFIDATO: Predisposizione dei documenti di gara per la procedura di gara avviata dal Comune di Taranto per l'acquisto di n. 2 colonnine di ricarica per n. 5 bus elettrici (10%);

REALIZZATO: Si è provveduto a fornire tutta la documentazione necessaria la Comune di Taranto per espletare la gara per la fornitura di n. 3 colonnine di ricarica dei bus elettrici anche se poi il Comune ha deciso di procedere all'acquisto attraverso Consip; le attività di supporto si sono quindi interrotte.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 5 %.

- AFFIDATO: Convenzioni e servizi TPL per approdo crociere nel porto di Taranto (10%);

REALIZZATO: Si è provveduto a definire con appositi accordi e convenzioni con MSC Crociere e CON il Terminalista del Porto di Taranto, anche per il 2022, i diversi servizi di trasporto connessi agli sbarchi riferiti all'intera stagione degli approdi crocieristici.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 10 %.

- AFFIDATO: Revisione del servizio estivo di TPL su gomma con nuovi turni del personale viaggiante e diverso impiego parco mezzi (10%);

REALIZZATO: Il servizio TPL su gomma dell'estate 2022 è stato completamente riprogettato e messo in esercizio dopo l'apposito confronto ex art. 3 CCNL 1976 con le OO.SS. aziendali. I risultati sono stati soddisfacenti e con risparmi sui costi. ①

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 10 %.

- AFFIDATO: Contributo per gara ed implementazione nuovo sistema di bigliettazione elettronica (20%);

REALIZZATO: La gara europea è stata effettuata nel corso del 2022 e si è conclusa con aggiudicazione e stipula del relativo contratto.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 20 %.

- AFFIDATO: Fornitura nuovi n. 53 bus ibridi e n. 5 bus elettrici: gestione tempistica di consegna, allestimenti e collaudi di fornitura (di cui parte sforeranno nel 2023) (20%).

REALIZZATO: La fornitura è stata aggiudicata dal Comune di Taranto nel corso del 2022 ed i rispettivi contratti sono stati sottoscritti con Evobus Italia per i 53 bus ibridi in data 21/07/2022, e con Rampini Carlo S.p.A. per i 5 bus elettrici in data 07/07/2022. Da quelle date è iniziata l'attività di definizione degli allestimenti (fra cui cabina di protezione posto guida), delle attrezzature di bordo e di ogni altro equipaggiamento dei mezzi, per finire con le verifiche in corso di produzione (che sono proseguite nel corso del 2023).

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 5 %.

C) Obiettivi individuali assegnati al Direttore Amministrativo f.f., Dott.ssa Maria Fabiola Menenti:

KYMA

MOBILITÀ

- AFFIDATO: Elaborazione del Piano del Fabbisogno del personale riferito al triennio 2022/2024 ed attuazione, secondo le esigenze aziendali, del programma assunzionale relativo all'annualità 2022 (30%);

REALIZZATO: Il Piano del fabbisogno relativo al triennio 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 106 del 21 novembre 2022, trasmesso alla Amministrazione Comunale con nota del 29 novembre 2022, prot. n. 20.121, ed alle OO.SS. con successiva nota del 30 novembre 2022, prot. n. 20.180.

Come previsto nella programmazione contenuta nel Piano, nel rispetto del termine di scadenza della norma di prima applicazione, prorogato al 31 dicembre 2023, sempre nella seduta del 21 novembre 2022, con deliberazione 107, il CdA ha indetto le seguenti selezioni interne

- a) per n. 1 postazione di Responsabile Unità Tecnica complessa in seno all'Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL.
- b) per n. 9 postazioni di Specialista Amministrativo, parametro retributivo 193, in seno ai vari servizi aziendali tenendo conto delle vacanze organiche.
- c) per n. 2 postazioni di Capo Operatori, parametro retributivo 188, in seno al Servizio di rimessaggio degli autobus;
- d) per n. 2 postazioni di Addetto alla Mobilità, parametro retributivo 170, Area Operativa Servizi Ausiliari per la mobilità.

Dette procedure selettive, unitamente a quella indetta per la postazione di Capo Area Gestione Manutenzioni ed Infrastrutture, sono state tutte definite ed ai vincitori sono stati attribuiti i nuovi profili professionali.

Invece, relativamente alle selezioni esterne, i relativi bandi e la proposta di atto deliberativo erano stati predisposti per la riunione del Consiglio di Amministrazione programmata per il 22 dicembre 2022, ma l'Organo amministrativo ha ritenuto dover rinviare le indizioni in previsione di una modifica del Regolamento per il reclutamento del personale, modifica intervenuta successivamente con deliberazione n. 25 del 5 aprile 2023.

Nel corso del 2022, sempre in attuazione del piano assunzionale, sono state effettuati anche gli adempimenti necessari per l'assunzione a termine, di carattere stagionale, per assicurare il servizio idrovie nella stagione estiva e si è gestito, altresì il ricorso allo strumento della somministrazione di lavoro a termine per fronteggiare le carenze organiche in vari settori aziendali.

Infine, sono state saturate le capacità assunzionali previste per il 2022 nel profilo professionale di Operatore di esercizio, attingendo a scorrimento dalla graduatoria in corso di validità approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71 del 7 giugno 2021.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 30 %;

- AFFIDATO: Predisposizione del programma di formazione in materia di sicurezza, ai sensi del Decreto Legislativo n. 81/2008, come modificato ed integrato dalla L. 125/2022 (30%);

REALIZZATO: Nel corso del 2020 a seguito della verifica delle scadenze e previa consultazione degli RR.LL.SS., ex art 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008 (vedi nota del 21 luglio 2020 prot. az. n. 13250), ed affidamento di specifici incarichi a docenti esterni specializzati in materia, è stata effettuata:

- la formazione annuale degli RRLSS;
- la formazione di n. 3 dirigenti;
- la formazione di 18 preposti;
- la formazione di n. 12 Addetti al primo soccorso;

Nel corso del 2022 è stata organizzata, altresì, la formazione di n. 4 Addetti antincendio che, per mere esigenze di servizio, è stata poi espletata nella prima decade di gennaio 2023.

Benché la Società non ne sia tenuta, nel 2022 è stato organizzato anche il corso BLS per il personale con l'incarico di Addetto al primo soccorso e per il personale del servizio idrovie.

Nel rispetto delle previsioni legislative, all'atto della assunzione tutti i dipendenti sono stati sottoposti alla prevista formazione ex art. 37 del Decreto Legislativo n. 81/2008 (generale e specifica in relazione al rischio lavorativo).

Sempre con riferimento alla formazione del personale, effettuato il monitoraggio delle scadenze per l'aggiornamento quinquennale della formazione specifica è stato predisposto il relativo programma e, previa consultazione con gli RR.LL.SS. (vedi nota del 14 dicembre 2022, prot. az. 20929), è stato predisposto l'ipotesi di accordo di condivisione da sottoporre alle OO.SS. per accedere al conto aziendale presso Fonservizi (vedasi nota del 16 dicembre 2022, prot. az. n. 21.150, con allegata l'ipotesi di accordo e convocazione programmata per il 21 dicembre 2022). L'intesa sindacale, tuttavia, non è stata raggiunta.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 30 %;

- AFFIDATO: Predisposizione della regolamentazione aziendale per la disciplina del lavoro agile, nel rispetto della disciplina di cui alla L. n. 81 del 22 maggio 2017 e della contrattazione di categoria (25%);

REALIZZATO: In previsione della cessazione, al 31 dicembre 2022, del regime di smart working semplificato, introdotto dal legislatore durante la stato emergenziale da COVID-19, ed il conseguente ritorno alle regole ordinarie contenute nella legge n. 81/2017 e la necessaria sottoscrizione di accordi individuali con i singoli lavoratori,), sono stati predisposti una ipotesi di accordo sindacale, la regolamentazione aziendale dello sw e lo schema tipo di contratto individuale. Il tutto nel rispetto della richiamata disciplina legislativa e del Protocollo Nazionale stipulato il 7 dicembre 2021 tra il Ministero del Lavoro e le Parti Sociali di livello confederale (tra le quali Confservizi). Al fine di raggiungere una intesa, le OO.SS. sono state convocate per il 21 dicembre 2022 (vedasi nota del 16 dicembre 2022, prot. az. 21.150), trasmettendo loro la documentazione sopra indicata. In considerazione dello stato di agitazione in cui versavano all'epoca, le OO.SS. non si sono presentate alla riunione; l'argomento è stato riproposto in ulteriori incontri sindacale ma le OO.SS. non hanno tuttavia inteso sottoscrivere l'ipotesi di accordo proposto.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 25 %;

- AFFIDATO: Processo di riqualificazione e ricollocazione del personale inidoneo (15%);

REALIZZATO: Con nota del 5 ottobre 2022, prot. az. n. 16.808, veniva portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione la situazione del personale inidoneo ed il percorso da illustrare alle OO.SS. nell'incontro programmato per il successivo 6 ottobre. In particolare, prima di dar luogo alla riqualificazione del personale nelle postazioni organiche disponibili, si era prevista la possibilità di incentivare l'esodo volontario, riconoscendo un incentivo economico all'esodo anticipato ed attivando, altresì, l'iter del contratto di espansione, come previsto dal D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con la legge n. 58 del 28 giugno 2019.

Con deliberazione n. 99 del 31 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione autorizza le Direzioni a proseguire il tavolo delle trattative con le OO.SS. nei termini sopra indicati e, quindi, con nota del 16 dicembre 2022, prot. az. n. 21.150, le OO.SS. venivano convocate per il 21 dicembre u.s., inviando loro l'ipotesi di contratto di espansione da sottoscrivere.

La riunione programmata, tuttavia, non si teneva in quanto i sindacati versavano in uno stato di agitazione e soltanto nei mesi a seguire sono riprese le riunioni sindacali sul tema specifico. L'accordo per il ricorso al contratto di espansione, quale condizioni preliminare per la successiva ricognizione e riqualificazione del personale inidoneo, è stato raggiunto il 9 maggio scorso con le OO.S. di FILT-CGIL, UIL, UGL e SINAI, nel corso di un incontro avente ad oggetto "*Ricognizione del personale inidoneo in via definitiva ed ipotesi di riqualificazione*". Detto accordo preliminare è stato recepito dal CdA con deliberazione n. 41 del 24 maggio 2023 e, a seguito della emissione del comunicato di servizio n. 43 del 25 maggio u.s., è stata resa adeguata informativa ai lavoratori, assegnando loro termine fino al 30 giugno 2023 per la presentazione dell'istanza. E' stata predisposta, altresì, la formale richiesta al competente Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per la convocazione finalizzata alla stipulazione dell'Accordo (vedasi nota del 10 luglio 2023, prot. n. 12.041), ma con propria comunicazione del 9 agosto 2023 (prot. az. n. 13.585), la dirigente del Ministero ha reso noto che allo stato non è possibile definire la procedura in attesa delle verifiche in merito alle coperture delle risorse economiche necessarie per finanziare detta misura. Per la definizione della procedura è stato predisposto anche il Piano formativo, elemento essenziale per la sottoscrizione dell'Accordo, illustrato anche alle OO.SS. nel corso delle riunioni sindacali del 19 luglio 2023. In sintesi, il processo di riqualificazione del personale inidoneo è stato rallentato in quanto connesso alla preliminare sottoscrizione del contratto di espansione. A breve, ad ogni buon conto, dovrà essere ripreso il confronto con le OO.SS., previo invio del personale inidoneo dal Medico competente onde poter individuare, sulla scorta della capacità lavorativa residua, le mansioni residue cui poter destinare i lavoratori interessati, nel limite delle postazioni loro riservate in organico.

L'obiettivo, pertanto, è stato realizzato con attribuzione del punteggio/peso 5 %;

- Preso atto della relazione del Presidente del Consiglio di amministrazione, qui interamente richiamata;
- Preso atto della quantificazione del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti aziendali per l'anno 2022 effettuata dal Consiglio di amministrazione, anch'essa qui interamente richiamata;
- Visto lo Statuto sociale della Società ed il Codice civile;
- Visti il CCNL Confservizi-Federmanager e la richiamata disciplina aziendale vigente in materia di Retribuzione variabile ed incentivante dei Dirigenti;
- Visto il bilancio di esercizio 2022;

A voti _____

DELIBERA

- 1) di determinare la quota (pari al 50%) di retribuzione variabile ed incentivante legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal C.d.A. spettante al Dott. Pietro Carallo, Direttore Generale f.f., per l'annualità 2022, nella quota complessiva del 70%, da calcolarsi sul 10% della retribuzione annua lorda spettante allo stesso;
- 2) di determinare la quota (pari al 50%) di retribuzione variabile ed incentivante legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal C.d.A. spettante all'ing. Mauro Piazza, Direttore Tecnico e d'Esercizio, per l'annualità 2022, nella quota complessiva del 80%, da calcolarsi sul 10% della retribuzione annua lorda spettante allo stesso;
- 3) di determinare la quota (pari al 50%) di retribuzione variabile ed incentivante legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal C.d.A. spettante alla Dott.ssa Maria Fabiola Menenti, Direttore Amministrativo f.f., per l'annualità 2022, nella quota complessiva del 90%, da calcolarsi sul 10% della retribuzione annua lorda spettante alla stessa;
- 4) di autorizzare la Ripartizione del Trattamento economico del personale all'erogazione, unitamente alle prime competenze utili, della retribuzione variabile ed incentivante legata agli obiettivi ai tre Dirigenti sopra richiamati, determinata nelle quote indicate ai sub 1, 2 e 3, in applicazione di quanto stabilito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società n. 32 dell'11/05/2004;
- 5) di autorizzare, altresì, a favore di detti dirigenti anche la liquidazione dell'ulteriore quota della retribuzione variabile ed incentivante legata alla quantificazione dei margini di bilancio dell'esercizio 2022 (pari al 50%), nei limiti della misura massima del 10% della retribuzione annua lorda di ciascun Dirigente in quanto, a seguito dell'approvazione del bilancio annualità 2022 da parte dell'Assemblea dei Soci nella seduta del 4 maggio scorso, risulta che i margini presi a riferimento per la quota del Premio connessa al risultato della gestione (ossia Valore - Costi della produzione, Risultato ante imposte e Risultato finale d'esercizio) hanno evidenziato i risultati positivi di seguito indicati:

KYMA

MOBILITÀ

- A) la voce "Differenza tra valore e costi della produzione" presenta un valore positivo pari ad € 1.761.176,00;
- B) la voce "Risultato ante imposte" presenta un valore positivo pari ad € 1.709.877,00;
- C) la voce "Risultato finale d'esercizio" presenta un valore positivo pari ad € 1.796.886,00.
- 6) di fissare, infine, i seguenti obiettivi dei Dirigenti per l'annualità 2023:

➤ Dott. Pietro Carallo:

RTD

Piano Industriale 24-26

Completamento progetto bigintedam e anno del sistema

Contratto forte

Completamento riqualificazione impianti
distribuzione gas

➤ Ing. Mauro Piazza:

➤ Dott.ssa Maria Fabiola Menenti:

2023

CARALLO

- Ruolo di responsabile transizione digitale 10%
- Predisposizione de Piano industriale 2024-2026 in collaborazione con il nuovo DG 20%
- ✗ Completamento progetto bigliettazione elettronica e avvio del nuovo sistema 20%
- Predisposizione della bozza del nuovo contratto di servizio per la gestione della sosta tariffata per il novennio 2024-2032 20%
- Completamento delle procedure per la riqualificazione personale inidoneo 20%
- Completamento automazione dell'impianto di distribuzione del gasolio all'interno del deposito, con rilevazione automatica dei litri erogati e dei chilometri percorsi e con invio di alert nel caso di consumi anomali dei mezzi 10%

PIAZZA

- Predisposizione dei documenti (capitolato d'oneri e disciplinare di gara) per la procedura di gara avviata dal Comune di Taranto per la fornitura di autosnodati 18 mt elettrici e infrastrutture di ricarica in deposito ed ai capilinea, per linee BRT 30%
- Fornitura nuovi n.56 bus ibridi e n.5 bus elettrici: gestione tempistica di consegna, allestimenti e collaudi di accettazione e consegna fornitura 30%
- indagine di carico e l'or servizi TPL gomma 10%*
- Aggiornamento progetto di revisione e razionalizzazione dei servizi di tpl gomma per la città di Taranto e riprogrammazione relativi turni di servizio 10%
- ✗ Attività correlate all'implementazione degli allestimenti di bordo e dei relativi collaudi del nuovo sistema di bigliettazione elettronica 20%

MENENTI

- Elaborazione Piano del Fabbisogno del personale riferito al triennio 2023-2025 ed attuazione, secondo le esigenze aziendali, del programma assunzionale 2023 30%
- Predisposizione regolamento aziendale relativo all'istituto della reperibilità 20%
- Predisposizione regolamento aziendale per la concessione dell'aspettativa per motivi personali, non retribuita, ai dipendenti 20%
- Processo di riqualificazione e ricollocazione del personale inidoneo 15%
- ✗ Procedura di gara per affidamento del servizio di somministrazione di personale 15%

Predisposizione degli atti x l'or