

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2 del 15 novembre 2023

Deliberazione n. ____ del ____

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2023-2025.

All.1) Piano dei fabbisogni triennio 2023/2025

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

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- tale prescrizione è stata ribadita dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, il quale sancisce l'obbligo, per gli enti locali, di adeguare i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, prevedendo che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede all'art. 6, comma 2, che *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*;
- l'obbligo della programmazione triennale, introdotto dalle norme sopra richiamate, non è direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 si rivolge esclusivamente alle amministrazioni elencate nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come precisato dall'art. 6 del medesimo decreto legislativo;
- l'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti sono tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate. Si tratta di indirizzi che devono comprendere, tra l'altro, indicazioni puntuali sul controllo delle spese inerenti al personale, che, per la loro attuazione, richiedono anche il contenimento degli oneri contrattuali e assunzionali;
- in assenza, allo stato attuale, di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, a

norma del richiamato art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, e considerato che la giurisprudenza amministrativa ha più volte assimilato, in materia di reclutamento del personale dipendente, le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, come già avvenuto per le precedenti annualità, si ritiene in ogni caso opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT mutuando sostanzialmente i principi previsti per l'Ente proprietario;

Considerato che:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;
- l'art. 33 del D.L. 30/04/2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti assunzionali, demandando ad un decreto attuativo la disciplina di dettaglio;
- il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, ha emanato in data 17 marzo 2020 il decreto ministeriale attuativo del sopra citato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Detto decreto attuativo è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020;

Visto:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 predisposto dalla struttura aziendale ed allegato al presente provvedimento (**Allegato n. 1**), in cui sono dettagliate le azioni da realizzare nel triennio di riferimento in materia di reclutamento di personale, sia con contratti a tempo indeterminato, sia con contratti a termine o con altre forme di flessibilità, ed in materia di progressioni interne di carriera;

Dato atto:

- che le azioni di reclutamento dettagliate nel Piano allegato sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione di KYMA MOBILITÀ, come si evince dal prospetto riportato nello stesso, che contiene la proiezione delle spese di personale per il triennio 2023/2025, ivi comprese quelle per le forme flessibili;

Si propone di approvare il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale riferito al triennio 2023/2025, che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, anche **nella forma della somministrazione**.

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

- Udita la relazione che precede;

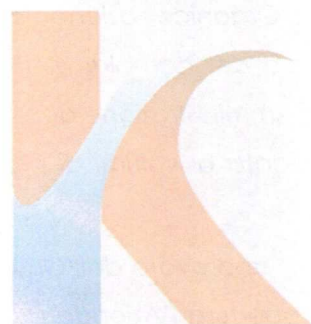
- visto lo Statuto della Società;
- tenuto conto degli obiettivi che la Società intende perseguire nel corso dei prossimi anni, da coniugare con i limiti imposti dal sistema normativo vigente in materia di assunzioni di personale;
- visti gli atti;
- A voti _____

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2023/2025 (**Allegato n. 1**), allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale del presente atto, contenente le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, anche nella forma della somministrazione, da attuarsi nel triennio di riferimento;
- 2) di incaricare la Direzione Generale di effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti;
- 3) di trasmettere il presente Piano all'Amministrazione Comunale.

New

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025



1

KYMA
MOBILITÀ

PREMESSA

L'art. 25, comma 2, dello Statuto dell'AMAT S.p.A. riserva alla competenza del Consiglio di Amministrazione la predisposizione della struttura organizzativa della Società, oltre che del Piano delle assunzioni del personale e delle collaborazioni.

In particolare, l'art. 3 del "Nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'AMAT S.p.A.", approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 67 del 18/06/2019, e successivamente modificato con deliberazione n. 122 del 28 ottobre 2021, prevede le seguenti definizioni:

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).*

2

L'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, cd. "**Decreto Reclutamento**", convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha istituito per le pubbliche amministrazioni il Piano integrato di attività e organizzazione (**PIAO**), quale documento unico di programmazione e governance.

Dal 30 giugno 2022 il PIAO assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente (performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione).

Rientrano nel novero dei soggetti obbligati alla redazione del PIAO le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con la sola esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

Con successivo decreto del Dipartimento Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 è stato approvato il Regolamento attuativo, che ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

In sintesi, con il PIAO il legislatore ha inteso sopprimere, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano medesimo, la pletera degli strumenti di programmazione in precedenza adottati singolarmente, in favore di un disegno organico e integrato della strategia di ciascun ente, onde garantire obiettivi di efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

In particolare, nella sezione di programmazione 3.3 del PIAO è contenuto il Piano triennale del personale, già previsto per le Pubbliche amministrazioni dall'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, contenente l'obbligo di programmazione triennale del fabbisogno per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente medesimo.

L'obbligo di adozione del Piano del fabbisogno, per gli enti locali, era stata ribadita anche dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. n. 267/2000 ed è contenuta, altresì, anche nel D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui le amministrazioni pubbliche devono adottare il piano triennale dei fabbisogni individuando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione di volta in volta vigente.

Il Piano triennale del fabbisogno, inserito in seno al PIAO, mantiene sempre la sua natura di strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale, in relazione alle funzioni e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità e viene redatto nel rispetto dei principi legislativi e secondo le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Come ribadito in più occasioni nella redazione dei precedenti piani aziendali, l'obbligo della programmazione triennale non è direttamente applicabile alle società controllate dalle Amministrazioni pubbliche, in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle Amministrazioni elencate nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

L'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti siano tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate.

Si richiama, al riguardo, la sentenza n. 80 del 20 luglio 2017, con cui la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria, ha fornito una tesi maggiormente elastica con riferimento alle capacità assunzionali delle società partecipate. Tale allentamento dei vincoli per le società presuppone, tuttavia, l'obbligatorietà, in capo agli enti pubblici controllanti, di emanare gli atti di indirizzo in materia di contenimento degli oneri per il personale. In ultima analisi, la Corte dei conti ha riconosciuto che gli enti pubblici soci debbano impartire alle società controllate le direttive e gli indirizzi che tengano in debito conto la situazione particolare in cui operano le società da essi controllate.

In assenza di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, e considerato che la giurisprudenza amministrativa in materia di reclutamento del personale ha più volte assimilato le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, come già avvenuto per gli anni scorsi, si ritiene opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale di KYMA MOBILITÀ per il

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.kyamobilita.it - kyamobilita@kyamobilita.it - PEC: kyamobilita@pec.kyamobilita.it

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

triennio 2023-2025, mutuando, sostanzialmente, i principi previsti al riguardo per l'Ente proprietario. Tanto al fine di adottare una programmazione efficace e razionale delle spese, per la gestione del personale, compatibilmente con il budget assunzionale previsto secondo le vigenti disposizioni.

1- CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

(Sostenibilità finanziaria della spesa di personale ex art. 33, comma 2 del Decreto-Legge n. 34/2019 e D.M. 02/03/2020)

Analogamente ai criteri seguiti per l'elaborazione del Piano del fabbisogno relativo al triennio 2022-2024, anche per la redazione del Piano 2023-2025 si terrà conto dei criteri introdotti dall'art. 33 del D.L. n 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019.

Dal 2019, infatti, le prescrizioni normative in ordine alle limitazioni delle facoltà assunzionali degli enti locali hanno subito una radicale rivisitazione in senso maggiormente espansivo della spesa per il personale dipendente, ponendo fine al progressivo impoverimento dell'organico delle pubbliche amministrazioni a seguito di diversi anni di blocco, totale o parziale, delle assunzioni di personale.

Il succitato articolo 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul mero turn-over, ritenuto dapprima l'unico strumento utile per determinare la capacità assunzionale degli enti, e l'introduzione, invece, di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In sostanza, con il D.L. n. 34/2019 sono state ridisegnate le regole in materia di limiti assunzionali e con il successivo Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 è stata emanata la disciplina di dettaglio.

In particolare, il D.M. del marzo 2020 disciplina i seguenti ambiti:

- 1) specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto "Spesa di personale/Entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- 2) definizione dei valori soglia differenziati per fascia demografica;
- 3) determinazione delle percentuali massime di incremento della spesa di personale per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia previsti.

Secondo le nuove disposizioni, quindi, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i propri piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Tale facoltà trova il proprio limite nella spesa complessiva, per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi posti a carico dell'amministrazione, che non deve essere superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo dei crediti di dubbia

esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In particolare, la vigente disciplina prevede che i Comuni appartenenti alla fascia di popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti (in cui ricade il Comune di Taranto), che si collocano al di sotto del valore soglia fissato del 27,6% del rapporto tra la spesa di personale e la spesa corrente, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, possono optare di incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 con le seguenti misure percentuali:

- del 7% per l'anno 2020;
- del 12% per l'anno 2021;
- del 14% per l'anno 2022;
- del 15% per l'anno 2023;
- del 16% per l'anno 2024.

Per quanto riguarda l'annualità 2025, invece, cessata la fase di prima applicazione, secondo le previsioni dell'art. 4, u.c. del sopra citata D.M. i Comuni possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale, a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata "alle entrate correnti" (secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M.) non superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del decreto medesimo per ciascuna fascia demografica (per la fascia in cui cade il Comune di Taranto il legislatore ha fissato come valore soglia il 27,6%).

Ai sensi del citato art. 2, le componenti da considerare per la determinazione del limite di spesa sono così costituite:

- spesa complessiva per tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato;
- spesa per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- spesa per la somministrazione di lavoro;
- spesa per oneri riflessi.

Infine, come norma di chiusura, l'art. 7 del D.M. in esame prevede che, per i comuni virtuosi che si collocano nei limiti del valore soglia, *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*.

Considerato, tuttavia, che le società partecipate non sono assoggettate alle stesse regole contabili utilizzate dai comuni per l'elaborazione dei bilanci, il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti non è direttamente utilizzabile per determinare le facoltà assunzionali della nostra

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

Società.

Quindi, come già avvenuto per il precedente Piano del fabbisogno, anche per il presente Piano la verifica dell'eventuale superamento del valore soglia di cui al D.M. del 17 marzo 2020 è stata effettuata con riferimento ai bilanci dell'Ente proprietario Comune di Taranto.

La tabella, riportata di seguito, evidenzia la positiva verifica del contenimento del rapporto tra spese del personale ed entrate proprie del Comune di Taranto, calcolato sugli ultimi tre rendiconti approvati (anno 2020-2021-2022), entro il valore soglia previsto per la fascia di popolazione del Comune di Taranto (tra 60.000 e 249.999 abitanti), pari al **13,91%**.

CALCOLO RAPPORTO SPESE DEL PERSONALE - ENTRATE CORRENTI del COMUNE DI TARANTO					
SPESE DI PERSONALE ANNO 2022 (da CONTO ECONOMICO)					€ 32.834.064,70
ENTRATE CORRENTI	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	TOTALE	MEDIA
Titolo I	€ 138.124.816,33	€ 149.904.864,15	€ 156.216.596,64	€ 444.246.277,12	€ 148.082.092,37
Titolo II	€ 57.258.003,62	€ 56.854.663,77	€ 62.688.409,47	€ 176.801.076,86	€ 58.933.692,29
Titolo III	€ 25.495.080,96	€ 28.646.685,69	€ 32.869.255,93	€ 87.011.022,58	€ 29.003.674,19
TOTALE	€ 220.877.900,91	€ 235.406.213,61	€ 251.774.262,04	€ 708.058.376,56	€ 236.019.458,85
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE ANNO 2022 / ENTRATE CORRENTI MEDIA ANNI 2020/2022					13,91%

Come da tabella esposta di seguito, i costi complessivamente sostenuti dalla Società nell'esercizio 2018 per il personale dipendente sono stati pari a **€ 18.750.024,23**:

SPESE DI PERSONALE SOSTENUTE DA AMAT S.p.A. NELL'ESERCIZIO 2018	
DESCRIZIONE	IMPORTO
Lavoro subordinato	€ 13.176.346,62
Lavoro somministrato	€ 278.301,17
Collaborazioni	€ 18.717,50
Oneri riflessi (INPS, INAIL, ecc.)	€ 3.922.759,73
Trattamento di fine rapporto	€ 969.870,67
Oneri diversi	€ 384.028,54
TOTALE	€ 18.750.024,23

I limiti massimi di costi del personale ammissibili per il 2023 ed il 2024 sono calcolati, quindi, applicando in via analogica il criterio previsto dall'art. 5 decreto ministeriale del 2020.

Relativamente all'annualità 2025, invece, non essendo direttamente utilizzabile il criterio previsto per i Comuni dall'art. 4, u.c. (ossia l'incremento della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle "entrate correnti", al netto del fondo di dubbia esigibilità, non superiore al valore soglia individuato nella tabella in base alla fascia demografica di appartenenza), per il calcolo della capacità assunzionale di riferimento si ritiene di dover confermare il limite di spesa previsto per l'esercizio 2024.

In sintesi, i limiti massimi di costi del personale ammissibili per il triennio 2023-2025, calcolati come

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.

sopra, sono riportati in tabella ed il budget assunzionale massimo complessivo è pari ad € **65.062.584,08**.

LIMITI SPESE DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 (ex D.M. del 17 marzo 2000)		
ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
15%	16%	16%
€ 21.562.527,86	€ 21.750.028,11	€ 21.750.028,11

2 - ASSUNZIONI CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO O ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ

Con la nuova disciplina delle limitazioni alle assunzioni di personale introdotta dall'art. 33 sopra citato che subordina le facoltà assunzionali degli enti locali al costo complessivamente sostenuto per il personale dipendente (e per le collaborazioni parasubordinate e somministrazioni di lavoro, e non più alle economie realizzate con le quiescenze intervenute o programmate), tra le componenti da considerare per la determinazione della spesa complessiva sono ricompresi anche i costi per le assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile.

Nel settore di appartenenza, la tematica del mercato del lavoro ha costituito uno degli argomenti centrali e larga parte della trattativa che ha condotto le parti sociali alla stipulazione dell'Accordo Nazionale del 28/11/2015 che, nella parte 2, dagli articoli 19 e seguenti disciplina le varie forme di contratto flessibile e nel successivo articolo 26 le percentuali di utilizzo in relazione alla forza lavoro a tempo indeterminato. Tanto al fine di migliorare, complessivamente, la disciplina del mercato del lavoro, integrandola con le novità contenute nel Decreto Legislativo n. 81/2015, s.m.i., e consentire, nel settore, il ricorso a forme di flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro.

Relativamente alle assunzioni temporanee di personale da programmare per il triennio 2023-2025 facendo ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, ovvero ad altre forme di flessibilità contrattuali previste, le stesse potranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e sostanzialmente potranno essere attuate per le seguenti causali:

- servizi caratterizzati da stagionalità, tra i quali rientrano quelli di trasporto con modalità marittima, che richiedono l'impiego di unità aggiuntive rispetto a quelle già in forza con contratti di lavoro stabili;
- temporanee esigenze legate alla necessità di svolgimento delle procedure ad evidenza pubblica per la copertura delle posizioni scoperte;
- attuazione di progetti specifici;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (aspettative, astensioni obbligatorie, ecc.);

➤ programmazione delle ferie nel periodo estivo.

Pertanto, ai fini della verifica del contenimento dei costi, le spese saranno sommate a quelle riveniente dalle assunzioni in pianta stabile e dalle altre forme di flessibilità.

3 - STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

Ad avvenuto confronto con le OO.SS., con deliberazione n. 68 del 18 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la vigente Pianta organica che, a seguito di intervenute esigenze organizzative, è stata successivamente modificata a stralcio, in un'ottica di innovazione e riorganizzazione dei servizi per assicurare un miglior funzionamento dei servizi ed ottimizzare l'impiego delle risorse umane disponibili (vedasi i provvedimenti adottati dal Consiglio di Amministrazione con le deliberazioni n. 121 del 28/10/2021, n. 11 del 14/03/2022 e n. 45 del 28/06/2022).

Tutte le modifiche organizzative intervenute, e le variazioni a stralcio, sono state adeguatamente rese note alle OO.SS. tramite informative scritte.

Maggiore novità della pianta organica è rappresentata dal diverso criterio di individuazione dei profili di inquadramento dei lavoratori appartenenti alle Aree professionali 3^a e 4^a del CCNL 27/11/2000. Nell'ambito di tali aree professionali, infatti, la nuova formulazione riporta non più i contingenti numerici massimi per ciascun profilo professionale, ma il numero massimo di unità previste in ciascuna area operativa della medesima area professionale.

Ad oggi l'organico aziendale approvato prevede complessivamente un contingente numerico di 547 unità, di cui 35 unità nell'ambito della Direzione amministrativa e 511 unità in quella Tecnica, in aggiunta alla figura del Direttore Generale posto al vertice dell'organigramma aziendale.

Nell'ambito della Direzione Amministrativa, sono previste quattro Aree (Area Risorse umane, Area Contabilità e Bilancio, Area Commerciale e Marketing ed Area Affari Generali e legali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management e Ufficio di Presidenza) e sei Ripartizioni (Ripartizione Informatica, Statistica e Innovazione, Ripartizione Bilancio, Ripartizione Controllo di gestione, Ripartizione Trattamento giuridico del personale, Ripartizione Trattamento economico del personale, Ripartizione Vendite).

Nell'ambito della Direzione Tecnica sono previste, invece, 4 Aree (Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata, Area Gestione Infrastrutture ed impianti, Area Manutenzione Parco Rotabile – Officina ed Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL) e due Ripartizioni (Ripartizione Appalti, contratti e acquisti e Ripartizione Gestione sosta tariffata).

La struttura organica sopra descritta risponde adeguatamente alla domanda esterna ed interna di

servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi medesimi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società e perseguire, così, obiettivi di migliori performance organizzative, efficienza, economicità e qualità.

4 - PROGRESSIONI DI CARRIERA

Al fine di valorizzare le professionalità interne, il Regolamento per le progressioni di carriera per il personale, approvato con deliberazione del C.d.A. n. 67 del 18/06/2019, prevedeva, inizialmente soltanto per il biennio 2020-2021, la possibilità di attivare procedure selettive interne interamente riservate al personale, anche in parziale deroga rispetto al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Tuttavia, a causa della pandemia da COVID-19, negli anni 2020 e 2021 vi è stata una battuta di arresto di tutte le selezioni aziendali, ivi comprese quelle interne, con ripresa della operatività dal 1° giugno 2021.

Conseguentemente, con deliberazione n.122, adottata il 28 ottobre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha prorogato fino al 31 dicembre 2022 l'applicazione della norma transitoria di prima applicazione, indicando le relative selezioni nel rispetto del cronoprogramma previsto nei Piani del fabbisogno.

Pertanto, nel corso del 2023 sono state completate le procedure delle selezioni interne di seguito indicate:

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

A seguito della ratifica degli atti delle procedure concorsuali da parte del Consiglio di Amministrazione, il nuovo profilo professionale è stato attribuito ai vincitori a decorrere dal 1° settembre 2023.

Allo stato, quindi, è cessata la vigenza della norma di prima applicazione prevista dal citato

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.

Regolamento che, pur nel rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali, ha consentito di valorizzare le professionalità interne con l'espletamento di selezioni interne interamente riservate al personale di ruolo.

Conseguentemente, per la copertura delle postazioni organiche vacanti si dovrà fare ricorso esclusivamente a selezioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni contenute nel Regolamento per il reclutamento del personale.

Il vigente Regolamento interno continuerà a trovare applicazione per le progressioni di carriera in seno alle Aree professionali 3^a e 4^a, prevedendo che nelle stesse il passaggio da un profilo professionale a quello superiore (esclusa la progressione parametrica espressamente disciplinata dal CCNL) avvenga grazie alla maturazione di un certo numero di anni nel profilo di provenienza, unitamente al possesso dei requisiti previsti dagli artt. 6 ed 8 del Regolamento medesimo e di ulteriori requisiti (quali la verifica del livello del tasso di assenza individuale nel triennio precedente al passaggio, la valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori ed il superamento di una prova di idoneità).

Relativamente alle progressioni di carriera nelle succitate Aree professionali, nella stesura originaria del Regolamento era stato previsto che gli anni di anzianità maturati in vigenza del precedente regolamento (ossia prima del 18 giugno 2019) fossero siano calcolati nella misura del 50%.

10

Al fine di premiare il personale che in tutti questi anni, caratterizzati dalla crisi emergenziale da COVID -19, ha comunque assicurato la continuità operativa dell'Azienda, per andare incontro anche alle loro legittime aspettative di crescita professionale, su proposta della Direzione aziendale, con deliberazione n. 90, adottata il 25 settembre scorso, il Consiglio di Amministrazione ha modificato l'art. 8 del Regolamento, prevedendo che gli anni di anzianità maturati prima del 18 giugno 2019 siano calcolati nella misura del 60%, ferma restando la sussistenza di tutti gli altri requisiti e condizioni richiesti e riconoscimento del professionale superiore in data non antecedente al 1° ottobre 2023, anche qualora, alla luce della nuova percentuale utilizzata per il calcolo della anzianità pregressa, il riconoscimento dovesse avere una decorrenza anteriore rispetto a tale data. Di tale modifica è stata resa informativa scritta alle OO.SS. e, successivamente, è stato emesso comunicato al personale interessato.

4 - IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Il minor rigore dei vincoli assunzionali consente all'Azienda di poter procedere alle assunzioni necessarie per l'efficientamento dei processi e per lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società.

Prioritariamente, rientra nei programmi della Società avviare le procedure selettive già previste nel precedente Piano del fabbisogno e dare avvio a nuove selezioni pubbliche ritenute necessarie per il miglioramento dei servizi e per la funzionalità degli stessi.

Facendo ricorso allo strumento delle selezioni pubbliche, nel Piano è stata prevista tanto la copertura di postazioni allo stato vacanti in settori strategici dell'Azienda quanto la copertura di postazioni che si renderanno scoperte nel triennio a seguito del turn-over del personale.

Relativamente al personale viaggiante (conducenti di autobus), si rappresenta che, oltre alla sostituzione degli autisti che saranno collocati in quiescenza nel corso degli anni per raggiunti limiti di età, per le motivazioni di cui si dirà meglio in seguito, è stata prevista anche l'assunzione di un congruo numero di unità necessarie per assicurare la completa erogazione del servizio di trasporto pubblico ed assolvere anche agli obblighi previsti nei contratti in essere con il Comune di Taranto e con il Co.Tr.A.P. per la prescritta produzione chilometrica.

Come noto, la problematica della carenza del personale di guida è strettamente connessa alla annosa questione del personale inidoneo in via definitiva alle mansioni del profilo professionale (costituito prevalentemente da Operatori di esercizio che, pertanto, fin quando non vengono riqualificati ovvero esodati, a livello numerico occupano, purtroppo, a livello numerico, le postazioni organiche del personale viaggiante).

11

Pertanto, al fine di trovare una valida soluzione al problema sopra descritto, una delle tematiche di rilievo che ha occupato il tavolo delle trattative sindacali nel corso del 2023 è stata quella della sottoscrizione del contratto di espansione, ai sensi dell'art. 41 del D.leg.vo n. 148/2015, dapprima con l'intesa preliminare raggiunta con le OO.SS. a livello aziendale il 9 maggio 2023 (ratificata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 41 del 24 maggio 2023), a cui ha fatto seguito la sottoscrizione del successivo accordo in sede governativa, innanzi al competente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lo scorso 5 ottobre.

Con tale strumento si è inteso favorire il collocamento in quiescenza anticipata, su base volontaria, del personale inidoneo in possesso dei requisiti contributivi ed anagrafici richiesti dal legislatore, prevedendo, a titolo di incentivo all'esodo, l'erogazione di un bonus mensile di € 400,00 (con un minimo di € 4.000,00 ed un massimo di € 24.000,00), sia a favore del personale aderente al contratto di espansione sia a favore di coloro che, pur non essendo in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi richiesti per aderire al contratto di espansione, volessero risolvere volontariamente il rapporto di lavoro con la società al 30 novembre 2023.

Ad oggi sono in corso sia le procedure per l'esodo anticipato, previsto al 30 novembre 2023, delle 5 unità che hanno chiesto di beneficiare del contratto di espansione e, per le quali, l'INPS ha già certificato il relativo diritto di accesso alla misura pensionistica, che quelle relative alla risoluzione

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.

consensuale del rapporto di lavoro con il personale inidoneo (pari a 2 unità) che, non potendo aderire al contratto di espansione per carenza dei requisiti anagrafici e/contributivi, ha comunque presentato istanza preliminare di risoluzione volontaria, sempre al 30 novembre 2023, del rapporto di lavoro, con conseguente corresponsione del bonus calcolato nei termini dell'art. 4 dell'Accordo aziendale del 9 maggio scorso.

A breve, pertanto, essendo le due tematiche strettamente connesse, sarà definito anche il confronto sindacale per attuare il processo aziendale di riqualificazione del restante personale inidoneo nei limiti delle 48 postazioni organiche previste per la relativa ricollocazione.

A seguito dell'esodo e della riqualificazione del personale, quindi, si renderanno vacanti delle postazioni organiche attualmente occupate da Operatori di esercizio inidonei in via definitiva allo svolgimento della mansione specifica di guida in linea.

Alla luce di quanto sopra, in aggiunta alle assunzioni previste nel triennio di riferimento a copertura del turn-over per pensionamento ordinario, per il 2024 è stata prevista, a livello programmatico, l'assunzione, a tempo indeterminato, di un congruo numero di Operatori di esercizio, a completa saturazione del contingente numerico previsto nel profilo ed entro il limite massimo del contingente organico complessivo (pari a 547 unità), nel rispetto della capacità assunzionale prevista nel Piano. Non sfugge, altresì, che nel corso degli anni il numero degli Operatori di esercizio che risolvono volontariamente il rapporto di lavoro è sempre più elevato rispetto alle quiescenze programmate per raggiungimento di limiti di età, in particolare a seguito del riconoscimento, da parte dell'INPS, del beneficio del lavoro usurante (nella cui categoria, per espressa previsione legislativa, rientra il personale viaggiante).

12

Le assunzioni a tempo indeterminato degli Operatori di esercizio saranno effettuate attingendo a scorrimento dalla graduatoria di merito, redatta a conclusione della selezione pubblica indetta nel 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71, assunta nella seduta del 7 giugno 2021, avente validità triennale fino a giugno 2024.

Relativamente al settore idrovie si osserva che, in una fase iniziale si era deciso di dare attuazione al reclutamento a tempo indeterminato di un unico equipaggio (composto dal Comandante, dal Direttore di macchina e da due marinai), procedendo invece, con l'intensificarsi del servizio durante il periodo estivo, all'assunzione dei componenti del secondo equipaggio soltanto con contratti a termine di carattere stagionale.

Tuttavia, a causa delle difficoltà incontrate annualmente per il reperimento della figura del Comandante di coperta, dotata di professionalità specifica e difficilmente reperibili nel periodo estivo, già nel precedente Piano 2022-2024 ne era stata prevista la stabilizzazione, tramite indizione di pubblica selezione, con contratto a tempo indeterminato, di tipo part-time ciclico (con

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.

prestazione di 39 ore settimanali per il periodo compreso dal 1° marzo al 31 ottobre di ogni anno).

Per quanto riguarda, invece, le mansioni di Direttore di macchina queste attualmente sono svolte, da una risorsa interna in possesso dei requisiti i specifici richiesti per l'imbarco, con affidamento di funzioni superiori ex art. 18 del Regolamento All. A) al R.D. n. 148/1931.

Ad ogni buon conto, si ritiene che anche per tale seconda figura professionale occorra procedere alla copertura in pianta stabile mediante il ricorso a selezione pubblica, con la stessa tipologia contrattuale prevista per il Comandante di coperta.

Infine, tenuto conto delle tabelle di armamento delle motonavi (che prevedono obbligatoriamente che l'equipaggio a bordo debba essere costituito da un Comandante, un Direttore di macchina e due Marinai), in previsione della indizione della selezione pubblica per la stabilizzazione del Comandante (peraltro già prevista nel precedente Piano) e della prevista stabilizzazione della figura del Direttore di macchina, per il I 2024 è stata prevista anche la stabilizzazione, sempre per il tramite di pubblica selezione, degli ulteriori due Marinai, parametro retributivo 129, sempre con contratti di tipo part-time ciclico e prestazione di 39 ore settimanali per il periodo compreso dal 1° marzo al 31 ottobre di ogni anno.

Si riportano, in sintesi, le selezioni che si prevede di indire nel 2023, con assunzioni a tempo indeterminato stimate per il 2024, secondo la programmazione contenuta nella tabella riportata nei paragrafi successivi:

13

- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione;
- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Contabilità e Bilancio;
- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione del Trattamento Giuridico del Personale;
- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Marketing;
- 1 postazione di Comandante di coperta, parametro 217, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- 1 postazione di Direttore di macchina, parametro 217, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- 2 postazione di Marinaio parametro 129, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- 1 postazione di Coordinatore di Ufficio, parametro 205, in seno all'Area Gestione infrastrutture ed Impianti - Unità Manutenzione infrastrutture;

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.

- 1 postazione di Capo Unità Tecnica, parametro 205, in seno all'Area Manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina manutenzione parco rotabile;
- 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno all'Area Risorse Umane – Trattamento economico del personale;
- 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno alla Ripartizione Appalti ed Acquisti;
- 1 postazione di Coordinatore di esercizio, parametro 210, in seno all'Area Pianificazione TPL;
- 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno al Magazzino aziendale.
- 2 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno all'Area Segreteria (ufficio segreteria e sinistri) riservato alle categorie protette;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Appalti ed acquisti.

In previsione della quiescenza, per raggiunti limiti di età, nell'agosto del 2024 del funzionario che attualmente riveste il ruolo di Capo Area Esercizio/Sosta/Idrovie, occorrerà provvedere anche alla relativa copertura della postazione che si renderà vacante, con previsione dei relativi costi.

Inoltre, nel mese di giugno 2024 cesserà la validità della graduatoria della selezione pubblica indetta per l'assunzione a tempo indeterminato di Operatori di esercizio a tempo indeterminato. Pertanto, occorrerà bandire una nuova selezione pubblica per la formazione di una graduatoria di idonei da cui poter attingere per il reclutamento a tempo indeterminato di personale viaggiante in relazione alle necessità aziendali.

Nella tabella riportata nel paragrafo 8.2 sono riportate, infine, anche le possibili ulteriori posizioni organiche da coprire nel corso del 2025, in relazione alle effettive esigenze aziendali che sorgeranno, e più precisamente:

- n. 1 postazione di Operatore Tecnico, parametro 170, che dovrà coordinare il personale della Squadra manutenzione infrastrutture ed impianti;
- n. 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro retributivo 230, in seno alla Ripartizione Controllo di Gestione;
- n. 1 postazione di Capo Operatori, parametro retributivo 188, in seno all'Unità Officina manutenzione parco autobus.
- n. 1 postazione di Operatore qualificato, parametro retributivo 140, in seno alla Ripartizione Informatica e Statistica.

Per completezza di analisi, si riporta l'andamento della forza media fino al 31 dicembre 2022, da cui risulta evidente che, nel corso degli anni, fino al 2019, vi è stata una flessione costante del numero complessivo dei dipendenti in servizio in tutti i settori aziendale, tranne che in quello marittimo. Negli ultimi anni, invece, vi è stata una leggera inversione di tendenza, con un incremento delle assunzioni anche nel settore del TPL, anche grazie alle modifiche intervenute in materia di calcolo della capacità assunzionale ed alla conseguente possibilità di procedere ad assunzioni.

ANDAMENTO FORZA MEDIA DEL PERSONALE NEL PERIODO 2009-2022 (ESCLUSI DIRIGENTI)

SETTORI DI ATTIVITÀ	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variazione 2009-2021
TRASPORTO AUTOMOBILISTICO	468,19	456,32	433,49	406,97	394,73	403,80	386,28	399,87	376,11	374,78	372,28	382,41	443,26	449,37	-5,32%
SOSTA TARIFFATA	76,76	77,21	82,10	80,84	71,94	67,93	69,66	73,28	69,64	65,62	60,29	58,67	58,30	57,21	-24,05%
TRASPORTO MARITTIMO	3,15	3,35	3,39	2,70	1,45	1,83	1,66	1,22	1,52	2,76	3,67	3,90	6,34	6,50	101,27%
TRASPORTO SCOLASTICO	12,73	12,73	12,30	14,70	10,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-100,00%
NUMERO ADDETTI TOTALI	560,83	549,61	531,28	505,21	478,69	473,56	457,60	474,37	447,27	443,16	436,24	444,98	507,90	519,27	-9,44%

Si riporta di seguito, altresì, la situazione dell'organico dirigenziale che ha registrato, dal 2008 ad oggi, la riduzione del numero di dirigenti in servizio da n. 3 nel 2008 a n. 2 alla data del 31 dicembre 2022.

15

Alla data del	Dirigenti a tempo indeterminato	Direttore Generale	Totale Dirigenti
01/01/2008	2	1	3
01/01/2009	1	1	2
01/01/2010	1	1	2
01/01/2011	1	1	2
01/01/2012	1	1	2
01/01/2013	1	1	2
01/01/2014	1	1	2
01/01/2015	1	1	2
01/01/2016	1	1	2
01/01/2017	1	0	1
01/01/2018	1	1	2
01/01/2019	1	1	2
01/01/2020	1	1	2
01/01/2021	2	0	2
01/01/2022	2	0	2
01/01/2023	2	0	2

A seguito della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dell'allora Direttore Generale, nel giugno del 2020 le funzioni di Direttore Generale sono state affidate al Direttore Amministrativo, Dott. Pietro Carallo, e dal successivo mese di luglio le funzioni di Direttore Amministrativo sono state assegnate al Responsabile dell'Area Risorse Umane, Dott.ssa Menenti. Tali incarichi sono ancora in

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.

corso, nelle more della copertura della figura apicale della Società.

5 - IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Al fine di assicurare la funzionalità dei vari uffici e garantire, altresì, la programmazione del servizio di linea all'utenza, la Società si pone l'obiettivo principale di coprire le postazioni vacanti e stabilizzare, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, le unità ritenute necessarie.

Non essendo attualmente in corso di validità graduatorie pubbliche per l'assunzione a termine in vari profili professionali (fatta eccezione per quelle relative alla figura del Comandante di Coperta e del Direttore di macchina, in scadenza rispettivamente a maggio 2025 ed a maggio 2024), nelle more della copertura, in via definitiva, di postazioni organiche vacanti, è stato previsto il ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, quale strumento che consente di trovare soluzioni immediate per arginare le problematiche connesse alla carenza organica.

A tal riguardo, con deliberazione n. 98, adottata nella seduta del 25 settembre scorso, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, nella forma del monte ore garantito (cd. MOG), per n. 10 (dieci) Operatori di esercizio, numero questo elevabile fino a 15 unità in caso di ulteriori necessità, con un monte ore garantito e retribuito pari al 25% (ossia con una retribuzione minima pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale applicato presso la nostra azienda) e per un periodo sperimentale di tre mesi, eventualmente prorogabile per ulteriori trimestri. L'adozione di tale misura si è resa necessaria per garantire la copertura del servizio ed assicurarne la sua regolarità a seguito delle criticità, specialmente nei giorni festivi e prefestivi, dovuti a una distribuzione non uniforme, nei diversi giorni della settimana, delle assenze del personale di guida per la fruizione dei permessi ex lege n. 104/1992 e dei congedi parentali, con difficoltà operative per la copertura dei turni, in particolare nelle fasce serali, con notevoli disagi per l'utenza. Ciò consentirà alla Società, quindi, di impiegare in maniera mirata, secondo le necessità aziendali, i lavoratori nelle giornate critiche e nei turni che si renderanno scoperti. Non sfugge, infine, che la sperimentazione di tale forma di flessibilità consentirebbe anche di arginare il fenomeno delle scoperture in un periodo (quale quello delle prossime festività natalizie) in cui il problema si potrebbe ulteriormente accentuare a seguito delle richieste di ferie da parte del personale viaggiante. Si auspica che tale fenomeno possa esser arginato nell'ambito delle trattative avviate nei per la verifica annuale del Premio di Risultato 2022-2024.

Con riferimento al settore idrovie, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 2 dell'A.N. del 2015 sono state previste, invece, assunzioni aventi carattere stagionale per un possibile terzo marinaio, attingendo dalla graduatoria redatta a seguito di espletamento della relativa selezione a tempo indeterminato ovvero nella forma della somministrazione a termine.

16

Infine, per gli anni 2024 e 2025 è stata prevista anche la copertura della posizione apicale di Direttore Generale, per la quale è in corso la selezione pubblica indetta dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 125 del 22 dicembre 2022.

6 - LE CATEGORIE PROTETTE

Alla luce dell'ultimo prospetto informativo della forza al 31/12/2022, inviato all'Ufficio di Collocamento Mirato di Taranto, attualmente non vi sono scoperture relative alla categoria dei disabili (ex art. 3 della legge n. 68/1999).

Infatti, nel corso del 2021 sono state definite, tutte con esito positivo, le pratiche avviate dall'Azienda per la computabilità, nella quota di riserva di cui al richiamato articolo 3, di n. 3 dipendenti in forza aventi, secondo le previsioni legislative, una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

Invece, relativamente alle categorie protette ex art 18 della legge citata, sulla base dei dati occupazionali riferiti al 31 dicembre 2022 e del relativo prospetto informativo inviato, il numero delle scoperture dei lavoratori rientranti in detta categoria è pari a 2 unità.

Per ottemperare agli obblighi di legge, sulla base dell'allora scopertura, nel 2019 era stata indetta una selezione pubblica riservata agli appartenenti alle categorie protette per l'assunzione di n. 1 risorsa con il profilo di Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Segreteria, facente capo all'Area Affari Generali e legali, Pubbliche relazioni, Risk-management e Segreteria di Presidenza.

Successivamente, a seguito delle assunzioni intervenute negli anni scorsi di personale viaggiante (non escluso dal computo per il calcolo della quota d'obbligo) si è determinata, tuttavia, una ulteriore scopertura.

Nell'ultimo Piano era stata già prevista, a fini della copertura della quota d'obbligo, l'assunzione a tempo indeterminato di un'altra risorsa, con l'attribuzione del profilo professionale di Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Gestione Sinistri e Risk management. In tal caso, trattandosi di profilo analogo a quello della selezione riservata indetta per l'unità da destinare in seno alla stessa Area funzionale, si era previsto di procedere attingendo a scorrimento dalla medesima graduatoria.

Tuttavia, a conclusione dei lavori la Commissione esaminatrice nominata rendeva noto che nessuno dei candidati partecipanti alla selezione era stato ritenuto idoneo ed il Consiglio di Amministrazione ratificava gli atti con deliberazione n. 130 del 22 dicembre 2022.

Pertanto, al fine di adempiere agli obblighi di legge nel nuovo Piano è prevista l'indizione di una nuova selezione pubblica riservata alle categorie protette per l'assunzione, a tempo indeterminato, di n. 2 unità nel profilo di Operatore Qualificato di Ufficio.

17

7 - IL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA CON RIFERIMENTO AL TRIENNIO 2011-2013

Relativamente alla verifica del rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media registrata nel triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296), si riporta, di seguito, una tabella dalla quale si evince che il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013 è pari a **€ 20.305.712,48**:

SPESA COMPLESSIVAMENTE SOSTENUTA PER IL PERSONALE DIPENDENTE				
Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Media	anni
			2011-2013	
€ 21.131.812,43	€ 20.446.947,02	€ 19.338.377,98	€	20.305.712,48

Come illustrato in precedenza, in applicazione dell'art. 5 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 i limiti massimi di costo del personale per gli esercizi 2023 e 2024 sono determinati, rispettivamente, in **€ 21.562.527,86** ed **€ 21.750.028,11**. Relativamente al 2025, invece, per quanto in precedenza illustrato, il limite massimo di costo è stimato in **€ 21.750.028,11**. Alla luce dei nuovi dettami normativi, i limiti del triennio di riferimento sono comunque ammessi, pur superando la media di costo registrato nel triennio 2011-2013 (art.7 del DM 17/03/2020).

18

8 - LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025

La programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel presente Piano è predisposta tenendo conto dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse funzioni aziendali e i contenuti del presente documento, quindi, sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti relativi alla programmazione triennale del fabbisogno, salvo tener conto di eventuali graduatorie ancora in corso di validità relative a selezioni svolte per i medesimi profili professionali.

8.1 – QUIESCENZE TRIENNIO 2023-2025

Si riportano, di seguito, le previsioni di quiescenze previste nel triennio 2023-2025 ed il relativo minor costo delle stesse sul bilancio dell'anno nelle quali si realizzeranno, tenendo anche conto del mese in cui si prevede che avvengano, con proiezione dell'economia prevista sui bilanci degli altri anni del triennio di riferimento.

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2023

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024	Minor costo complessivo anno 2025
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	27.196,45 €	€10.734,44	€ 34.769,98	€ 37.930,89	€ 37.930,89
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	37.643,92 €	€14.858,06	€ 48.126,81	€ 52.501,98	€ 52.501,98
1	175	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	10	30.404,56 €	€12.000,68	€ 35.337,70	€ 42.405,24	€ 42.405,24
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	34.593,13 €	€13.653,91	€ 36.185,28	€ 48.247,04	€ 48.247,04
1	130	Operatore di ufficio	Direzione	9	29.947,69 €	€10.472,71	€ 30.315,30	€ 40.420,40	€ 40.420,40
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	31.491,84 €	€12.429,83	€ 32.941,25	€ 43.921,67	€ 43.921,67
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	25.620,76 €	€10.112,51	€ 23.822,18	€ 35.733,27	€ 35.733,27
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	27.305,50 €	€10.777,48	€ 25.388,65	€ 38.082,98	€ 38.082,98
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	39.012,09 €	€15.398,07	€ 36.273,44	€ 54.410,16	€ 54.410,16
1	130	Operatore di ufficio	Area Manutenzione	9	25.175,66 €	€8.803,93	€ 25.484,69	€ 33.979,59	€ 33.979,59
1	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	4.529,43 €	€1.787,77	€ 3.685,03	€ 6.317,20	€ 6.317,20
1	130	Operatore di manutenzione	Magazzino ricambi	7	33.020,49 €	€13.033,19	€ 26.864,65	€ 46.053,68	€ 46.053,68
1	175	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	42.559,78 €	€16.798,35	€ 29.679,06	€ 59.358,13	€ 59.358,13
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	5	37.450,06 €	€14.781,54	€ 21.763,17	€ 52.231,60	€ 52.231,60
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	2	40.903,75 €	€16.144,71	€ 9.508,08	€ 57.048,46	€ 57.048,46
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	33.051,96 €	€13.045,61	€ 3.841,46	€ 46.097,57	€ 46.097,57
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	36.185,85 €	€14.282,55	€ 4.205,70	€ 50.468,40	€ 50.468,40
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	25.075,79 €	€9.897,41	€ 2.914,43	€ 34.973,20	€ 34.973,20
1	129	Collaboratore di esercizio	Area Infrastrutture	1	27.455,96 €	€10.836,87	€ 3.191,07	€ 38.292,83	€ 38.292,83
1	130	Operatore di ufficio	Esercizio TPL autobus	1	27.847,22 €	€9.738,17	€ 3.132,12	€ 37.585,39	€ 37.585,39
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	29.573,84 €	€11.672,79	€ 3.437,22	€ 41.246,63	€ 41.246,63
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	27.419,31 €	€10.822,40	€ 3.186,81	€ 38.241,71	€ 38.241,71
1	130	Operatore di ufficio	Area Marketing	1	21.057,66 €	€7.363,86	€ 2.368,46	€ 28.421,52	€ 28.421,52
23	TOTALI						€ 446.422,54	€ 963.969,54	€ 963.969,54

19

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2024

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024	Minor costo complessivo anno 2025
1	183	Addetto all'esercizio	Esercizio TPL autobus	4	41.347,06 €	€16.319,68	€ -	€ 19.222,25	€ 57.666,74
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	28.181,24 €	€11.123,14	€ -	€ 36.029,01	€ 39.304,38
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	33.677,80 €	€13.292,63	€ -	€ 23.485,21	€ 46.970,43
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	45.370,57 €	€17.907,76	€ -	€ 5.273,19	€ 63.278,33
1	250	Responsabile Unità amministrativa complessa	Amministrazione TPL autobus	4	71.656,81 €	€25.058,39	€ -	€ 32.238,40	€ 96.715,20
5	TOTALI				€ 220.233,48	€ 83.701,60	€ -	€ 116.248,06	€ 303.935,08

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2025									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024	Minor costo complessivo anno 2025
1		Dirigente Tecnico	Direzione Tecnica	2	117.689,12 €	€41.155,89	€ -	€ -	€ 26.474,17
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	2	30.278,11 €	€11.950,77	€ -	€ -	€ 7.038,15
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	37.832,82 €	€4.932,61	€ -	€ -	€ 39.574,08
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	10	41.791,29 €	€6.495,02	€ -	€ -	€ 48.571,93
4	TOTALI				€ 227.591,34	€ 84.534,29	€ -	€ -	€ 121.658,33

8.2 - ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025

Sono elencate, di seguito, le azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato previste per il triennio 2023-2025.

ANNO 2023 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2023 sono riportate in tabella tutte le assunzioni a tempo indeterminato già effettuate fino all'adozione del Piano e quelle successive previste entro la fine dell'anno:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023										
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
2	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	8	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 36.327,60	€ 54.491,40	€ 54.491,40
3	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 47.679,98	€ 81.737,0	€ 81.737,0
4	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 54.491,40	€ 108.982,80	€ 108.982,80
3	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	5	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 34.057,13	€ 81.737,0	€ 81.737,0
1	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	3	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 6.811,43	€ 27.245,70	€ 27.245,70
13	TOTALI							€ 179.367,54	€ 354.194,10	€ 354.194,10

20

ANNO 2024 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2024 è prevista l'acquisizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei termini della programmazione di seguito riportata:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024										
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	12	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Responsabile Unità Tecnica complessa	250	Selezione pubblica	Area Esercizio/Sosta/Idrovia	4	€ 44.411,63	€ 17.529,27	€ -	€ 20.646,97	€ 61.940,90
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, statistica e innovazione	3	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 2.941,76	€ 51.767,04
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Contabilità e bilancio	3	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 2.941,76	€ 51.767,04
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento giuridico del personale	3	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 2.941,76	€ 51.767,04
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Marketing	7	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 30.197,44	€ 51.767,04
1	Coordinatore di Esercizio	210	Selezione pubblica	Area Pianificazione e Programmazione Servizi TPL	3	€ 35.161,22	€ 13.878,13	€ -	€ 2.259,84	€ 49.039,35
1	Coordinatore Ufficio	205	Selezione pubblica	Area Gestione infrastrutture ed impianti Unità Manutenzione infrastrutture	7	€ 34.806,39	€ 13.659,14	€ -	€ 28.54,89	€ 48.265,53
1	Capo Unità tecnica	205	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	7	€ 34.806,39	€ 13.659,14	€ -	€ 28.54,89	€ 48.265,53
1	Comandante di coperta	217	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 33.794,02	€ 13.338,50	€ -	€ 3.142,168	€ 47.132,52
1	Direttore di macchina	217	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 33.794,02	€ 13.338,50	€ -	€ 3.142,168	€ 47.132,52
2	Marinaio	229	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 25.055,37	€ 9.889,35	€ -	€ 46.592,96	€ 69.889,44
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento economico del personale	3	€ 32.869,88	€ 12.973,74	€ -	€ 11.460,91	€ 45.843,62
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Ripartizione appalti ed Acquisti	7	€ 32.869,88	€ 12.973,74	€ -	€ 26.742,11	€ 45.843,62
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione	2	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 4.540,95	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ufficio magazzino	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 5.893,33	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione appalti ed Acquisti	6	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 3.622,85	€ 27.245,70
10	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	8	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 18.1638,00	€ 272.457,00
5	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 79.466,63	€ 136.228,50
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999, n. 68, attraverso selezione pubblica riservata agli iscritti nelle relative liste	Area Affari generali, P.R., Segreteria e Risk management - Ufficio Segreteria	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 5.893,33	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999, n. 68, attingendo da graduatoria in corso di validità, redatta a seguito precedente selezione riservata ad analoga categoria	Area Affari generali, P.R., Segreteria e Risk management - Ufficio Sinistri	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 5.893,33	€ 27.245,70
35	TOTALI							€ -	€ 660.072,77	€ 1.242.580,89

ANNO 2025 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2025 sono previste le possibili seguenti assunzioni:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025										
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
1	Capo Unità Organizzativa Amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Controllo di Gestione	4	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ -	€ 17.255,68
1	Capo Operatori	188	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	4	€ 31.206,80	€ 12.317,32	€ -	€ -	€ 14.508,04
1	Operatore Tecnico	170	Selezione pubblica	Area Gestione infrastrutture ed impianti Unità Manutenzione infrastrutture	4	€ 28.421,52	€ 11.217,97	€ -	€ -	€ 13.213,16
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica	12	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ -	€ 27.245,70
4	TOTALI							€ -	€ -	€ 72.222,58

8.3 - LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo determinato, anche nella forma della somministrazione, previste per il triennio 2023-2025 ed i relativi costi:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2023								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2023
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	6	€ 47.132,52	*	*
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	6	€ 34.944,72	*	*
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	2	€ 47.132,52	€ 47.132,52	€ 7.855,42
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	12	€ 45.843,62	€ 45.843,62	€ 45.843,62
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	1	€ 45.843,62	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	3	€ 45.843,62	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ufficio magazzino	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Marketing	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area informatica	12	€ 27.245,70	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area gestione infrastrutture impianti	11	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 24.975,23
1	Coordinatore di esercizio	210	Somministrazione di lavoro	Area Pianificazione TPL	2	€ 49.039,35	€ 49.039,35	€ 8.173,23
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Segreteria	2	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 6.863,40
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	2	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 6.863,40
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Informatica	2	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 6.863,40
3,75	Operatore di esercizio	140	Somministrazione di lavoro (N. 15 Operatori di Esercizio con Monte Ore Garantito al 25%)	Area Esercizio TPL	1	€ 27.245,70	€ 102.171,38	€ 8.514,28
20,76	TOTALE							€ 224.934,78

22

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2024								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2024
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 53.417,00	€ 53.417,00	€ 53.417,00
1	Marinaio	129	Selezione Pubblica/Ricorso al lavoro in somministrazione	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.944,72	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	9	€ 45.843,62	€ 45.843,62	€ 34.382,72
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 45.843,62	€ 45.843,62	€ 22.921,81
1	Coordinatore di esercizio	210	Somministrazione di lavoro	Area Pianificazione TPL	11	€ 49.039,35	€ 49.039,35	€ 44.952,74
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Segreteria	11	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 37.748,71
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	11	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 37.748,71
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Informatica	11	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 37.748,71
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Marketing	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area informatica	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Magazzino ricambi	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area gestione infrastrutture impianti	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
3,75	Operatore di esercizio	140	Somministrazione di lavoro (n. 15 unità al 25% M.OG)	Area Esercizio TPL	5	€ 27.245,70	€ 102.171,38	€ 42.571,41
17,75								€ 520.474,61

23

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2025								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2025
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 53.417,00	€ 53.417,00	€ 53.417,00
1	Marinaio	129	Selezione Pubblica/Ricorso al lavoro in somministrazione	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.944,72	*	*
10	Operatore di esercizio	140	Somministrazione di lavoro	Area Esercizio TPL	6	€ 27.245,70	€ 272.457,00	€ 136.228,50
12								€ 289.645,50

(*) Nelle tabelle relative alla programmazione di personale a tempo determinato, laddove sono presenti gli asterischi non sono stati riportati i corrispondenti importi retributivi in quanto detti costi sono già ricompresi nella voce "Spese di personale 2022" riportata nella successiva tabella.

9 - LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Di seguito sono riportati i costi per le progressioni di carriera del personale a seguito delle selezioni interne espletate in applicazione dello specifico Regolamento interno e della relativa norma transitoria.

In particolare, nella tabella che segue sono indicati i costi dell'annualità 2023, con incidenza nelle annualità 2024 e 2025:

PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2023									
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametrico	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione infrastrutture ed impianti	6	€ 9.845,61	€ 4.922,81	€ 9.845,61	€ 9.845,61
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL	6	€ 9.845,61	€ 4.922,81	€ 9.845,61	€ 9.845,61
9	Specialista Amministrativo	193	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Settori Aziendali vari	6	€ 40.614,75	€ 20.307,38	€ 40.614,75	€ 40.614,75
2	Addetti alla Mobilità	170	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Sosta	6	€ 10.257,22	€ 5.128,61	€ 10.257,22	€ 10.257,22
2	Capo Operatori	188	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione infrastrutture ed impianti	6	€ 4.687,42	€ 2.343,71	€ 4.687,42	€ 4.687,42
15	TOTALI						€ 37.625,32	€ 75.250,61	€ 75.250,61

24

Essendo ormai cessata la validità della norma di prima applicazione, negli anni a seguire non vi saranno costi riconducibili a progressioni di carriera a seguito di selezioni interne, ma meri avanzamenti parametrici connessi al profilo professionale posseduto al verificarsi delle condizioni contrattuali e regolamentari previste.

10 - LA COMPATIBILITÀ DEL PROGRAMMA ASSUNZIONALE CON IL BUDGET

Le azioni di reclutamento esterno, e le progressioni interne di carriera, dettagliate ai precedenti punti sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione della Società., come si evince dal prospetto riportato nel seguito, che contiene la proiezione di tutte le spese di personale, ivi comprese quelle per le forme flessibili, per il triennio 2023-2025:

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025	2023	2024	2025	TOTALE
Spese di personale esercizio 2022	€ 19.935.202,44	€ 19.935.202,44	€ 19.935.202,44	€ 59.805.607,32
Previsione assunzioni a tempo indeterminato	€ 179.367,54	€ 1.014.266,87	€ 1.668.997,57	€ 2.862.631,98
Previsione assunzioni a tempo determinato e collaborazioni	€ 224.934,78	€ 520.474,61	€ 289.645,50	€ 1.035.054,89
Previsione spese per progressioni di carriera personale interno	€ 37.625,32	€ 75.250,61	€ 75.250,61	€ 188.126,54
Previsione economie per cessazioni rapporti di lavoro	-€ 446.422,54	-€ 1.080.217,60	-€ 1.389.562,95	-€ 2.916.203,09
Spesa per personale complessiva	€ 19.930.707,54	€ 20.464.976,93	€ 20.579.533,17	€ 60.975.217,64
Limite massimo budget assunzionale	€ 21.562.527,86	€ 21.750.028,11	€ 21.750.028,11	€ 65.062.584,08
Differenza capacità assunzionale	€ 1.631.820,32	€ 1.285.051,18	€ 1.170.494,94	€ 4.087.366,44

In particolare, la tabella che precede pone in evidenza come, rispetto al limite massimo complessivo di spesa stabilito per il triennio 2023-2025 (pari ad **€ 65.062.584,08**), sia previsto che le politiche del personale nel triennio di riferimento determineranno una spesa complessiva di **€ 60.975.217,64**, con un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali di **€ 4.087.366,44**.

Relativamente ai costi, per gli oneri riflessi, per il 2023 è stata applicata, pur se nei limiti fruibili consentiti, la riduzione degli oneri sociali dovuti grazie al regime della decontribuzione SUD, introdotto dal Governo con la legge di bilancio 2020. Detta riduzione contributiva, prevista in percentuali diverse fino al 31 dicembre 2029 (il 30% fino al 31 dicembre 2025, il 20% per le annualità 2025 e 2026, ed il 10% per gli anni 2028 e 2029), è subordinata, tuttavia, alla espressa autorizzazione della Commissione Europea, che è intervenuta, finora, con la proroga che ha consentito l'esonero, fino al 31 dicembre 2023, a favore delle imprese colpite dalle gravi perturbazioni economiche causate dall'aggressione russa all'Ucrania prevedendo, altresì, i nuovi massimali nell'ambito del Temporary Crisis Framework.

Relativamente agli anni il 2024 e 2025, invece, tenuto conto che, ad oggi, non sono stati ancora emanati i provvedimenti autorizzativi della Commissione Europea, si è ritenuto non dover considerare il beneficio in esame, con conseguente abbattimento dei costi per oneri riflessi, pur sempre nei limiti imposti dalla normativa nazionale in materia di divieto degli aiuti di stato alle imprese.

Tuttavia, da recenti notizie riportate dai quotidiani nazionali sembra, che nell'ambito delle misure che saranno adottate nella prossima manovra di bilancio 2024, il Governo stia cercando di blindare quella della "decontribuzione Sud", proprio per favorire lo sviluppo del mercato del lavoro,

Considerato che per il 2024 la percentuale di riduzione contributiva prevista è del 30%, in caso di proroga del beneficio è stimato per la Società un ulteriore risparmio dei costi del personale, a titolo di oneri riflessi, di circa **€ 1.200.000,00**.

CONCLUSIONE

Come evidenziato in premessa, l'obbligo della programmazione triennale dei fabbisogni di personale non appare direttamente applicabile alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche.

In particolare, l'art. 19, comma 5 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*), intervenendo anche sulle facoltà assunzionali delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni, prevede che le amministrazioni pubbliche siano tenute a fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, ivi comprese quelle per il personale.

Il legislatore, quindi, ha inteso obbligare le amministrazioni pubbliche socie a regolamentare ed a controllare le spese di funzionamento delle proprie società controllate, tenendo anche conto tanto delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, quanto del settore in cui le stesse operano.

La possibilità di considerare, negli indirizzi da fornire alle proprie controllate da parte delle pubbliche amministrazioni, le specificità del settore in cui le stesse operano è stata introdotta con le modifiche apportate al comma 5 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 175/2016 e dall'art. 12, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 16 giugno 2017 n. 100 e risponde all'esigenza di svincolare le società, che operano nel mercato, dalle rigide prescrizioni dettate per le amministrazioni pubbliche, al fine di tenere conto delle peculiarità proprie del settore economico e del contesto giuridico nei quali le stesse operano.

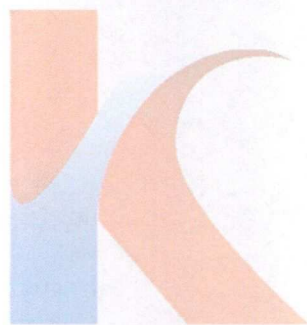
26

In tale solco normativo si è quindi inserita la pronuncia della Sezione regionale di controllo della Liguria della Corte dei Conti n. 80/PAR dell'8 settembre 2017, richiamata in premessa, secondo cui le amministrazioni controllanti possono consentire alle società partecipate di aumentare il contingente e le spese di personale in concomitanza di una crescita dell'attività ed in presenza di un'adeguata motivazione.

Nel Piano triennale del fabbisogno, quale strumento programmatico di carattere ordinario, non possono essere previste, tuttavia, situazioni di carattere eccezionale ed imprevedibili, come, ad esempio, quella affrontata negli ultimi anni a causa dell'epidemia da COVID-19. Ne deriva che, in tali evenienze, per effettuare assunzioni di personale in eccedenza rispetto a quanto programmato occorrerà procedere nei termini del vigente Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 37 del 26/05/2020.

Taranto, li _____ novembre 2023

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
PER IL TRIENNIO 2023-2025



KYMA
MOBILITÀ

PREMESSA

L'art. 25, comma 2, dello Statuto dell'AMAT S.p.A. riserva alla competenza del Consiglio di Amministrazione la predisposizione della struttura organizzativa della Società, oltre che del Piano delle assunzioni del personale e delle collaborazioni.

In particolare, l'art. 3 del "Nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'AMAT S.p.A.", approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 67 del 18/06/2019, e successivamente modificato con deliberazione n. 122 del 28 ottobre 2021, prevede le seguenti definizioni:

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).*

2

L'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, cd. "**Decreto Reclutamento**", convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha istituito per le pubbliche amministrazioni il Piano integrato di attività e organizzazione (**PIAO**), quale documento unico di programmazione e governance.

Dal 30 giugno 2022 il PIAO assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente (performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione).

Rientrano nel novero dei soggetti obbligati alla redazione del PIAO le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con la sola esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

Con successivo decreto del Dipartimento Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 è stato approvato il Regolamento attuativo, che ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

In sintesi, con il PIAO il legislatore ha inteso sopprimere, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano medesimo, la pletora degli strumenti di programmazione in precedenza adottati singolarmente, in favore di un disegno organico e integrato della strategia di ciascun ente, onde garantire obiettivi di efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

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.

In particolare, nella sezione di programmazione 3.3 del PIAO è contenuto il Piano triennale del personale, già previsto per le Pubbliche amministrazioni dall'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, contenente l'obbligo di programmazione triennale del fabbisogno per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente medesimo.

L'obbligo di adozione del Piano del fabbisogno, per gli enti locali, era stata ribadita anche dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. n. 267/2000 ed è contenuta, altresì, anche nel D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui le amministrazioni pubbliche devono adottare il piano triennale dei fabbisogni individuando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione di volta in volta vigente.

Il Piano triennale del fabbisogno, inserito in seno al PIAO, mantiene sempre la sua natura di strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale, in relazione alle funzioni e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità e viene redatto nel rispetto dei principi legislativi e secondo le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Come ribadito in più occasioni nella redazione dei precedenti piani aziendali, l'obbligo della programmazione triennale non è direttamente applicabile alle società controllate dalle Amministrazioni pubbliche, in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle Amministrazioni elencate nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

L'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti siano tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate.

Si richiama, al riguardo, la sentenza n. 80 del 20 luglio 2017, con cui la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria, ha fornito una tesi maggiormente elastica con riferimento alle capacità assunzionali delle società partecipate. Tale allentamento dei vincoli per le società presuppone, tuttavia, l'obbligatorietà, in capo agli enti pubblici controllanti, di emanare gli atti di indirizzo in materia di contenimento degli oneri per il personale. In ultima analisi, la Corte dei conti ha riconosciuto che gli enti pubblici soci debbano impartire alle società controllate le direttive e gli indirizzi che tengano in debito conto la situazione particolare in cui operano le società da essi controllate.

In assenza di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, e considerato che la giurisprudenza amministrativa in materia di reclutamento del personale ha più volte assimilato le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, come già avvenuto per gli anni scorsi, si ritiene opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale di KYMA MOBILITÀ per il

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.



triennio 2023-2025, mutuando, sostanzialmente, i principi previsti al riguardo per l'Ente proprietario. Tanto al fine di adottare una programmazione efficace e razionale delle spese, per la gestione del personale, compatibilmente con il budget assunzionale previsto secondo le vigenti disposizioni.

1- CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

(Sostenibilità finanziaria della spesa di personale ex art. 33, comma 2 del Decreto-Legge n. 34/2019 e D.M. 02/03/2020)

Analogamente ai criteri seguiti per l'elaborazione del Piano del fabbisogno relativo al triennio 2022-2024, anche per la redazione del Piano 2023-2025 si terrà conto dei criteri introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019.

Dal 2019, infatti, le prescrizioni normative in ordine alle limitazioni delle facoltà assunzionali degli enti locali hanno subito una radicale rivisitazione in senso maggiormente espansivo della spesa per il personale dipendente, ponendo fine al progressivo impoverimento dell'organico delle pubbliche amministrazioni a seguito di diversi anni di blocco, totale o parziale, delle assunzioni di personale.

Il succitato articolo 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul mero turn-over, ritenuto dapprima l'unico strumento utile per determinare la capacità assunzionale degli enti, e l'introduzione, invece, di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

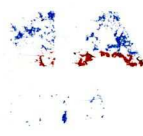
In sostanza, con il D.L. n. 34/2019 sono state ridisegnate le regole in materia di limiti assunzionali e con il successivo Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 è stata emanata la disciplina di dettaglio.

In particolare, il D.M. del marzo 2020 disciplina i seguenti ambiti:

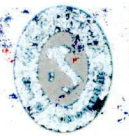
- 1) specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto "Spesa di personale/Entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- 2) definizione dei valori soglia differenziati per fascia demografica;
- 3) determinazione delle percentuali massime di incremento della spesa di personale per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia previsti.

Secondo le nuove disposizioni, quindi, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i propri piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Tale facoltà trova il proprio limite nella spesa complessiva, per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi posti a carico dell'amministrazione, che non deve essere superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo dei crediti di dubbia



KYMA
MOBILITÀ



esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In particolare, la vigente disciplina prevede che i Comuni appartenenti alla fascia di popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti (in cui ricade il Comune di Taranto), che si collocano al di sotto del valore soglia fissato del 27,6% del rapporto tra la spesa di personale e la spesa corrente, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, possono optare di incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 con le seguenti misure percentuali:

- del 7% per l'anno 2020;
- del 12% per l'anno 2021;
- del 14% per l'anno 2022;
- del 15% per l'anno 2023;
- del 16% per l'anno 2024.

Per quanto riguarda l'annualità 2025, invece, cessata la fase di prima applicazione, secondo le previsioni dell'art. 4, u.c. del sopra citata D.M. i Comuni possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale, a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata "alle entrate correnti" (secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M.) non superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del decreto medesimo per ciascuna fascia demografica (per la fascia in cui cade il Comune di Taranto il legislatore ha fissato come valore soglia il 27,6%).

Ai sensi del citato art. 2, le componenti da considerare per la determinazione del limite di spesa sono così costituite:

- spesa complessiva per tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato;
- spesa per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- spesa per la somministrazione di lavoro;
- spesa per oneri riflessi.

Infine, come norma di chiusura, l'art. 7 del D.M. in esame prevede che, per i comuni virtuosi che si collocano nei limiti del valore soglia, *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*.

Considerato, tuttavia, che le società partecipate non sono assoggettate alle stesse regole contabili utilizzate dai comuni per l'elaborazione dei bilanci, il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti non è direttamente utilizzabile per determinare le facoltà assunzionali della nostra

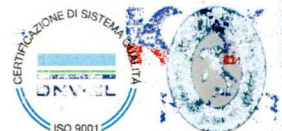
KYMA MOBILITÀ S.p.A.

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.



Società.

Quindi, come già avvenuto per il precedente Piano del fabbisogno, anche per il presente Piano la verifica dell'eventuale superamento del valore soglia di cui al D.M. del 17 marzo 2020 è stata effettuata con riferimento ai bilanci dell'Ente proprietario Comune di Taranto.

La tabella, riportata di seguito, evidenzia la positiva verifica del contenimento del rapporto tra spese del personale ed entrate proprie del Comune di Taranto, calcolato sugli ultimi tre rendiconti approvati (anno 2020-2021-2022), entro il valore soglia previsto per la fascia di popolazione del Comune di Taranto (tra 60.000 e 249.999 abitanti), pari al **13,91%**.

CALCOLO RAPPORTO SPESE DEL PERSONALE - ENTRATE CORRENTI del COMUNE DI TARANTO					
SPESE DI PERSONALE ANNO 2022 (da CONTO ECONOMICO)					€ 32.834.064,70
ENTRATE CORRENTI	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	TOTALE	MEDIA
Titolo I	€ 138.124.816,33	€ 149.904.864,15	€ 156.216.596,64	€ 444.246.277,12	€ 148.082.092,37
Titolo II	€ 57.258.003,62	€ 56.854.663,77	€ 62.688.409,47	€ 176.801.076,86	€ 58.933.692,29
Titolo III	€ 25.495.080,96	€ 28.646.685,69	€ 32.869.255,93	€ 87.011.022,58	€ 29.003.674,19
TOTALE	€ 220.877.900,91	€ 235.406.213,61	€ 251.774.262,04	€ 708.058.376,56	€ 236.019.458,85
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE ANNO 2022 / ENTRATE CORRENTI MEDIA ANNI 2020/2022					13,91%

Come da tabella esposta di seguito, i costi complessivamente sostenuti dalla Società nell'esercizio 2018 per il personale dipendente sono stati pari a **€ 18.750.024,23**:

SPESE DI PERSONALE SOSTENUTE DA AMAT S.p.A. NELL'ESERCIZIO 2018	
DESCRIZIONE	IMPORTO
Lavoro subordinato	€ 13.176.346,62
Lavoro somministrato	€ 278.301,17
Collaborazioni	€ 18.717,50
Oneri riflessi (INPS, INAIL, ecc.)	€ 3.922.759,73
Trattamento di fine rapporto	€ 969.870,67
Oneri diversi	€ 384.028,54
TOTALE	€ 18.750.024,23

I limiti massimi di costi del personale ammissibili per il 2023 ed il 2024 sono calcolati, quindi, applicando in via analogica il criterio previsto dall'art. 5 decreto ministeriale del 2020.

Relativamente all'annualità 2025, invece, non essendo direttamente utilizzabile il criterio previsto per i Comuni dall'art. 4, u.c. (ossia l'incremento della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle "entrate correnti", al netto del fondo di dubbia esigibilità, non superiore al valore soglia individuato nella tabella in base alla fascia demografica di appartenenza), per il calcolo della capacità assunzionale di riferimento si ritiene di dover confermare il limite di spesa previsto per l'esercizio 2024.

In sintesi, i limiti massimi di costi del personale ammissibili per il triennio 2023-2025, calcolati come

KYMA MOBILITÀ S.p.A.

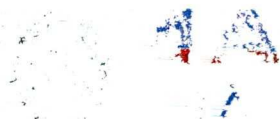
Società per Azioni con Socio unico soggetta a direzione e coordinamento da parte del Comune di Taranto

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.





sopra, sono riportati in tabella ed il budget assunzionale massimo complessivo è pari ad € **65.062.584,08**.

LIMITI SPESE DI PERSONALE BIENNIO 2023-2024 (ex D.M. del 17 marzo 2000)		
ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
15%	16%	16%
€ 21.562.527,86	€ 21.750.028,11	€ 21.750.028,11

2 - ASSUNZIONI CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO O ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ

Con la nuova disciplina delle limitazioni alle assunzioni di personale introdotta dall'art. 33 sopra citato che subordina le facoltà assunzionali degli enti locali al costo complessivamente sostenuto per il personale dipendente (e per le collaborazioni parasubordinate e somministrazioni di lavoro, e non più alle economie realizzate con le quiescenze intervenute o programmate), tra le componenti da considerare per la determinazione della spesa complessiva sono ricompresi anche i costi per le assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile. Nel settore di appartenenza, la tematica del mercato del lavoro ha costituito uno degli argomenti centrali e larga parte della trattativa che ha condotto le parti sociali alla stipulazione dell' Accordo Nazionale del 28/11/2015 che, nella parte 2, dagli articoli 19 e seguenti disciplina le varie forme di contratto flessibile e nel successivo articolo 26 le percentuali di utilizzo in relazione alla forza lavoro a tempo indeterminato. Tanto al fine di migliorare, complessivamente, la disciplina del mercato del lavoro, integrandola con le novità contenute nel Decreto Legislativo n. 81/2015, s.m.i, e consentire, nel settore, il ricorso a forme di flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro.

Relativamente alle assunzioni temporanee di personale da programmare per il triennio 2023-2025 facendo ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, ovvero ad altre forme di flessibilità contrattuali previste, le stesse potranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e sostanzialmente potranno essere attuate per le seguenti causali:

- servizi caratterizzati da stagionalità, tra i quali rientrano quelli di trasporto con modalità marittima, che richiedono l'impiego di unità aggiuntive rispetto a quelle già in forza con contratti di lavoro stabili;
- temporanee esigenze legate alla necessità di svolgimento delle procedure ad evidenza pubblica per la copertura delle posizioni scoperte;
- attuazione di progetti specifici;

- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (aspettative, astensioni obbligatorie, ecc.);
- programmazione delle ferie nel periodo estivo.

Pertanto, ai fini della verifica del contenimento dei costi, le spese saranno sommate a quelli riveniente dalle assunzioni in pianta stabile e dalle altre forme di flessibilità.

3 - STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

Ad avvenuto confronto con le OO.SS., con deliberazione n. 68 del 18 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la vigente Pianta organica che, a seguito di intervenute esigenze organizzative, è stata successivamente modificata a stralcio, in un'ottica di innovazione e riorganizzazione dei servizi per assicurare un miglior funzionamento dei servizi ed ottimizzare l'impiego delle risorse umane disponibili (vedasi i provvedimenti adottati dal Consiglio di Amministrazione con le deliberazioni n. 121 del 28/10/2021, n. 11 del 14/03/2022 e n. 45 del 28/06/2022).

Tutte le modifiche organizzative intervenute, e le variazioni a stralcio, sono state adeguatamente rese note alle OO.SS. tramite informative scritte.

Maggiore novità della pianta organica è rappresentata dal diverso criterio di individuazione dei profili di inquadramento dei lavoratori appartenenti alle Aree professionali 3^a e 4^a del CCNL 27/11/2000. Nell'ambito di tali aree professionali, infatti, la nuova formulazione riporta non più i contingenti numerici massimi per ciascun profilo professionale, ma il numero massimo di unità previste in ciascuna area operativa della medesima area professionale.

Ad oggi l'organico aziendale approvato prevede complessivamente un contingente numerico di 547 unità, di cui 35 unità nell'ambito della Direzione amministrativa e 511 unità in quella Tecnica, in aggiunta alla figura del Direttore Generale posto al vertice dell'organigramma aziendale.

Nell'ambito della Direzione Amministrativa, sono previste quattro Aree (Area Risorse umane, Area Contabilità e Bilancio, Area Commerciale e Marketing ed Area Affari Generali e legali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management e Ufficio di Presidenza) e sei Ripartizioni (Ripartizione Informatica, Statistica e Innovazione, Ripartizione Bilancio, Ripartizione Controllo di gestione, Ripartizione Trattamento giuridico del personale, Ripartizione Trattamento economico del personale, Ripartizione Vendite).

Nell'ambito della Direzione Tecnica sono previste, invece, 4 Aree (Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata, Area Gestione Infrastrutture ed impianti, Area Manutenzione Parco Rotabile – Officina ed Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL) e

due Ripartizioni (Ripartizione Appalti, contratti e acquisti e Ripartizione Gestione sosta tariffata).

La struttura organica sopra descritta risponde adeguatamente alla domanda esterna ed interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi medesimi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società e perseguire, così, obiettivi di migliori performance organizzative, efficienza, economicità e qualità.

4 - PROGRESSIONI DI CARRIERA

Al fine di valorizzare le professionalità interne, il Regolamento per le progressioni di carriera per il personale, approvato con deliberazione del C.d.A. n. 67 del 18/06/2019, prevedeva, inizialmente soltanto per il biennio 2020-2021, la possibilità di attivare procedure selettive interne interamente riservate al personale, anche in parziale deroga rispetto al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Tuttavia, a causa della pandemia da COVID-19, negli anni 2020 e 2021 vi è stata una battuta di arresto di tutte le selezioni aziendali, ivi comprese quelle interne, con ripresa della operatività dal 1° giugno 2021.

Conseguentemente, con deliberazione n.122, adottata il 28 ottobre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha prorogato fino al 31 dicembre 2022 l'applicazione della norma transitoria di prima applicazione, indicando le relative selezioni nel rispetto del cronoprogramma previsto nei Piani del fabbisogno.

Pertanto, nel corso del 2023 sono state completate le procedure delle selezioni interne di seguito indicate:

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

A seguito della ratifica degli atti delle procedure concorsuali da parte del Consiglio di Amministrazione, il nuovo profilo professionale è stato attribuito ai vincitori a decorrere dal 1°

settembre 2023.

Allo stato, quindi, è cessata la vigenza della norma di prima applicazione prevista dal citato Regolamento che, pur nel rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali, ha consentito di valorizzare le professionalità interne con l'espletamento di selezioni interne interamente riservate al personale di ruolo.

Conseguentemente, per la copertura delle postazioni organiche vacanti si dovrà fare ricorso esclusivamente a selezioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni contenute nel Regolamento per il reclutamento del personale.

Il vigente Regolamento interno continuerà a trovare applicazione per le progressioni di carriera in seno alle Aree professionali 3^a e 4^a, prevedendo che nelle stesse il passaggio da un profilo professionale a quello superiore (esclusa la progressione parametrica espressamente disciplinata dal CCNL) avvenga grazie alla maturazione di un certo numero di anni nel profilo di provenienza, unitamente al possesso dei requisiti previsti dagli artt. 6 ed 8 del Regolamento medesimo e di ulteriori requisiti (quali la verifica del livello del tasso di assenza individuale nel triennio precedente al passaggio, la valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori ed il superamento di una prova di idoneità).

Relativamente alle progressioni di carriera nelle succitate Aree professionali, nella stesura originaria del Regolamento era stato previsto che gli anni di anzianità maturati in vigenza del precedente regolamento (ossia prima del 18 giugno 2019) fossero siano calcolati nella misura del 50%.

Al fine di premiare il personale che in tutti questi anni, caratterizzati dalla crisi emergenziale da COVID -19, ha comunque assicurato la continuità operativa dell'Azienda, per andare incontro anche alle loro legittime aspettative di crescita professionale, su proposta della Direzione aziendale, con deliberazione n. 90, adottata il 25 settembre scorso, il Consiglio di Amministrazione ha modificato l'art. 8 del Regolamento, prevedendo che gli anni di anzianità maturati prima del 18 giugno 2019 siano calcolati nella misura del 60%, ferma restando la sussistenza di tutti gli altri requisiti e condizioni richiesti e riconoscimento del professionale superiore in data non antecedente al 1° ottobre 2023, anche qualora, alla luce della nuova percentuale utilizzata per il calcolo della anzianità pregressa, il riconoscimento dovesse avere una decorrenza anteriore rispetto a tale data. Di tale modifica è stata resa informativa scritta alle OO.SS. e, successivamente, è stato emesso comunicato al personale interessato.

4 - IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Il minor rigore dei vincoli assunzionali consente all'Azienda di poter procedere alle assunzioni

necessarie per l'efficientamento dei processi e per lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società.

Prioritariamente, rientra nei programmi della Società avviare le procedure selettive già previste nel precedente Piano del fabbisogno e dare avvio a nuove selezioni pubbliche ritenute necessarie per il miglioramento dei servizi e per la funzionalità degli stessi.

Facendo ricorso allo strumento delle selezioni pubbliche, nel Piano è stata prevista tanto la copertura di postazioni allo stato vacanti in settori strategici dell'Azienda quanto la copertura di postazioni che si renderanno scoperte nel triennio a seguito del turn-over del personale.

Relativamente al personale viaggiante (conducenti di autobus), si rappresenta che, oltre alla sostituzione degli autisti che saranno collocati in quiescenza nel corso degli anni per raggiunti limiti di età, per le motivazioni di cui si dirà meglio in seguito, è stata prevista anche l'assunzione di un congruo numero di unità necessarie per assicurare la completa erogazione del servizio di trasporto pubblico ed assolvere anche agli obblighi previsti nei contratti in essere con il Comune di Taranto e con il Co.Tr.A.P. per la prescritta produzione chilometrica.

Come noto, la problematica della carenza del personale di guida è strettamente connessa alla annosa questione del personale inidoneo in via definitiva alle mansioni del profilo professionale (costituito prevalentemente da Operatori di esercizio che, pertanto, fin quando non vengono riqualificati ovvero esodati, a livello numerico occupano, purtroppo, a livello numerico, le postazioni organiche del personale viaggiante).

Pertanto, al fine di trovare una valida soluzione al problema sopra descritto, una delle tematiche di rilievo che ha occupato il tavolo delle trattative sindacali nel corso del 2023 è stata quella della sottoscrizione del contratto di espansione, ai sensi dell'art. 41 del D.leg.vo n. 148/2015, dapprima con l'intesa preliminare raggiunta con le OO.SS. a livello aziendale il 9 maggio 2023 (ratificata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 41 del 24 maggio 2023), a cui ha fatto seguito la sottoscrizione del successivo accordo in sede governativa, innanzi al competente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lo scorso 5 ottobre.

Con tale strumento si è inteso favorire il collocamento in quiescenza anticipata, su base volontaria, del personale inidoneo in possesso dei requisiti contributivi ed anagrafici richiesti dal legislatore, prevedendo, a titolo di incentivo all'esodo, l'erogazione di un bonus mensile di € 400,00 (con un minimo di € 4.000,00 ed un massimo di € 24.000,00), sia a favore del personale aderente al contratto di espansione sia a favore di coloro che, pur non essendo in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi richiesti per aderire al contratto di espansione, volessero risolvere volontariamente il rapporto di lavoro con la società al 30 novembre 2023.

Ad oggi sono in corso sia le procedure per l'esodo anticipato, previsto al 30 novembre 2023, delle 5

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.

unità che hanno chiesto di beneficiare del contratto di espansione e, per le quali, l'INPS ha già certificato il relativo diritto di accesso alla misura pensionistica, che quelle relative alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il personale inidoneo (pari a 2 unità) che, non potendo aderire al contratto di espansione per carenza dei requisiti anagrafici e/contributivi, ha comunque presentato istanza preliminare di risoluzione volontaria, sempre al 30 novembre 2023, del rapporto di lavoro, con conseguente corresponsione del bonus calcolato nei termini dell'art. 4 dell'Accordo aziendale del 9 maggio scorso.

A breve, pertanto, essendo le due tematiche strettamente connesse, sarà definito anche il confronto sindacale per attuare il processo aziendale di riqualificazione del restante personale inidoneo nei limiti delle 48 postazioni organiche previste per la relativa ricollocazione.

A seguito dell'esodo e della riqualificazione del personale, quindi, si renderanno vacanti delle postazioni organiche attualmente occupate da Operatori di esercizio inidonei in via definitiva allo svolgimento della mansione specifica di guida in linea.

Alla luce di quanto sopra, in aggiunta alle assunzioni previste nel triennio di riferimento a copertura del turn-over per pensionamento ordinario, per il 2024 è stata prevista, a livello programmatico, l'assunzione, a tempo indeterminato, di un congruo numero di Operatori di esercizio, a completa saturazione del contingente numerico previsto nel profilo ed entro il limite massimo del contingente organico complessivo (pari a 547 unità), nel rispetto della capacità assunzionale prevista nel Piano.

Non sfugge, altresì, che nel corso degli anni il numero degli Operatori di esercizio che risolvono volontariamente il rapporto di lavoro è sempre più elevato rispetto alle quiescenze programmate per raggiungimento di limiti di età, in particolare a seguito del riconoscimento, da parte dell'INPS, del beneficio del lavoro usurante (nella cui categoria, per espressa previsione legislativa, rientra il personale viaggiante).

Le assunzioni a tempo indeterminato degli Operatori di esercizio saranno effettuate attingendo a scorrimento dalla graduatoria di merito, redatta a conclusione della selezione pubblica indetta nel 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71, assunta nella seduta del 7 giugno 2021, avente validità triennale fino a giugno 2024.

Relativamente al settore idrovie si osserva che, in una fase iniziale si era deciso di dare attuazione al reclutamento a tempo indeterminato di un unico equipaggio (composto dal Comandante, dal Direttore di macchina e da due marinai), procedendo invece, con l'intensificarsi del servizio durante il periodo estivo, all'assunzione dei componenti del secondo equipaggio soltanto con contratti a termine di carattere stagionale.

Tuttavia, a causa delle difficoltà incontrate annualmente per il reperimento della figura del Comandante di coperta, dotata di professionalità specifica e difficilmente reperibili nel periodo

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.

estivo, già nel precedente Piano 2022-2024 ne era stata prevista la stabilizzazione, tramite indizione di pubblica selezione, con contratto a tempo indeterminato, di tipo part-time ciclico (con prestazione di 39 ore settimanali per il periodo compreso dal 1° marzo al 31 ottobre di ogni anno).

Per quanto riguarda, invece, le mansioni di Direttore di macchina queste attualmente sono svolte, da una risorsa interna in possesso dei requisiti i specifici richiesti per l'imbarco, con affidamento di funzioni superiori ex art. 18 del Regolamento All. A) al R.D. n. 148/1931.

Ad ogni buon conto, si ritiene che anche per tale seconda figura professionale occorra procedere alla copertura in pianta stabile mediante il ricorso a selezione pubblica, con la stessa tipologia contrattuale prevista per il Comandante di coperta.

Infine, tenuto conto delle tabelle di armamento delle motonavi (che prevedono obbligatoriamente che l'equipaggio a bordo debba essere costituito da un Comandante, un Direttore di macchina e due Marinai), in previsione della indizione della selezione pubblica per la stabilizzazione del Comandante (peraltro già prevista nel precedente Piano) e della prevista stabilizzazione della figura del Direttore di macchina, per il I 2024 è stata prevista anche la stabilizzazione, sempre per il tramite di pubblica selezione, degli ulteriori due Marinai, parametro retributivo 129, sempre con contratti di tipo part-time ciclico e prestazione di 39 ore settimanali per il periodo compreso dal 1° marzo al 31 ottobre di ogni anno.

13

Si riportano, in sintesi, le selezioni che si prevede di indire nel 2023, con assunzioni a tempo indeterminato stimate per il 2024, secondo la programmazione contenuta nella tabella riportata nei paragrafi successivi:

- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione;
- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Contabilità e Bilancio;
- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione del Trattamento Giuridico del Personale;
- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Marketing;
- 1 postazione di Comandante di coperta, parametro 217, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- 1 postazione di Direttore di macchina, parametro 217, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- 2 postazione di Marinaio parametro 129, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;

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.

- 1 postazione di Coordinatore di Ufficio, parametro 205, in seno all'Area Gestione infrastrutture ed Impianti - Unità Manutenzione infrastrutture;
- 1 postazione di Capo Unità Tecnica, parametro 205, in seno all'Area Manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina manutenzione parco rotabile;
- 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno all'Area Risorse Umane – Trattamento economico del personale;
- 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno alla Ripartizione Appalti ed Acquisti;
- 1 postazione di Coordinatore di esercizio, parametro 210, in seno all'Area Pianificazione TPL;
- 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno al Magazzino aziendale.
- 2 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno all'Area Segreteria (ufficio segreteria e sinistri) riservato alle categorie protette;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Appalti ed acquisti.

14

In previsione della quiescenza, per raggiunti limiti di età, nell'agosto del 2024 del funzionario che attualmente riveste il ruolo di Capo Area Esercizio/Sosta/Idrovie, occorrerà provvedere anche alla relativa copertura della postazione che si renderà vacante, con previsione dei relativi costi.

Inoltre, nel mese di giugno 2024 cesserà la validità della graduatoria della selezione pubblica indetta per l'assunzione a tempo indeterminato di Operatori di esercizio a tempo indeterminato. Pertanto, occorrerà bandire una nuova selezione pubblica per la formazione di una graduatoria di idonei da cui poter attingere per il reclutamento a tempo indeterminato di personale viaggiante in relazione alle necessità aziendali.

Nella tabella riportata nel paragrafo 8.2 sono riportate, infine, anche le possibili ulteriori posizioni organiche da coprire nel corso del 2025, in relazione alle effettive esigenze aziendali che sorgeranno, e più precisamente:

- n. 1 postazione di Operatore Tecnico, parametro 170, che dovrà coordinare il personale della Squadra manutenzione infrastrutture ed impianti;
- n. 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro retributivo 230, in seno alla Ripartizione Controllo di Gestione;
- n. 1 postazione di Capo Operatori, parametro retributivo 188, in seno all'Unità Officina manutenzione parco autobus.

- n. 1 postazione di Operatore qualificato, parametro retributivo 140, in seno alla Ripartizione Informatica e Statistica.

Per completezza di analisi, si riporta l'andamento della forza media fino al 31 dicembre 2022, da cui risulta evidente che, nel corso degli anni, fino al 2019, vi è stata una flessione costante del numero complessivo dei dipendenti in servizio in tutti i settori aziendale, tranne che in quello marittimo. Negli ultimi anni, invece, vi è stata una leggera inversione di tendenza, con un incremento delle assunzioni anche nel settore del TPL, anche grazie alle modifiche intervenute in materia di calcolo della capacità assunzionale ed alla conseguente possibilità di procedere ad assunzioni.

ANDAMENTO FORZA MEDIA DEL PERSONALE NEL PERIODO 2009-2022 (ESCLUSI DIRIGENTI)															
SETTORI DI ATTIVITÀ	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variazione 2009-2021
TRASPORTO AUTOMOBILISTICO	468,19	456,32	433,49	406,97	394,73	403,80	386,28	399,87	376,11	374,78	372,28	382,41	443,26	449,37	-5,32%
SOSTA TARIFFATA	76,76	77,21	82,10	80,84	71,94	67,93	69,66	73,28	69,64	65,62	60,29	58,67	58,30	57,21	-24,05%
TRASPORTO MARITTIMO	3,15	3,35	3,39	2,70	1,45	1,83	1,66	1,22	1,52	2,76	3,67	3,90	6,34	6,50	101,27%
TRASPORTO SCOLASTICO	12,73	12,73	12,30	14,70	10,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-100,00%
NUMERO ADDETTI TOTALI	560,83	549,61	531,28	505,21	478,69	473,56	457,60	474,37	447,27	443,16	436,24	444,98	507,90	519,27	-9,44%

15

Si riporta di seguito, altresì, la situazione dell'organico dirigenziale che ha registrato, dal 2008 ad oggi, la riduzione del numero di dirigenti in servizio da n. 3 nel 2008 a n. 2 alla data del 31 dicembre 2022.

Alla data del	Dirigenti a tempo indeterminato	Direttore Generale	Totale Dirigenti
01/01/2008	2	1	3
01/01/2009	1	1	2
01/01/2010	1	1	2
01/01/2011	1	1	2
01/01/2012	1	1	2
01/01/2013	1	1	2
01/01/2014	1	1	2
01/01/2015	1	1	2
01/01/2016	1	1	2
01/01/2017	1	0	1
01/01/2018	1	1	2
01/01/2019	1	1	2
01/01/2020	1	1	2
01/01/2021	2	0	2
01/01/2022	2	0	2
01/01/2023	2	0	2

A seguito della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dell'allora Direttore Generale, nel giugno del 2020 le funzioni di Direttore Generale sono state affidate al Direttore Amministrativo,

Dott. Pietro Carallo, e dal successivo mese di luglio le funzioni di Direttore Amministrativo sono state assegnate al Responsabile dell'Area Risorse Umane, Dott.ssa Menenti. Tali incarichi sono ancora in corso, nelle more della copertura della figura apicale della Società.

5 - IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Al fine di assicurare la funzionalità dei vari uffici e garantire, altresì, la programmazione del servizio di linea all'utenza, la Società si pone l'obiettivo principale di coprire le postazioni vacanti e stabilizzare, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, le unità ritenute necessarie.

Non essendo attualmente in corso di validità graduatorie pubbliche per l'assunzione a termine in vari profili professionali (fatta eccezione per quelle relative alla figura del Comandante di Coperta e del Direttore di macchina, in scadenza rispettivamente a maggio 2025 ed a maggio 2024), nelle more della copertura, in via definitiva, di postazioni organiche vacanti, è stato previsto il ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, quale strumento che consente di trovare soluzioni immediate per arginare le problematiche connesse alla carenza organica.

A tal riguardo, con deliberazione n. 98, adottata nella seduta del 25 settembre scorso, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, nella forma del monte ore garantito (cd. MOG), per n. 10 (dieci) Operatori di esercizio, numero questo elevabile fino a 15 unità in caso di ulteriori necessità, con un monte ore garantito e retribuito pari al 25% (ossia con una retribuzione minima pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale applicato presso la nostra azienda) e per un periodo sperimentale di tre mesi, eventualmente prorogabile per ulteriori trimestri. L'adozione di tale misura si è resa necessaria per garantire la copertura del servizio ed assicurarne la sua regolarità a seguito delle criticità, specialmente nei giorni festivi e prefestivi, dovuti a una distribuzione non uniforme, nei diversi giorni della settimana, delle assenze del personale di guida per la fruizione dei permessi ex lege n. 104/1992 e dei congedi parentali, con difficoltà operative per la copertura dei turni, in particolare nelle fasce serali, con notevoli disagi per l'utenza. Ciò consentirà alla Società, quindi, di impiegare in maniera mirata, secondo le necessità aziendali, i lavoratori nelle giornate critiche e nei turni che si renderanno scoperti. Non sfugge, infine, che la sperimentazione di tale forma di flessibilità consentirebbe anche di arginare il fenomeno delle scoperture in un periodo (quale quello delle prossime festività natalizie) in cui il problema si potrebbe ulteriormente accentuare a seguito delle richieste di ferie da parte del personale viaggiante. Si auspica che tale fenomeno possa esser arginato nell'ambito delle trattative avviate nei per la verifica annuale del Premio di Risultato 2022-2024.

Con riferimento al settore idrovie, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 2 dell'A.N. del 2015 sono state previste, invece, assunzioni aventi carattere stagionale per un possibile terzo marinaio,

16

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.

attingendo dalla graduatoria redatta a seguito di espletamento della relativa selezione a tempo indeterminato ovvero nella forma della somministrazione a termine.

Infine, per gli anni 2024 e 2025 è stata prevista anche la copertura della posizione apicale di Direttore Generale, per la quale è in corso la selezione pubblica indetta dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 125 del 22 dicembre 2022.

6 - LE CATEGORIE PROTETTE

Alla luce dell'ultimo prospetto informativo della forza al 31/12/2022, inviato all'Ufficio di Collocamento Mirato di Taranto, attualmente non vi sono scoperture relative alla categoria dei disabili (ex art. 3 della legge n. 68/1999).

Infatti, nel corso del 2021 sono state definite, tutte con esito positivo, le pratiche avviate dall'Azienda per la computabilità, nella quota di riserva di cui al richiamato articolo 3, di n. 3 dipendenti in forza aventi, secondo le previsioni legislative, una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

Invece, relativamente alle categorie protette ex art 18 della legge citata, sulla base dei dati occupazionali riferiti al 31 dicembre 2022 e del relativo prospetto informativo inviato, il numero delle scoperture dei lavoratori rientranti in detta categoria è pari a 2 unità.

Per ottemperare agli obblighi di legge, sulla base dell'allora scoperta, nel 2019 era stata indetta una selezione pubblica riservata agli appartenenti alle categorie protette per l'assunzione di n. 1 risorsa con il profilo di Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Segreteria, facente capo all'Area Affari Generali e legali, Pubbliche relazioni, Risk-management e Segreteria di Presidenza.

Successivamente, a seguito delle assunzioni intervenute negli anni scorsi di personale viaggiante (non escluso dal computo per il calcolo della quota d'obbligo) si è determinata, tuttavia, una ulteriore scoperta.

Nell'ultimo Piano era stata già prevista, a fini della copertura della quota d'obbligo, l'assunzione a tempo indeterminato di un'altra risorsa, con l'attribuzione del profilo professionale di Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Gestione Sinistri e Risk management. In tal caso, trattandosi di profilo analogo a quello della selezione riservata indetta per l'unità da destinare in seno alla stessa Area funzionale, si era previsto di procedere attingendo a scorrimento dalla medesima graduatoria.

Tuttavia, a conclusione dei lavori la Commissione esaminatrice nominata rendeva noto che nessuno dei candidati partecipanti alla selezione era stato ritenuto idoneo ed il Consiglio di Amministrazione ratificava gli atti con deliberazione n. 130 del 22 dicembre 2022.

Pertanto, al fine di adempiere agli obblighi di legge nel nuovo Piano è prevista l'indizione di una

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.

nuova selezione pubblica riservata alle categorie protette per l'assunzione, a tempo indeterminato, di n. 2 unità nel profilo di Operatore Qualificato di Ufficio.

7 - IL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA CON RIFERIMENTO AL TRIENNIO 2011-2013

Relativamente alla verifica del rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media registrata nel triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296), si riporta, di seguito, una tabella dalla quale si evince l'avvenuto contenimento delle spese di personale, comprensive dei costi per lavoro somministrato, entro il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013, pari a **€ 20.305.712,48**:

SPESA COMPLESSIVAMENTE SOSTENUTA PER IL PERSONALE DIPENDENTE				
Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Media	anni
			2011-2013	
€ 21.131.812,43	€ 20.446.947,02	€ 19.338.377,98	€	20.305.712,48

Come illustrato in precedenza, in applicazione dell'art. 5 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 i limiti massimi di costo del personale per gli esercizi 2023 e 2024 sono determinati, rispettivamente, in **€ 21.562.527,86** ed **€ 21.750.028,11**. Relativamente al 2025, invece, per quanto in precedenza illustrato, il limite massimo di costo è stimato in **€ 21.750.028,11**. Alla luce dei nuovi dettami normativi, i limiti del triennio di riferimento sono comunque ammessi, pur superando la media di costo registrato nel triennio 2011-2013.

18

8 - LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

La programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel presente Piano è predisposta tenendo conto dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse funzioni aziendali e i contenuti del presente documento, quindi, sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti relativi alla programmazione triennale del fabbisogno, salvo tener conto di eventuali graduatorie ancora in corso di validità relative a selezioni svolte per i medesimi profili professionali.

8.1 – QUIESCENZE TRIENNIO 2023-2025

Si riportano, di seguito, le previsioni di quiescenze previste nel triennio 2023-2025 ed il relativo minor costo delle stesse sul bilancio dell'anno nelle quali si realizzeranno, tenendo anche conto del mese in cui si prevede che avvengano, con proiezione dell'economia prevista sui bilanci degli altri anni

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.

del triennio di riferimento.

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2023									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024	Minor costo complessivo anno 2025
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	27.196,45 €	€10.734,44	€ 34.769,98	€ 37.930,89	€ 37.930,89
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	37.643,92 €	€14.858,06	€ 48.126,81	€ 52.501,98	€ 52.501,98
1	175	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	10	30.404,56 €	€12.000,68	€ 35.337,70	€ 42.405,24	€ 42.405,24
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	34.593,13 €	€13.653,91	€ 36.185,28	€ 48.247,04	€ 48.247,04
1	130	Operatore di ufficio	Direzione	9	29.947,69 €	€10.472,71	€ 30.315,30	€ 40.420,40	€ 40.420,40
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	31.491,84 €	€12.429,83	€ 32.941,25	€ 43.921,67	€ 43.921,67
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	25.620,76 €	€10.112,51	€ 23.822,18	€ 35.733,27	€ 35.733,27
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	27.305,50 €	€10.777,48	€ 25.388,65	€ 38.082,98	€ 38.082,98
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	39.012,09 €	€15.398,07	€ 36.273,44	€ 54.410,16	€ 54.410,16
1	130	Operatore di ufficio	Area Manutenzione	9	25.175,66 €	€8.803,93	€ 25.484,69	€ 33.979,59	€ 33.979,59
1	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	4.529,43 €	€1.787,77	€ 3.685,03	€ 6.317,20	€ 6.317,20
1	130	Operatore di manutenzione	Magazzino ricambi	7	33.020,49 €	€13.033,19	€ 26.864,65	€ 46.053,68	€ 46.053,68
1	175	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	42.559,78 €	€16.798,35	€ 29.679,06	€ 59.358,13	€ 59.358,13
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	5	37.450,06 €	€14.781,54	€ 21.763,17	€ 52.231,60	€ 52.231,60
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	2	40.903,75 €	€16.144,71	€ 9.508,08	€ 57.048,46	€ 57.048,46
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	33.051,96 €	€13.045,61	€ 3.841,46	€ 46.097,57	€ 46.097,57
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	36.185,85 €	€14.282,55	€ 4.205,70	€ 50.468,40	€ 50.468,40
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	25.075,79 €	€9.897,41	€ 2.914,43	€ 34.973,20	€ 34.973,20
1	129	Collaboratore di esercizio	Area Infrastrutture	1	27.455,96 €	€10.836,87	€ 3.191,07	€ 38.292,83	€ 38.292,83
1	130	Operatore di ufficio	Esercizio TPL autobus	1	27.847,22 €	€9.738,17	€ 3.132,12	€ 37.585,39	€ 37.585,39
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	29.573,84 €	€11.672,79	€ 3.437,22	€ 41.246,63	€ 41.246,63
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	27.419,31 €	€10.822,40	€ 3.186,81	€ 38.241,71	€ 38.241,71
1	130	Operatore di ufficio	Area Marketing	1	21.057,66 €	€7.363,86	€ 2.368,46	€ 28.421,52	€ 28.421,52
23	TOTALI						€ 446.422,54	€ 963.969,54	€ 963.969,54

19

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2024									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024	Minor costo complessivo anno 2025
1	183	Addetto all'esercizio	Esercizio TPL autobus	4	41.347,06 €	€16.319,68	€ -	€ 19.222,25	€ 57.666,74
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	28.181,24 €	€11.123,14	€ -	€ 36.029,01	€ 39.304,38
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	33.677,80 €	€13.292,63	€ -	€ 23.485,21	€ 46.970,43
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	45.370,57 €	€17.907,76	€ -	€ 5.273,19	€ 63.278,33
1	250	Responsabile Unità amministrativa complessa	Amministrazione TPL autobus	4	71.656,81 €	€25.058,39	€ -	€ 32.238,40	€ 96.715,20
5	TOTALI				€ 220.233,48	€ 83.701,60	€ -	€ 116.248,06	€ 303.935,08

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2025									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024	Minor costo complessivo anno 2025
1		Dirigente Tecnico	Direzione Tecnica	2	117.689,12 €	€41.155,89	€ -	€ -	€ 26.474,17
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	2	30.278,11 €	€11.950,77	€ -	€ -	€ 7.038,15
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	37.832,82 €	€4.932,61	€ -	€ -	€ 39.574,08
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	10	41.791,29 €	€6.495,02	€ -	€ -	€ 48.571,93
4	TOTALI				€ 227.591,34	€ 84.534,29	€ -	€ -	€ 121.658,33

8.2 - ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025

Sono elencate, di seguito, le azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato previste per il triennio 2023-2025.

ANNO 2023 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2023 sono riportate in tabella tutte le assunzioni a tempo indeterminato già effettuate fino all'adozione del Piano e quelle successive previste entro la fine dell'anno:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023										
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
2	Operatore di esercizio	140	A.s. con impegno dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	8	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 36.327,60	€ 54.491,40	€ 54.491,40
3	Operatore di esercizio	140	A.s. con impegno dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 47.879,98	€ 81.737,10	€ 81.737,10
4	Operatore di esercizio	140	A.s. con impegno dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 54.491,40	€ 108.982,80	€ 108.982,80
3	Operatore di esercizio	140	A.s. con impegno dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	5	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 34.057,15	€ 81.737,10	€ 81.737,10
1	Operatore di esercizio	140	A.s. con impegno dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	3	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 6.811,43	€ 27.245,70	€ 27.245,70
13	TOTALI							€ 179.367,54	€ 354.194,10	€ 354.194,10

20

ANNO 2024 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2024 è prevista l'acquisizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei termini della programmazione di seguito riportata:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024										
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	12	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Responsabile Unità Tecnica complessa	250	Selezione pubblica	Area Esercizio/Sosta/Idrovia	4	€ 44.411,63	€ 17.529,27	€ -	€ 20.646,97	€ 61.940,90
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, statistica e innovazione	3	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 2.941,76	€ 51.767,04
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Contabilità e bilancio	3	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 2.941,76	€ 51.767,04
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento giuridico del personale	3	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 2.941,76	€ 51.767,04
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Marketing	7	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 30.197,44	€ 51.767,04
1	Coordinatore di Esercizio	210	Selezione pubblica	Area Pianificazione e Programmazione Servizi TPL	3	€ 35.112,22	€ 13.878,13	€ -	€ 2.259,84	€ 49.039,35
1	Coordinatore Ufficio	205	Selezione pubblica	Area Gestione infrastrutture ed impianti Unità Manutenzione infrastrutture	7	€ 34.606,39	€ 13.659,14	€ -	€ 28.154,89	€ 48.265,53
1	Capo Unità tecnica	205	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Ufficio	7	€ 34.606,39	€ 13.659,14	€ -	€ 28.154,89	€ 48.265,53
1	Comandante di coperta	217	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 33.794,02	€ 13.338,50	€ -	€ 3.142,168	€ 47.132,52
1	Direttore di macchina	217	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 33.794,02	€ 13.338,50	€ -	€ 3.142,168	€ 47.132,52
2	Marinaio	129	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 25.055,37	€ 9.889,35	€ -	€ 46.592,96	€ 69.889,44
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento economico del personale	3	€ 32.869,88	€ 12.973,74	€ -	€ 11.460,91	€ 45.843,62
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Ripartizione appalti ed Acquisti	7	€ 32.869,88	€ 12.973,74	€ -	€ 26.742,11	€ 45.843,62
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione	2	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 4.540,95	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ufficio magazzino	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 5.893,33	€ 27.245,70
10	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	8	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 18.163,00	€ 272.457,00
5	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 79.466,63	€ 136.228,50
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999, n. 68, attraverso selezione pubblica riservata agli iscritti nelle relative liste	Area Affari generali, P.R., Segreteria e Risk management - Ufficio Segreteria	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 5.893,33	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999, n. 68, attingendo da graduatoria in corso di validità, redatta a seguito precedente selezione riservata ad analogo categoria	Area Affari generali, P.R., Segreteria e Risk management - Ufficio Sinistri	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 5.893,33	€ 27.245,70
34	TOTALI							€ -	€ 646.449,92	€ 1.215.335,19

21

ANNO 2025 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2025 sono previste le possibili seguenti assunzioni:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025										
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
1	Capo Unità Organizzativa Amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Controllo di Gestione	4	€ 37.186,97	€ 14.650,07	€ -	€ -	€ 17.255,68
1	Capo Operatori	188	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	4	€ 31.206,80	€ 12.317,32	€ -	€ -	€ 14.508,04
1	Operatore Tecnico	170	Selezione pubblica	Area Gestione infrastrutture ed impianti Unità Manutenzione infrastrutture	4	€ 28.421,52	€ 11.217,97	€ -	€ -	€ 13.213,16
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica	12	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ -	€ 27.245,70
4	TOTALI							€ -	€ -	€ 72.222,58

8.3 - LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo determinato, anche nella forma della somministrazione, previste per il triennio 2023-2025 ed i relativi costi:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2023								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2023
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	6	€ 47.132,52	*	*
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	6	€ 34.944,72	*	*
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	2	€ 47.132,52	€ 47.132,52	€ 7.855,42
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	12	€ 45.843,62	€ 45.843,62	€ 45.843,62
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	1	€ 45.843,62	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	3	€ 45.843,62	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ufficio magazzino	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Marketing	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area informatica	12	€ 27.245,70	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area gestione infrastrutture impianti	11	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 24.975,23
1	Coordinatore di esercizio	210	Somministrazione di lavoro	Area Pianificazione TPL	2	€ 49.039,35	€ 49.039,35	€ 8.173,23
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Segreteria	2	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 6.863,40
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	2	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 6.863,40
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Informatica	2	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 6.863,40
3,75	Operatore di esercizio	140	Somministrazione di lavoro (N. 15 Operatori di Esercizio con Monte Ore Garantito al 25%)	Area Esercizio TPL	1	€ 27.245,70	€ 102.171,38	€ 8.514,28
20,75	TOTALE							€ 224.934,78

22

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2024								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2024
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 153.417,00	€ 153.417,00	€ 153.417,00
1	Marinaio	129	Selezione Pubblica/Ricorso al lavoro in somministrazione	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.944,72	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	9	€ 45.843,62	€ 45.843,62	€ 34.382,72
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 45.843,62	€ 45.843,62	€ 22.921,81
1	Coordinatore di esercizio	210	Somministrazione di lavoro	Area Pianificazione TPL	11	€ 49.039,35	€ 49.039,35	€ 44.952,74
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Segreteria	11	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 37.748,71
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	11	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 37.748,71
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Informatica	11	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 37.748,71
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area informatica	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Magazzino ricambi	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area gestione infrastrutture impianti	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
3,75	Operatore di esercizio	140	Somministrazione di lavoro (n. 15 unità al 25% M OG)	Area Esercizio TPL	5	€ 27.245,70	€ 102.171,38	€ 42.571,41
17,75								€ 520.474,61

23

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2025								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2025
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 153.417,00	€ 153.417,00	€ 153.417,00
1	Marinaio	129	Selezione Pubblica/Ricorso al lavoro in somministrazione	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.944,72	*	*
10	Operatore di esercizio	140	Somministrazione di lavoro	Area Esercizio TPL	6	€ 27.245,70	€ 272.457,00	€ 136.228,50
12								€ 289.645,50

(*) Nelle tabelle relative alla programmazione di personale a tempo determinato, laddove sono presenti gli asterischi non sono stati riportati i corrispondenti importi retributivi in quanto detti costi sono già ricompresi nella voce "Spese di personale 2022" riportata nella successiva tabella.

9 - LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Di seguito sono riportati i costi per le progressioni di carriera del personale a seguito delle selezioni interne espletate in applicazione dello specifico Regolamento interno e della relativa norma transitoria.

In particolare, nella tabella che segue sono indicati i costi dell'annualità 2023, con incidenza nelle annualità 2024 e 2025:

PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2023									
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametrico	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione infrastrutture ed impianti	6	€ 9.845,61	€ 4.922,81	€ 9.845,61	€ 9.845,61
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL	6	€ 9.845,61	€ 4.922,81	€ 9.845,61	€ 9.845,61
9	Specialista Amministrativo	193	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Settori Aziendali vari	6	€ 40.614,75	€ 20.307,38	€ 40.614,75	€ 40.614,75
2	Addetti alla Mobilità	170	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Sosta	6	€ 10.257,22	€ 5.128,61	€ 10.257,22	€ 10.257,22
2	Capo Operatori	188	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione infrastrutture ed impianti	6	€ 4.687,42	€ 2.343,71	€ 4.687,42	€ 4.687,42
15	TOTALI						€ 37.625,32	€ 75.250,61	€ 75.250,61

Essendo ormai cessata la validità della norma di prima applicazione, negli anni a seguire non vi saranno costi riconducibili a progressioni di carriera a seguito di selezioni interne, ma meri avanzamenti parametrici connessi al profilo professionale posseduto al verificarsi delle condizioni contrattuali e regolamentari previste.

10 - LA COMPATIBILITÀ DEL PROGRAMMA ASSUNZIONALE CON IL BUDGET

Le azioni di reclutamento esterno, e le progressioni interne di carriera, dettagliate ai precedenti punti sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione della Società., come si evince dal prospetto riportato nel seguito, che contiene la proiezione di tutte le spese di personale, ivi comprese quelle per le forme flessibili, per il triennio 2023-2025:

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025	2023	2024	2025	TOTALE
Spese di personale esercizio 2022	€ 19.935.202,44	€ 19.935.202,44	€ 19.935.202,44	€ 59.805.607,32
Previsione assunzioni a tempo indeterminato	€ 179.367,54	€ 1.000.644,02	€ 1.641.751,87	€ 2.821.763,43
Previsione assunzioni a tempo determinato e collaborazioni	€ 224.934,78	€ 520.474,61	€ 289.645,50	€ 1.035.054,89
Previsione spese per progressioni di carriera personale interno	€ 37.625,32	€ 75.250,61	€ 75.250,61	€ 188.126,54
Previsione economie per cessazioni rapporti di lavoro	-€ 446.422,54	-€ 1.080.217,60	-€ 1.389.562,95	-€ 2.916.203,09
Spesa per personale complessiva	€ 19.930.707,54	€ 20.451.354,08	€ 20.552.287,47	€ 60.934.349,09
Limite massimo budget assunzionale	€ 21.562.527,86	€ 21.750.028,11	€ 21.750.028,11	€ 65.062.584,08
Differenza capacità assunzionale	€ 1.631.820,32	€ 1.298.674,03	€ 1.197.740,64	€ 4.128.234,99

In particolare, la tabella che precede pone in evidenza come, rispetto al limite massimo complessivo di spesa stabilito per il triennio 2023-2025 (pari ad **€ 65.062.584,08**), sia previsto che le politiche del personale nel triennio di riferimento determineranno una spesa complessiva di **€ 60.934.349,09**, con un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali di **€ 4.128.234,99**.

Relativamente ai costi, per gli oneri riflessi, per il 2023 è stata applicata, pur se nei limiti fruibili consentiti, la riduzione degli oneri sociali dovuti grazie al regime della decontribuzione SUD, introdotto dal Governo con la legge di bilancio 2020. Detta riduzione contributiva, prevista in percentuali diverse fino al 31 dicembre 2029 (il 30% fino al 31 dicembre 2025, il 20% per le annualità 2025 e 2026, ed il 10% per gli anni 2028 e 2029), è subordinata, tuttavia, alla espressa autorizzazione della Commissione Europea, che è intervenuta, finora, con la proroga che ha consentito l'esonero, fino al 31 dicembre 2023, a favore delle imprese colpite dalle gravi perturbazioni economiche causate dall'aggressione russa all'Ucrania prevedendo, altresì, i nuovi massimali nell'ambito del Temporary Crisis Framework.

Relativamente agli anni il 2024 e 2025, invece, tenuto conto che, ad oggi, non sono stati ancora emanati i provvedimenti autorizzativi della Commissione Europea, si è ritenuto non dover considerare il beneficio in esame, con conseguente abbattimento dei costi per oneri riflessi, pur sempre nei limiti imposti dalla normativa nazionale in materia di divieto degli aiuti di stato alle imprese.

Tuttavia, da recenti notizie riportate dai quotidiani nazionali sembra, che nell'ambito delle misure che saranno adottate nella prossima manovra di bilancio 2024, il Governo stia cercando di blindare quella della "decontribuzione Sud", proprio per favorire lo sviluppo del mercato del lavoro,

Considerato che per il 2024 la percentuale di riduzione contributiva prevista è del 30%, in caso di proroga del beneficio è stimato per la Società un ulteriore risparmio dei costi del personale, a titolo di oneri riflessi, di circa **€ 1.200.000,00**.

CONCLUSIONE

Come evidenziato in premessa, l'obbligo della programmazione triennale dei fabbisogni di personale non appare direttamente applicabile alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche.

In particolare, l'art. 19, comma 5 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*), intervenendo anche sulle facoltà assunzionali delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni, prevede che le amministrazioni pubbliche siano tenute a fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, ivi comprese quelle per il personale.

Il legislatore, quindi, ha inteso obbligare le amministrazioni pubbliche socie a regolamentare ed a controllare le spese di funzionamento delle proprie società controllate, tenendo anche conto tanto delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, quanto del settore in cui le stesse operano.

La possibilità di considerare, negli indirizzi da fornire alle proprie controllate da parte delle pubbliche amministrazioni, le specificità del settore in cui le stesse operano è stata introdotta con le modifiche apportate al comma 5 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 175/2016 e dall'art. 12, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 16 giugno 2017 n. 100 e risponde all'esigenza di svincolare le società, che operano nel mercato, dalle rigide prescrizioni dettate per le amministrazioni pubbliche, al fine di tenere conto delle peculiarità proprie del settore economico e del contesto giuridico nei quali le stesse operano.

In tale solco normativo si è quindi inserita la pronuncia della Sezione regionale di controllo della Liguria della Corte dei Conti n. 80/PAR dell'8 settembre 2017, richiamata in premessa, secondo cui le amministrazioni controllanti possono consentire alle società partecipate di aumentare il contingente e le spese di personale in concomitanza di una crescita dell'attività ed in presenza di un'adeguata motivazione.

Nel Piano triennale del fabbisogno, quale strumento programmatico di carattere ordinario, non possono essere previste, tuttavia, situazioni di carattere eccezionale ed imprevedibili, come, ad esempio, quella affrontata negli ultimi anni a causa dell'epidemia da COVID-19. Ne deriva che, in tali evenienze, per effettuare assunzioni di personale in eccedenza rispetto a quanto programmato occorrerà procedere nei termini del vigente Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 37 del 26/05/2020.

Taranto, lì _____ novembre 2023

Taranto, 22/12/2023

Egr. Sig.
Dirigente della Programmazione
Economico Finanziaria del Comune di Taranto
ad interim alle Risorse Umane
Dott. Stefano Lanza
Pec. risorseumane.comunetaranto@pec.rupar.puglia.it

e, p.c.

Egr. Sig.
SINDACO DI TARANTO
Dott. Rinaldo MELUCCI
Piazza Municipio, 1
Palazzo di Città
TARANTO
e-mail: sindaco@comune.taranto.it

" "

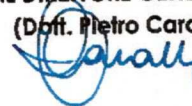
Egr. Sig.
Direttore Generale
Dott. Carmine Pisano
e-mail: direttoregenerale@comune.taranto.it

OGGETTO: Trasmissione Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2023-2025.

Si comunica che, con deliberazione n. 122, assunta dal Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 16 novembre scorso, è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2023-2025, trasmesso unitamente alla presente.

Nel restare a disposizione, si coglie l'occasione per inviare cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Pietro Carallo)



KYMA MOBILITÀ S.p.A.

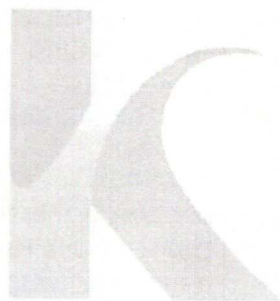
Società per Azioni con Socio unico soggetta a direzione e coordinamento da parte del Comune di Taranto

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

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025



KYMA
MOBILITÀ

PREMESSA

L'art. 25, comma 2, dello Statuto dell'AMAT S.p.A. riserva alla competenza del Consiglio di Amministrazione la predisposizione della struttura organizzativa della Società, oltre che del Piano delle assunzioni del personale e delle collaborazioni.

In particolare, l'art. 3 del "Nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'AMAT S.p.A.", approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 67 del 18/06/2019, e successivamente modificato con deliberazione n. 122 del 28 ottobre 2021, prevede le seguenti definizioni:

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).

2

L'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, cd. "**Decreto Reclutamento**", convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha istituito per le pubbliche amministrazioni il Piano integrato di attività e organizzazione (**PIAO**), quale documento unico di programmazione e governance.

Dal 30 giugno 2022 il PIAO assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente (performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione).

Rientrano nel novero dei soggetti obbligati alla redazione del PIAO le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con la sola esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

Con successivo decreto del Dipartimento Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 è stato approvato il Regolamento attuativo, che ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

In sintesi, con il PIAO il legislatore ha inteso sopprimere, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano medesimo, la pleora degli strumenti di programmazione in precedenza adottati singolarmente, in favore di un disegno organico e integrato della strategia di ciascun ente, onde garantire obiettivi di efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

In particolare, nella sezione di programmazione 3.3 del PIAO è contenuto il Piano triennale del personale, già previsto per le Pubbliche amministrazioni dall'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, contenente l'obbligo di programmazione triennale del fabbisogno per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente medesimo.

L'obbligo di adozione del Piano del fabbisogno, per gli enti locali, era stata ribadita anche dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. n. 267/2000 ed è contenuta, altresì, anche nei D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui le amministrazioni pubbliche devono adottare il piano triennale dei fabbisogni individuando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione di volta in volta vigente.

Il Piano triennale del fabbisogno, inserito in seno al PIAO, mantiene sempre la sua natura di strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale, in relazione alle funzioni e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità e viene redatto nel rispetto dei principi legislativi e secondo le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Come ribadito in più occasioni nella redazione dei precedenti piani aziendali, l'obbligo della programmazione triennale non è direttamente applicabile alle società controllate dalle Amministrazioni pubbliche, in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle Amministrazioni elencate nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

L'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti siano tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate.

Si richiama, al riguardo, la sentenza n. 80 del 20 luglio 2017, con cui la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria, ha fornito una tesi maggiormente elastica con riferimento alle capacità assunzionali delle società partecipate. Tale allentamento dei vincoli per le società presuppone, tuttavia, l'obbligatorietà, in capo agli enti pubblici controllanti, di emanare gli atti di indirizzo in materia di contenimento degli oneri per il personale. In ultima analisi, la Corte dei conti ha riconosciuto che gli enti pubblici soci debbano impartire alle società controllate le direttive e gli indirizzi che tengano in debito conto la situazione particolare in cui operano le società da essi controllate.

In assenza di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, e considerato che la giurisprudenza amministrativa in materia di reclutamento del personale ha più volte assimilato le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, come già avvenuto per gli anni scorsi, si ritiene opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale di KYMA MOBILITÀ per il

triennio 2023-2025, mutuando, sostanzialmente, i principi previsti al riguardo per l'Ente proprietario. Tanto al fine di adottare una programmazione efficace e razionale delle spese, per la gestione del personale, compatibilmente con il budget assunzionale previsto secondo le vigenti disposizioni.

1- CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

(Sostenibilità finanziaria della spesa di personale ex art. 33, comma 2 del Decreto-Legge n. 34/2019 e D.M. 02/03/2020)

Analogamente ai criteri seguiti per l'elaborazione del Piano del fabbisogno relativo al triennio 2022-2024, anche per la redazione del Piano 2023-2025 si terrà conto dei criteri introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019.

Dal 2019, infatti, le prescrizioni normative in ordine alle limitazioni delle facoltà assunzionali degli enti locali hanno subito una radicale rivisitazione in senso maggiormente espansivo della spesa per il personale dipendente, ponendo fine al progressivo impoverimento dell'organico delle pubbliche amministrazioni a seguito di diversi anni di blocco, totale o parziale, delle assunzioni di personale.

Il succitato articolo 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul mero turn-over, ritenuto dapprima l'unico strumento utile per determinare la capacità assunzionale degli enti, e l'introduzione, invece, di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In sostanza, con il D.L. n. 34/2019 sono state ridisegnate le regole in materia di limiti assunzionali e con il successivo Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 è stata emanata la disciplina di dettaglio.

In particolare, il D.M. del marzo 2020 disciplina i seguenti ambiti:

- 1) specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto "Spesa di personale/Entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- 2) definizione dei valori soglia differenziati per fascia demografica;
- 3) determinazione delle percentuali massime di incremento della spesa di personale per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia previsti.

Secondo le nuove disposizioni, quindi, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i propri piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Tale facoltà trova il proprio limite nella spesa complessiva, per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi posti a carico dell'amministrazione, che non deve essere superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In particolare, la vigente disciplina prevede che i Comuni appartenenti alla fascia di popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti (in cui ricade il Comune di Taranto), che si collocano al di sotto del valore soglia fissato del 27,6% del rapporto tra la spesa di personale e la spesa corrente, in sede di prima applicazione, e fino al 31 dicembre 2024, possono optare di incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 con le seguenti misure percentuali:

- del 7% per l'anno 2020;
- del 12% per l'anno 2021;
- del 14% per l'anno 2022;
- del 15% per l'anno 2023;
- del 16% per l'anno 2024.

Per quanto riguarda l'annualità 2025, invece, cessata la fase di prima applicazione, secondo le previsioni dell'art. 4, u.c. del sopra citata D.M. i Comuni possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale, a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata "alle entrate correnti" (secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M.) non superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del decreto medesimo per ciascuna fascia demografica (per la fascia in cui cade il Comune di Taranto il legislatore ha fissato come valore soglia il 27,6%).

Ai sensi del citato art. 2, le componenti da considerare per la determinazione del limite di spesa sono così costituite:

- spesa complessiva per tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato;
- spesa per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- spesa per la somministrazione di lavoro;
- spesa per oneri riflessi.

Infine, come norma di chiusura, l'art. 7 del D.M. in esame prevede che, per i comuni virtuosi che si collocano nei limiti del valore soglia, *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-ater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*.

Considerato, tuttavia, che le società partecipate non sono assoggettate alle stesse regole contabili utilizzate dai comuni per l'elaborazione dei bilanci, il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti non è direttamente utilizzabile per determinare le facoltà assunzionali della nostra Società.

Quindi, come già avvenuto per il precedente Piano del fabbisogno, anche per il presente Piano la verifica dell'eventuale superamento del valore soglia di cui al D.M. del 17 marzo 2020 è stata effettuata con riferimento ai bilanci dell'Ente proprietario Comune di Taranto.

La tabella, riportata di seguito, evidenzia la positiva verifica del contenimento del rapporto tra spese del personale ed entrate proprie del Comune di Taranto, calcolato sugli ultimi tre rendiconti approvati (anno 2020-2021-2022), entro il valore soglia previsto per la fascia di popolazione del Comune di Taranto (tra 60.000 e 249.999 abitanti), pari al **13,91%**.

CALCOLO RAPPORTO SPESE DEL PERSONALE - ENTRATE CORRENTI del COMUNE DI TARANTO					
SPESE DI PERSONALE ANNO 2022 (da CONTO ECONOMICO)					€ 32.834.064,70
ENTRATE CORRENTI	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	TOTALE	MEDIA
Titolo I	€ 138.124.816,33	€ 149.904.864,15	€ 156.216.596,64	€ 444.246.277,12	€ 148.082.092,37
Titolo II	€ 57.258.003,62	€ 56.854.663,77	€ 62.688.409,47	€ 176.801.076,86	€ 58.933.692,29
Titolo III	€ 25.495.080,96	€ 28.546.685,69	€ 32.869.255,93	€ 87.011.022,58	€ 29.003.674,19
TOTALE	€ 220.877.900,91	€ 235.406.213,61	€ 251.774.262,04	€ 708.058.376,56	€ 236.019.458,85
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE ANNO 2022 / ENTRATE CORRENTI MEDIA ANNI 2020/2022					13,91%

Come da tabella esposta di seguito, i costi complessivamente sostenuti dalla Società nell'esercizio 2018 per il personale dipendente sono stati pari a **€ 18.750.024,23**:

SPESE DI PERSONALE SOSTENUTE DA AMAT S.p.A. NELL'ESERCIZIO 2018	
DESCRIZIONE	IMPORTO
Lavoro subordinato	€ 13.176.346,62
Lavoro somministrato	€ 278.301,17
Collaborazioni	€ 18.717,50
Oneri riflessi (INPS, INAIL, ecc.)	€ 3.922.759,73
Trattamento di fine rapporto	€ 969.870,67
Oneri diversi	€ 384.028,54
TOTALE	€ 18.750.024,23

I limiti massimi di costi del personale ammissibili per il 2023 ed il 2024 sono calcolati, quindi, applicando in via analogica il criterio previsto dall'art. 5 decreto ministeriale del 2020.

Relativamente all'annualità 2025, invece, non essendo direttamente utilizzabile il criterio previsto per i Comuni dall'art. 4, u.c. (ossia l'incremento della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle "entrate correnti", al netto del fondo di dubbia esigibilità, non superiore al valore soglia individuato nella tabella in base alla fascia demografica di appartenenza), per il calcolo della capacità assunzionale di riferimento si ritiene di dover confermare il limite di spesa previsto per l'esercizio 2024.

In sintesi, i limiti massimi di costi del personale ammissibili per il triennio 2023-2025, calcolati come sopra, sono riportati in tabella ed il budget assunzionale massimo complessivo è pari ad €

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.

65.062.584,08.

LIMITI SPESE DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 (ex D.M. del 17 marzo 2000)		
ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
15%	16%	16%
€ 21.562.527,86	€ 21.750.028,11	€ 21.750.028,11

2 - ASSUNZIONI CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO O ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ

Con la nuova disciplina delle limitazioni alle assunzioni di personale introdotta dall'art. 33 sopra citato che subordina le facoltà assunzionali degli enti locali al costo complessivamente sostenuto per il personale dipendente (e per le collaborazioni parasubordinate e somministrazioni di lavoro, e non più alle economie realizzate con le quiescenze intervenute o programmate), tra le componenti da considerare per la determinazione della spesa complessiva sono ricompresi anche i costi per le assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile.

Nel settore di appartenenza, la tematica del mercato del lavoro ha costituito uno degli argomenti centrali e larga parte della trattativa che ha condotto le parti sociali alla stipulazione dell'Accordo Nazionale del 28/11/2015 che, nella parte 2, dagli articoli 19 e seguenti disciplina le varie forme di contratto flessibile e nel successivo articolo 26 le percentuali di utilizzo in relazione alla forza lavoro a tempo indeterminato. Tanto al fine di migliorare, complessivamente, la disciplina del mercato del lavoro, integrandola con le novità contenute nel Decreto Legislativo n. 81/2015, s.m.i. e consentire, nel settore, il ricorso a forme di flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro.

Relativamente alle assunzioni temporanee di personale da programmare per il triennio 2023-2025 facendo ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, ovvero ad altre forme di flessibilità contrattuali previste, le stesse potranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e sostanzialmente potranno essere attuate per le seguenti causali:

- servizi caratterizzati da stagionalità, tra i quali rientrano quelli di trasporto con modalità marittima, che richiedono l'impiego di unità aggiuntive rispetto a quelle già in forza con contratti di lavoro stabili;
- temporanee esigenze legate alla necessità di svolgimento delle procedure ad evidenza pubblica per la copertura delle posizioni scoperte;
- attuazione di progetti specifici;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (aspettative, astensioni obbligatorie, ecc.);
- programmazione delle ferie nel periodo estivo.

Pertanto, ai fini della verifica del contenimento dei costi, le spese saranno sommate a quelli riveniente dalle assunzioni in pianta stabile e dalle altre forme di flessibilità.

3 - STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

Ad avvenuto confronto con le OO.SS., con deliberazione n. 68 del 18 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la vigente Pianta organica che, a seguito di intervenute esigenze organizzative, è stata successivamente modificata a stralcio, in un'ottica di innovazione e riorganizzazione dei servizi per assicurare un miglior funzionamento dei servizi ed ottimizzare l'impiego delle risorse umane disponibili (vedasi i provvedimenti adottati dal Consiglio di Amministrazione con le deliberazioni n. 121 del 28/10/2021, n. 11 del 14/03/2022 e n. 45 del 28/06/2022).

Tutte le modifiche organizzative intervenute, e le variazioni a stralcio, sono state adeguatamente rese note alle OO.SS. tramite informative scritte.

Maggiore novità della pianta organica è rappresentata dal diverso criterio di individuazione dei profili di inquadramento dei lavoratori appartenenti alle Aree professionali 3ª e 4ª del CCNL 27/11/2000. Nell'ambito di tali aree professionali, infatti, la nuova formulazione riporta non più i contingenti numerici massimi per ciascun profilo professionale, ma il numero massimo di unità previste in ciascuna area operativa della medesima area professionale.

8

Ad oggi l'organico aziendale approvato prevede complessivamente un contingente numerico di 547 unità, di cui 35 unità nell'ambito della Direzione amministrativa e 511 unità in quella Tecnica, in aggiunta alla figura del Direttore Generale posto al vertice dell'organigramma aziendale.

Nell'ambito della Direzione Amministrativa, sono previste quattro Aree (Area Risorse umane, Area Contabilità e Bilancio, Area Commerciale e Marketing ed Area Affari Generali e legali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management e Ufficio di Presidenza) e sei Ripartizioni (Ripartizione Informatica, Statistica e Innovazione, Ripartizione Bilancio, Ripartizione Controllo di gestione, Ripartizione Trattamento giuridico del personale, Ripartizione Trattamento economico del personale, Ripartizione Vendite).

Nell'ambito della Direzione Tecnica sono previste, invece, 4 Aree (Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata, Area Gestione Infrastrutture ed impianti, Area Manutenzione Parco Rotabile – Officina ed Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL) e due Ripartizioni (Ripartizione Appalti, contratti e acquisti e Ripartizione Gestione sosta tariffata).

La struttura organica sopra descritta risponde adeguatamente alla domanda esterna ed interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi medesimi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla

Società e perseguire, così, obiettivi di migliori performance organizzative, efficienza, economicità e qualità.

4 - PROGRESSIONI DI CARRIERA

Al fine di valorizzare le professionalità interne, il Regolamento per le progressioni di carriera per il personale, approvato con deliberazione del C.d.A. n. 67 del 18/06/2019, prevedeva, inizialmente soltanto per il biennio 2020-2021, la possibilità di attivare procedure selettive interne interamente riservate al personale, anche in parziale deroga rispetto al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Tuttavia, a causa della pandemia da COVID-19, negli anni 2020 e 2021 vi è stata una battuta di arresto di tutte le selezioni aziendali, ivi comprese quelle interne, con ripresa della operatività dal 1° giugno 2021.

Conseguentemente, con deliberazione n.122, adottata il 28 ottobre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha prorogato fino al 31 dicembre 2022 l'applicazione della norma transitoria di prima applicazione, indicando le relative selezioni nel rispetto del cronoprogramma previsto nei Piani del fabbisogno.

Pertanto, nel corso del 2023 sono state completate le procedure delle selezioni interne di seguito indicate:

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

A seguito della ratifica degli atti delle procedure concorsuali da parte del Consiglio di Amministrazione, il nuovo profilo professionale è stato attribuito ai vincitori a decorrere dal 1° settembre 2023.

Allo stato, quindi, è cessata la vigenza della norma di prima applicazione prevista dal citato Regolamento che, pur nel rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali, ha consentito di valorizzare le professionalità interne con l'espletamento di selezioni interne interamente riservate al personale di

ruolo.

Conseguentemente, per la copertura delle postazioni organiche vacanti si dovrà fare ricorso esclusivamente a selezioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni contenute nel Regolamento per il reclutamento del personale.

Il vigente Regolamento interno continuerà a trovare applicazione per le progressioni di carriera in seno alle Aree professionali 3ª e 4ª, prevedendo che nelle stesse il passaggio da un profilo professionale a quello superiore (esclusa la progressione parametrica espressamente disciplinata dal CCNL) avvenga grazie alla maturazione di un certo numero di anni nel profilo di provenienza, unitamente al possesso dei requisiti previsti dagli artt. 6 ed 8 del Regolamento medesimo e di ulteriori requisiti (quali la verifica del livello del tasso di assenza individuale nel triennio precedente al passaggio, la valutazione positiva dei tre livelli gerarchici superiori ed il superamento di una prova di idoneità).

Relativamente alle progressioni di carriera nelle succitate Aree professionali, nella stesura originaria del Regolamento era stato previsto che gli anni di anzianità maturati in vigore del precedente regolamento (ossia prima del 18 giugno 2019) fossero siano calcolati nella misura del 50%.

Al fine di premiare il personale che in tutti questi anni, caratterizzati dalla crisi emergenziale da COVID -19, ha comunque assicurato la continuità operativa dell'Azienda, per andare incontro anche alle loro legittime aspettative di crescita professionale, su proposta della Direzione aziendale, con deliberazione n. 90, adottata il 25 settembre scorso, il Consiglio di Amministrazione ha modificato l'art. 8 del Regolamento, prevedendo che gli anni di anzianità maturati prima del 18 giugno 2019 siano calcolati nella misura del 60%, ferma restando la sussistenza di tutti gli altri requisiti e condizioni richiesti e riconoscimento del professionale superiore in data non antecedente al 1° ottobre 2023, anche qualora, alla luce della nuova percentuale utilizzata per il calcolo della anzianità pregressa, il riconoscimento dovesse avere una decorrenza anteriore rispetto a tale data. Di tale modifica è stata resa informativa scritta alle OO.SS. e, successivamente, è stato emesso comunicato al personale interessato.

10

4 - IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Il minor rigore dei vincoli assunzionali consente all'Azienda di poter procedere alle assunzioni necessarie per l'efficientamento dei processi e per lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società.

Prioritariamente, rientra nei programmi della Società avviare le procedure selettive già previste nel precedente Piano del fabbisogno e dare avvio a nuove selezioni pubbliche ritenute necessarie per il miglioramento dei servizi e per la funzionalità degli stessi.

Facendo ricorso allo strumento delle selezioni pubbliche, nel Piano è stata prevista tanto la copertura di postazioni allo stato vacanti in settori strategici dell'Azienda quanto la copertura di postazioni che si renderanno scoperte nel triennio a seguito del turn-over del personale.

Relativamente al personale viaggiante (conducenti di autobus), si rappresenta che, oltre alla sostituzione degli autisti che saranno collocati in quiescenza nel corso degli anni per raggiunti limiti di età, per le motivazioni di cui si dirà meglio in seguito, è stata prevista anche l'assunzione di un congruo numero di unità necessarie per assicurare la completa erogazione del servizio di trasporto pubblico ed assolvere anche agli obblighi previsti nei contratti in essere con il Comune di Taranto e con il Co.Tr.A.P. per la prescritta produzione chilometrica.

Come noto, la problematica della carenza del personale di guida è strettamente connessa alla annosa questione del personale inidoneo in via definitiva alle mansioni del profilo professionale (costituito prevalentemente da Operatori di esercizio che, pertanto, fin quando non vengono riqualificati ovvero esodati, a livello numerico occupano, purtroppo, a livello numerico, le postazioni organiche del personale viaggiante).

Pertanto, al fine di trovare una valida soluzione al problema sopra descritto, una delle tematiche di rilievo che ha occupato il tavolo delle trattative sindacali nel corso del 2023 è stata quella della sottoscrizione del contratto di espansione, ai sensi dell'art. 41 del D. Leg.vo n. 148/2015, dapprima con l'intesa preliminare raggiunta con le OO.SS. a livello aziendale il 9 maggio 2023 (ratificata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 41 del 24 maggio 2023), a cui ha fatto seguito la sottoscrizione del successivo accordo in sede governativa, innanzi al competente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lo scorso 5 ottobre.

Con tale strumento si è inteso favorire il collocamento in quiescenza anticipata, su base volontaria, del personale inidoneo in possesso dei requisiti contributivi ed anagrafici richiesti dal legislatore, prevedendo, a titolo di incentivo all'esodo, l'erogazione di un bonus mensile di € 400,00 (con un minimo di € 4.000,00 ed un massimo di € 24.000,00), sia a favore del personale aderente al contratto di espansione sia a favore di coloro che, pur non essendo in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi richiesti per aderire al contratto di espansione, volessero risolvere volontariamente il rapporto di lavoro con la società al 30 novembre 2023.

Ad oggi sono in corso sia le procedure per l'esodo anticipato, previsto al 30 novembre 2023, delle 5 unità che hanno chiesto di beneficiare del contratto di espansione e, per le quali, l'INPS ha già certificato il relativo diritto di accesso alla misura pensionistica, che quelle relative alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il personale inidoneo (pari a 2 unità) che, non potendo aderire al contratto di espansione per carenza dei requisiti anagrafici e contributivi, ha comunque presentato istanza preliminare di risoluzione volontaria, sempre al 30 novembre 2023, del rapporto

di lavoro, con conseguente corresponsione del bonus calcolato nei termini dell'art. 4 dell'Accordo aziendale del 9 maggio scorso.

A breve, pertanto, essendo le due tematiche strettamente connesse, sarà definito anche il confronto sindacale per attuare il processo aziendale di riqualificazione del restante personale inidoneo nei limiti delle 48 postazioni organiche previste per la relativa ricollocazione.

A seguito dell'esodo e della riqualificazione del personale, quindi, si renderanno vacanti delle postazioni organiche attualmente occupate da Operatori di esercizio inidonei in via definitiva allo svolgimento della mansione specifica di guida in linea.

Alla luce di quanto sopra, in aggiunta alle assunzioni previste nel triennio di riferimento a copertura del turn-over per pensionamento ordinario, per il 2024 è stata prevista, a livello programmatico, l'assunzione, a tempo indeterminato, di un congruo numero di Operatori di esercizio, a completa saturazione del contingente numerico previsto nel profilo ed entro il limite massimo del contingente organico complessivo (pari a 547 unità), nel rispetto della capacità assunzionale prevista nel Piano. Non sfugge, altresì, che nel corso degli anni il numero degli Operatori di esercizio che risolvono volontariamente il rapporto di lavoro è sempre più elevato rispetto alle quiescenze programmate per raggiungimento di limiti di età, in particolare a seguito del riconoscimento, da parte dell'INPS, del beneficio del lavoro usurante (nella cui categoria, per espressa previsione legislativa, rientra il personale viaggiante).

12

Le assunzioni a tempo indeterminato degli Operatori di esercizio allo stato saranno effettuate attingendo a scorrimento dalla graduatoria di merito, redatta a conclusione della selezione pubblica indetta nel 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71, assunta nella seduta del 7 giugno 2021, avente validità triennale fino a giugno 2024.

Relativamente al settore idrovie si osserva che, in una fase iniziale si era deciso di dare attuazione al reclutamento a tempo indeterminato di un unico equipaggio (composto dal Comandante, dal Direttore di macchina e da due marinai), procedendo invece, con l'intensificarsi del servizio durante il periodo estivo, all'assunzione dei componenti del secondo equipaggio soltanto con contratti a termine di carattere stagionale.

Tuttavia, a causa delle difficoltà incontrate annualmente per il reperimento della figura del Comandante di coperta, dotata di professionalità specifica e difficilmente reperibili nel periodo estivo, già nel precedente Piano 2022-2024 ne era stata prevista la stabilizzazione, tramite indizione di pubblica selezione, con contratto a tempo indeterminato, di tipo part-time ciclico (con prestazione di 39 ore settimanali per il periodo compreso dal 1° marzo al 31 ottobre di ogni anno).

Per quanto riguarda, invece, le mansioni di Direttore di macchina queste attualmente sono svolte,

da una risorsa interna in possesso dei requisiti specifici richiesti per l'imbarco, con affidamento di funzioni superiori ex art. 18 del Regolamento All. A) al R.D. n. 148/1931.

Ad ogni buon conto, si ritiene che anche per tale seconda figura professionale occorra procedere alla copertura in pianta stabile mediante il ricorso a selezione pubblica, con la stessa tipologia contrattuale prevista per il Comandante di coperta.

Infine, tenuto conto delle tabelle di armamento delle motonavi (che prevedono obbligatoriamente che l'equipaggio a bordo debba essere costituito da un Comandante, un Direttore di macchina e due Marinai), in previsione della indizione della selezione pubblica per la stabilizzazione del Comandante (peraltro già prevista nel precedente Piano) e della prevista stabilizzazione della figura del Direttore di macchina, per il 2024 è stata prevista anche la stabilizzazione, sempre per il tramite di pubblica selezione, degli ulteriori due Marinai, parametro retributivo 129, sempre con contratti di tipo part-time ciclico e prestazione di 39 ore settimanali per il periodo compreso dal 1° marzo al 31 ottobre di ogni anno.

Si riportano, in sintesi, le selezioni che si prevede di indire nel 2023, con assunzioni a tempo indeterminato stimate per il 2024, secondo la programmazione contenuta nella tabella riportata nei paragrafi successivi:

13

- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione;
- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Contabilità e Bilancio;
- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione del Trattamento Giuridico del Personale;
- 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Marketing;
- 1 postazione di Comandante di coperta, parametro 217, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- 1 postazione di Direttore di macchina, parametro 217, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- 2 postazione di Marinaio parametro 129, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- 1 postazione di Coordinatore di Ufficio, parametro 205, in seno all'Area Gestione infrastrutture ed Impianti - Unità Manutenzione infrastrutture;
- 1 postazione di Capo Unità Tecnica, parametro 205, in seno all'Area Manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina manutenzione parco rotabile;

- 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno all'Area Risorse Umane – Trattamento economico del personale;
- 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno alla Ripartizione Appalti ed Acquisti;
- 1 postazione di Coordinatore di esercizio, parametro 210, in seno all'Area Pianificazione TPL;
- 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno al Magazzino aziendale.
- 2 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno all'Area Segreteria (ufficio segreteria e sinistri) riservato alle categorie protette;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Appalti ed acquisti.

In previsione della quiescenza, per raggiunti limiti di età, nell'agosto del 2024 del funzionario che attualmente riveste il ruolo di Capo Area Esercizio/Sosta/Idrovie, occorrerà provvedere anche alla relativa copertura della postazione che si renderà vacante, con previsione dei relativi costi.

Inoltre, nel mese di giugno 2024 cesserà la validità della graduatoria della selezione pubblica indetta per l'assunzione a tempo indeterminato di Operatori di esercizio a tempo indeterminato. Pertanto, occorrerà bandire una nuova selezione pubblica per la formazione di una graduatoria di idonei da cui poter attingere per il reclutamento a tempo indeterminato di personale viaggiante in relazione alle necessità aziendali.

Nella tabella riportata nel paragrafo 8.2 sono riportate, infine, anche le possibili ulteriori posizioni organiche da coprire nel corso del 2025, in relazione alle effettive esigenze aziendali che sorgeranno, e più precisamente:

- n. 1 postazione di Operatore Tecnico, parametro 170, che dovrà coordinare il personale della Squadra manutenzione infrastrutture ed impianti;
- n. 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro retributivo 230, in seno alla Ripartizione Controllo di Gestione;
- n. 1 postazione di Capo Operatori, parametro retributivo 188, in seno all'Unità Officina manutenzione parco autobus.
- n. 1 postazione di Operatore qualificato, parametro retributivo 140, in seno alla Ripartizione Informatica e Statistica.

Per completezza di analisi, si riporta l'andamento della forza media fino al 31 dicembre 2022, da cui risulta evidente che, nel corso degli anni, fino al 2019, vi è stata una flessione costante del

numero complessivo dei dipendenti in servizio in tutti i settori aziendale, tranne che in quello marittimo. Negli ultimi anni, invece, vi è stata una leggera inversione di tendenza, con un incremento delle assunzioni anche nel settore del TPL, anche grazie alle modifiche intervenute in materia di calcolo della capacità assunzionale ed alla conseguente possibilità di procedere ad assunzioni.

ANDAMENTO FORZA MEDIA DEL PERSONALE NEL PERIODO 2009-2022 (ESCLUSI DIRIGENTI)

SETTORI DI ATTIVITÀ	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variazione 2009-2021
TRASPORTO AUTOMOBILISTICO	468,19	456,32	433,49	406,97	394,73	403,80	386,28	399,87	376,11	374,78	372,28	382,41	443,26	449,37	-5,32%
SOSTA TARIFFATA	76,76	77,21	82,10	80,84	71,94	67,93	69,66	73,28	69,64	65,62	60,29	58,67	58,30	57,21	-24,05%
TRASPORTO MARITTIMO	3,15	3,35	3,39	2,70	1,45	1,83	1,66	1,22	1,52	2,76	3,67	3,90	6,34	6,50	101,27%
TRASPORTO SCOLASTICO	12,73	12,73	12,30	14,70	10,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-100,00%
NUMERO ADDETTI TOTALI	560,83	549,61	531,28	505,21	478,69	473,56	457,60	474,37	447,27	443,16	436,24	444,98	507,90	519,27	-9,44%

Si riporta di seguito, altresì, la situazione dell'organico dirigenziale che ha registrato, dal 2008 ad oggi, la riduzione del numero di dirigenti in servizio da n. 3 nel 2008 a n. 2 alla data del 31 dicembre 2022.

Alla data del	Dirigenti a tempo indeterminato	Direttore Generale	Totale Dirigenti
01/01/2008	2	1	3
01/01/2009	1	1	2
01/01/2010	1	1	2
01/01/2011	1	1	2
01/01/2012	1	1	2
01/01/2013	1	1	2
01/01/2014	1	1	2
01/01/2015	1	1	2
01/01/2016	1	1	2
01/01/2017	1	0	1
01/01/2018	1	1	2
01/01/2019	1	1	2
01/01/2020	1	1	2
01/01/2021	2	0	2
01/01/2022	2	0	2
01/01/2023	2	0	2

A seguito della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dell'allora Direttore Generale, nel giugno del 2020 le funzioni di Direttore Generale sono state affidate al Direttore Amministrativo, Dott. Pietro Carallo, e dal successivo mese di luglio le funzioni di Direttore Amministrativo sono state assegnate al Responsabile dell'Area Risorse Umane, Dott.ssa Menenti. Tali incarichi sono ancora in corso, nelle more della copertura della figura apicale della Società.

5 - IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Al fine di assicurare la funzionalità dei vari uffici e garantire, altresì, la programmazione del servizio

di linea all'utenza, la Società si pone l'obiettivo principale di coprire le postazioni vacanti e stabilizzare, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, le unità ritenute necessarie.

Non essendo attualmente in corso di validità graduatorie pubbliche per l'assunzione a termine in vari profili professionali (fatta eccezione per quelle relative alla figura del Comandante di Coperta e del Direttore di macchina, in scadenza rispettivamente a maggio 2025 ed a maggio 2024), nelle more della copertura, in via definitiva, di postazioni organiche vacanti, è stato previsto il ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, quale strumento che consente di trovare soluzioni immediate per arginare le problematiche connesse alla carenza organica.

A tal riguardo, con deliberazione n. 98, adottata nella seduta del 25 settembre scorso, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, nella forma del monte ore garantito (cd. MOG), per n. 10 (dieci) Operatori di esercizio, numero questo elevabile fino a 15 unità in caso di ulteriori necessità, con un monte ore garantito e retribuito pari al 25% (ossia con una retribuzione minima pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale applicato presso la nostra azienda) e per un periodo sperimentale di tre mesi, eventualmente prorogabile per ulteriori trimestri. L'adozione di tale misura si è resa necessaria per garantire la copertura del servizio ed assicurarne la sua regolarità a seguito delle criticità, specialmente nei giorni festivi e prefestivi, dovuti a una distribuzione non uniforme, nei diversi giorni della settimana, delle assenze del personale di guida per la fruizione dei permessi ex lege n. 104/1992 e dei congedi parentali, con difficoltà operative per la copertura dei turni, in particolare nelle fasce serali, con notevoli disagi per l'utenza. Ciò consentirà alla Società, quindi, di impiegare in maniera mirata, secondo le necessità aziendali, i lavoratori nelle giornate critiche e nei turni che si renderanno scoperti. Non sfugge, infine, che la sperimentazione di tale forma di flessibilità consentirebbe anche di arginare il fenomeno delle scoperture in un periodo (quale quello delle prossime festività natalizie) in cui il problema si potrebbe ulteriormente accentuare a seguito delle richieste di ferie da parte del personale viaggiante. Si auspica che tale fenomeno possa esser arginato nell'ambito delle trattative avviate nei per la verifica annuale del Premio di Risultato 2022-2024.

Con riferimento al settore idrovie, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 2 dell'A.N. del 2015 sono state previste, invece, assunzioni aventi carattere stagionale per un possibile terzo marinaio, attingendo dalla graduatoria redatta a seguito di espletamento della relativa selezione a tempo indeterminato ovvero nella forma della somministrazione a termine.

Infine, per gli anni 2024 e 2025 è stata prevista anche la copertura della posizione apicale di Direttore Generale, per la quale è in corso la selezione pubblica indetta dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 125 del 22 dicembre 2022.

6 - LE CATEGORIE PROTETTE

Alla luce dell'ultimo prospetto informativo della forza al 31/12/2022, inviato all'Ufficio di Collocamento Mirato di Taranto, attualmente non vi sono scoperture relative alla categoria dei disabili (ex art. 3 della legge n. 68/1999).

Infatti, nel corso del 2021 sono state definite, tutte con esito positivo, le pratiche avviate dall'Azienda per la computabilità, nella quota di riserva di cui al richiamato articolo 3, di n. 3 dipendenti in forza aventi, secondo le previsioni legislative, una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

Invece, relativamente alle categorie protette ex art 18 della legge citata, sulla base dei dati occupazionali riferiti al 31 dicembre 2022 e del relativo prospetto informativo inviato, il numero delle scoperture dei lavoratori rientranti in detta categoria è pari a 2 unità.

Per ottemperare agli obblighi di legge, sulla base dell'allora scoperta, nel 2019 era stata indetta una selezione pubblica riservata agli appartenenti alle categorie protette per l'assunzione di n. 1 risorsa con il profilo di Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Segreteria, facente capo all'Area Affari Generali e legali, Pubbliche relazioni, Risk-management e Segreteria di Presidenza.

Successivamente, a seguito delle assunzioni intervenute negli anni scorsi di personale viaggiante (non escluso dal computo per il calcolo della quota d'obbligo) si è determinata, tuttavia, una ulteriore scoperta.

Nell'ultimo Piano era stata già prevista, a fini della copertura della quota d'obbligo, l'assunzione a tempo indeterminato di un'altra risorsa, con l'attribuzione del profilo professionale di Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Gestione Sinistri e Risk management. In tal caso, trattandosi di profilo analogo a quello della selezione riservata indetta per l'unità da destinare in seno alla stessa Area funzionale, si era previsto di procedere attingendo a scorrimento dalla medesima graduatoria.

Tuttavia, a conclusione dei lavori la Commissione esaminatrice nominata rendeva noto che nessuno dei candidati partecipanti alla selezione era stato ritenuto idoneo ed il Consiglio di Amministrazione ratificava gli atti con deliberazione n. 130 del 22 dicembre 2022.

Pertanto, al fine di adempiere agli obblighi di legge nel nuovo Piano è prevista l'indizione di una nuova selezione pubblica riservata alle categorie protette per l'assunzione, a tempo indeterminato, di n. 2 unità nel profilo di Operatore Qualificato di Ufficio.

7 - IL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA CON RIFERIMENTO AL TRIENNIO 2011-2013

Con riferimento al contenimento della spesa di personale rispetto alla media registrata nel triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296), si riporta, di seguito, una tabella dalla quale si evince che il valore medio dei costi di personale sostenuti nel

triennio 2011-2013 è pari a € 20.305.712,48:

SPESA COMPLESSIVAMENTE SOSTENUTA PER IL PERSONALE DIPENDENTE				
Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Media	anni
			2011-2013	
€ 21.131.812,43	€ 20.446.947,02	€ 19.338.377,98	€	20.305.712,48

Come illustrato in precedenza, in applicazione del decreto del 17 marzo 2020 i limiti massimi di costo del personale per gli esercizi 2023 e 2024 sono stati determinati, rispettivamente, in € 21.562.527,86 ed € 21.750.028,11. Relativamente al 2025, invece, per quanto in precedenza illustrato, il limite massimo di costo è stato stimato in € 21.750.028,11.

Alla luce dei nuovi dettami normativi, i limiti del triennio di riferimento sono comunque ammessi, pur superando la media di costo registrato nel triennio 2011-2013 (vedasi art. 7 del succitato Decreto del 17/03/2020).

8 - LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025

La programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel presente Piano è predisposta tenendo conto dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse funzioni aziendali e i contenuti del presente documento, quindi, sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti relativi alla programmazione triennale del fabbisogno, salvo tener conto di eventuali graduatorie ancora in corso di validità relative a selezioni svolte per i medesimi profili professionali.

18

8.1 - QUIESCENZE TRIENNIO 2023-2025

Si riportano, di seguito, le previsioni di quiescenze previste nel triennio 2023-2025 ed il relativo minor costo delle stesse sul bilancio dell'anno nelle quali si realizzeranno, tenendo anche conto del mese in cui si prevede che avvengano, con proiezione dell'economia prevista sui bilanci degli altri anni del triennio di riferimento.



KYMA MOBILITÀ



PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2023

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024	Minor costo complessivo anno 2025
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	27.196,45 €	€10.734,44	€ 34.769,98	€ 37.930,89	€ 37.930,89
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	37.643,92 €	€14.858,06	€ 48.268,81	€ 52.501,98	€ 52.501,98
1	175	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	10	30.404,56 €	€2.000,58	€ 35.337,70	€ 42.405,24	€ 42.405,24
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	34.593,10 €	€13.653,91	€ 36.185,28	€ 48.247,04	€ 48.247,04
1	130	Operatore di ufficio	Direzione	9	29.947,69 €	€10.472,71	€ 30.315,30	€ 40.420,40	€ 40.420,40
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	31.491,84 €	€12.429,83	€ 32.941,25	€ 43.921,67	€ 43.921,67
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	25.620,76 €	€10.112,51	€ 23.822,18	€ 35.733,27	€ 35.733,27
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	27.305,50 €	€10.777,48	€ 25.388,65	€ 38.082,98	€ 38.082,98
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	39.012,09 €	€15.398,07	€ 36.273,44	€ 54.410,16	€ 54.410,16
1	130	Operatore di ufficio	Area Manutenzione	9	25.175,66 €	€8.803,93	€ 25.484,69	€ 33.979,59	€ 33.979,59
1	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	4.529,43 €	€1787,77	€ 3.685,03	€ 6.317,20	€ 6.317,20
1	130	Operatore di manutenzione	Magazzino ricambi	7	33.020,49 €	€13.033,19	€ 26.864,85	€ 46.053,68	€ 46.053,68
1	175	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	42.559,78 €	€16.798,35	€ 29.679,08	€ 59.358,13	€ 59.358,13
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	5	37.450,06 €	€14.781,54	€ 21.763,17	€ 52.231,60	€ 52.231,60
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	2	40.903,75 €	€16.144,71	€ 9.508,08	€ 57.048,46	€ 57.048,46
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	33.051,96 €	€13.045,61	€ 3.841,46	€ 46.097,57	€ 46.097,57
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	36.185,85 €	€14.282,55	€ 4.205,70	€ 50.468,40	€ 50.468,40
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	25.075,79 €	€9.897,41	€ 2.914,43	€ 34.973,20	€ 34.973,20
1	129	Collaboratore di esercizio	Area Infrastrutture	1	27.455,96 €	€10.836,87	€ 3.910,7	€ 38.292,83	€ 38.292,83
1	130	Operatore di ufficio	Esercizio TPL autobus	1	27.847,22 €	€9.738,17	€ 3.032,12	€ 37.585,39	€ 37.585,39
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	29.573,84 €	€11.672,79	€ 3.437,22	€ 41.246,63	€ 41.246,63
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	27.419,31 €	€10.822,40	€ 3.196,81	€ 38.241,71	€ 38.241,71
1	130	Operatore di ufficio	Area Marketing	1	21.057,86 €	€7.383,86	€ 2.368,46	€ 28.421,52	€ 28.421,52
23	TOTALI						€ 446.422,54	€ 963.969,54	€ 963.969,54

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2024

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024	Minor costo complessivo anno 2025
1	183	Addetto all'esercizio	Esercizio TPL autobus	4	41.347,08 €	€16.319,68	€ -	€ 19.222,25	€ 57.688,74
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	28.112,4 €	€11.123,14	€ -	€ 36.029,01	€ 39.304,38
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	33.677,80 €	€13.292,63	€ -	€ 23.485,21	€ 46.970,43
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	45.370,57 €	€17.907,76	€ -	€ 5.273,19	€ 63.278,33
1	250	Responsabile Unità amministrativa complessa	Amministrazione TPL autobus	4	7.165,81 €	€25.058,39	€ -	€ 32.238,40	€ 98.715,20
5	TOTALI						€ 220.233,48	€ 83.701,60	€ 303.935,08

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2025

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024	Minor costo complessivo anno 2025
1		Dirigente Tecnico	Direzione Tecnica	2	117.689,12 €	€ 1.155,89	€ -	€ -	€ 26.474,17
1	58	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	2	30.278,11 €	€ 1.950,77	€ -	€ -	€ 7.038,15
1	58	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	37.832,82 €	€ 4.932,61	€ -	€ -	€ 39.574,08
1	58	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	10	41.791,29 €	€ 5.495,02	€ -	€ -	€ 48.571,93
4		TOTALI			€ 227.591,34	€ 84.534,29	€ -	€ -	€ 121.658,33

8.2 - ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025

Sono elencate, di seguito, le azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato previste per il triennio 2023-2025.

ANNO 2023 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2023 sono riportate in tabella tutte le assunzioni a tempo indeterminato già effettuate fino all'adozione del Piano e quelle successive previste entro la fine dell'anno:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
2	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/09/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	8	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 38.327,80	€ 54.491,40	€ 54.491,40
3	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/09/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 47.679,98	€ 81.737,00	€ 81.737,00
4	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/09/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 54.491,40	€ 108.962,00	€ 108.962,00
3	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/09/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	5	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 34.057,41	€ 81.737,00	€ 81.737,00
1	Operatore di esercizio	140	A.s. conimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/09/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	3	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ 6.811,43	€ 27.245,70	€ 27.245,70
13	TOTALI							€ 179.367,54	€ 354.194,10	€ 354.194,10

20

ANNO 2024 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2024 è prevista l'acquisizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei termini della programmazione di seguito riportata:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento della graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	12	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Responsabile Unità Tecnica complessa	250	Selezione pubblica	Area Esercizio/Sostitutivo	4	€ 44.411,63	€ 17.529,27	€ -	€ 20.546,97	€ 61940,90
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica statistica e innovazione	3	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 12.941,76	€ 51787,04
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Contabilità e bilancio	3	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 12.941,76	€ 51787,04
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento giuridico del personale	3	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 12.941,76	€ 51787,04
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Marketing	7	€ 37.116,97	€ 14.650,07	€ -	€ 30.197,44	€ 51787,04
1	Coordinatore di Esercizio	210	Selezione pubblica	Area Pianificazione e Programmazione Servizi TPL	3	€ 35.112,22	€ 13.878,11	€ -	€ 12.259,84	€ 49.039,35
1	Coordinatore Ufficio	205	Selezione pubblica	Area Gestione infrastrutture ed impianti Unità Manutenzione infrastrutture	7	€ 34.606,39	€ 13.659,14	€ -	€ 28.144,89	€ 48.265,53
1	Capo Unità tecnica	205	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Ufficio	7	€ 34.606,39	€ 13.659,14	€ -	€ 28.144,89	€ 48.265,53
1	Comandante di coperta	217	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 33.794,02	€ 13.338,50	€ -	€ 31421,68	€ 47.022,52
1	Direttore di macchina	217	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 33.794,02	€ 13.338,50	€ -	€ 31421,68	€ 47.022,52
2	Mannaro	129	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 25.055,37	€ 9.899,35	€ -	€ 48.592,96	€ 69.889,44
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento economico del personale	3	€ 32.869,88	€ 12.973,74	€ -	€ 11460,91	€ 45.843,62
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Ripartizione appalti ed Acquisti	7	€ 32.869,88	€ 12.973,74	€ -	€ 26.742,11	€ 45.843,62
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica Statistica e innovazione	2	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 4.540,95	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ufficio magazzino	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 5.893,33	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione appalti ed Acquisti	6	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 13.622,85	€ 27.245,70
10	Operatore di esercizio	140	A scorrimento della graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	8	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 18168,00	€ 272.457,00
5	Operatore di esercizio	140	A scorrimento della graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 79.465,63	€ 136.228,50
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999 n. 88 attraverso selezione pubblica riservata agli iscritti nelle relative liste	Area Affari generali, P.R., Segreteria e Risk management - Ufficio Segreteria	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 5.893,33	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999 n. 88, attingendo da graduatoria in corso di validità, redatta a seguito precedente selezione riservata ad analoga categoria	Area Affari generali, P.R., Segreteria e Risk management - Ufficio Segreteria	7	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ 5.893,33	€ 27.245,70
35	TOTALI							€ -	€ 660.072,77	€ 1.242.580,89

ANNO 2025 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2025 sono previste le possibili seguenti assunzioni:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
1	Capo Unità Organizzativa Amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Controllo di Gestione	4	€ 37.189,97	€ 14.650,07	€ -	€ -	€ 17.255,69
1	Capo Operatori	168	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	4	€ 31206,80	€ 12.317,12	€ -	€ -	€ 14.508,04
1	Operatore Tecnico	170	Selezione pubblica	Area Gestione infrastrutture ed impianti Unità Manutenzione infrastrutture	4	€ 28.421,52	€ 112.079,97	€ -	€ -	€ 9.219,11
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica	12	€ 19.535,17	€ 7.710,53	€ -	€ -	€ 27.249,70
4	TOTALI							€ -	€ -	€ 72.222,58

8.3 - LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo determinato, anche nella forma della somministrazione, previste per il triennio 2023-2025 ed i relativi costi:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2023

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione complessiva unitaria	Ributazione complessiva totale	Maggior costo anno 2023
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	6	€ 47.132,52	*	*
2	Marinaio	128	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	6	€ 34.944,72	*	*
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	2	€ 47.132,52	€ 47.132,52	€ 7.855,42
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	12	€ 45.843,62	€ 45.843,62	€ 45.843,62
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	1	€ 45.843,62	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	3	€ 45.843,62	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ufficio magazzino	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Marketing	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area informatica	12	€ 27.245,70	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area gestione infrastrutture impianti	11	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 24.975,23
1	Coordinatore di esercizio	210	Somministrazione di lavoro	Area Pianificazione TPL	2	€ 49.039,35	€ 49.039,35	€ 8.173,23
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Segreteria	2	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 6.883,40
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	2	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 6.883,40
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Informatica	2	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 6.883,40
3,75	Operatore d'esercizio	140	Somministrazione di lavoro (N. 15 Operatori di Esercizio con Monte Ore Garantito al 25%)	Area Esercizio TPL	1	€ 27.245,70	€ 102.171,38	€ 8.514,28
20,75	TOTALE							€ 224.934,78

22



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.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2024

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2024
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 153.417,00	€ 153.417,00	€ 153.417,00
1	Marinaio	129	Selezione Pubblica/Ricorso al lavoro in somministrazione	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.944,72	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	9	€ 45.843,62	€ 45.843,62	€ 34.382,72
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 45.843,62	€ 45.843,62	€ 22.921,81
1	Coordinatore di esercizio	210	Somministrazione di lavoro	Area Pianificazione TPL	11	€ 49.039,35	€ 49.039,35	€ 44.952,74
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Segreteria	11	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 37.748,71
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	11	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 37.748,71
1	Collaboratore di ufficio	175	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Informatica	11	€ 41.180,41	€ 41.180,41	€ 37.748,71
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Marketing	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Informatica	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	12	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 27.245,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Magazzino ricambi	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area gestione infrastrutture impianti	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 27.245,70	€ 27.245,70	€ 13.622,85
3,75	Operatore di esercizio	140	Somministrazione di lavoro (n. 15 unità al 25% MOG)	Area Esercizio TPL	5	€ 27.245,70	€ 102.171,38	€ 42.571,41
17,75								€ 620.474,61

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2025

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2025
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 153.417,00	€ 153.417,00	€ 153.417,00
1	Marinaio	129	Selezione Pubblica/Ricorso al lavoro in somministrazione	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.944,72	*	*
10	Operatore di esercizio	140	Somministrazione di lavoro	Area Esercizio TPL	6	€ 27.245,70	€ 272.457,00	€ 136.228,50
12								€ 289.646,50

(*) Nelle tabelle relative alla programmazione di personale a tempo determinato, laddove sono presenti gli asterischi non sono stati riportati i corrispondenti importi retributivi in quanto detti costi sono già ricompresi nella voce "Spese di personale 2022" riportata nella successiva tabella.

9 - LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Di seguito sono riportati i costi per le progressioni di carriera del personale a seguito delle selezioni interne espletate nel 2023 in applicazione dello specifico Regolamento interno e della relativa norma transitoria.

In particolare, nella tabella che segue sono indicati i costi dell'annualità 2023, con incidenza nelle annualità 2024 e 2025:

PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2023									
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametrico	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	Maggior costo anno 2025
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione infrastrutture ed impianti	8	€ 9.845,61	€ 4.322,81	€ 9.845,61	€ 9.845,61
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL	8	€ 9.845,61	€ 4.322,81	€ 9.845,61	€ 9.845,61
9	Specialista Amministrativo	193	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Settori Aziendali vari	6	€ 40.614,75	€ 20.307,38	€ 40.614,75	€ 40.614,75
2	Addetti alla Mobilità	170	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Sosta	6	€ 10.257,22	€ 5.128,61	€ 10.257,22	€ 10.257,22
2	Capo Operatori	188	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione infrastrutture ed impianti	6	€ 4.687,42	€ 2.343,71	€ 4.687,42	€ 4.687,42
15	TOTALI						€ 37.625,32	€ 75.250,61	€ 75.250,61

Essendo ormai cessata la validità della norma di prima applicazione, negli anni a seguire non vi saranno ulteriori costi riconducibili a progressioni di carriera a seguito di selezioni interne, ma meri avanzamenti parametrici connessi al profilo professionale posseduto al verificarsi delle condizioni contrattuali e regolamentari previste.

10 - LA COMPATIBILITÀ DEL PROGRAMMA ASSUNZIONALE CON IL BUDGET

Le azioni di reclutamento esterno, e le progressioni interne di carriera, dettagliate ai precedenti punti sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione della Società., come si evince dal prospetto riportato nel seguito, che contiene la proiezione di tutte le spese di personale, ivi comprese quelle per le forme flessibili, per il triennio 2023-2025:

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025	2023	2024	2025	TOTALE
Spese di personale esercizio 2022	€ 19.935.202,44	€ 19.935.202,44	€ 19.935.202,44	€ 59.805.607,32
Previsione assunzioni a tempo indeterminato	€ 179.367,54	€ 1.014.266,87	€ 1.668.997,57	€ 2.862.631,98
Previsione assunzioni a tempo determinato e collaborazioni	€ 224.934,78	€ 520.474,61	€ 289.645,50	€ 1.035.054,89
Previsione spese per progressioni di carriera personale interno	€ 37.625,32	€ 75.250,61	€ 75.250,61	€ 188.126,54
Previsione economie per cessazioni rapporti di lavoro	-€ 446.422,54	-€ 1.080.217,60	-€ 1.389.562,95	-€ 2.916.203,09
Spesa per personale complessiva	€ 19.930.707,54	€ 20.464.976,93	€ 20.579.533,17	€ 60.975.217,64
Limite massimo budget assunzionale	€ 21.562.527,86	€ 21.750.028,11	€ 21.750.028,11	€ 65.062.584,08
Differenza capacità assunzionale	€ 1.631.820,32	€ 1.285.051,18	€ 1.170.494,94	€ 4.087.366,44

In particolare, la tabella che precede pone in evidenza come, rispetto al limite massimo complessivo di spesa stabilito per il triennio 2023-2025 (pari ad **€ 65.062.584,08**), sia previsto che le politiche del personale nel triennio di riferimento determineranno una spesa complessiva di **€ 60.975.217,64**, con un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali di **€ 4.087.366,44**.

Relativamente ai costi, per gli oneri riflessi, per il 2023 è stata applicata, pur se nei limiti fruibili consentiti, la riduzione degli oneri sociali dovuti grazie al regime della decontribuzione SUD, introdotto dal Governo con la legge di bilancio 2020. Detta riduzione contributiva, prevista in percentuali diverse fino al 31 dicembre 2029 (il 30% fino al 31 dicembre 2025, il 20% per le annualità 2025 e 2026, ed il 10% per gli anni 2028 e 2029), è subordinata, tuttavia, alla espressa autorizzazione della Commissione Europea, che è intervenuta, finora, con la proroga che ha consentito l'esonero, fino al 31 dicembre 2023, a favore delle imprese colpite dalle gravi perturbazioni economiche causate dall'aggressione russa all'Ucrania prevedendo, altresì, i nuovi massimali nell'ambito del Temporary Crisis Framework.

Relativamente agli anni il 2024 e 2025, invece, tenuto conto che, ad oggi, non sono stati ancora emanati i provvedimenti autorizzativi della Commissione Europea, si è ritenuto non dover considerare il beneficio in esame, con conseguente abbattimento dei costi per oneri riflessi, pur sempre nei limiti imposti dalla normativa nazionale in materia di divieto degli aiuti di stato alle imprese.

Tuttavia, da recenti notizie riportate dai quotidiani nazionali sembra, che nell'ambito delle misure che saranno adottate nella prossima manovra di bilancio 2024, il Governo stia cercando di blindare quella della "decontribuzione Sud", proprio per favorire lo sviluppo del mercato del lavoro,

Considerato che per il 2024 la percentuale di riduzione contributiva prevista è del 30%, in caso di proroga del beneficio è stimato per la Società un ulteriore risparmio dei costi del personale, a titolo di oneri riflessi, di circa **€ 1.200.000,00**.

CONCLUSIONE

Come evidenziato in premessa, l'obbligo della programmazione triennale dei fabbisogni di personale non appare direttamente applicabile alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche.

In particolare, l'art. 19, comma 5 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*), intervenendo anche sulle facoltà assunzionali delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni, prevede che le amministrazioni pubbliche siano tenute a fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, ivi comprese quelle per il personale.

Il legislatore, quindi, ha inteso obbligare le amministrazioni pubbliche socie a regolamentare ed a controllare le spese di funzionamento delle proprie società controllate, tenendo anche conto tanto delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, quanto del settore in cui le stesse operano.

La possibilità di considerare, negli indirizzi da fornire alle proprie controllate da parte delle pubbliche amministrazioni, le specificità del settore in cui le stesse operano è stata introdotta con le modifiche apportate al comma 5 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 175/2016 e dall'art. 12, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 16 giugno 2017 n. 100 e risponde all'esigenza di svincolare le società, che operano nel mercato, dalle rigide prescrizioni dettate per le amministrazioni pubbliche, al fine di tenere conto delle peculiarità proprie del settore economico e del contesto giuridico nei quali le stesse operano.

In tale solco normativo si è quindi inserita la pronuncia della Sezione regionale di controllo della Liguria della Corte dei Conti n. 80/PAR dell'8 settembre 2017, richiamata in premessa, secondo cui le amministrazioni controllanti possono consentire alle società partecipate di aumentare il contingente e le spese di personale in concomitanza di una crescita dell'attività ed in presenza di un'adeguata motivazione.

Nel Piano triennale del fabbisogno, quale strumento programmatico di carattere ordinario, non possono essere previste, tuttavia, situazioni di carattere eccezionale ed imprevedibili, come, ad esempio, quella affrontata negli ultimi anni a causa dell'epidemia da COVID-19. Ne deriva che, in tali evenienze, per effettuare assunzioni di personale in eccedenza rispetto a quanto programmato occorrerà procedere nei termini del vigente Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 37 del 26/05/2020.

Taranto, lì _____ novembre 2023