

O.d.G. del **22/12/2014**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 2

Deliberazione n° ____ /2014	del
---	------------

OGGETTO DELLA PROPOSTA

PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2014.

Ufficio proponente: Direttore Amministrativo

ALLEGATI/NOTE:

Il Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Amministrativo e con la Responsabile dell'Area Risorse Umane, riferisce e propone quanto segue:

L'art. 25, comma 2, dello Statuto 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.

La struttura organizzativa della Società, comprendente la Pianta organica e l'Organigramma funzionale della stessa, è stata definita, da ultimo, con il "*Piano industriale 2008-2009*", approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 19 del 17/03/2008.

Nelle tabelle riportate di seguito si espone la dotazione di personale prevista dalla Pianta organica sopra richiamata, articolata per singola Direzione e per singola Area organizzativa aziendale. In particolare, alla colonna "*Organico*" è riportata la dotazione della Pianta organica prevista dal Piano industriale 2008-2009, come modificata dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 94 del 29/07/2011 ("*Variazioni provvisorie ed a stralcio della vigente Pianta organica aziendale*"). Nelle colonne a seguire è indicato il numero di unità esistenti di fatto in organico, alla data del 1° novembre 2014, per ciascun profilo professionale e parametro retributivo. In particolare alla colonna "*Unità*" è indicato il numero di unità di personale in valore assoluto (ad esempio il lavoratore in part-time al 50% conta come 1 unità), mentre alla colonna "*Forza media*" le unità di personale sono espresse in termini di rapporto tra il profilo orario rivestito e il profilo orario full-time ad esempio il lavoratore in part-time al 50% conta come 0,50 unità).

AMAT S.p.A. - SITUAZIONE DELL'ORGANICO DELLA DIREZIONE TECNICA

PROFILO PROFESSIONALE	PARAMETRO RETRIBUTIVO	ORGANICO	FORZA AL 01/11/2014		DIFFERENZE SU FORZA MEDIA
			UNITÀ	FORZA MEDIA	
DIRETTORE TECNICO		1	0	0,0	-1,0
AREA ESERCIZIO AUTOLINEE - MARITTIMO - VERIFICA E CUSTODIA SOSTA					
RESPONSABILE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA	250	1	1	1,0	0,0
UFFICIO PROGRAMMAZIONE E TURNI					
- Capo Unità Organizzativa Tecnica	230	1	0	0,0	-1,0
- Coordinatore di ufficio	205	1	0	0,0	-1,0
- Collaboratore d'ufficio	175	1	1	1,0	0,0
- Operatore qualificato d'ufficio	140 - 155	1	1	1,0	0,0
- Operatore d'ufficio	130	2	1	1,0	-1,0
- Ausiliario	110	1	0	0,0	-1,0
TOTALE UFFICIO PROGRAMMAZIONE E TURNI		7	3	3,0	-4,0
UFFICIO GESTIONE LINEE E PERSONALE VIAGGIANTE					
- Coordinatore di esercizio	210	4	1	1,0	-3,0
- Addetto all'esercizio	193	15	6	6,0	-9,0
- Operatore di esercizio (guida in linea)	140 - 158 - 175 - 183	325	277	275,7	-49,3
- Operatore di esercizio - controllo utenza (personale inidoneo)	140 - 158 - 175 - 183	16	7	7,0	-9,0
- Operatore di esercizio - Furgone	140 - 158 - 175 - 183	6	5	5,0	-1,0
- Operatore di esercizio - Rifornimento Gas	140 - 158 - 175 - 183	2	1	1,0	-1,0
- Operatore di esercizio (manovratori di deposito)	140 - 158 - 175 - 183	6	10	10,0	4,0
- Operatore di esercizio - addetti ai capilinea (personale inidoneo)	140 - 158 - 175 - 183	0	3	3,0	3,0
- Operatore qualificato della mobilità	151	0	0	0,0	0,0
- Operatore di ufficio (personale riqualificato)	130	0	2	2,0	2,0
- Collaboratore d'esercizio (manovratori di dep.+ rifornimento metan)	129	11	4	3,7	-7,3
- Operatore Generico	116	0	6	4,0	4,0
- Ausiliario	110	1	0	0,0	-1,0
TOTALE UFFICIO GESTIONE LINEE E PERSONALE VIAGGIANTE		386	322	318,4	-67,6
SETTORE CUSTODIA E VERIFICA SOSTA					
- Coordinatore della mobilità	178	2	5	5,0	3,0
- Operatore qualificato della mobilità	151	1	1	1,0	0,0
- Operatore della mobilità	138	51	50	42,2	-8,8
- Ausiliario	110	1	0	0,0	-1,0
- Ausiliario generico	100	14	14	10,0	-4,0
TOTALE SETTORE CUSTODIA E VERIFICA SOSTA		69	70	58,23	-10,77
TOTALE AREA ESERCIZIO AUTOLINEE - MARITTIMO - VERIFICA E CUSTODIA SOSTA		463	396	380,6	-82,4
AREA MANUTENZIONE					
UFFICIO TECNICO					
- Capo Unità Organizzativa Tecnica (*)	230	1	0	0,0	-1,0
- Coordinatore di ufficio	205	1	0	0,0	-1,0
- Capo Operatori	188	0	1	1,0	1,0
- Collaboratore d'Ufficio	175	1	0	0,0	-1,0
- Operatore Qualificato d'Ufficio	140 - 155	3	2	2,0	-1,0
- Operatore di Ufficio	130	0	1	1,0	1,0
- Collaboratore di esercizio (Inidoneo)	129	0	1	0,7	0,7
TOTALE UFFICIO TECNICO		5	5	4,7	-0,3
SETTORE OFFICINA-MANUTENZIONE E DEPOSITO					
- Capo Unità Tecnica	205	2	0	0,0	-2,0
- Capo Operatori	188	4	2	2,0	-2,0
- Operatore Tecnico	170	13	3	3,0	-10,0
- Operatore Qualificato	160	14	9	9,0	-5,0
- Operatore di esercizio - addetti agli impianti	140 - 158 - 175 - 183	0	5	5	5
- Operatore di manutenzione (personale riqualificato)	130	0	2	2	2
- Operatore Generico	116	3	0	0,0	-3,0
SETTORE SOSTA TARIFFATA					
- Operatore della mobilità	138		1	1,0	1,0
- Operatore Generico	116	1	1	1,0	0,0
- Ausiliario Generico	100	5	7	6,1	1,1
TOTALE SETTORE OFFICINA-MANUT. E DEPOSITO		42	30	29,06	-12,94
TOTALE AREA MANUTENZIONE		47	35	33,7	-13,3
AREA APPALTI, CONTRATTI, ACQUISTI E MAGAZZINO					
RESPONSABILE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA	250	1	0	0,0	-1,0
- Coordinatore di ufficio	205	1	1	1,0	0,0
- Operatore Qualificato d'Ufficio	140 - 155	3	3	3,0	0,0
MAGAZZINO RICAMBI					
- Collaboratore d'ufficio	175	1	1	1,0	0,0
- Operatore Tecnico	170	0	0	0,0	0,0
- Operatore Qualificato d'Ufficio	140 - 155	1	0	0,0	-1,0
- Operatore di manutenzione (personale riqualificato)	130	0	2	2	2
- Operatore d'Ufficio	130	2	1	1,0	-1,0
TOTALE AREA APPALTI, CONTRATTI, ACQUISTI E MAGAZZINO		9	8	8,0	-1,0
TOTALE DIREZIONE TECNICA		520	439	422,3	-97,7

AMAT S.p.A. - SITUAZIONE DELL'ORGANICO DELLA DIREZIONE AMMINISTRATIVA

PROFILO PROFESSIONALE	PARAMETRO RETRIBUTIVO	ORGANICO	FORZA AL 01/11/2014		DIFFERENZE SU FORZA MEDIA
			UNITÀ	FORZA MEDIA	
DIRETTORE AMMINISTRATIVO		1	1	1,0	0,0
AREA RISORSE UMANE					
RESPONSABILE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA	250	1	1	1,0	0,0
UFFICIO PERSONALE E RETRIBUZIONI					
- Coordinatore d'ufficio	205	1	0	0	-1,0
- Collaboratore d'ufficio	175	1	1	1,0	0,0
- Operatore qualificato d'ufficio	140 - 155	3	3	3,0	0,0
TOTALE UFFICIO PERSONALE E RETRIBUZIONI		5	4	4,0	-1,0
UFFICIO SEGRETERIA E PROTOCOLLO					
- Collaboratore d'ufficio (*)	175	1	0	0,0	-1,0
- Operatore qualificato d'ufficio	140 - 155	2	2	2,0	0,0
- Collaboratore di esercizio (autisti di direzione)	129	2	2	2,0	0,0
- Operatore di ufficio (personale riqualificato)	130	0	12	12	12
- Operatore di esercizio - addetti al portierato (personale inidoneo)	140 - 158 - 175 - 183	0	2	2	2
- Operatore di esercizio - Palazzina Uffici amministrativi	140 - 158 - 175 - 183	0	2	2	2
- Ausiliario (postazione di portierato e centralino)	110	14	1	1,0	-13,0
- Ausiliario (palazzina uffici amministrativi)	110	2	0	0,0	-2,0
TOTALE UFFICIO SEGRETERIA E PROTOCOLLO		21	21	21,0	0,0
TOTALE AREA RISORSE UMANE		27	26	26,0	-1,0
AREA CONTABILITÀ E BILANCIO					
RESPONSABILE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA	250	1	0	0	-1,0
UFFICIO RAGIONERIA ED ECONOMATO					
- Coordinatore di Ufficio (*)	205	1	0	0,0	-1,0
- Collaboratore d'ufficio	175	1	1	1,0	0,0
- Operatore qualificato d'ufficio	140 - 155	2	2	2,0	0,0
TOTALE UFFICIO RAGIONERIA ED ECONOMATO		4	3	3	-1,0
UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE					
- Capo Unità Organizzativa Amministrativa	230	1	1	1	0,0
TOTALE UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE		1	1	1,0	0,0
TOTALE AREA CONTABILITÀ E BILANCIO		6	4	4,0	-2,0
AREA INFORMATICA E STATISTICA					
RESPONSABILE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA	250	1	1	1,0	0,0
- Operatore qualificato d'ufficio	140 - 155	1			-1,0
TOTALE AREA INFORMATICA E STATISTICA		2	1	1,0	-1,0
AREA COMMERCIALE E MARKETING					
RESPONSABILE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA	250	1	0	0	-1,0
CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA	230	0	1	1,0	1,0
UFFICIO VENDITE - SETTORE T.P.L.					
- Coordinatore d'Ufficio	205	1	0	0,0	-1,0
- Collaboratore d'Ufficio	175	1	0	0,0	-1,0
- Operatore Qualificato d'Ufficio	140 - 155	6	5	5,0	-1,0
- Operatore d'Ufficio	130	0	1	1,0	1,0
UFFICIO VENDITE - SETTORE SOSTA TARIFFATA					
- Coordinatore della Mobilità	178	2	0	0,0	-2,0
- Assistente alla clientela	154	1	1	1,0	0,0
- Ausiliario	110	2	4	3,3	1,3
- Ausiliario Generico	100	0	1	0,7	0,7
TOTALE UFFICIO VENDITE		13	12	11,0	-2,0
TOTALE AREA COMMERCIALE E MARKETING		14	13	11,97	-2,03
RIPARTIZIONE AFFARI GENERALI E LEGALI, PUBBLICHE RELAZIONI E SINISTRI					
CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA	230	1	1	1,0	0,0
UFFICIO SINISTRI					
- Collaboratore d'ufficio	175	1	1	1,0	0,0
TOTALE UFFICIO SINISTRI		1	1	1,0	0,0
TOTALE RIPARTIZIONE AFFARI GENERALI E LEGALI, PUBBLICHE RELAZIONI E SINISTRI		2	2	2,0	0,0
TOTALE DIREZIONE AMMINISTRATIVA		52	47	46,0	-6,0

(*) Variazione a stralcio Pianta Organica (Agosto 2011)

RIEPILOGO	ORGANICO	FORZA AL 01/11/2014		DIFFERENZE SU FORZA MEDIA
		UNITÀ	FORZA MEDIA	
DIRETTORE GENERALE	1	1	1,0	0,0
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	52	47	46	-6,0
DIREZIONE TECNICA	520	439	422,3	-97,7
TOTALE	573	487	469,3	-103,7

Dall'esame dei prospetti che precedono si ricava che, alla data del 1° novembre 2014, risultavano non coperte n. 86 postazioni organiche espresse in valore assoluto e n. 103,70 postazioni espresse in termini di forza media (in ragione degli ancora numerosi contratti di tipo part-time attualmente in essere).

Vi è da aggiungere che la nuova ipotesi di "*Piano industriale 2014-2016*", da sottoporre al confronto sindacale ed all'approvazione del socio unico, già approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 59 del 13/11/2014, prevede l'adozione di nuove misure organizzative destinate ad avere riflessi anche sulla dotazione organica del personale, che dovrà necessariamente adeguarsi ai nuovi indirizzi forniti dal suddetto documento previsionale.

Nella precedente predisposizione del Piano delle assunzioni del personale per il triennio 2012-2014, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 74 del 31/10/2012, si tenne conto che il comma 2-bis dell'art. 18 della legge 133/2009, introdotto dall'articolo 19 del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, come modificato dalla legge di conversione 3 agosto 2009, n. 102, aveva dettato, con decorrenza 1° luglio 2009, nuove norme riguardanti tanto le assunzioni di personale, quanto le politiche di personale, tutte rivolte anche alle società a partecipazione pubblica locale, totale o di controllo, titolari di affidamenti diretti di servizi pubblici senza gara.

Il suddetto comma 2-bis tuttora impone, al primo capoverso, che le disposizioni che stabilivano divieti e limitazioni alle assunzioni di personale a carico delle amministrazioni di cui al D.Lgs. 165/2001, debbano applicarsi, in relazione al regime previsto per l'amministrazione controllante, anche alle società a partecipazione pubblica locale, totale o di controllo, che siano titolari di affidamenti diretti di servizi pubblici locali senza gara.

Il medesimo comma 2-bis dispone, inoltre, al secondo capoverso, che le società indicate al punto precedente sono tenute ad adeguare le proprie politiche di personale alle disposizioni vigenti per le amministrazioni controllanti in materia di contenimento degli oneri contrattuali e delle altre voci di natura retributiva o indennitaria e per consulenze.

In materia di piano di assunzioni di personale, l'art. 9, comma 1, della legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che le Pubbliche amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99;

Tale obbligo è stato ribadito dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000 (oltre che dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001), 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, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, prevedendo che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

In virtù del sopra menzionato obbligo di adeguamento delle politiche del personale alle disposizioni vigenti per le amministrazioni controllanti, si ritiene che, pur non prevedendo lo Statuto societario una specifica periodicità del piano delle assunzioni del personale e delle collaborazioni, la stessa possa essere mutuata da quella prevista per il Comune, che è appunto triennale.

Come è noto, nel corso dell'ultimo quinquennio, la dotazione organica della Società è stata interessata da una sensibile e progressiva contrazione a causa delle numerose quiescenze intervenute

in vigore di una serie di provvedimenti legislativi emanati con l'intento di limitare progressivamente le facoltà assunzionali delle amministrazioni pubbliche e delle loro società interamente partecipate e affidatarie dirette di servizi pubblici locali, nonché di contenere i costi del personale dipendente e parasubordinato.

Tali limitazioni sono state via via introdotte con i seguenti provvedimenti, tutti applicabili, nei periodi di vigore, direttamente alle amministrazioni pubbliche, ed in via indiretta, alle partecipate *in house*.

- Commi 557, 557-bis e 557-ter dell'art. 1 della legge 27/12/2006, n. 296, come novellati, da ultimo, dal D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito in legge 30/07/2010, n. 122, in ordine alla riduzione della spesa di personale rispetto all'anno precedente;
- Art. 76, comma 7, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito in L. 06/08/2008, n. 133, come modificato, da ultimo, dall'art. 4-ter, comma 10, lettere da a) a f), del D.L. 2 marzo 2012, n. 16, il quale stabiliva che *"È fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; i restanti enti possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 40 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, l'onere per le assunzioni del personale destinato allo svolgimento delle funzioni in materia di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale è calcolato nella misura ridotta del 50 per cento; le predette assunzioni continuano a rilevare per intero ai fini del calcolo delle spese di personale previsto dal primo periodo del presente comma. Ai fini del computo della percentuale di cui al primo periodo si calcolano le spese sostenute anche dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, né commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica. Ferma restando l'immediata applicazione della disposizione di cui al precedente periodo, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e dell'interno, d'intesa con la Conferenza unificata, possono essere ridefiniti i criteri di calcolo della spesa di personale per le predette società. La disposizione di cui al terzo periodo non si applica alle società quotate su mercati regolamentari. Per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 40 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn-over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42; in tal caso le disposizioni di cui al secondo periodo trovano applicazione solo in riferimento alle assunzioni del personale destinato allo svolgimento delle funzioni in materia di istruzione pubblica e del settore sociale"*;

- Art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014 n. 114 recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", che riformula integralmente la disciplina del turn over per le Regioni ed Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno prevedendo la possibilità per questi di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti percentuali previsti dalla disposizione (60% del personale cessato nell'anno precedente per il 2014 e 2015; 80% per il 2016 e 2017; 100% dal 2018). Conseguentemente è stato abrogato l'art. 76, comma 7, del decreto-legge 112/2008 che, oltre a prevedere il divieto di procedere ad assunzioni per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale fosse superiore al 50% delle spese correnti, stabiliva che ai fini di tale computo si dovessero calcolare le spese sostenute anche dalle società a partecipazione locale totale o di controllo titolari di affidamento diretto di servizi pubblici o gerenti attività "strumentali". Con la suddetta abrogazione è quindi scomparso l'obbligo di "consolidamento" delle spese di personale tra ente e società. Tuttavia il comma 5 del suddetto art. 3 impone alle amministrazioni (Regioni ed enti locali sottoposti al patto di stabilità) di coordinare "le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008, al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo".

A fronte della soppressione dell'obbligo di consolidamento delle spese di personale di enti e società è stato previsto il rafforzamento del ruolo degli enti proprietari, che dovranno coordinare le politiche assunzionali delle società con l'obiettivo di realizzare una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti. Adempimenti questi che non parrebbero assorbire quelli già previsti dall'art. 18 comma 2-bis atteso l'utilizzo della locuzione "fermo restando quanto previsto dall'art. 18-comma 2-bis" ma che evidenzierebbero la necessità di un comportamento "proattivo" dell'ente di riferimento chiamato ad adottare, nei confronti delle società ed organismi partecipati, atti di coordinamento delle politiche assunzionali e atti di indirizzo per il contenimento dei costi del personale e degli oneri contrattuali. Ciò è quanto, peraltro, risulta affermato da un recentissimo parere della Corte dei Conti Emilia-Romagna (parere 172/2014) che, in relazione all'art. 18 comma 2 bis, testualmente afferma che;

- a) "i vincoli alle assunzioni ed alle spese di personale previsti per le amministrazioni di riferimento non sono più immediatamente e direttamente applicabili alle aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione pubblica;
- b) i predetti organismi sono tenuti a rispettare il principio di riduzione dei costi del personale da perseguire attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale;
- c) il perseguimento di tale obiettivo viene assicurato mediante l'adozione da parte dell'amministrazione di riferimento di un proprio atto di indirizzo che definisce, per ciascuno degli organismi sub a), specifici criteri e modalità di attuazione i cui contenuti vengono recepiti in propri provvedimenti da parte degli stessi soggetti destinatari dell'atto di indirizzo".

In effetti, con propria nota prot. n. 85277 del 03/06/2014 **[Allegato n° 1]**, il Comune di Taranto ha

Nelle more della definizione degli specifici indirizzi ad opera dell'Amministrazione Comunale di Taranto, occorre comunque determinare la capacità assunzionale per il corrente anno 2014, facendo riferimento:

- Il nuovo calcolo delle capacità assunzionali per l'annualità 2014, pertanto, a parziale modifica di quelle determinate con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 74 del 31/10/2012, è di seguito riportato:

QUIESCENZE PREVISTE PER IL 2013 E NON REALIZZATESI						
N°	COGNOME	NOME	DATA QUIESCENZA	PARAMETRO	PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE
1	VALLONE	GIUSEPPE		183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 28.408,75
2	B'ORONZO	BRUNO		158	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 27.573,32
3	DE GIORGIO	PAOLO		183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 29.299,50
4	D'AMURI	ARCANGELO		183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 30.872,88
5	D'ANGELA	COSIMO		183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 31.000,98
6	ATTOLLINO	FRANCESCO		183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 29.814,96
7	PELLICANI	ANTONIO		183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 32.570,45
8	ESPOSITO	GENNARO		175	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 27.705,75
9	IZZO	NICOLA		183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 29.384,34
10	MAZZARANO	MICHELE		183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 31.390,83
11	PASSIATORE	AN TONIO		183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 29.536,03
TOTALE						€ 327.557,79

QUIESCENZE REALIZZATESI NEL 2013 MA NON PREVISTE						
N°	COGNOME	NOME	DATA QUIESCENZA	PARAMETRO	PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE
1	AUGENTI	COSIMO	31/12/2012	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 35.175,90
2	PULITO	SAVERIO	31/12/2012	160	OPERATORE QUALIFICATO	€ 30.401,63
3	CONVERTINI	GIOVANNI	28/02/2013	170	OPERATORE TECNICO	€ 35.887,58
4	GIGANTIello	BARTOLOMEO	28/02/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 34.204,94
5	LAVIOLA	NICOLA	28/02/2013	193	ADDETTO ALL'ESERCIZIO	€ 44.694,94
6	DI GIOIA	MARCO	30/04/2013	140	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 21.959,17
7	BIANCO	VITO	31/05/2013	193	ADDETTO ALL'ESERCIZIO	€ 39.327,96
8	COPPOLA	ALFREDO	31/05/2013	170	OPERATORE TECNICO	€ 29.974,64
9	DI LENA	GIUSEPPE	31/05/2013	170	OPERATORE TECNICO	€ 38.165,39
10	FRANCO	GIUSEPPE	31/05/2013	170	OPERATORE TECNICO	€ 34.603,51
11	MANCINI	EMILIO	30/06/2013	193	ADDETTO ALL'ESERCIZIO	€ 42.911,22
12	PROTOPAPA	ANTONIO	30/06/2013	129	COLLABORATORE D'ESERCIZIO	€ 22.346,87
13	CLARELLI	DOMENICO	30/09/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 37.879,63
14	SCIALPI	CATALDO	31/10/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 33.074,35
15	GENERALI	ALDO	31/10/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 38.985,30
16	RIZZO	PIETRO	31/12/2013	210	COORDINATORE D'ESERCIZIO	€ 50.056,70
TOTALE						€ 569.649,73

NUOVA CAPACITÀ ASSUNZIONALE PER IL 2014						
N°	COGNOME	NOME	DATA QUIESCENZA	PARAMETRO	PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE
1	RIMAURO	UGO	IN SERVIZIO	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	-€ 30.299,23
2	LORÉ	LUCA	01/02/2013	210	COORDINATORE D'ESERCIZIO	€ 36.462,17
3	RENÒ	ANGELO	01/04/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 29.614,78
4	CREDIDIO	VINCENZO	01/12/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 29.585,33
5	AUGENTI	COSIMO	31/12/2012	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 35.175,90
6	PULITO	SAVERIO	31/12/2012	160	OPERATORE QUALIFICATO	€ 30.401,63
7	CONVERTINI	GIOVANNI	28/02/2013	170	OPERATORE TECNICO	€ 35.887,58
8	GIGANTIello	BARTOLOMEO	28/02/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 34.204,94
9	LAVIOLA	NICOLA	28/02/2013	193	ADDETTO ALL'ESERCIZIO	€ 44.694,94
10	DI GIOIA	MARCO	30/04/2013	140	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 21.959,17
11	BIANCO	VITO	31/05/2013	193	ADDETTO ALL'ESERCIZIO	€ 39.327,96
12	COPPOLA	ALFREDO	31/05/2013	170	OPERATORE TECNICO	€ 29.974,64
13	DI LENA	GIUSEPPE	31/05/2013	170	OPERATORE TECNICO	€ 38.165,39
14	FRANCO	GIUSEPPE	31/05/2013	170	OPERATORE TECNICO	€ 34.603,51
15	MANCINI	EMILIO	30/06/2013	193	ADDETTO ALL'ESERCIZIO	€ 42.911,22
16	PROTOPAPA	ANTONIO	30/06/2013	129	COLLABORATORE D'ESERCIZIO	€ 22.346,87
17	CLARELLI	DOMENICO	30/09/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 37.879,63
18	SCIALPI	CATALDO	31/10/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 33.074,35
19	GENERALI	ALDO	31/10/2013	183	OPERATORE D'ESERCIZIO	€ 38.985,30
20	RIZZO	PIETRO	31/12/2013	210	COORDINATORE D'ESERCIZIO	€ 50.056,70
TOTALE						€ 635.012,78
CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2014 (CALCOLATA APPLICANDO LA PERCENTUALE DEL 60% SUL COSTO QUIESCENZE 2013)						€ 381.007,67
RESIDUO NON UTILIZZATO NELL'ANNO 2013						€ 20.641,27
CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPLESSIVA PER L'ANNO 2014						€ 401.648,94

Ai fini del calcolo delle capacità assunzionali della Società, come previsto dalla normativa che precede, anche per l'annualità 2014 è stata determinata la spesa "corrispondente" con riferimento alle cessazioni realizzate nell'annualità precedente e sono state calcolate le relative capacità assunzionali, nella misura del 60%, come illustrato nei prospetti che precedono.

In sintesi, la spesa annuale "corrispondente" alle cessazioni, determinata come precedentemente indicato, risulta essere quella di seguito riportata:

ANNO	CESSAZIONI	SPESA CORRISPONDENTE
2013	(effettive)	€ 635.012,78

Sulla scorta della spesa corrispondente determinata come sopra, è stata quantificata, per l'annualità 2014, la capacità assunzionale della Società (60% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente) come di seguito indicato:

ANNO	CAPACITÀ ASSUNZIONALE
2014	€ 401.648,94

Relativamente alle posizioni da coprire con le assunzioni per l'annualità 2014, si ritiene che:

- a) vada rafforzata la dotazione organica dell'Area Officina e Manutenzioni, che presenta oggi una vacanza organica di n. 15 unità sommando i profili professionali di "Operatore tecnico" (n. 10 vacanze organiche) e di "Operatore qualificato" (n. 5 vacanze organiche), con altre n. 5 assunzioni di "Operatori qualificati", parametro retributivo 140, da sommare alle n. 10 già in fase di reclutamento dopo l'espletamento, nel corso del corrente anno, della relativa selezione pubblica;
- b) vada ulteriormente rafforzato il contingente di conducenti di linea, che presenta oggi una vacanza organica di n. 49 unità con altre n. 5 assunzioni di "Operatori di esercizio", parametro retributivo 140, da sommare alle n. 27 già in fase di reclutamento dopo l'espletamento, nel corso del corrente anno, della relativa selezione pubblica;
- c) vada rafforzata la struttura apicale della Società, chiamata ad operare sulle numerose iniziative contenute nella nuova ipotesi di "Piano industriale 2014-2016" con le seguenti assunzioni di funzionari nelle diverse aree aziendali:
 - n. 1 Capo Unità Organizzativa Tecnica, parametro retributivo 230, da inserire nell'Ufficio Gestione linee e personale viaggiante dell'Area Esercizio;
 - n. 1 Capo Unità Organizzativa Tecnica, parametro retributivo 230, da inserire nel Settore Officina-Manutenzione e Deposito;
 - n. 1 Capo Unità Organizzativa Amministrativa, parametro retributivo 230, da inserire nell'Area Risorse Umane;
 - n. 1 Capo Unità Organizzativa Amministrativa, parametro retributivo 230, da inserire nell'Area Contabilità e Bilancio;
 - n. 1 Capo Unità Organizzativa Amministrativa, parametro retributivo 230, da inserire nell'Area Informatica e Statistica;

La previsione dell'inserimento delle figure professionali in questione presuppone una modifica a stralcio dell'attuale Pianta organica, in previsione di quella che dovrà scaturire dall'approvazione definitiva del nuovo "Piano industriale 2014-2016";

La Responsabile dell'Area Risorse umane

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore Generale

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Letta 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, come indicati nella relazione che precede;
- visti gli atti;
- a voti _____;

DELIBERA

1. Di approvare la relazione che precede, che qui si intende integralmente riportata e trascritta e, conseguentemente, di approvare il piano delle assunzioni di personale per l'anno 2014, come di seguito riportato, a parziale modifica di quello contenuto nelle più volte richiamate deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n° 74 del 31/10/2012 e n° 26 del 07/06/2013:

FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2014

N°	PROFILO PROFESSIONALE	PARAMETRO RETRIBUTIVO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE		COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
N. 2	CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA TECNICA	230	CONCORSO PUBBLICO	€	35.057,76	€ 70.115,52
N. 3	CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA	230	CONCORSO PUBBLICO	€	35.057,76	€ 105.173,30
N. 5	OPERATORE DI ESERCIZIO	140	CONCORSO PUBBLICO	€	20.941,88	€ 104.709,40
N. 5	OPERATORE QUALIFICATO	140	CONCORSO PUBBLICO	€	20.941,88	€ 104.709,40
Totale						€ 384.707,62

2. Di dare atto che la spesa necessaria per le assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'annualità 2014, come innanzi riportata, è contenuta nei limiti della capacità assunzionale determinata, ai sensi dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014;
3. Di subordinare l'avvio delle procedure per le assunzioni al preventivo assenso dell'Amministrazione Comunale, come comunicato con nota prot. n. 85277 del 03/06/2014 a firma congiunta del Sindaco di Taranto e del Segretario generale;
4. Di dare mandato all'Amministratore delegato ed al Direttore generale, ciascuno per le proprie competenze, di porre in essere tutti gli adempimenti successivi e consequenziali per l'attuazione del piano delle assunzioni per l'anno 2014.