

O.d.G. del 18 Giugno 2019

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 3

Deliberazione n° ____/2019 del

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE NUOVO ORGANICO AZIENDALE E NUOVO ORGANIGRAMMA.

Ufficio proponente:

ALLEGATI/NOTE:

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

- Premesso che la vigente Pianta organica aziendale veniva definita contestualmente al Piano industriale 2008-2009, approvato con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nn. 15 del 15/02/2008 e 19 del 17/03/2008;
- Che, nelle more dell'approvazione del nuovo Piano industriale, nel quale si sarebbero definiti i nuovi fabbisogni in materia di risorse umane, si rendeva necessario apportare alla Pianta organica limitate variazioni, di natura provvisoria, utili a dare soluzione ad alcune esigenze organizzative manifestatesi in conseguenza della riduzione del turnover registrata negli ultimi anni;
- Considerato che il confronto sindacale sul nuovo Organico aziendale si è sviluppato su un arco di tempo molto ampio e che sono pervenute, da parte delle Segreterie aziendali diverse proposte di modifiche, molte delle quali accolte nell'ultima stesura del documento [**Allegato n. 1**];
- Che, in particolare, il confronto si è sviluppato nel corso di numerosi incontri, gli ultimi dei quali tenutisi nelle date del 09/10/2018 [**Allegato n. 2**], del 14/12/2018 [**Allegato n. 3**], del 29/01/2019 [**Allegato n. 4**], del 16/05/2019 [**Allegato n. 5**] e del 23/05/2019 [**Allegato n. 6**];

- Che in occasione dell'ultimo incontro tenutosi in data 23/05/2019, sono state consegnate ed illustrate, alle OO.SS. intervenute, le nuove ipotesi di Organico aziendale e di Regolamento sulle progressioni di carriera del personale, aggiornate con alcune proposte di modifiche precedentemente avanzate dalle Segreterie. Al termine dell'incontro è stato richiesto alle OO.SS. intervenute di far pervenire, entro la fine della successiva settimana, le eventuali, ulteriori, osservazioni in merito ai testi consegnati, in vista della definitiva approvazione degli stessi da parte del Consiglio di amministrazione.
- Alle OO.SS. Filt-CGIL e UGL-Trasporti, non intervenute all'incontro sopra richiamato, è stato richiesto, con nota prot. n. 8743 del 29/05/2019 [**Allegato n. 7**], di voler produrre, analogamente a quanto comunicato alle altre Segreterie, le proprie eventuali osservazioni e/o proposte di modifiche relativamente ai due suddetti documenti.
- Nelle date del 29 maggio e del 4 giugno uu.ss. sono pervenute ulteriori osservazioni da parte delle Segreterie aziendali, rispettivamente, della UIL-Trasporti [**Allegato n. 8**] ed, in forma congiunta, della Filt-CGIL e UGL-Autoferrotranvieri [**Allegato n. 9**].
- Con nota aziendale prot. n. 9678 del 13/06/2019 [**Allegato n. 10**], inviata a tutte le OO.SS., si sono riscontrate le sopra citate note delle Segreterie aziendali, accogliendo alcune delle proposte avanzate in materia di Regolamento sulle progressioni di carriera e comunicando che il confronto poteva dirsi concluso e che il testo definitivo del Nuovo Organico dell'AMAT [**Allegato n. 11**] sarebbe stato sottoposto all'esame ed all'approvazione del Consiglio di amministrazione in occasione della successiva adunanza dello stesso.

Si propone, pertanto, di approvare gli allegati documenti:

- A. Nuovo Organico aziendale [**Allegato n. 1**];
- B. Nuovo Organigramma aziendale [**Allegato n. 11**];
- C. Note illustrative relative all'Organigramma ed all'Organico [**Allegato n. 12**];

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

Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo

Il Direttore Generale – Ing. Massimo Dicecca

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- vista la proposta;
- visto lo Statuto della Società;

- visti gli atti;
- a voti _____;

D E L I B E R A

- 1) Di approvare, con decorrenza immediata, il Nuovo Organico dell'AMAT [**Allegato n. 1**], il Nuovo Organigramma aziendale [**Allegato n. 11**] e le Note illustrative relative all'Organigramma ed all'Organico [**Allegato n. 12**].

O.d.G. del 18 Giugno 2019

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 3

Deliberazione n° ____/2019 del

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE NUOVO ORGANICO AZIENDALE E NUOVO ORGANIGRAMMA.

Ufficio proponente:

ALLEGATI/NOTE:

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

- Premesso che la vigente Pianta organica aziendale veniva definita contestualmente al Piano industriale 2008-2009, approvato con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nn. 15 del 15/02/2008 e 19 del 17/03/2008;
- Che, nelle more dell'approvazione del nuovo Piano industriale, nel quale si sarebbero definiti i nuovi fabbisogni in materia di risorse umane, si rendeva necessario apportare alla Pianta organica limitate variazioni, di natura provvisoria, utili a dare soluzione ad alcune esigenze organizzative manifestatesi in conseguenza della riduzione del turnover registrata negli ultimi anni;
- Considerato che il confronto sindacale sul nuovo Organico aziendale si è sviluppato su un arco di tempo molto ampio e che sono pervenute, da parte delle Segreterie aziendali diverse proposte di modifiche, molte delle quali accolte nell'ultima stesura del documento [Allegato n. 1];
- Che, in particolare, il confronto si è sviluppato nel corso di numerosi incontri, gli ultimi dei quali tenutisi nelle date del 09/10/2018 [Allegato n. 2], del 14/12/2018 [Allegato n. 3], del 29/01/2019 [Allegato n. 4], del 16/05/2019 [Allegato n. 5] e del 23/05/2019 [Allegato n. 6];

- Che in occasione dell'ultimo incontro tenutosi in data 23/05/2019, sono state consegnate ed illustrate, alle OO.SS. intervenute, le nuove ipotesi di Organico aziendale e di Regolamento sulle progressioni di carriera del personale, aggiornate con alcune proposte di modifiche precedentemente avanzate dalle Segreterie. Al termine dell'incontro è stato richiesto alle OO.SS. intervenute di far pervenire, entro la fine della successiva settimana, le eventuali, ulteriori, osservazioni in merito ai testi consegnati, in vista della definitiva approvazione degli stessi da parte del Consiglio di amministrazione.
- Alle OO.SS. Filt-CGIL e UGL-Trasporti, non intervenute all'incontro sopra richiamato, è stato richiesto, con nota prot. n. 8743 del 29/05/2019 [**Allegato n. 7**], di voler produrre, analogamente a quanto comunicato alle altre Segreterie, le proprie eventuali osservazioni e/o proposte di modifiche relativamente ai due suddetti documenti.
- Nelle date del 29 maggio e del 4 giugno uu.ss. sono pervenute ulteriori osservazioni da parte delle Segreterie aziendali, rispettivamente, della UIL-Trasporti [**Allegato n. 8**] ed, in forma congiunta, della Filt-CGIL e UGL-Autoferrotranvieri [**Allegato n. 9**].
- Con nota aziendale prot. n. 9678 del 13/06/2019 [**Allegato n. 10**], inviata a tutte le OO.SS., si sono riscontrate le sopra citate note delle Segreterie aziendali, accogliendo alcune delle proposte avanzate in materia di Regolamento sulle progressioni di carriera e comunicando che il confronto poteva dirsi concluso e che il testo definitivo del Nuovo Organico dell'AMAT [**Allegato n. 11**] sarebbe stato sottoposto all'esame ed all'approvazione del Consiglio di amministrazione in occasione della successiva adunanza dello stesso.

Si propone, pertanto, di approvare gli allegati documenti:

- A. Nuovo Organico aziendale [**Allegato n. 1**];
- B. Nuovo Organigramma aziendale [**Allegato n. 11**];
- C. Note illustrative relative all'Organigramma ed all'Organico [**Allegato n. 12**];

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

Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo

Il Direttore Generale – Ing. Giovanni Matichecchia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- vista la proposta;
- visto lo Statuto della Società;
- visti gli atti;

- a voti _____;

DELIBERA

- 1) Di approvare, con decorrenza immediata, il Nuovo Organico dell'AMAT [**Allegato n. 1**], il Nuovo Organigramma aziendale [**Allegato n. 11**] e le Note illustrative relative all'Organigramma ed all'Organico [**Allegato n. 12**].

ORGANICO DELLA DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Vers. 5.0 del 23/05/2019

PROFILO PROFESSIONALE	PARAMETRO RETRIBUTIVO	NUOVO ORGANICO
DIRETTORE AMMINISTRATIVO		1
AREA RISORSE UMANE		
CAPO AREA RISORSE UMANE (RESPONSABILE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA)	250	1
RIPARTIZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE		
- CAPO RIPARTIZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO (CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA)	230	1
- Specialista amministrativo	193	1
- Operatore di ufficio - Operatore qualificato d'ufficio - Collaboratore d'ufficio	130 - 140 - 155 - 175	1
TOTALE RIPARTIZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE		3
RIPARTIZIONE TRATTAMENTO GIURIDICO DEL PERSONALE		
- CAPO RIPARTIZIONE TRATTAMENTO GIURIDICO (CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA)	230	1
- Specialista amministrativo	193	1
TOTALE RIPARTIZIONE TRATTAMENTO GIURIDICO DEL PERSONALE		2
TOTALE AREA RISORSE UMANE		6
AREA CONTABILITÀ E BILANCIO		
CAPO AREA CONTABILITÀ E BILANCIO (RESPONSABILE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA)	250	1
RIPARTIZIONE BILANCIO		
- CAPO RIPARTIZIONE BILANCIO (CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA)	230	1
- Specialista amministrativo	193	1
- Operatore di ufficio - Operatore qualificato d'ufficio - Collaboratore d'ufficio	130 - 140 - 155 - 175	1
TOTALE RIPARTIZIONE BILANCIO		3
TOTALE AREA CONTABILITÀ E BILANCIO		4
RIPARTIZIONE CONTROLLO DI GESTIONE		
- CAPO RIPARTIZIONE CONTROLLO DI GESTIONE (CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA)	230	1
- Specialista amministrativo	193	1
TOTALE RIPARTIZIONE CONTROLLO DI GESTIONE		2
AREA INFORMATICA, STATISTICA E INNOVAZIONE		
CAPO AREA INFORMATICA, STATISTICA E INNOVAZIONE (RESP. LE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA)	250	1
- Specialista amministrativo	193	1
TOTALE AREA INFORMATICA, STATISTICA E INNOVAZIONE		2
AREA COMMERCIALE E MARKETING		
CAPO AREA COMMERCIALE E MARKETING (RESPONSABILE UNITÀ AMMINISTRATIVA COMPLESSA)	250	1
RIPARTIZIONE VENDITE		
- CAPO RIPARTIZIONE VENDITE (CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA)	230	1
- Operatore di ufficio - Operatore qualificato d'ufficio - Collaboratore d'ufficio	130 - 140 - 155 - 175	7
TOTALE RIPARTIZIONE VENDITE		8
UFFICIO SANZIONI T.P.L. E SOSTA		
- Coordinatore d'ufficio	205	1
- Operatore di ufficio - Operatore qualificato d'ufficio - Collaboratore d'ufficio	130 - 140 - 155 - 175	2
TOTALE UFFICIO SANZIONI T.P.L. E SOSTA		3
TOTALE AREA COMMERCIALE E MARKETING		12
AREA AFFARI GENERALI E LEGALI, PUBBLICHE RELAZIONI, SEGRETERIA E RISK MANAGEMENT		
CAPO AREA AFFARI GENERALI E LEGALI, PUBBLICHE RELAZIONI, SEGRETERIA E SINISTRI	250	1
UFFICIO SEGRETERIA, PROTOCOLLO E ARCHIVI		
- Coordinatore d'ufficio	205	1
- Operatore di ufficio - Operatore qualificato d'ufficio - Collaboratore d'ufficio	130 - 140 - 155 - 175	2
- Operatori di ufficio (Addetti al portierato)	130	5
- Ausiliario (centralinista)	110	1
TOTALE UFFICIO SEGRETERIA, PROTOCOLLO E ARCHIVI		9
UFFICIO GESTIONE RISCHI E SINISTRI		
- Coordinatore d'ufficio	205	1
- Operatore di ufficio - Operatore qualificato d'ufficio - Collaboratore d'ufficio	130 - 140 - 155 - 175	1
TOTALE UFFICIO GESTIONE RISCHI E SINISTRI		2
TOTALE AREA AFFARI GENERALI E LEGALI, PUBBLICHE RELAZIONI, SEGRETERIA E RISK MANAGEMENT		12
TOTALE DIREZIONE AMMINISTRATIVA		39,0

Postazioni riservate per la riqualificazione del personale con inidoneità permanente alle mansioni

PROFILO PROFESSIONALE	PARAMETRO RETRIBUTIVO	NUOVO ORGANICO
DIRETTORE TECNICO		1
AREA ESERCIZIO T.P.L. AUTOMOBILISTICO E MARITTIMO E GESTIONE SOSTA TARIFFATA		
CAPO AREA ESERCIZIO (RESPONSABILE UNITÀ TECNICA COMPLESSA)	250	1
RIPARTIZIONE TRASPORTO PUBBLICO LOCALE		
- CAPO RIPARTIZIONE TRASPORTO PUBBLICO LOCALE (CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA TECNICA)	230	1
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE SERVIZIO T.P.L. AUTOMOBILISTICO		
- Coordinatore di esercizio	210	4
- Addetto all'esercizio	193	16
- Operatore di esercizio (guida in linea) - servizio urbano affidato dal Comune di Taranto	140 - 158 - 175 - 183	277
- Operatore di esercizio (guida in linea) - servizio suburbano affidato dalla Provincia di Taranto	140 - 158 - 175 - 183	36
- Operatore di esercizio (controllo utenza)	140 - 158 - 175 - 183	10
- Collaboratore di esercizio - Operatore di ufficio (controllo anagrafe)	129 - 130	4
- Collaboratore d'esercizio (controllo utenza)	129	6
TOTALE SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE SERVIZIO T.P.L. AUTOMOBILISTICO		353
SETTORE GESTIONE SERVIZIO T.P.L. MARITTIMO		
- Comandante di coperta (con mansioni di Coordinatore di esercizio nei periodi di sospensione del servizio marittimo)	217 - 230	2
- Direttore di macchina (con mansioni di Capo operatori nei periodi di sospensione del servizio marittimo)	217 - 230	2
- Marinaio (con abilitazione conduzione autobus e mansioni di Operatore di esercizio nei periodi di sospensione serv. mar.)	140 - 158 - 175 - 183	5
TOTALE SETTORE GESTIONE SERVIZIO T.P.L. MARITTIMO		9
TOTALE RIPARTIZIONE TRASPORTO PUBBLICO LOCALE		363
RIPARTIZIONE GESTIONE SOSTA TARIFFATA		
- CAPO RIPARTIZIONE CONTROLLO SOSTA TARIFFATA (CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA TECNICA)	230	1
- Coordinatore della mobilità	178	3
- Operatore della mobilità - Operatore qualificato della mobilità	138 - 151	56
- Ausiliario generico (Custode)	100	5
TOTALE RIPARTIZIONE GESTIONE SOSTA TARIFFATA		65
TOTALE AREA ESERCIZIO T.P.L. AUTOMOBILISTICO E MARITTIMO E GESTIONE SOSTA TARIFFATA		429
AREA GESTIONE INFRASTRUTTURE, IMPIANTI E PARCO ROTABILE		
CAPO AREA GESTIONE INFRASTRUTTURE, IMPIANTI E PARCO ROTABILE (RESP.UNITÀ TECNICA COMPL.)	250	1
UNITÀ MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE E RIMESSAGGIO AUTOBUS		
- CAPO UNITÀ MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE E RIMESSAGGIO AUTOBUS (CAPO UNITÀ TECNICA)	205	1
SQUADRA MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE E IMPIANTI		
- Capo Operatori (Capo squadra manutenzione infrastrutture e impianti)	188	1
- Operatore di manutenzione - Collaboratore di esercizio	130 - 129	2
- Operatore generico	116	6
TOTALE SQUADRA MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE E IMPIANTI		9
SERVIZIO RIMESSAGGIO AUTOBUS		
- Capo Operatori (Capo Deposito)	188	2
- Collaboratore d'esercizio (manovratori di deposito + rifornimento metano + rabbocco fluidi)	129	5
- Collaboratore d'esercizio (manovratori di deposito + rifornimento metano + rabbocco fluidi)	129	5
TOTALE SERVIZIO RIMESSAGGIO AUTOBUS		12
TOTALE UNITÀ MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE E RIMESSAGGIO AUTOBUS		22
RIPARTIZIONE MANUTENZIONE PARCO ROTABILE		
- CAPO RIPARTIZIONE MANUTENZIONE PARCO ROTABILE (CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA TECNICA)	230	1
UFFICIO TECNICO		
- Coordinatore di ufficio	205	1
- Operatore di ufficio - Operatore qualificato d'ufficio - Collaboratore d'ufficio	130 - 140 - 155 - 175	3
TOTALE UFFICIO TECNICO		4
UNITÀ OFFICINA MANUTENZIONE PARCO AUTOBUS		
- Capo Unità Tecnica	205	1
- Capo Operatori	188	4
- Operatore Qualificato - Operatore tecnico - Operatore certificatore	140 - 160 - 170 - 180	28
TOTALE UNITÀ OFFICINA MANUTENZIONE PARCO AUTOBUS		33
UNITÀ MAGAZZINO RICAMBI		
- Collaboratore d'ufficio	175	1
- Operatore di manutenzione	130	3
TOTALE UNITÀ MAGAZZINO RICAMBI		4
TOTALE RIPARTIZIONE MANUTENZIONE PARCO ROTABILE		42
TOTALE AREA GESTIONE INFRASTRUTTURE, IMPIANTI E PARCO ROTABILE		65
RIPARTIZIONE APPALTI, CONTRATTI E ACQUISTI		
CAPO RIPARTIZIONE APPALTI, CONTRATTI E ACQUISTI (CAPO UNITÀ ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA)	230	1
UFFICIO ACQUISTI E CONTRATTI		
- Specialista amministrativo	193	1
- Operatore di ufficio - Operatore qualificato d'ufficio - Collaboratore d'ufficio	130 - 140 - 155 - 175	2
TOTALE UFFICIO ACQUISTI E CONTRATTI		3
TOTALE RIPARTIZIONE APPALTI, CONTRATTI E ACQUISTI		4
TOTALE DIREZIONE TECNICA		499
RIEPILOGO		NUMERO UNITÀ
DIRETTORE GENERALE		1
DIREZIONE AMMINISTRATIVA		39
DIREZIONE TECNICA		499
TOTALE ORGANICO		539

1
Addì 9 OTTOBRE 2018, alle ore 15.10, presso la
Direzione AMAT si è tenuto un incontro con le
Segreterie di FILT/CGIL - FIT/CISL - UILTRASPORTI - UILBOUTER,
grazie convocazione prot. 17397/UE del 01/x/2018,
certificata con successiva nota prot. 17789/UE del 4/x/2018,
tenuto in adempimento e specifica richiesta della FILT/CGIL.
L'ordine del giorno odierno è costituito dai
seguenti argomenti:

- 1) ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO (compreso CAC);
- 2) CONFRONTO SU PERSONALE INIDONEO;
- 3) CONFRONTO SU NUOVI PUNTI ORGANICI;
- 4) MASSS VESTIBRIO DEL PERSONALE (TPL - SCST - MANUTENZIONE);
- 5) PERMESSI SINDACALI -

Sono presenti:

AMAT: La Presidente, Avv. Giorgio GIRA; il DIRETTORE GENERALE
Ing. Tullio DICECCO; il Direttore Amministrativo Dr. Pietro
CARULLO; la Responsabile Area Personale Dr. Tullio FABIENI;
il Responsabile Area Esecutiva/Scst p.i. Luciano RUSSO; il Vice Presidente
Dr. Francesco SCARINCI; la Consigliere, Avv. Anita CONVERSSO

OO. SS.: MASSI Andrea; MARTINELLI Giovanni; DE BENEDETTIS Rocco
DRAGONE ENZO (CGIL); CARULLO Giuseppe, MARCO SABINO, RICHIAI GIUSEPPE (CISL)
MURANO GENIO, MARCO TOMILIANO (UIL); BODILE Andrea;
PISANI Dario; MARINELLI Raffaele (UIL)

Preliminarmente il Direttore Generale informa che la
Refinco Profie ha emesso un piano di riordino dei
servizi interni. Tale piano prevede, in via prioritaria,

(2)

una contrazione dei km di servizio comuni e contribuzione. Tale taglio oscillerebbe tra il 20 e 30%. Per SRS e taglio potrebbe essere 1,5 e 2,0 milioni di km. Nei prossimi giorni si terranno incontri presso l'Innocenzo Regioale per avere chiarimenti. Si sottolinea la gravità di tali ipotesi e gli evidenti impatti che si verrebbero nello scenario di TPL urbano: primo fra tutti il livello occupazionale. La questione è particolarmente grave e richiede un fermo ripiegare dei soggetti coinvolti: Aziende e Sindacati. La questione non deve limitare esclusivamente l'occupazione delle parti ma anche il livello di confronto aziendale negli organismi in discussione.

Prendendo alla dinamica dell'OdG abbiamo visto affrontare la problematica dei PERMESSI SINDACALI, secondo quanto disposto dal CNL 2015. Tale contratto ha introdotto nuove modalità di calcolo delle quote spettanti ad ogni delle sette sindacati. La rimodulazione, fermo restando il totale complessivo, comporta una diversa ripartizione tra i sindacati. L'Azienda ha operato i nuovi conteggi e, in tal senso, distribuisce schede riepilogative.

CISL: in merito di valutare i conteggi aziendali alla luce delle indicazioni delle Segreterie Nazionali.

la nuova ripartizione deve partire dal 2019 e
circa la situazione di coerenze sopravvenute
rappresenta che è difficilmente ed una estensione di
solidarietà nei confronti di sindacati che hanno
già esaurito le proprie speranze.

UIL: chiede la piena applicazione del CCNL
con le relative speranze. La decadenza deve essere
dal 2018.

UIL: La decadenza deve essere dal 1° gennaio 2019

CGIL: Valuterà i contenuti dell'art. 8 del CCNL 2015 e

la natura delle violazioni aziendali. Può comunque
in evidenza le problematiche delle corrette relazioni
industriali che in SIT sono esseri. Più richiama
d'intesa sono contraddittorie di natura, cioè
ci induce a valutare il ricorso al giudice del lavoro.

I sindacati vedono meno in serie difficoltà
di fronte ai propri iscritti. L'azienda tratta alcuni
lavoratori de "schiori": ciò non è tollerabile,
tenuto conto degli esecuti specifici cui lavoratori
sono sottoposti. L'azienda compunge i bilanci
con approssimazioni che non tengono conto dei
lavoratori.

AZIENDAS: invita il sindacato a tenere conto
degli esecuti in discussione, tenuto conto che
la formazione del bilancio delle aziende non
costituisce elemento di confronto sindacale.

4

Nello specifico il bilancio sarà trasparente e comparso che non appaia secondo i normali criteri di comparibilità. Si chiede che gli utili di bilancio, così come le perdite, non siano ripartibili tra i lavoratori.

~~CGIL abbandona le sedute~~

La Presidente rilancia e l'esigeva disponibilità dell'azienda al confronto, tutto è vero che alcune convocazioni poco note differite o rinviati per esplicita richiesta sindacale. Servire a riprendere il confronto negli avvenenti posti all'ordine del giorno.

CGIL: se le convocazioni sindacali non riprendono il sindacato non è disposto a proseguire.

AZIENDA: sui PERMESSI SINDACALI, per conto delle varie posizioni espone e della disponibilità di CISL a supportare le esigenze delle UIL, invide e formalizzare tale ipotesi.

Si parte all'aggiornamento relativo alla proposta di ORGANICO e ORGANIGRAMMA AZIENDALE.

In tal senso viene consegnato uno schema delle proposte che si intende discutere.

Il Direttore Generale, circa le accuse di omertà delle elezioni sindacali, che si intende riconducibili al personale della sede, richiama la copione

corrispondente sindacato in mezzo. Da ultimo
 la CGIL si è rivolta al Professo e, in tal senso, si
 è in attesa dell'organo sindacale incaricato che quando
 contatterà, sarà chiamato a decidere di dirimere
 la questione. Circa lo statuto della presente opera,
 e tenuto conto delle quali sono stati predisposti 3 bandi
 di concorso estenuanti, per fare fronte
 e gravi ed urgenti esigenze in settori vitali.

I bandi proposti non impedivano la partecipazione
 dei dipendenti con il titolo di studio previsto
 dal Regolamento.

CGIL: ribadisce l'elemento di serrate relazioni
 sindacali che portino ad apprendere le
 decisioni aziendali non nei luoghi deputati
 ma nei corridoi. Vi è poi l'assunzione di
 collaboratori straordinari non conforme
 secondo il regolamento.

CISL: sarebbe normale che quando l'azienda,
 nelle sue liberalità, decide di intraprendere
 scelte diverse da quanto stabilito lo fa
 previo breve ricorso con le OOSS.

AZIENDS: per circostanze varie e difficoltà
 operative di varia natura non si è riusciti a
 trovare spazio per il confronto preventivo. Ciò non
 accade più in futuro.

Scorri

Scorri

6

CISI e UIL: richiederanno le polemiche e le controversie espresse in merito ai concorsi del personale marittimo.

AZIENDS: nella batte consegnare e fornire la relazione su tale argomento.

Cgil: circa il personale della torre si è più volte chiesto di fare chiarezza nel ruolo degli funzioni, trovati le discrepanze che si rilevano nella giurisprudenza. Solo ora si richiedi relazione anche con il Comandante della P.L. prima di dare corso ai vari ordini di servizio emanati. L'azione dell'azienda è volta a soddisfare gli funzioni e fare capire l'addove, forse, non è previsto.

AZIENDS: inviare e fornire elementi relativi alle varie persone sottoposte che affermano che il contratto di lavoro dichiarato dal Comandante della P.L., affinché si possa realizzare i vari aspetti.

Si pone all'argomento PERSONALE INDOQUEO e si distribuisce schede riassuntive della situazione attuale, ripartendo i dati in forme concise. Con riferimento all'elenco del 1989 sono state accettate tutte le emendamenti alle disposizioni previste. Successivamente, con alcune breccie, sono state effettuate ulteriori emendamenti.

del personale indocoo, fissando a 33 posizioni. Fu risposto e quanto prescritto dal tavolo "INDIS" e' strettamente da dichiarare alcuni emerso. Oggi si e' soliti a MI indocoo definitivi. Permettono MI indocoo de ricollocare e riqualificare in quanto rispetto ai 13 risultati due hanno il rapporto di +20 di servizio. L'idea attuale e' quella di sottoporre a visite mediche gli MI indocoo definitivi per accertare e' idocoo ai ruoli previsti. Circa le figure de ricollocare presso gli uffici si procedera' con una selezione tra gli indocoo. L'~~MI~~^{MI} costituirà elemento di modifiche del Regolamento programmi di carriera, in tal senso nella selezione che e' nota appena consegnata vi e' una traccia del lavoro che si intende seguire.

Circa il PREMIO DI RISULTATO, il Direttore Generale ripercorre e riassume i principali elementi di contratto che porteranno alla riva dell'accordo del 5/6/2017. Si intende porre e confermare l'accordo e in tal senso si auspica che i sindacati siano rassicurati. Non si intende modificare l'attuale base di contrattazione dei turni e le relative remunerazioni, almeno fino a quando non sara' ristrutturata la rete.

(8)

I premi di confronto sono costituiti dal
personale di calcolo del premio, ora pronto
a 5,00 €; i tempi accorrono che il CCNL
prescrive la riduzione fino a 5%; la
questione "Mancatori" alle cui attività
non devono essere destinati conduttori ideali;
il futuro premio riferimento deve passare all'officina
liberando attività per la finché; il controllo
e visita degli abbonamenti e dei titoli di
viaggio. Inoltre, si intende ridurre il
numero stesso di ripeti goduti dal personale,
attualmente pari a circa 58/59 a fronte
dei 52 sportivi. Fu tal modo oltre a disporre
di più personale alle finché, il consiglio
esistente godrebbe di maggiore remunerazione.

CISL: rispetto alle richieste avanzate da
CISL e UIL a giugno 2018 richiede di sapere
come ne pensa l'azienda.

CAL: chiedere la ferma contraria
al vecchio premio di Rimoldo e alla sua
infortunazione. Questo premio sono espressamente
rispetto al presente. L'importo di distribuzione
dei premi è sproporzionato. Bisogna ripensare
l'intero importo del premio attraverso la
produttività e l'attività lavorativa.

(9)

Si chiede alla revisione della attuale
impostazione, solo in tal senso la CIL
sarà disponibile a discutere. Periodicamente
speranza è, ad esempio, la situazione del
personale amministrativo.

AZIENDS: il premio di risultato è stato ampiamente
discusso e discusso in tutte le sue parti nel
corso di decine di riunioni. Si sono discusse
e verificate le possibilità di possibili
speranzazioni.

CISL: chiede che sia fornite schede delle
proprie aziendali e risposte alle richieste
fide all'azienda.

CIL: nella loro tariffa il premio di risultato
è fissato rispetto a quello precedente. Sono
introdotti meccanismi di valutazione del lavoro
che non si dividono: medie delle letture
delle tabelle e differenze della rettificazione nella zona.

AZIENDS: anche in questo aspetto saranno
condotti approfondimenti per valutare
la fondatezza, non dimenticando che in alcuni
aspetti (qualità - buon posto) per il personale
della zona le condizioni sono migliorative.

CISL: richiama le richieste relative ai
tipi eccedenti che non dovrebbero essere a
carico dell'azienda.

AZIENDAS: su tale questione l'ente
intende modificare l'attuale situazione.
Sulla questione CRC vi è disponibilità
a concordare le modalità e gli orari
per l'effettuazione dei corsi di rinnovo.
Sul nuovo posto di lavoro i ritocchi
vi è disponibilità.

Sull'abolizione dello 1/2^o di paise per
il personale degli ufficiati fitti si ritiene
che tale opzione possa essere presa in esame
fermi restando i limiti numerici.

Sulla clausola di risoluzione dell'accordo
si attende una proposta concreta.

UIL: allegho proprie proposte di rivedere e
decreto di rivedere nel testo
finale -

LAZIENS: MASSS VESTIBRIO: richiede di sapere quali modifiche si intendano introdurre rispetto alla attuale conformazione della foreiture.

Le parti si affermano e promettono vicinanza

L.C.S. ^{off} Que 18:30

[Handwritten signature]

CGIL *Amor*
CISL *[Signature]*
UIL *[Signature]*
UGL *[Signature]*



Findomestic

GRUPPO BNP PARIBAS

Più responsabili, insieme

U/L.
LE PARTI CONVENGONO E SUBORDINANO L'EFFICACIA
AL RISPETTO DEI PARAMETRI CHE SEGUONO E
CHE COSTITUISCONO LA CLAUSOLA RISOLUTIVA
ESPRESSA

- 1) MEDIA ORARIA DI LAVORO 6,57
- 2) 223 TURNI DI GUIDA
- 3) 105KM DI MEDIA PERKORS,
PER OPERATORE DI ESERCIZIO

IL MANCATO RISPETTO DI UNO SOLO DEI
SOPRACCHIAZZATI, PARAMETRI (1,2,3) COMPORTELA LA
RISOLUZIONE DELL'ACCORDO SUL PRENIO DI
RISULTATO AI SENSI DELL'EC ART 1456.
LA PRESENTE CLAUSOLA È DA CONSIDERARSI PARTE
INTEGRANTE DEL PRESENTE ACCORDO SUL
PRENIO DI RISULTATO -

RICHIESA VILT, TRASPORTI, MAGGIORATO



Agente per **Findomestic Banca**

Manduria

Martina Franca

Massafra



Piazza Sant'Angelo, 8/a



Via Alessandro Fighera, 19/21



Corso Italia, 15



099 8854246



080 4801546



099 8803256

1

Addì 14 Dicembre 2018, alle ore 9:10, presso la Presidente si è tenuto incontro con le Segreterie Territoriali e Aziendali di FILT/Cgil Fitt/Cisl - UILTRASPORTI - UGLAUTOFERR., frutto convocazione prot. 21867/UE del 10/12/2018, modificata con successive note prot. 22466/UE del 12/12/2018. Gli esponenti dell'Ordine del Giorno sono:

- 1) Confronto su nuove Disciplina Organica;
- 2) Confronto su personale inidoneo;
- 3) Tema Vertimento del personale;
- 4) Permessi Sindacali.

Saranno presenti:

ATAT: la Presidente avv. Giorgia Gius, il Vice Presidente Dr. Francesco SCRIVANI; il Direttore Generale Ing. Massimo DI CECILIO; ~~il Direttore Amministrativo Dr. Paolo Gius~~; le Responsabili Area Personale Dr. Maria Federica TENENTI; il Responsabile Area Esercizio p.i. Lorenzo RUSSO; la Consigliere avv. Anna CONVERSSINO.

CO.SS: MARTINELLI Giovanni - DEBENEDICTIS (CA) CONSIGLIO Gruppo (CISL) SASSO Claudio - TURRUSIO Antonio - BRZO (UIL) BILE Sacka (UIL) MASSARI Sandro - DI SERIO Francesco (Cgil)

Preliminarmente la Presidente esorta il recupero del ruolo lavorativo di confronto, al fine di gestire i tempi del confronto.

UIL: il partito è stato convenzionato da divergere tra le COSS che hanno consenso differenziale di vedute e di percorsi da seguire. Le riprese del confronto dovrà avvenire

(2)

perdendo e concludendo il Piano di Rilancio, per dare definitive risposte. Si attendono risposte sulle proposte già formulate e, nei prossimi giorni, ne prenderemo di ulteriori. Nulle ostie al recupero del fondo unico di confronto, sempre che gli altri Sindacati concettino.

CISL: condivide questo prospetto della UIL e auspica sempre costruttive tra tutti i sindacati.

PUNTO 1) CGIL: indipendentemente dai numeri legati alla produzione dei servizi, nel merito delle distribuzioni dei ruoli non è già zavorra e coerenza una serie di interventi a titolo del Regolamento che si rivelano non in linea con il confronto e gli accordi intercorsi. Non vi è stata coordinazione nelle scelte fatte e si sono verificati le profughe interne, forse e forse di più. Chiediamo i Sindacati e condividere scelte unilaterali non è corretto. Offi ci aspettiamo da parte dell'azienda una riapertura del dialogo ed una rievocazione degli atti oscuri. Sul piano di rilancio bisogna riconoscere i sacrifici già fatti dai lavoratori fin dal 2013.

CISL: la gestione dei 3 lavoratori licenziati ha generato una scelta non condivisibile, priva del preliminare confronto con le CASS e del Prospetto del Regolamento, situazioni.

In futuro bisogna attuare decisioni condivise che tengano prioritariamente conto delle professionalità inferme. Sollecite interventi urgenti per coprire le attuali vacanze organiche e un confronto tra Regolamento.

UIL: le considerazioni sono contenute in appositi documenti, bisogna avere un quadro d'insieme delle esigenze di personale in tutti i settori ateneoli: sotto: TAL-officina. Esiste un Regolamento delle ammissioni e degli avanzamenti che va riveduto, così come andrebbe condotta una ricognizione tra le professionalità presenti in ateneo che possono integrare l'organico delle idroie. Il confronto sarà presso di Rinaldi e la sua definizione consentirà di valutare le decisioni nella prossima organica. ALLEGATO NOTIZIA VERBALE.

UIL: riparte in linea con quanto espresso dalle altre CC.SS.

Punto 2) Viene consegnato prospetto riepilogativo dell'entità delle visite mediche concordate dei 12 studenti deficiente, ove in maniera schematica sono riportate le idoneità o meno per le portatrici previste. Promulgheremo sarà organizzata una riunione a seguire per le lauree in infermieristica, poi si procederà con la collocazione nelle varie portatrici previste secondo le idoneità portatrici.

4

CISL: alle idellee conseguite è necessario che l'azienda defuisse le porzioni previste per genere delle successioni previste.

UIL: per la selezione e successioni, rappresentative giudicio potrebbe essere efficienti fosse ruolo più ricoperto.

PUNTO 3) Per la Ultime Verifierio è opportuno che venga costituito un tavolo tecnico al quale far confluire le proposte dei lavoratori e definire un unico accordo.

CIL: andrà definito in maniera precisa il sistema per la moneta forense del 2018.

Per la parte andrà definito ne il costo dei capi soggetti e contribuzione dei lavoratori ne le qualità dei capi stessi.

le ADSS concordano nel tavolo tecnico che andrà convocato urgentemente.

ALLE ORE 11:00 La Presidente si allontana per impegni istituzionali presso la Provincia

CISL: chiede di rivedere il Regolamento anzitutto, per far passare il per. 158 al concorso per addetti di esercizio, oltre ad affrontare urgentemente le questioni dei dirigenti del CQC e ruolo dell'accordo sul Piano di sviluppo.

ALLE ORE 11:00 si allontana il Direttore Generale per impegni istituzionali

5

L.C.S. are H:10.

GAIL

Day 1

CISL

John Wiley

UIC *[Signature]*

09L Ah Bbz



Taranto, 14/12/2018

Al Direttore Generale
(Ing. Massimo Di Cecca)

E p.c

Le altre OO.SS.

NOTA A VERBALE DI RIUNIONE DEL 14/12/2018 (PIANTA ORGANICA)

In occasione dell'incontro tenutosi il 9/10/2018, avente ad oggetto varie tematiche la Direzione aziendale ha fornito a tutte le OO.SS. l'ipotesi di nuova pianta organica.

Una tale nuova formulazione, ci impone una analisi attenta circa la rispondenza quantitativa oltre qualitativa del personale, rispetto alle reali necessità delle varie ripartizioni, tenuto conto ovviamente delle figure previste da adempimenti normativi di legge.

Il primo interrogativo che rivolgiamo alla Direzione verte sul fatto di conoscere su quale basi tale nuova ipotesi si fonda, tenendo presente il ruolo centrale a nostro avviso, rappresentato dal personale adibito alla guida, quindi i chilometri percorsi, in tal senso si chiede:

A. se il calcolo del personale di guida, necessario per garantire il servizio ha o meno come riferimento, l'Accordo sulla produzione chilometrica 2013, con tutti i parametri in esso contemplati, nonostante ad oggi non vi sia alcuna certezza circa il suo rinnovo, essendo ormai scaduta la proroga al 3 giugno 2018

B. e se il riferimento preso in considerazione fosse l'accordo 2013, come mai sono state ipotizzate riduzioni di altre 12 unità (Operatori di esercizio), come da Voi rappresentato posto che non è intervenuta alcuna modifica ad oggi dei chilometri ammessi a contribuzione, e le note carenze organiche in aggiunta alle soppressioni sistematiche giornaliere (30 turni di servizio), creano disagi, che pensavamo voi risolveste tramite una implementazione del personale di guida????

C. Per il caso di mancato accordo con le OO.SS sulla produzione chilometrica, quindi con l'applicazione del CCNL 2015 (la cui media settimanale per operatore di esercizio è prevista nella misura di 39 medie settimanali), avete stimato il numero necessario di agenti per lo svolgimento del programma di esercizio calcolato sui 7000000 di chilometri quindi escludendo i servizi sub affidati a Ctp????

Orbene, a nostro parere chiarire tutti questi quesiti sono per la scrivente decisivi per poter giungere ad una ipotesi e poi definizione della dotazione organica nelle varie aree professionale e relative ripartizioni, una previsione che attualmente potrebbe risultare invece aleatoria in quanto a nostro avviso, strettamente connessa al risultato derivante dal confronto sindacale (Accordo chilometrico) ancora in corso.



La prospettata riorganizzazione aziendale, nel solco tracciato con precedenti determinazioni aziendali, vede germogliare una serie di capi ripartizione da sommarsi alle già previste posizioni apicali di vertice delle aree di riferimento, una situazione davvero singolare in considerazione delle ultime allarmanti notizie fornite dalla stessa azienda in termini di riduzione dei servizi previsti a livello regionale.

L'azienda nel rappresentare tale nuovo suo organigramma e pianta organica, ha altresì anticipato una *"inconsueta novità"* ossia quella di voler modificare quel regolamento avanzamento e promozioni di carriera finora vigente, per far spazio a *"progressioni automatiche e criteri discrezionali"* per le aree professionali 3 e 4 oltrepassando la selezione interna ove prevista, persino individuando in maniera generica alcuni agenti appartenenti a quella piuttosto che un'altra ripartizione (esempio non si capisce il significato della dicitura (1 agente :130-140-155-175) e mantenendo *"forse"* la prova selettiva per le aree professionali 1 e 2, diciamo *"forse"* non a caso, poiché l'indizione degli ultimi bandi di concorso per i profili di specialista amministrativo si sarebbero dovuti prioritariamente e diversamente da quanto deliberato aziendalimente in palese violazione del regolamento per le progressioni di carriera in vigore, coprire con procedura concorsuale interna, e non pubblica.

Accogliamo invece con favore l'ultima modifica apportata revisione 4.4, che ipotizzava inverosimilmente svolgimento di mansioni in promiscuo per il personale delle idrovie, e rispettivamente Coordinatori di esercizio e Capo operatori, per le succitate figure professionali, ipotesi ritirate dalla stessa Direzione Generale.

Per quanto attiene il unità magazzino e ricambi, si chiede alla Direzione se il personale nel numero di 2 operatori della manutenzione, siano sufficienti per garantire per tutte le ore necessarie l'approvvigionamento delle materie prime e ricambi, e se per il caso di eventuale assenza per ferie, malattia o quant'altro, si possano superare tutti quei disservizi già segnalati da codesta O.S. a causa dell'assenza del personale all'uopo incaricato.

Da una prima visione della rappresentata ipotesi di pianta organica, sono emerse notevoli discrasie con un rilevante sbilanciamento in sfavore dell'Area esercizio Tpl automobilistico nel suo complesso, in termini di personale della guida, e degli appartenenti all'area professionale 2 della ripartizione TPL automobilistico, così come per le attività di verifiche titoli di viaggio, le quali per le gravi carenze organiche degli Operatori di esercizio, non forniscono quel controllo dell'utenza necessario per contrastare l'evasione tariffaria, peraltro regolato da uno specifico accordo aziendale puntualmente disatteso. In tal senso vorremmo ricordare l'esistenza della tanto famosa legge regionale in materia di recupero dell'evasione tariffaria, che imponeva tale recupero per evitare tagli sulle contribuzioni economiche.

Oggi mentre si attendono i paventati tagli di chilometri ammessi a contribuzione economiche, con le conseguenti problematiche occupazionali rappresentate dalla direzione che ne scaturirebbero, si assumono due equipaggi per il servizio delle idrovie deficitario, come chiaramente esplicitato nel bilancio di esercizio 2017 (relazione sulla gestione) e si deliberano concorsi esterni, ovviamente non rispettando le regole vigenti per n. 3 Specialisti parametro 193 di varie ripartizioni, la domanda Vi poniamo è questa: come verranno coperte tutte le altre carenze di personale che dalla pianta organica emergono, alcune delle quali di alto profilo professionale ?????



Per quanto concerne il personale della *sosta tariffata*, appare quasi superfluo evidenziare la carenza organica che ormai non consente il controllo di tutte le zone a pagamento ivi comprese le Zone H24 di parcheggio ove in alcuni casi il posteggio nelle ore notturne risulta praticamente assente con perdita di introiti per la stessa società. Dall'incontro tenuto in Prefettura del 25/10/2018 alla presenza dell'assessore alle Risorse umane si è rilevata la disponibilità da parte dell'amministrazione comunale ad assumere altre unità, qualora richiesto dall'azienda.

La scelta non concedere prestazioni di lavoro straordinario per gli Operatori della mobilità, che avrebbe in qualche modo potuto tamponare le carenze di personale, e quindi l'intensificazione dei controlli, si infrangono dinnanzi alle scelte aziendali di non farvi ricorso, contrariamente a quanto precedentemente effettuato.

In attesa di VS delucidazioni a tutte le nostre osservazioni atte a meglio comprendere ed eventualmente apportare idonei correttivi, in relazione a quanto rappresentato, esprimiamo ad oggi un parere nettamente contrario a questa formulata ipotesi di pianta organica, che a nostro parere risulta lontana dalla concrete esigenze del servizio da garantire, fiduciosi di ricevere nel più breve tempo possibile gli eventuali chiarimenti, affinché si possa addivenire ad una più condivisa definizione della stessa.

Distinti saluti.

Il segretario aziendale UILtrasporti

Antonio Schiano

MANSIONI	IDONEO	LIMITAZIONI	NON IDONEO
MANOVATORE DI DEPOSITO	2	-	10
CAPOLINEA	10	1	1
VERIFICATORE DI TITOLI DI VIAGGIO	9	1	2
DISTRIBUTORE MAGAZZINO	7	2	3
RABBOCCO FLUIDI	2	1	9
LAVAGGIO SOTTOCASSA	6	-	6
MANUTENZIONE PARCOMETRI	10	-	2
ADDETTO RISCOSS. E CONTR. ABBONAM.	11	1	-
AGGIORNAMENTO ORARI PALINE	9	-	3
AUSILIARIO DELLA SOSTA	9	1	2
AUTISTA UFFICI	10	-	2
CUSTODE	11	1	-
MANSIONI AUSILIARIE	6	2	4
MANSIONI IMPIEGATIZIE	12	-	-

(1)

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

- 1) PIANO INDUSTRIALE 2018/2020;
- 2) PROSECUZIONE CONFRONTO SU NUOVI PUNTI ORGANICI;
- 3) CONFRONTO SUL REGOLAMENTO PROGRESSIONI DI CARRIERA;
- 4) PROSECUZIONE CONFRONTO SU PERSONALE INIDONEO;
- 5) RISCONTRO ALLE RICHIESTE IN TEMPI DI MASSA VESTIBOLIO;
- 6) PREMIO DI RISULTATO 2019/2021;
- 7) BOZZA REGOLAMENTO DI SERVIZIO SULLE ATTIVITÀ OPERATIVE DA SEGUIRE IN OCCASIONE DEGLI SCIOPERI.

Alle Ziccardie sono presenti:

AMAT: la Presidente avv. Giosetta GROS, il Vice Presidente Dr. Francesco SERRINI; la Consigliera avv. Anita CONVERSO; il Direttore Generale Ing. Ferruccio DI CECILIA; il Direttore Amministrativo Dr. Pietro CASALLO; la Responsabile Area Personale Dr. Maria Felicia MENENTI; il Responsabile Area Esecutivo/Soste. Ing. Antonio RUSSO.

OD. SS.: ZOTTI Francesco - MERLINI Giovanni - DRAGONI Enrico - DE BENEDETTIS ROSE (CIL) - CIVOLLO Giuseppe - GRECO Orazio (CISL) - SCHIANO Saverio - TURIDANO GENIO - MARZO Tommaso (UIL) - PISANI Dario (UGL).

(2)

L'azienda illustra lo sviluppo e, preliminarmente, pone il quadro relativo alla significazione dei dati di confronto. Le richieste sono realizzate alle sfere territoriali.

1) PIANO INDUSTRIALE 2018/2020

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

SIPE: Nei bilanci è chiaramente indicata la destinazione degli utili. I punti che seguono la decisione odierna, indicano i progetti che riguarderanno i lavoratori. La situazione esistente del 2013 richiede il ricorso al subaffidamento. Nel Piano Industriale è indicata la volontà di eseguire nuovamente le linee tabulari. I motivi del subaffidamento sono noti, con come sono evidenziati i risultati raggiunti. Tale affidamento va riequilibrato con l'azione dei fattori negativi che, per anni, hanno influenzato la gestione del TPL. Spesso i fattori negativi sui bilanci aziendali sono dipen da fattori esterni, es. il diniego del Comune di Trento.

(3)

CISL: espone un giudizio fortemente
leggero sui concetti del Piano Industriale.

Si vuole cercare su interventi a carico dei
lavoratori, diminuendo i sacrifici già
fatti dagli stessi. Anche sul fronte dell'evoluzione
tariffaria, vedi accordo del 24/12/2014, si possono
interventi non condivisibili. La parte espone
delusione del Piano Industriale non è condivisa
poiché prevede contrazioni di personale anche in
settori vitali. Ben vengano le ipotesi di ampliamento
delle attività aziendali, ma non si condividano
gli aspetti legati al personale.

UIL: condivide le uscite espresse dalle altre
oss, il documento presentato configura cambi
di marcia per alcuni settori senza che ne sia
prevista una giustificazione. In alcuni capitoli
si parla dei 2ml. di Euro del DUP del Comune
di Torino quando non sembra che tali risorse
possano essere disponibili. Anche nel servizio
idrico si ritiene che sia un settore in perdita.

Tale settore prevede una razionalizzazione del personale
che presenta incertezze nella possibilità di attuare
lavori promessi ai cittadini.

SIPT: il problema delle manomissioni
disciplinate del CCNL, certo non è pensabile che in
maniera simultanea possano svolgere due manomissioni

4

Saremmo concordi, opportunamente, gli approfondimenti del caso. Sarebbe opportuno che venisse data le medesime attenzioni sugli extra-canti che è stata data sopportare per molte unità ricadute, con come si sta facendo per i marciatori che, comunque, svolgono un servizio produttivo. Alla Conferenza di Porto è stato chiaramente spiegato che non è prevista alcuna moltiplicazione di marciatori.

UL: ulteriori prelievi emergono nelle operazioni di rifornimento affidate a terzi.

UGL: anche per loro il giudizio è negativo.

2) CONFRONTO SU PISNIS ECONOMIC

UL: nella riunione del 14/12/2018 furono espresse le perplessità nella pratica operativa che non sono state chiarite.

DIENIS: il documento sindacale base è tutto nel mantenimento o meno dell'accordo del 2013. Le previsioni aziendali nella pratica operativa si basano proprio su questo contratto in tale accordo. Se così non è previsto è bene che le CGS lo rappresentino in maniera tale da distinguere l'operato dei conducenti.

3) REGOLAMENTO PROGRESSIONI DI CARRIERA

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

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

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

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

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

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

4) PERSONE INIDONEE

Dopo la consegna della Tabella esepilografica delle
idoneità espresse sulle capacità continue dei 12
aspetti definitivamente idonei, della quale si

6

zitare che tutti possono svolgere mansioni
impiegatizie, anche solo 2 sono ideali come
manovre, a breve se ne farà prova ^{d'idoneità} ~~tecnica~~
per definire chi anche e ricoprire le
mansioni impiegatizie. Tale prova si baserà
su aspetti concernenti all'uso del PC e dei
programmi WORD e EXCEL.

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

CISL: Condivide la posizione UIL e ribadisce
la necessità di fornire mansioni ~~tecniche~~
produttive per i Conducanti, escludendo
omologamente l'attribuzione di attività di
zifinimento e soggetti esterni.

5) PREMIO DI RISULTATO 2019/2021

Viene consegnare botto dall'ipotesi di premio
che, rispetto al precedente anni andato in vigore,
raccoglie totalmente le richieste di non unire

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

E' inoltre rimodulare la parte relativa ai Conoscimenti e Viste dei titoli di viaggio che, con l'introduzione di tornelli, dovrà essere svolta dai conducenti. Per tale

attività saranno previsti corsi da parte di società di vigilanza. Altre modifiche sono

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

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

Sono state inoltre rimodulate i fattori che concorrono alla quantificazione del premio.

Inoltre, in conformità e quanto indicato nel Piano Industriale, è previsto il passaggio al

settore manutenzione del traffico di pieno

intervento. E' inoltre presente la parte relativa

al rinnovo della CAC che ricalca, sostanzialmente, quello precedente.

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

8

Le parti, sindacando le disceernenze
dei punti 5) e 7), decidono di
affidarsi al 15/2/2019, ore 14:30,
per il protiguo del confronto-
mi pccurire disceernenze

L.C.S. ore 14:00

ARIENS

[Signature]
P. R. pin

[Signature]
D. Quall
[Signature]
M. Leo

CAL

[Signature] Z. Kromer
[Signature]
CISL *[Signature]*

UIL

[Signature]
UIL *[Signature]*

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

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

Sono presenti:

AMAT: la Presidente avv. Giorgetta GIRA; il Vice Presidente Dr. Francesco SCRIVANI; il Direttore Generale Ing. Tullio BICECCO; la Compagna avv. Anita CONVERSONO; il Direttore Amministrativo Sr. Pietro CORALLO; la Responsabile Area Personale Dr. Maria Fabiola MENENTI; il Responsabile Area Esercizio/serve Sr. Corrado RUSSO.

OO.SS. SINDACATO: Mario Tammurici (FORNITORE UIL)
DANUSI Roberto - PETRILLO Michele (FSIS) - ALPANESE Francesco (SINAI)
CARVALLO Giuseppe - ROCHERS Giuseppe (CSL).

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

(2)
La Presidente introduce la riunione sollecitando
positivamente la riconferma del tavolo di confronto
e auspicando il superamento di eventuali incomprensioni
avvenute nel recente passato.

Il Direttore Generale evidenzia l'assenza di due
sindacati che hanno problematizzato lo stato di efficienza
in organismi non inerenti il confronto odierno.

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

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

UIL: il sindacato non intende offendere l'organo
di studio, alcune espressioni sono sfornite
dalla personalità e della quotidiana lotta nei
confronti di istituzioni che ricadono sui lavoratori.

Sull'esposizione odierna conforme ripreso
le osservazioni depontate in data 14/12/2018.

CISL: osserva, relativamente all'area tecnica,
che manca nella prima esposizione proprio la figura
per. 230 di corpo unico tecnico.

BIENNA: in tale area sul luogo di due per. 230 è stata
prevista la presenza di un per. 250 e di un per. 230

3

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

FSIS e SINSI confermano le previsioni già fatte in precedenza, con particolare riferimento all'incremento del numero dei Coordinatori di Esercizio.

CISL: un solo Capo Tecnico (205) appare insufficiente a coprire l'intero arco orario lavorativo. Nel

Mezzogiorno sembra ridotto il numero degli impiegati, degli attuali due a zero. Anche i distributori di Mezzogiorno appaiono sotto dimensionati.

ASIENSI: in consiglio al Capo Tecnico sono previsti

4 Cap^{3/4} Operatori che satureranno l'intero arco orario giornaliero. Nel Mezzogiorno si potrebbe incrementare il n° dei distributori di Mezzogiorno confermando il n° attuale.

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

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

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

4

di sapere se i Coordinatori della Mobilità, chiamati per effetto di esenti funzionali, possono confermare nelle dotazioni numeriche attuali.

DIENZI: il numero di Coordinatori sarà adeguato alla reale esigenza futura che è stimare in 3, anche in considerazione delle razionalizzazioni delle attività lavorative.

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

Alle riprese del Consiglio (11:35) l'ordine ~~del~~ rappresente quando segue:

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

ULL: chiede chiarimenti sul n° dei conducenti.

DIENZI: per la copertura dell'organico, relativo alla struttura della tecnica vigente, occorrono circa 298 conducenti. A queste andrebbero aggiunte 37 unità occorrenti per l'effettuazione dei servizi suburbani.

g. Bulli

5

UIL: nell'ipotesi di taglio dei km consentiti
è possibile realizzare le mobilità tra aziende
(CTP-875)?

AZIENDA: bisognerà attendere le determinazioni
regionali e c'è l'ento delle future gare nei
servizi extraurbani. La dotazione organica degli
autisti potrà essere rivista all'ento dei prossimi
avvenimenti.

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

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

Si pone all'entità del RECLUTAMENTO PROGRESSIONI DI CARRIERA

FSISS-SINBI: ribadisce la richiesta di ridurre
al personale interno la partecipazione alle
selezioni.

UIL: dichiara di aver depositato le proprie
osservazioni.

CISL: si condivide l'introduzione di automatismi
negli avvenimenti per alcune qualifiche, mentre
solleva perplessità nella parte relativa alla
presenza in servizio, per la quale bisognerà

6

prevedere una votazione e una emenda
per particolari patologie.

Si dice per il ricorso e quote riservate all'esterno
si ritiene di valutare meglio le proposte per le
persone interne.

BIENI: si ribadisce che le normative Cui deve
sottostare chi beneficia di affidamenti "in house"
rispetto il ricorso all'esterno anche per
quei posti precedentemente riservati al solo
personale interno. Sui contenuti nella
misura del 50% il ricorso all'esterno è già
un fatto ovvio.

CISL: su addetti e coordinatori richiede
di non limitare il numero di anni di continuata
richiesta per partecipare, mantenendo i 10 anni.
Con come, in prima applicazione, si chiede
che la partecipazione al concorso sia consentita
a tutti i parametri 158. Sarebbe
introdotte le votazioni dei Titoli.

Si ritiene il potere legislativo sulle ipotesi
di riservare il 50% dei posti all'esterno.

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

Circa le emendazioni depositate al pro. estendere
il ricorso alcuni posti delle cooperative

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

AZIENDAS: si rimane la particolare attenzione
 che è stata riservata al personale inferno, ma
 con l'introduzione degli aumentamenti percentuali
 ma con la previsione delle riserve del 50%
 al personale inferno ma concorsi successivi
 a quelli di prima applicazione.

UIL: evidenzia che la previsione di arrotondamenti
 per quanto riguarda i partecipanti esterni è preordinata
 per il personale aziendale. Nell'area professionale
 1) non compare il richiamo all'art. 6 relativo
 ai requisiti di studio.

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

UIL: legge al verbale la propria nota, già
 depositata al protocollo, contenente le principali
 osservazioni. Si risponde brevemente e
 sedute (12:45) per consentire un'analisi
 delle richieste avanzate. Alle riprese (13:10)
 l'azienda rappresenta:

- viene anche le richieste di portare e lasciare
 il requisito per addetti e coordinatori di ruolo assistente
 sociale.

8

- Dell'espletto delle cennate sarà discusso
l'evento più grave

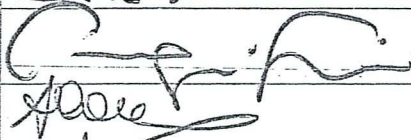
- Sarà rivista la previsione dei 3 anni
richiesti nella precedente relazione

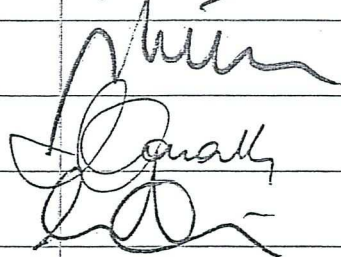
Per il corso delle questioni parte ci si riserva
di fornire risposte nel prossimo incontro
grò convocato per il 23/05.

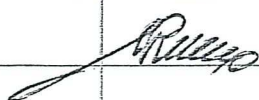
La riunione termina alle ore 13:25

L.C.S.

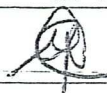
A. SIENNA







CISL



UIL

FSIS

SINIS

15 MAG 2019



OSSERVAZIONI SUL REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE AMAT

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

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

Codesta O.S. segnala che:

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

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

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

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

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

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

Taranto, 16/05/2019

Il segretario aziendale Ultrasporti

Antonio Schiano

(1)

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

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

Sono presenti:

AMAT: la Presidente avv. Giorgio GIRA; il Vice Presidente Dr. Francesco SERRINI; la Consigliere avv. ANITA CONVERSANO; il Direttore Generale Ing. GEMINO DILECCO; il Direttore Amministrativo Dr. PIETRO CARLLO; la Responsabile Area Personale Dr. Maria Fabiola MENENTI; il Responsabile Area Esercizio / servizi p. CARLINO RUSSO.

OO.SS.: CARULLO GIUSEPPE - GRECO CESARIO - ROCHERS GIUSEPPE (CISL); MARTURANO CARULLO - TARANTINO MASSIMILIANO (UIL)
DONNARUMMA PAOLO - COLEGNIS PIERPAOLO - PETRILIS NICOLA (FISB)
ALBANESE FRANCESCO (SINSI).

In apertura viene letta la nota prodotta da UILTRASP relative a due questioni ulteriori che fanno in ordine a possibili modifiche dell'ipotesi di nuovo Regolamento e che riguardano l'introduzione/esecuzione della regolamentazione degli addetti da riconfermare per le aree prefettoriali 3° e 4° prima di procedere all'indizione delle elezioni. Si chiedono chiarimenti sulle conseguenze di rinvii relativi alle Commissioni elettorali, con come previsto nel precedente Regolamento.

2

AZIENDAS: nelle ipotesi presentate è già contenuta una tutela per gli inidonei (art. 7) e francamente una simile orientazione, anche alle 3^e aree professionali, appare di difficile applicazione, comunque come già avviene ora, l'adeguamento, per il personale inidoneo sarà parte una procedura orientativa.

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

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

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

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

post-time, costituirebbe una irripetibile daga
non adeguatamente supportata. Sul giudizio
così la questione sarà approfondita. Nei prossimi
giorni sarà trasmessa la bozza conclusiva
contenente le modificazioni finora concordate.

Seguirà, quindi, una seduta conclusiva
del comitato tie nella Pieve Orseola tie
del Regolamento.

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

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

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

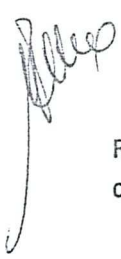
L.C.S. ore 11:35

AZIENDA

CISL

Carlo
Piero
Michele
Dario
Rino

UIL
FAISS
SINDI

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

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

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

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

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

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

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

D.Lgs. n. 165/2001 – Art. 52

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

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

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

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

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

Interrogativi OO.SS.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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


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

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

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

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

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

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

Taranto, 23/05/2019


Il segretario aziendale Uiltrasporti
Antonio Schiano

Taranto,

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

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

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

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(ing. Massimo Di Cecca)





ALLEGATO N° 8
AMAT S.p.A.
UFF. SEGRETERIA
PER RICEVUTA
29 MAG. 2019

Taranto 29/05/2019

Spett.li

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

Oggetto: riscontro nota del 23/05/2019

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

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

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

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

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

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

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

Distinti saluti.

Il segretario aziendale Ultrasporti
Antonio Schiano Lomoriello



FILT CGIL
Federazione
Italiana
Lavoratori
Trasporti



Segreteria Provinciale Taranto

Autoservizi



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

OGGETTO: OSSERVAZIONI.

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

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

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

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

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

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

IL SEGRETARIO AZIENDALE CGIL
Enrico Dragone

IL SEGRETARIO AZIENDALE UGL
Dario Pisani



FILT CGIL
Federazione
Italiana
Lavoratori
Trasporti



Segreteria Provinciale Torino

Autotrasporti



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

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

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

Distinti saluti.

IL SEGRETARIO AZIENDALE CGIL
Enrico Dragone

IL SEGRETARIO AZIENDALE UGL
Dario Pisani

Taranto, 13/06/2019

Spett.li
Segreterie delle OO.SS.
FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI
FAISA-CISAL
UGL-Autoferrotranvieri
SINAI
LORO SEDI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Distinti saluti.



IL PRESIDENTE
(Avv. Giorgia Gira)

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

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

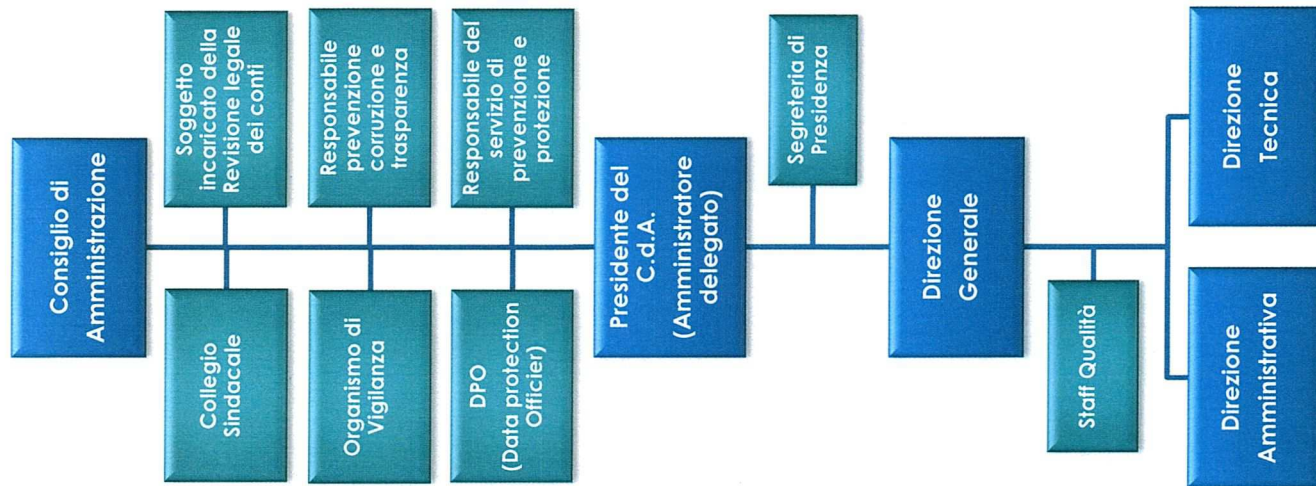
Come precedentemente comunicato, terminato il prolungato e proficuo esame congiunto degli argomenti di cui si sopra, e non mancando di dare atto, in questa sede, dell'importante contributo offerto al tavolo di confronto da codeste Segreterie, i testi definitivi del nuovo Organico aziendale e del nuovo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

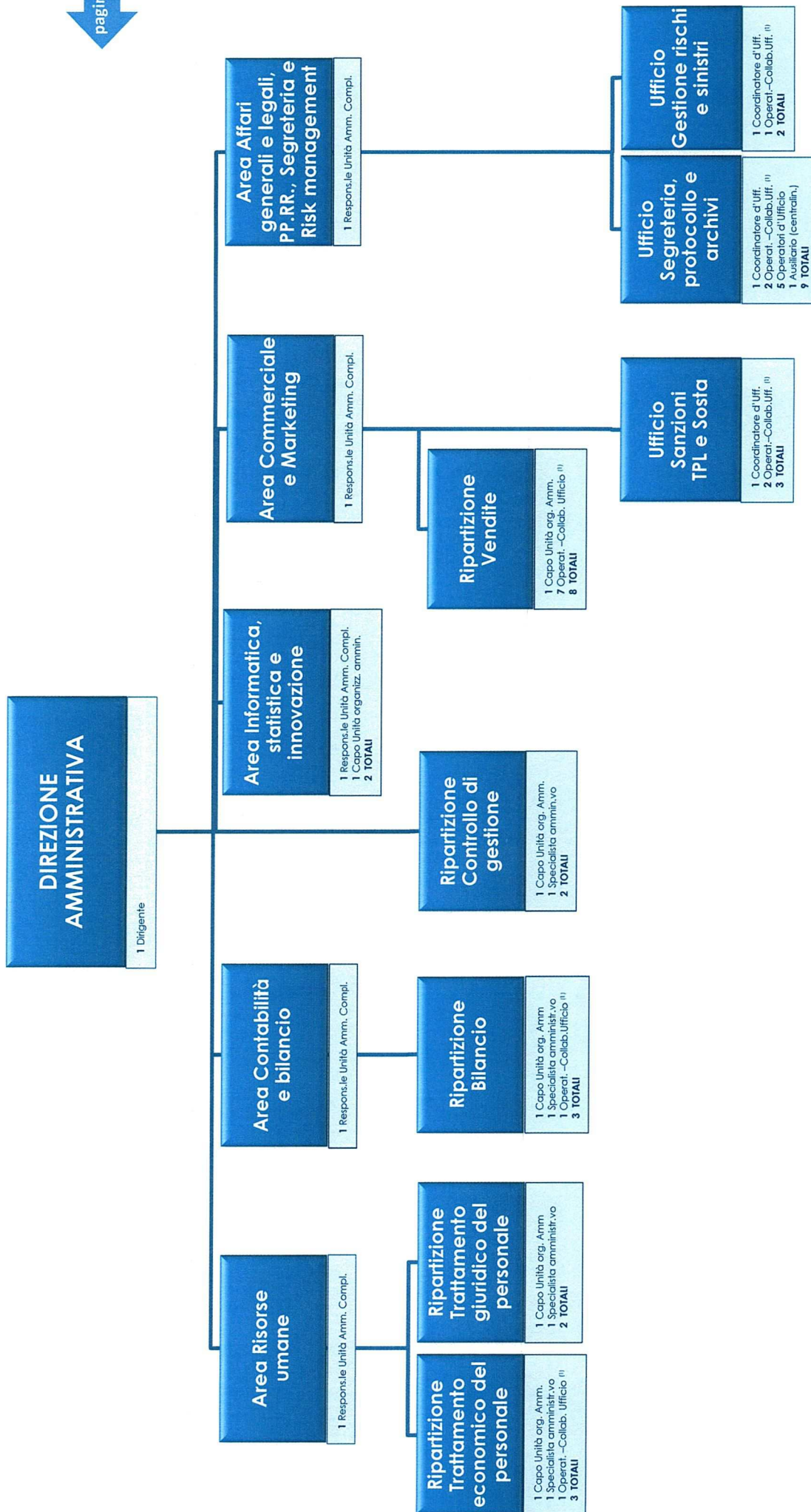
Distinti saluti.



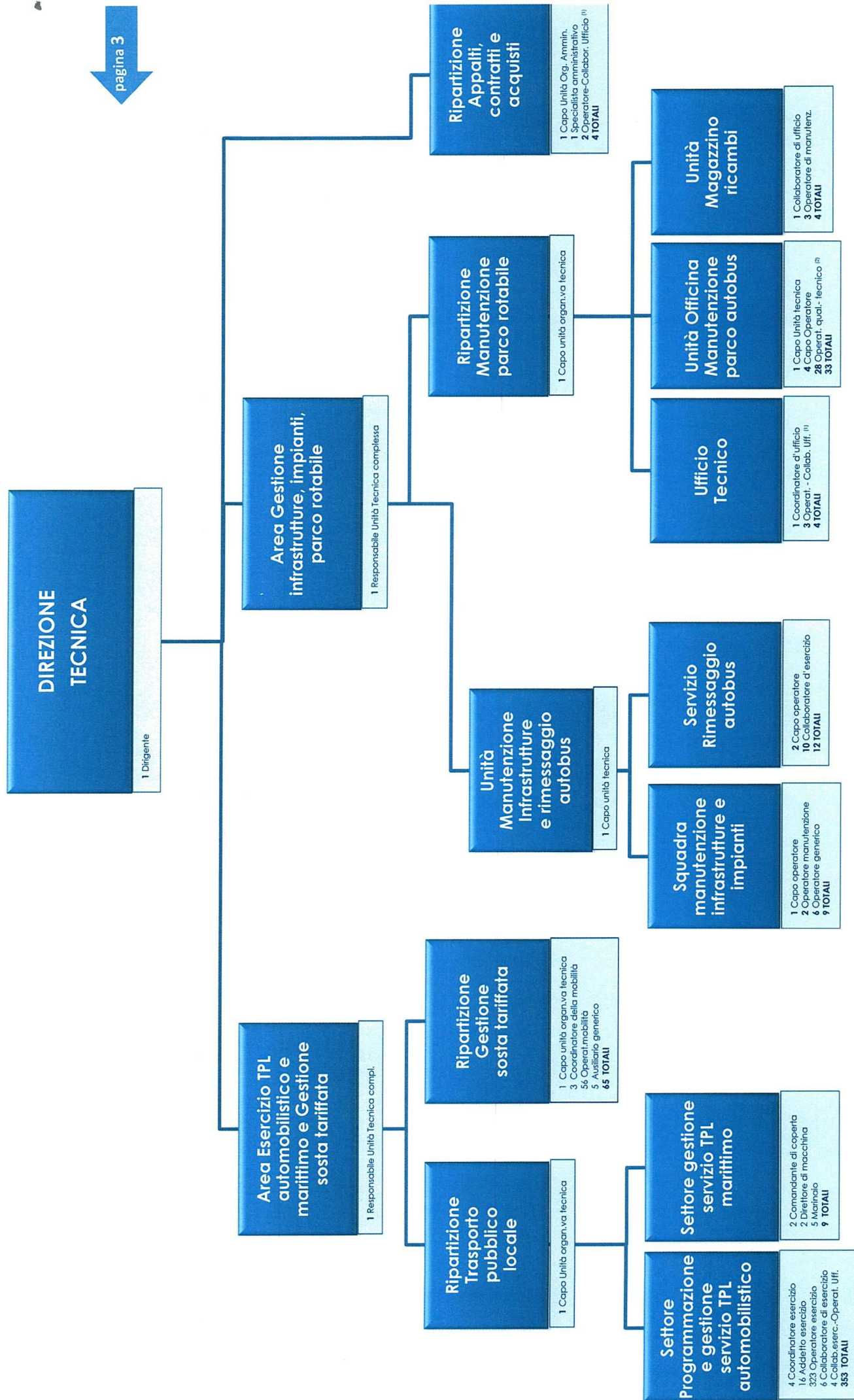
IL PRESIDENTE
(Avv. Giorgio Gira)

Organigramma





(1) Tutti i profili professionali rientranti nell'Area operativa "Amministrazione e servizi" dell'Area professionale 3^a ;
Operatore di ufficio (par. 130);
Operatore qualificato di ufficio (par. 140-155);
Collaboratore di ufficio (par. 175)



- (2) Tutti i profili professionali rientranti nell'Area operativa "Amministrazione e servizi" dell'Area professionale 3^a :
- Operatore di ufficio (par. 130);
 - Operatore qualificato di ufficio (par. 140-155);
 - Collaboratore di ufficio (par. 175)
- (2) Tutti i profili professionali rientranti nell'Area operativa "Manutenzioni impianti ed officine" dell'Area professionale 3^a :
- Operatore di manutenzione (par. 130);
 - Operatore qualificato (par. 140-160);
 - Collaboratore tecnico (par. 170);
 - Operatore certificatore (par. 180)

ORGANIGRAMMA E PIANTA ORGANICA AZIENDALE

NOTE ILLUSTRATIVE

L'ipotesi di nuovo Organico aziendale e del relativo Organigramma, risponde alla necessità di rivisitare l'attuale modello organizzativo aziendale, elaborato dieci anni addietro ed inserito nel Piano industriale 2008-2009, per tener conto delle modifiche intervenute tanto nell'organizzazione delle attività svolte dall'Azienda, quanto nel complesso degli adempimenti normativi e contrattuali richiesti dalle sue varie articolazioni.

L'Organico aziendale rappresenta in qualità (profili professionali contrattuali) e quantità (numero massimo di agenti) le posizioni necessarie e sufficienti per lo svolgimento dei programmi di esercizio del trasporto pubblico con autolinee (urbane e suburbane) e marittimo, oltre che della gestione della sosta tariffata per conto del Comune di Taranto.

L'Organico, quindi, è soggetto a mutazioni per effetto della variazione dei programmi di esercizio e dei cambiamenti organizzativi.

In particolare, quello allegato è l'Organico aziendale determinato con riferimento all'attuale volume delle percorrenze chilometriche affidate dal Comune di Taranto per i servizi di TPL in ambito urbano e dalla Provincia di Taranto, attraverso il Consorzio Co.Tr.A.P., per i servizi di TPL in ambito suburbano.

Nell'ipotesi di variazione delle percorrenze chilometriche al termine della procedura della ridefinizione dei livelli dei servizi minimi affidati agli ambiti territoriali ordinari da parte della Regione Puglia, il presente Organico dovrà necessariamente essere rideterminato per tenerne debito conto.

Si riporta, di seguito, un breve commento sul nuovo modello organizzativo societario, nel quale sono definite le funzioni e i processi che presiedono allo svolgimento delle attività aziendali, e sulle variazioni intervenute rispetto all'attuale organico approvato, si ripete, unitamente al Piano industriale 2008-2009.

ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO

Gli organi amministrativi e di controllo dell'Azienda non sono interessati da variazioni rispetto all'attuale organigramma, considerato che, sebbene il vigente statuto aziendale, rivisitato per accogliere le prescrizioni del D.lgs. n. 175/2016 (c.d. "Riforma Madia"), preveda, in alternativa, la figura dell'Amministratore unico o dell'organo amministrativo collegiale, l'Assemblea dei soci del 19/09/2017 ha optato per la permanenza del Consiglio di amministrazione.

La legge e lo statuto prevedono che, in presenza della composizione collegiale dell'organo amministrativo, le materie rientranti nell'ordinaria amministrazione possano essere delegate, in tutto o in parte, ad un Amministratore delegato.

Come è noto, al Collegio sindacale, obbligatorio per l'AMAT in ragione della sua forma giuridica e delle sue caratteristiche dimensionali, si affianca la funzione del soggetto incaricato

della revisione legale dei conti, che certifica l'impianto amministrativo-contabile della Società ed i suoi bilanci d'esercizio.

Tra le funzioni in staff all'organo amministrativo sono previsti:

- l'Organismo di vigilanza, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, a norma dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012;
- il D.P.O. ("Data protection Officer"), in ottemperanza al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016;
- il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro, prescritto dall'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2008;
- la Segreteria di Presidenza;
- lo Staff Qualità.

Attualmente, tutte le funzioni di staff sopra descritte sono svolte da personale interno, fatta eccezione per l'Organismo di vigilanza, costituito in parte da professionisti esterni, e per il "Data protection Officer", ruolo ricoperto, in fase di prima applicazione della nuova normativa, da un legale esterno esperto in materia di privacy.

In ogni caso, il personale interno non è assegnato in via esclusiva alle predette funzioni di staff e risulta, pertanto, ricompreso nell'articolazione delle specifiche funzioni aziendali nelle quali svolge le sue normali attribuzioni.

STRUTTURAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Relativamente alla struttura degli uffici e dei servizi, il nuovo organico aziendale, inteso come previsione della dotazione di personale necessaria, in relazione alla normale produzione dei diversi servizi aziendali ed alla equa e razionale distribuzione dei carichi di lavoro all'intero degli stessi, è costituito da n. 536 unità, così distribuite:

- Direzione generale	n.	1	Unità;
- Direzione amministrativa	n.	39	Unità;
- Direzione tecnica	n.	496	Unità.

L'attuale configurazione dell'organico contenuta, si ripete, nel Piano industriale 2008-2009 prevede un contingente complessivo di n. 563 unità, di cui n. 50 nella Direzione amministrativa e n. 512 nella Direzione tecnica, oltre al Direttore generale.

Rispetto al numero complessivo di 27 unità di personale in meno previste alla nuova ipotesi di pianta organica, n. 12 sono rappresentate da conducenti di guida in linea, mentre le restanti n. 15 unità sono relative a funzioni aziendali diverse.

Nel nuovo organico, oltre che nelle due direzioni, Amministrativa e Tecnica, che fanno capo alla Direzione generale, l'organizzazione aziendale è strutturata in Aree ed in Ripartizioni, alle quali fanno capo ulteriori articolazioni, quali Uffici, Settori, Unità e Squadre.

Al vertice delle diverse aree sono posti funzionari (Capi Area) con profilo professionale di "Responsabile di Unità amministrativa/tecnica complessa", parametro 250 ex CCNL 27/11/2000,

mentre a capo delle ripartizioni sono posti funzionari (Capi Ripartizione) con profilo di "Capo unità organizzativa amministrativa/tecnica", parametro 230.

Una novità del nuovo organico è rappresentata dal diverso criterio di individuazione dei profili di inquadramento degli addetti appartenenti alle aree professionali 3 e 4 del CCNL 27/11/2000, nel senso che in organico non sono previsti specifici profili professionali, ma tutti i profili professionali appartenenti alla stessa area professionale delle diverse aree operative. A titolo di esempio, nella Ripartizione bilancio è previsto, oltre ad un Capo unità organizzativa amministrativa (che avrà la funzione di Capo Ripartizione Bilancio) e ad uno Specialista amministrativo (inquadrate nell'Area operativa 2 del CCNL 27/11/2000), un addetto appartenente all'Area operativa 3, che potrà rivestire uno dei profili professionali inseriti nella stessa, ovvero Operatore di ufficio, Operatore qualificato di ufficio o Collaboratore di ufficio. Nel nuovo Regolamento per le progressioni di carriera è previsto che i concorsi con prove selettive avvengano esclusivamente per le posizioni funzionali comprese nelle aree professionali 1 e 2 di ciascuna area operativa e che i passaggi di profilo all'interno delle aree professionali 3 e 4 avvengano con criteri diversi, non di tipo selettivo (numero di anni maturati nel profilo precedente, prova di idoneità e/o criteri di valutazione oggettivi e soggettivi dei vari livelli gerarchici superiori).

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Della Direzione amministrativa fanno parte le seguenti aree:

- Area Risorse umane;
- Area Contabilità e bilancio;
- Area Informatica, statistica e innovazione;
- Area Commerciale e marketing;
- Area Affari generali e legali, pubbliche relazioni, segreteria e risk management.

Risponde, inoltre, direttamente alla Direzione amministrativa la Ripartizione Controllo di gestione.

Relativamente alle singole aree e ripartizioni, si descrivono di seguito, brevemente, le loro diverse articolazioni:

Area Risorse umane: si articola nella "**Ripartizione trattamento economico del personale**", composta da n. 3 unità complessive e nella "**Ripartizione trattamento giuridico del personale**", composta da n. 2 unità complessive. In totale l'Area Risorse umane si compone di n. 6 unità. Si è ritenuto di dover allocare in due unità funzionali distinte, con rango di ripartizioni, la funzione del reclutamento e del trattamento giuridico del personale con quella dell'elaborazione delle retribuzioni e dei rapporti con gli istituti previdenziali ed assistenziali.

Area Contabilità e bilancio: è sovraordinata alla "**Ripartizione bilancio**", composta da n. 3 unità complessive. In totale, pertanto, l'Area contabilità e bilancio si compone di n. 4 unità.

Ripartizione Controllo di gestione: risponde direttamente alla Direzione amministrativa e non più al Capo Area Contabilità e bilancio, come nell'attuale organizzazione, e si compone di 2 unità.

Area Informatica, statistica e innovazione: in totale composta da n. 2 unità.

Area Commerciale e marketing: si articola nella "**Ripartizione Vendite**", composta da n. 8 unità e nell'"**Ufficio sanzioni TPL e Sosta**", composta da n. 3 unità. Complessivamente, pertanto, l'Area Commerciale e marketing consta di n. 12 unità, compreso il Capo area.

Area Affari generali e legali, pubbliche relazioni, Segreteria e risk management: si articola nell'"**Ufficio Segreteria, protocollo e archivi**" e nell'"**Ufficio gestione rischi e sinistri**", il primo con una dotazione di 9 unità, il secondo di 2, per un totale di n. 12 unità, compreso il Responsabile di area. All'Ufficio Segreteria, protocollo e archivi fanno capo, a differenza di quanto previsto nell'organigramma attualmente vigente, anche la portineria aziendale ed il centralino.

DIREZIONE TECNICA

Della Direzione tecnica fanno parte le seguenti aree:

- Area Esercizio TPL automobilistico e marittimo e gestione sosta tariffata;
- Area Gestione infrastrutture, impianti e parco rotabile;

Risponde, inoltre, direttamente alla Direzione tecnica la Ripartizione Appalti, contratti ed acquisti.

Relativamente alle singole aree e ripartizioni si descrivono di seguito, brevemente, le loro diverse articolazioni:

Area Esercizio TPL automobilistico e marittimo e gestione sosta tariffata: si articola nella "**Ripartizione trasporto pubblico locale**", composta da n. 362 unità complessive e nella "**Ripartizione gestione sosta tariffata**", composta da n. 65 unità complessive. In totale l'Area Esercizio TPL automobilistico e marittimo e gestione sosta tariffata si compone di n. 428 unità, compreso il Capo area. La Ripartizione trasporto pubblico locale è a sua volta sdoppiata in due settori, al primo dei quali fa capo la **programmazione e la gestione del trasporto pubblico locale automobilistico** (con n. 352 unità), al secondo la **gestione del servizio di trasporto pubblico locale marittimo** (con n. 9 unità). Relativamente a quest'ultimo servizio, l'ipotesi di nuovo organico prevede una specifica articolazione, nell'ambito dell'Area Esercizio automobilistico e marittimo e gestione sosta tariffata, preposta all'esecuzione del servizio di trasporto con modalità marittima affidato dal Comune di Taranto. Il numero complessivo di addetti necessari alla formazione degli equipaggi delle due motonavi aziendali è pari a nove. In una fase iniziale, tuttavia, è previsto il reclutamento di un solo equipaggio con contratti di lavoro a termine trasformabili in rapporti in pianta stabile nell'ipotesi di acquisizione, per i marinai, del titolo abilitativo per la guida in linea degli autobus. Il secondo equipaggio, invece, sarà inquadrato, limitatamente al periodo del collegamento con l'isola di San Pietro, con contratti di lavoro a termine.

Area Gestione infrastrutture, impianti e parco rotabile: è sovraordinata alla "**Ripartizione Manutenzione parco rotabile**", composta da n. 40 unità complessive, ed all'"**Unità Manutenzione infrastrutture e rimessaggio autobus**", composta da n. 22 unità di personale. In totale, pertanto, l'Area Gestione infrastrutture, impianti e parco rotabile si compone di n. 63 unità lavorative, compreso il Capo area.

La Ripartizione manutenzione parco rotabile è, a sua volta, strutturata nelle seguenti articolazioni: **Ufficio Tecnico** (con n. 3 unità di personale), **Unità Officina manutenzione parco autobus** (con n. 33

unità) e **Unità Magazzino ricambi** (con n. 3 unità). L'inserimento del Magazzino ricambi all'interno dell'Area Gestione infrastrutture, impianti e parco rotabile costituisce una novità del nuovo organico, considerato che nell'attuale organizzazione esso fa parte dell'Area Appalti, contratti, acquisti e magazzino.

Altra novità della nuova pianta organica è rappresentata dal fatto che le attività di soccorso in linea (con il mezzo di traino e con il furgone attrezzato), attualmente svolte dal personale dell'Area Esercizio appositamente distaccato, saranno assicurate dall'Unità Officina manutenzione parco rotabile, che sarà organizzata in quattro squadre operanti in turni avvicendati. Dette squadre saranno formate, ciascuna, da n. 1 Capo Operatore e da n. 7 addetti inquadrati in uno dei profili previsti dall'Area professionale 3 dell'Area Operativa Manutenzione impianti ed officine del CCNL 27/11/2000 (Operatore di manutenzione, Operatore qualificato, Operatore tecnico, Operatore certificatore).

All'Unità Manutenzione Infrastrutture e rimessaggio autobus è affidata la manutenzione ordinaria degli immobili aziendali, degli impianti tecnologici, degli impianti di fermata (paline e pensiline), dei parcometri, ecc.. Per tale attività viene costituita la **Squadra manutenzione infrastrutture ed impianti**, formata da n. 9 unità. Alla stessa unità è inoltre affidato il **Servizio di rimessaggio degli autobus**, attualmente affidato all'Area Esercizio, con n. 12 unità di personale al cui vertice saranno utilizzati n. 2 addetti con profilo di Capo Operatori, da impiegare in turni diversi, che avranno la funzione di seguire tutte le attività di approntamento dei mezzi diverse da quelle manutentive in senso stretto, vale a dire il rifornimento del carburante, il rabbocco dei fluidi (lubrificanti, liquido di raffreddamento, urea, ecc.), il controllo della pulizia ed igienizzazione degli stessi eseguite dall'impresa esterna, i trasferimenti a vuoto non compresi nei turni del personale di guida e le manovre in deposito.

LA DIREZIONE