

Verbale seduta del Consiglio di Amministrazione del 5 Dicembre 2023

L'anno **Due milaventitre** il giorno **cinque** del mese di **dicembre** alle ore **17,00** presso gli uffici aziendali, siti in via Oleifici dell'Italia Meridionale, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Servizi Municipalizzati - società a responsabilità limitata - di Molfetta, a seguito di convocazione prot. n. 8802 del 30/11/2023, inviata a mezzo pec, per discutere e deliberare sui punti dell'ordine del giorno come di seguito indicato

Ordine del Giorno

- 1) Affidamento dei servizi bancari alla Banca del Mezzogiorno con abbandono del servizio di tesoreria ed utilizzo di servizi di conto corrente ordinario. Adeguamento delle procedure aziendali.
- 2) Applicazione del CCNL Utilitalia ai dipendenti già inquadrati nel CCNL "Gomma e Plastica". Aggiornamento in merito agli indirizzi ricevuti dal Socio Unico.
- 3) Decisioni assunte nell'adunanza del 30/10/2023 in ordine a richieste formalizzate dal legale della CISL. Aggiornamenti e determinazioni.
- 4) Vertenza di lavoro promossa da parte del dipendente [REDACTED] per mezzo di citazione dell'avv. Michele Cogliandro. Determinazioni.
- 5) Dipendenti che si sono particolarmente distinti nel corso dell'anno. Valutazioni ed eventuali determinazioni.
- 6) Comunicazioni del Presidente.
- 7) Comunicazioni del Direttore.

Sono presenti i componenti del Consiglio di Amministrazione, nelle persone dei signori:

avv. Claudio Adele Maria Serena	Presidente
Visaggio Leonardo Antonio	Consigliere
Giancola Pasquale	Consigliere

Sono altresì presenti i componenti effettivi del Collegio Sindacale nelle persone dei signori:

dott. Ciccolella Leonardo Giovanni	Presidente
dott. Magarelli Mauro Giuseppe	Componente effettivo

È assente giustificata la dott.ssa Giacomina de Ceglie, Componente effettiva dell'Organo di Controllo.

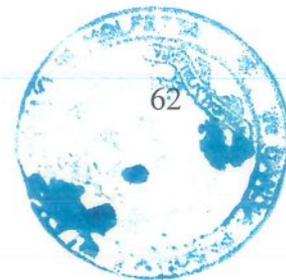
Presenziano alla seduta odierna anche il Direttore Generale ing. Silvio M.C. Binetti e la dott.ssa Ragno Marinella, regolarmente invitati.

Ai sensi dell'art. 17 comma 3 dello Statuto dell'A.S.M. s.r.l., assume la Presidenza l'avv. Claudio Adele Maria Serena che chiama a svolgere le funzioni di segretario la dott.ssa Ragno Marinella che accetta l'incarico di redigere il presente atto e di sottoscriverlo unitamente al Presidente.

Il Presidente constatata e fatta constatare la presenza di tutti gli amministratori e della maggioranza dei componenti dell'organo di controllo, a norma di legge e di Statuto, dichiara validamente costituita l'odierna riunione, atta a deliberare sui punti posti all'ordine del giorno.

Il Presidente avvia quindi l'esame del punto 1) all'ordine del giorno.

Punto 1) Affidamento dei servizi bancari alla Banca del Mezzogiorno con abbandono del servizio di tesoreria ed utilizzo di servizi di conto corrente ordinario. Adeguamento delle procedure aziendali.



Il Presidente introduce portando il Consiglio a conoscenza delle attività svolte in esecuzione di quanto deliberato in data 21/11/2023 alla luce degli esiti della ricerca di mercato finalizzata all'affidamento dei servizi bancari, con utilizzo di conto corrente ordinario supportato da linea di credito a breve autoliquidante. Il Presidente evidenzia che, data comunicazione agli istituti di credito interessati dell'avvenuto affidamento alla Banca del Mezzogiorno, si è proceduto alla sottoscrizione, presso la filiale di Molfetta, dei moduli relativi al conto corrente ordinario, intestato al Presidente nella sua qualità di Legale Rappresentante dell'azienda, e del conto corrente relativo all'anticipazione su fattura.

Contestualmente è stato rilevato che, per prassi consolidata, tutte le disposizioni di pagamento (mandati) sono sempre stati firmati congiuntamente dal Presidente, dal Direttore e dal compilatore (responsabile dell'Ufficio Ragioneria). Il Presidente precisa che tale procedura, tipica del servizio di tesoreria e riveniente dal "Regolamento di Contabilità e Finanza" aziendale (in vigore da oltre vent'anni), potrebbe ben essere superata con l'utilizzo di un conto corrente ordinario, ma si rende necessaria una deliberazione in tal senso del Consiglio.

Il Presidente invita quindi il Consiglio ad esprimersi e si apre una discussione, alla quale partecipa anche l'Organo di Controllo, nel corso della quale emerge che è senza dubbio utile snellire le procedure contabili, prevedendo al contempo la possibilità di fronteggiare situazioni in cui il Presidente ed il Direttore non sono entrambi presenti.

Ad esito del confronto sviluppatosi il Consiglio, esaminata la documentazione in atti, valutati i chiarimenti forniti dal Presidente e dal Direttore nonché le osservazioni dell'Organo di Controllo, unanimemente,

DELIBERA

- 1) **DARE MANDATO** al Presidente di procedere, con l'assistenza del Direttore e degli uffici aziendali, all'apertura di un conto corrente, "cointestato", al Presidente ed al Direttore, a firma disgiunta, nonché a dar corso, con ogni possibile urgenza, a tutti gli adempimenti necessari a perfezionare l'operatività dei conti correnti ordinario e per l'anticipazione;
- 2) **DARE MANDATO** al Presidente di procedere altresì, con l'assistenza del Direttore e degli Uffici aziendali, all'aggiornamento del regolamento aziendale di contabilità e finanza.

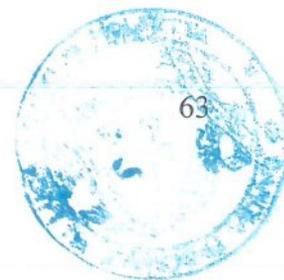


Punto 2) Applicazione del CCNL Utilitalia ai dipendenti già inquadrati nel CCNL "Gomma e Plastica". Aggiornamento in merito agli indirizzi ricevuti dal Socio Unico.

Il Presidente comunica che, a seguito dell'indirizzo ricevuto dal Socio e di quanto deliberato dal C.d.A. in data 30/10/2023, sono state avviate le pratiche necessarie per garantire il passaggio di tutti i lavoratori attualmente inquadrati con il CCNL Gomma e Plastica al CCNL Utilitalia. Per portare a termine questa procedura è stata concordata con l'avv. Larizza la procedura da seguire. Nel dettaglio bisognerà:

- I. stipulare l'accordo in sede protetta (tramite sindacato o ispettorato del lavoro);
- II. recedere dall'associazione Gomma e Plastica;
- III. richiedere il subentro dei nuovi lavoratori ad Utilitalia.

Il Presidente prosegue confermando che, in data 04/12/2023, si è tenuto un incontro cui hanno partecipato tutte le OO. SS. firmatarie di entrambi i CCNL interessati ("Gomma e Plastica" e "Utilitalia"), le quali hanno convenuto sugli elementi evidenziati dall'avv. Larizza ed hanno contribuito a precisare i passi da porre in essere, concretamente, per addivenire alla "trasmigrazione" dei lavoratori da un CCNL all'altro.



Il Presidente invita quindi il Consiglio ad esprimersi e si apre quindi una discussione al termine della quale il Consiglio di Amministrazione, preso atto della documentazione in atti e dei chiarimenti e delle notizie fornite nel corso della discussione, all'unanimità

DELIBERA

- 1) **PROCEDERE** con l'inquadramento nel CCNL Utilitalia, nei rispettivi livelli corrispondenti, per tutti i lavoratori inquadrati nel CCNL "Gomma e Plastica" facendo salve le eventuali condizioni di miglior favore preesistenti, senza null'altro a pretendere da parte dei lavoratori interessati;
- 2) **RISPETTARE** quanto previsto in narrativa, giusto quanto suggerito dall'avv. Larizza e concordato con le OO. SS. interessate.



Il consigliere Giancola richiede al Direttore che vengano predisposte regolari carpette documentali relative ai vari punti all'o.d.g in discussione, al fine di essere completamente edotti su quanto si va a deliberare.



Punto 3) Decisioni assunte nell'adunanza del 30/10/2023 in ordine a richieste formalizzate dal legale della CISL. Aggiornamenti e determinazioni.

Il Presidente invita il Direttore ad illustrare il punto e questi prende la parola e relaziona come segue.

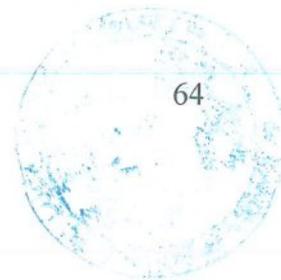
In data 26/09/2023 è pervenuta in azienda una comunicazione, a firma dell'avv. Roberto Leoncini, nella quale si afferma che il dipendente ██████████ attualmente inquadrato nel livello VII A, intende promuovere vertenza di lavoro per il riconoscimento del livello superiore in virtù di mansioni, ricadenti – appunto – nel livello VIII, svolte già da tempo. Il tutto con riconoscimento delle differenze retributive e previdenziali nonché del maggior compenso dovuto, quanto meno a partire dal 2021, per aver rivestito qualifiche ed aver svolto attività lavorative aggiuntive rispetto al passato.

In data 11/10/2023, inoltre, sono pervenute in azienda due ulteriori comunicazioni, da parte dello stesso avv. Leoncini, con le quali si richiedono migliori inquadramenti per i dipendenti ██████████ attualmente in quadrato nel livello 3A, per il quale si chiede il livello 4B, e ██████████ inquadrato nel livello 2A per il quale si chiede il livello 3A. Per quest'ultimo dipendente è pervenuta anche, nei giorni immediatamente seguenti, una citazione da parte di altro avvocato, Vito Martire, il quale lamentava la mancata osservanza, da parte dell'azienda, di una sentenza che assegnava al dipendente la somma di 4.651,26 euro, il mancato inquadramento nel terzo livello dal 2019 ed elementi accessori.

In data 30/10/2023 il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato al Direttore di procedere agli incontri necessari a precisare le richieste dei diversi dipendenti, nonché a verificare se le stesse possano ritenersi fondate e se sussistano margini per un accordo bonario.

Lasciando per ultima la trattazione delle questioni relative al ██████████ che hanno richiesto un articolato approfondimento, si riferisce quanto segue rispetto agli altri due lavoratori.

Relativamente al ██████████ si rappresenta che si è potuto constatare che il medesimo, già da tempo, svolge non solo le mansioni di ██████████ che rappresentano il suo impiego più frequente, ma anche quelle di



conducente di spazzatrice, di mezzi per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente "C", di manutentore degli impianti di trattamento delle acque meteoriche presenti presso i Centri Comunali di Raccolta, ed altre ancora. Il medesimo dipendente si distingue, inoltre, per non aver mai ricevuto contestazioni (e tanto meno sanzioni) disciplinari, ed anche per adattarsi con la massima flessibilità e disponibilità alle esigenze del servizio che gli vengono comunicate, anche con brevissimo preavviso.

Il Direttore conclude, quindi, che la richiesta formulata, del quarto livello "B" a far data dall'01/01/2024, senza alcun arretrato e la sola copertura delle spese legali, appare degna di accoglimento.

Relativamente al [REDACTED] il Direttore riferisce di aver in promo luogo chiesto al dipendente di scegliere il professionista che dovesse assisterlo, non essendo pensabile che l'azienda trattasse contemporaneamente con due legali. Avendo il dipendente optato per l'avv. Vito Martire, è con quest'ultimo che ci si è incontrati, alla presenza anche di un rappresentante dell'organizzazione sindacale alla quale il lavoratore è iscritto. In tale sede, in considerazione di varie circostanze (il lavoratore, in passato, era stato inquadrato nel livello 3A, poi "demansionato" al livello 2A a causa di un giudizio di inidoneità alla mansione espresso dal Medico Competente; attualmente il lavoratore svolge attività compatibili con il giudizio di idoneità, nell'espletamento delle quali ha ottenuto risultati positivi per l'azienda, avendo contribuito a migliorare la qualità dei rifiuti organici raccolti presso il Mercato Ortofrutticolo Generale) si è raggiunta un'intesa che prevede (oltre al pagamento di quanto dovuto in ragione di sentenza passata in giudicato ed erroneamente non ottemperata) l'inquadramento nel livello 3A a far data dall'01/01/2024, senza arretrati e con un minimo riconoscimento forfetario (2.000 euro).

Con riferimento al [REDACTED] si espone quanto segue.

In esecuzione del mandato ricevuto si è dato corso ad un primo incontro nel corso del quale è stato precisato che le richieste del dipendente erano:

- riconoscimento del livello VIII a partire dall'01/01/2021, data nella quale ha di fatto assunto il ruolo di ASPP, ovvero "Addetto ai Servizi di Prevenzione e Protezione", figura prevista dal d. lgs. n. 81/2008 (cfr. l'art. n. 31);
- riconoscimento, quindi, delle differenze retributive e contributive conseguenti all'inquadramento superiore (per un totale di circa 1.800 euro);
- riconoscimento di un "superminimo", a fronte della qualifica rivestita e delle connesse responsabilità, anche di natura giuridica, per aver inevitabilmente gestito dati sensibili (immagini, informazioni di carattere sanitario, ecc.) di tutti i dipendenti dall'ASM, quantificato in 500,00 euro mensili (per un totale, a tutto il 31/12/2023, di 36 mesi per 500 €/mese = 18.000 euro).

Al fine di fornire al Consiglio gli elementi necessari e sufficienti per decidere circa un eventuale accordo bonario, lo scrivente si è dato il seguente programma di lavoro:

- a) verificare puntualmente la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento del livello VIII, sulla base del dettato del vigente CCNL;
- b) verificare l'effettivo assolvimento, da parte del dipendente, delle funzioni di ASPP, sulla base del dettato legislativo;
- c) valutare la congruità delle richieste economiche e, ove le stesse fossero risultate eccessive, verificare la possibilità di ridurle.

Con riferimento al dettato contrattuale è immediato rilevare che la declaratoria dell'VIII livello testualmente recita: "Lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione immediata con la direzione e/o con i quadri. Oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del livello 7, con ampia autonomia decisionale e un alto grado di competenze specialistiche sono preposti alla guida, al coordinamento e al controllo di struttura rilevante per peso strategico o dimensionale".

L'analisi da sviluppare ha richiesto quindi l'esame della declaratoria del VII livello, che testualmente recita: "Lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione con i responsabili di livello superiore che, sulla base

di direttive generali e con la preparazione professionale richiesta, predispongono programmi operativi per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché i relativi piani di lavoro, individuando e sviluppando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi. Operano individualmente ovvero coordinano e controllano i lavoratori delle unità organizzative di propria competenza e della quale sono formalmente responsabili”.

Tanto premesso, l'esame delle attività svolte dal dipendente consente di rilevare che il medesimo, con riferimento alla declaratoria del livello VII:

- 1) Predisporre programmi operativi per il conseguimento degli obiettivi aziendali. Più precisamente: dovendosi affrontare una qualsiasi problematica inerente le materie di competenze (gestione di Sistemi Qualità – Ambiente – Sicurezza), il dipendente individua le possibili soluzioni e le risorse necessarie, anche all'esterno dell'azienda;
- 2) Predisporre il relativo piano di lavoro. Più precisamente: il dipendente giunge ad elaborare un possibile percorso risolutivo che viene sottoposto alla direzione;
- 3) Opera individualmente ovvero coordinando e controllando lavoratori dei quali è formalmente responsabile. Più precisamente: il dipendente svolge parte della propria attività individualmente e parte coordinando tre operatori (due manutentori ed un dipendente “polifunzionale”). Il Modello 231 adottato dall'azienda, inoltre, prevede (come noto) la formale assegnazione di responsabilità ai diversi dipendenti che assolvono a specifiche funzioni.

Con riferimento alla declaratoria del livello VIII, inoltre:

- 1) Svolgimento di attività direttive: il dipendente, nell'ambito delle materie a lui affidate (Qualità – Ambiente – Sicurezza), dirige le attività da svolgere al fine di raggiungere l'obiettivo aziendale;
- 2) Collaborazione attiva e immediata con la direzione e/o i quadri: il dipendente segnala, sovente di propria iniziativa, le problematiche da affrontare, proponendo la soluzione, di solito individuata tra varie alternative;
- 3) Ampia autonomia decisionale: nell'ambito delle materie a lui demandate, il dipendente ha autonomia decisionale relativamente alla gestione delle attività da svolgere e degli obiettivi da conseguire;
- 4) Alto grado di competenze specialistiche: il dipendente ha indubbiamente conseguito, nel corso di numerosi anni, un elevato grado di competenze specialistiche.

Per quanto sopra esposto si ritiene che le attività svolte dal dipendente si collochino all'interno della declaratoria del livello VIII del CCNL “UTILITALIA” e che, in un eventuale giudizio finalizzato al riconoscimento di tale inquadramento, con decorrenza anche superiore a 3 anni, l'azienda potrebbe risultare soccombente.

Con riferimento al dettato normativo si rileva quanto segue.

L'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), coordinato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), svolge una serie di compiti finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori. Tali compiti, da svolgere in stretta collaborazione con l'RSPP e con il Medico Competente, possono essere così riassunti:

- Individua i fattori di rischio;
- Valuta i rischi e collabora alla stesura del DVR;
- Individua le misure adatte a garantire la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- Collabora alla elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- Collabora alla stesura dei programmi di formazione per i lavoratori;
- Partecipa alle varie consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza nonché alla “Riunione Periodica” di cui all'art. 35 del d. Lgs. n. 81/2008;
- Collabora all'informazione dei lavoratori secondo i dettami dell'art. 36 del d. Lgs. n. 81/2008.

Per la delicatezza delle informazioni di cui viene in possesso, l'ASPP è tenuto al segreto.



Rileva anche evidenziare che, sebbene l'ASPP operi sotto il coordinamento dell'RSPP, ha la responsabilità di portare a compimento con successo e con diligenza i compiti che la legge gli assegna. È pur vero che l'ASPP affianca l'RSPP, il quale è il consulente del Datore di Lavoro, comunque "responsabile ultimo" degli accadimenti, ma la moderna giurisprudenza attribuisce crescente importanza al ruolo dell'ASPP. Ciò in quanto il Datore di Lavoro deve poter disporre di informazioni corrette su cui basare la gestione della sicurezza del lavoro che, inevitabilmente, gli provengono dall'operato dell'RSPP e dell'ASPP.

Da quanto sopra esposto discende che, indubbiamente, le attività svolte dal dipendente accreditano la funzione del medesimo quale ASPP con decorrenza anche superiore a 3 anni.

Con riferimento, da ultimo, alla congruità delle richieste economiche, si rappresenta che le stesse, a giudizio dello scrivente, eccedono l'equo riconoscimento che l'azienda, anche nel rispetto del proprio codice etico, si trova a dover riconoscere a fronte di attività effettivamente svolte e di una funzione concretamente ricoperta.

Si riferisce dunque che, in successivi colloqui con l'interessato, sono state definite nuove condizioni di accordo bonario, che si riassumono di seguito:

- riconoscimento del livello VIII a partire dall'01/01/2022 e conseguente riconoscimento, dalla medesima data, delle differenze retributive e contributive conseguenti all'inquadramento superiore (per un totale di circa 1.200 euro);
- riconoscimento di una somma forfetaria, a completo compenso delle prestazioni aggiuntive fornite e della funzione di ASPP ricoperta, e tacitazione di ogni e qualsivoglia richiesta, del valore di 10.800 euro;
- riconoscimento di un "superminimo", a far data dall'01/01/2024 dell'ammontare di 450,00 euro mensili, assorbente delle prestazioni in prolungamento di orario riferibili alla qualifica di ASPP.

Nei termini di cui sopra si propone di deliberare.

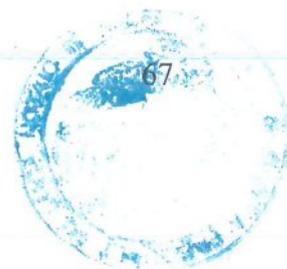
Si apre a questo punto una discussione nel corso della quale il Consigliere Giancola, in relazione alla proposta di accordo che il Direttore ha formulato a proposito del [REDACTED] rappresenta che, a suo avviso, può essere riconosciuto l'inquadramento del livello 8° solo a far data dall'01/01/2024 e che non devono essere concessi riconoscimenti per lavoro supplementare svolto negli anni precedenti in quanto esso è già stato compensato dalla retribuzione maggiorata in ragione delle prestazioni in prolungamento di orario. Inoltre il Consigliere chiede al Direttore se ad oggi sia stata eseguita una valutazione contrattuale, individuale, accordo tra le parti, ordini di servizio del lavoro svolto.

Gli altri amministratori osservano che, per contro, la proposta di deliberazione è stata ampiamente articolata e puntualmente motivata, ed il Direttore aggiunge che la maggiorazione oraria relativa al lavoro in prolungamento di orario costituisce un aspetto unicamente quantitativo, non tenendo conto in alcun modo della qualità del lavoro svolto. Alla domanda specifica in ordine alla "valutazione contrattuale individuale" il Direttore risponde che, con nota n. 4605 del 27/12/202 venne si diede luogo ad una ricognizione delle attività concretamente svolte da tutti gli impiegati.

Ad esito della discussione Il Consiglio, con il voto contrario del Consigliere Giancola,

DELIBERA

- 1) **APPROVARE** i termini esposti dal Direttore per la definizione delle tre vertenze di lavoro nascenti, anche al fine di evitare l'alea dei giudizi cui si andrebbe incontro, con non trascurabili probabilità di soccombenza e la certezza di dover sostenere costi di un certo rilievo per la difesa aziendale;



- 2) **DARE MANDATO** al Direttore di procedere alla firma degli atti di transazione nei termini discussi con le controparti.



Punto 4) Vertenza di lavoro promossa da parte del dipendente [REDACTED] per mezzo di citazione dell'avv. Michele Cogliandro. Determinazioni.

Il Presidente comunica che, in data 17/11/2023, è pervenuta, da parte dell'avv. Cogliandro Mario, in nome e per conto del dipendente [REDACTED] una citazione, relativa a vertenza di lavoro, la cui udienza è stata fissata il giorno 12 Luglio 2024 alle ore 9:30.

Nel suddetto ricorso si asserisce che il dipendente in questione *"..ha svolto e svolge alle dipendenze della società le seguenti mansioni di Capoufficio ed in particolare: coordina l'attività di 4 unità e precisamente n. 2 addetti pesa, n. 1 addetto che si occupa della contabilità dei rifiuti e n. 1 addetto che si occupa delle registrazioni informatiche per i consorzi nazionali quali Corepla e Coripet; predispose giornalmente gli orari di servizio dei collaboratori; concede ferie; autorizza lo straordinario; concede i permessi di uscita; è responsabile dell'operato dei collaboratori; è responsabile della logistica in quanto ha contatti con i trasportatori ed organizza i ritiri dagli impianti dei rifiuti, nonché la consegna dei rifiuti agli impianti destinatari; concorda, con i trasportatori preventivi e modalità di pagamento del preventivo richiesto; firma i formulari, assumendo la responsabilità del produttore sui rifiuti trasportati, per il Comune di Molfetta e per l'ASM; redige la dichiarazione Annuale dei rifiuti MUD; redige la dichiarazione mensile dei rifiuti, comunicata al Comune di Molfetta che provvede all'inserimento sul portale della Regione Puglia; ha relazioni con clienti e fornitori di tipo organizzativo e documentale, nonché con i consorzi nazionali (quali Corepla, Comieco, Coreve, Ricrea e Cial); ha relazioni di tipo organizzativo e gestionale"*, pertanto si richiede:

- Il riconoscimento dell'inquadramento del 6° livello, per mansioni superiori svolte dal 18 novembre 2011;
- Il pagamento delle differenze retributive tra quanto percepito e quanto avrebbe dovuto percepire con la qualifica di 6° livello A;
- Il pagamento delle spese, diritti ed oneri di causa.

Si apre quindi una discussione al termine della quale il Consiglio di Amministrazione, preso atto della documentazione in atti nonché dei chiarimenti e delle notizie fornite nel corso della discussione, all'unanimità

DELIBERA

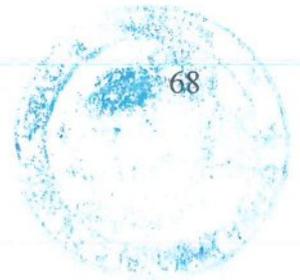
- 1) **AFFIDARE MANDATO** per la difesa dell'azienda all'avv. Maria Rosaria N. Larizza, con studio in Molfetta, alla via Cap. de Candia n. 26, cui sarà conferito apposito mandato, valutando anche la possibilità di pervenire ad una conciliazione.



Punto 5) Dipendenti che si sono particolarmente distinti nel corso dell'anno. Valutazioni ed eventuali determinazioni.

Il Presidente invita il Direttore ad illustrare l'argomento.

Il Direttore ricorda che, a seguito di specifica richiesta da parte della CGIL, in data 20/11/2023 si è tenuto un incontro con l'organizzazione sindacale CGIL, nel corso della quale sono state avanzate delle richieste di miglior inquadramento, per dodici dipendenti che hanno dimostrato particolare impegno e dedizione sul



proprio lavoro, e che si sono particolarmente distinti per la complessità che ha caratterizzato il periodo relativo alla stagione estiva. Pertanto, è stata effettuata una analisi a campione dei fogli di servizio giornaliero dei diversi mesi, valutando le attività svolte e le eventuali assenze al fine di verificare se vi sia stata una "polivalenza" o "polifunzionalità" di mansione. È emerso che solo per tre dipendenti può attribuirsi una reale polifunzionalità e per i quali si può avanzare richiesta di miglior inquadramento, dal livello 2°B al 3° B.

Peraltro, considerando l'importanza di riconoscere una gratifica a tutti i dipendenti più meritevoli al fine di stimolarne la produttività e l'efficienza, si è concordato, per i restanti, un passaggio dal livello 2°B al 2°A.

Il Direttore comunica che il meccanico [REDACTED] ha svolto un lavoro di cablaggio elettrico ad un mezzo aziendale. L'impegno profuso dal dipendente ha consentito all'azienda di avere un altro mezzo a disposizione per il servizio, ed inoltre ha evitato di sottoporre l'azienda ad una spesa onerosa. Per tale ragione, previa consultazione con il Presidente, si propone di riconoscere una gratifica una tantum pari a € 500,00.

Infine propone altresì, una gratifica per i dipendenti [REDACTED] di importo pari a € 200,00, in quanto hanno svolto lavori di manutenzione e riparazione, sollevando l'azienda da spese extra.

Esce la dott.ssa Ragno. Sono le ore 18:40.

Si apre quindi una breve discussione, alla quale partecipa anche l'Organo di Controllo, il quale si riporta alla relazione, presentata al Socio Unico, nella quale viene descritto l'organigramma aziendale a far data dall'01/01/2024. Vengono quindi riprese le valutazioni ivi espresse, condivise dal Socio Unico, che inducono a procedere senz'altro alla formalizzazione di tale organigramma.

Al termine di tale discussione il Consiglio di Amministrazione, preso atto dei chiarimenti e delle notizie fornite nel corso della stessa, all'unanimità

DELIBERA

- 1) **APPROVARE** i seguenti passaggi di livello con decorrenza 01/01/2024:
 - a) [REDACTED] dal livello 2°B al livello 3°B;
 - b) [REDACTED],
[REDACTED] dal livello 2°B al livello 2°A;
 - c) [REDACTED] dal livello 3°B al livello 3°A;
- 2) **APPROVARE** inoltre il riconoscimento delle seguenti gratifiche una tantum:
 - a) Al sig. [REDACTED] la somma di 500,00 euro;
 - b) Ai sigg.ri [REDACTED] la somma di 200,00 euro;
- 3) **APPROVARE** altresì, nel quadro dell'organizzazione del vertice aziendale, anche in vista dell'esodo del Direttore, i seguenti nuovi inquadramenti anch'essi decorrenti dall'01/01/2024:
 - a) Al [REDACTED] l'inquadramento nel livello 8° Quadro, con attribuzione della funzione di Direttore Facente Funzione (ovvero di Direttore Vicario ove si perfezionino gli accordi relativi alla collaborazione tra ASM e SANB, con l'attribuzione della funzione di "Direttore a scavalco" al Direttore dei quest'ultima, ipotesi sulla quale si tornerà nelle "Comunicazioni");
 - b) Alla dottoressa [REDACTED] l'inquadramento nel 6° livello "A";
 - c) Alla dottoressa [REDACTED] l'inquadramento nel 6° livello "A";
- 4) **DARE MANDATO AL DIRETTORE** di procedere, anche con l'assistenza dell'Ufficio Personale, alla stesura degli ordini di servizio e comunque delle comunicazioni conseguenti a quanto deliberato, e comunque necessario a dare attuazione alla "Relazione concernente l'assetto del



vertice dell'Azienda a far data dall'01/01/2024", sottoposta a Socio ai sensi del "Controllo Analogo" e da questi condivisa.



Entra la dott.ssa Ragno. Sono le ore 18:50.

Punto 6) Comunicazioni del Presidente

Il Presidente informa il Consiglio che, in data 04/12/2023, è pervenuta all'azienda, per conoscenza, una nota con la quale il Sindaco chiede alla S.A.N.B. se vi sia la disponibilità del loro Direttore (ing. Salvatore Mastrofillo) a ricoprire il ruolo di Direttore dell'ASM, "a scavalco", ed a quali condizioni.

Il Consiglio prende atto.



Il Presidente informa il consiglio che in merito alla questione TRASMAR, sarà fissato un brevissimo consiglio in cui sarà convocato l'avv. Magarelli, che illustrerà la situazione.

Il C.d.A. prende atto.



Punto 7) Comunicazioni del Direttore.

- a) Il Direttore riferisce che in data 01/12/2023 è pervenuta una nota da parte del caposervizio con la quale si fa presente alla direzione della carenza di personale operativo in prossimità delle feste natalizie, causato da diverse motivazioni quali permessi per legge 104, malattie, infortuni, ecc., che ha come conseguenza l'incremento notevole delle ore lavorate in regime di orario straordinario. Questa situazione di carenza rende anche difficoltosa la programmazione delle ferie. Pertanto per assicurare la fruizione delle ferie natalizie e al fine di garantire per lo stesso periodo livelli di pulizia adeguati alle esigenze della città, richiede la possibilità di effettuare delle assunzioni a tempo determinato della durata di un mese. Si apre quindi una breve discussione al termine della quale il Consiglio di Amministrazione, preso atto dei chiarimenti e delle notizie fornite nel corso della discussione, all'unanimità prende atto della situazione illustrata dal Direttore, e si pronuncia non già per l'assunzione di personale bensì con il riconoscimento, a quanti opereranno nei giorni festivi, di una gratifica "una tantum" del valore di 100,00 euro, al fine di compensare sia il maggior carico di lavoro che il disagio derivante dal dover lavorare in giorni festivi tradizionalmente dedicati alla famiglia.



- b) Il Direttore riferisce che in data 28/11/2023, è pervenuta in azienda una pec dall'avv. Bonadies Salvatore, difensore della ditta VLS SRL, con la quale si comunica il ricorso avverso il pignoramento presso terzi (ovvero presso l'ASM, "terzo pignorato").

Il C.d.A. prende atto



- c) È pervenuta una lettera da parte dell'avv. La Grasta Roberto, il quale chiede una rettifica relativa al livello di inquadramento del dipendente [REDACTED]. Da un controllo effettuato, effettivamente c'è stato un refuso, ed il corretto inquadramento del dipendente in questione è il 3B.

Il C.d.A. prende atto



- d) Il Direttore comunica che è stata completata la selezione interna per n. 2 posti di Capo squadra con mansioni di Verificatore dei Servizi Esterni. Più precisamente: in data 20 novembre 2023 si è tenuta la prova scritta ed in data 4 dicembre la valutazione dei titoli e degli elaborati. Dopo la disamina dei primi e la correzione di questi ultimi, è stata elaborata la seguente graduatoria:

- I. [REDACTED] con punteggio 10;
- II. [REDACTED] con punteggio 8;
- III. [REDACTED] con punteggio 6,5.

La suddetta graduatoria rimarrà in vigore per tutto il periodo di prova superato il quale decadrà.

Il Consiglio prende atto.



- e) Il Direttore comunica che dall'8 al 14 aprile 2024 si svolgerà la quarta edizione della Paper Week, la campagna informativa (e formativa) promossa da Comieco con l'obiettivo di realizzare il più grande evento diffuso su carta, cartone e il loro riciclo. Per tale motivo, ci è stato chiesto di proporre idee e progetti che siano in linea con lo spirito della manifestazione: le iniziative selezionate verranno inserite all'interno del palinsesto ufficiale, sostenuto da attività di comunicazione online e offline, PR e social. Per incentivare maggiormente l'adesione, Comieco valuterà anche un eventuale contributo economico a parziale copertura dell'iniziativa che verrà proposta, ma solo per i progetti presentati entro il 29 dicembre 2023.

Il C.d.A. prende atto.

Esauriti gli argomenti all'ordine del giorno e nessun altro chiedendo la parola, il Presidente dichiara conclusa l'odierna seduta alle ore 19.00 previa stesura, lettura ed approvazione del presente verbale.

Il Segretario
Dott.ssa Marinella Ragno
Mainella Ragno

Il Presidente
Avv. Adele Maria Serena Claudio
Adele Maria Serena Claudio