

COMPONENTI:

Presente

-----	-----	-----	• -----	
Rag.	Andrea	Casu	• Vice Presidente	Si
Rag.	Massimiliano	Daga	• Consigliere	Si
Dott.	Massimiliano	Sanna	• Consigliere	Si

COLLEGIO DEI REVISORI:

Dott.	Alberto	Annis	• Presidente	No
Dott.ssa	Paola	Perseu	• Componente	No
Dott.ssa	Tiziana	Sanna	• Componente	Si

SEGRETARIO: Dott. Marcello Siddu - Direttore del Consorzio

OGGETTO: **Provvedimenti per il Personale.**
Esame e valutazione dei tassi di assenza del personale del CIPOr assunto a tempo determinato.
Provvedimenti conseguenti.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SENTITA la relazione del Vice Presidente;

RICHIAMATE le Deliberazioni del C.d.A. dell'Ente nn. 73/2021, 94/2021, 112/2021, 113/2021, 114/2021, 3/2022, 5/2022, 25/2022 e 87/2022, con le quali il Consorzio ha disposto, tra le altre cose, di procedere con l'assunzione a tempo determinato - cui è seguita regolarmente la stipula dei relativi Contratti di Lavoro - e poi con la proroga dei citati lavoratori da impiegare, con le rispettive diverse mansioni, presso l'Impianto di Trattamento RSU;

RAMMENTATO che sostanzialmente tutte le prossime scadenze dei Contratti di lavoro a tempo determinato di cui sopra sono previste tra i mesi di Luglio e Settembre 2023;

RILEVATO che la Direzione dell'Ente ha portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente una problematica particolarmente importante nell'economia della produttività dell'Impianto di Trattamento R.S.U., ovvero l'alto tasso di assenze dei lavoratori assunti a tempo determinato, soprattutto se paragonato a quello rilevato per i lavoratori dell'Ente assunti con Contratto di lavoro a tempo indeterminato: nello specifico, infatti, si parla di un rapporto di quasi 20 a 1 tra le assenze rilevate tra le due categorie di dipendenti;

RITENUTO che tale differenza sia dovuta, oltre che ad un possibile caso fortuito, anche e soprattutto dall'assenza per tale categoria di lavoratori di uno strumento di incentivo analogo a quello invece presente per i dipendenti a tempo indeterminato che, come noto, lega un riconoscimento economico al lavoratore, oltre che ai risultati di bilancio del CIPOr e l'assenza di provvedimenti disciplinari rilevanti nei suoi confronti, al



GIUDICATO	numero delle assenze del medesimo (ovviamente senza considerare quelle dovute a ferie e/o assenze dovute a malattia o infortunio esclusivamente dipendenti da cause di servizio documentate dalle idonee certificazioni sanitarie pubbliche);
ESAMINATA	quindi opportuno, oltre che nell'interesse dell'Ente, prevedere un strumento simile anche per i lavoratori assunti a tempo determinato che sia valido sia per il 2022 - al riguardo, nonostante l'anno in corso volga al termine, si ritiene corretto gratificare i lavoratori che nel corso dello stesso si siano distinti per serietà, abnegazione e attaccamento al lavoro - sia per il 2023, considerato che nel corso del 2024, per effetto di precedenti accordi con le OO.SS., il numero dei Contratti di lavoro a tempo determinato dovrebbe ridursi significativamente;
RITENUTO	quindi l'apposita bozza di Accordo aziendale - predisposta dal competente Ufficio dell'Ente e che si allega alla presente Deliberazione per farne parte integrante e sostanziale -, la quale riconosce ai lavoratori in parola un premio omnicomprensivo rispettivamente di € 450,00 per l'anno 2022 (da erogare sotto forma di "fringe benefit" mediante consegna di buoni carburante di importo corrispondente al premio spettante) e di € 900,00 per il 2023 (la cui forma di erogazione sarà definita a seguito di una apposita ulteriore trattazione con le OO.SS.) e che sarà legato, come detto, a parametri analoghi a quelli previsti per il c.d. premio incentivante per il dipendenti a tempo indeterminato: Accordo che, negli auspici dell'Ente, se sottoscritto, costituirebbe un importante strumento per incrementare la competitività e la produttività dell'Impianto di Trattamento R.S.U.;
VISTO	per tanto opportuno incaricare la Direzione dell'Ente affinché provveda senza indugio alla convocazione di tutti gli incontri necessari con le OO.SS. firmatarie il CCNL FICEI e finalizzati alla stipula dell'Accordo in parola;
SENTITO	il vigente <i>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro F.I.C.E.I.</i> applicato ai lavoratori dell'Ente, ivi compresi quelli attivi presso l'Impianto di Trattamento R.S.U.;
	il parere favorevole espresso dal Direttore dell'Ente;

con voti unanimi legalmente espressi,

DELIBERA

Delibera n° 107/2022

- di **prendere atto** dei tassi di assenza del personale del CIPOr assunto a tempo determinato ed attivo presso l'Impianto di Trattamento R.S.U.;
- di **approvare** integralmente la bozza di Accordo aziendale che riconosce ai lavoratori dell'Ente assunti a tempo determinato un premio omnicomprensivo rispettivamente di € 450,00 per l'anno 2022 (da erogare sotto forma di "fringe benefit" mediante consegna di buoni carburante di importo corrispondente al premio spettante) e di € 900,00 per il 2023 (la cui forma di erogazione sarà definita a seguito di una apposita ulteriore trattazione con le OO.SS.) e che sarà legato, come detto, a parametri analoghi a quelli previsti per il c.d. premio incentivante per il dipendenti a tempo indeterminato;
- di **incaricare** la Direzione dell'Ente affinché provveda senza indugio alla convocazione di tutti gli incontri necessari con le OO.SS. firmatarie del CCNL FICEI e finalizzati alla stipula

dell'Accordo in parola, autorizzando e delegando sin da ora la medesima Direzione Generale, ricorrendone i presupposti approvati, alla sottoscrizione del medesimo;

- la spesa, per quanto riguarda l'anno in corso, farà capo al Capitolo di bilancio 01.02.04 del Preventivo Finanziario dell'anno 2022, che presenta la relativa disponibilità.

IL DIRETTORE

(Dott. Marcello Siddu)



IL VICE PRESIDENTE

(Rag. Andrea Casu)



SI ATTESTA

che la presente Deliberazione viene pubblicata per trenta giorni consecutivi dal

18/12/2022 nell'Albo dell'Ente.

Oristano, 18/12/2022

LN/

IL DIRETTORE

(Dott. Marcello Siddu)

