



A. M. A. T.

Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO

RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO DEL DIRIGENTE TECNICO

L'anno millenovecentonovantasei, il giorno 02 (due)) del mese di maggio, alle ore 09.00, in TARANTO e nella sede dell'Azienda;

si è riunita in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori :

1. Arturo MASI

PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Giuseppe ALTAMURA

3. Pasquale BARNABÀ (a.g.)

4. Angelo DI CORRADO

5. Francesco MATARRESE

6. Michele MERCADANTE

7. Martino TAMBURRANO (a.g.)

MEMBRI SUPPLENTI

8. Maria T. CONTE (con diritto a voto)

9. Giuseppina MASSARI (con diritto a voto)

Assiste il Direttore dell'Azienda ing. Francesco Lucibello.

Svolge le funzioni di Segretario del Consiglio il sig. Semeraro Raffaele

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

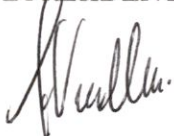
- considerato che il dirigente tecnico, sig. Giuseppe Ferrante, ha maturato oltre 40 anni di servizio ed è prossimo al compimento dei 62 anni di età;
- che quindi ha maturato i requisiti, sia per la pensione di anzianità, sia per quella di vecchiaia;
- atteso che il suddetto dirigente non ha esercitato, sei mesi prima della maturazione del diritto, l'opzione, di cui alla L. 54/82 e L. 407/90, per restare in servizio fino al compimento del 65° anno di età;
- atteso che il CCNL dei dirigenti delle aziende di servizi degli enti locali all'art.29 prevede la possibilità per il datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro dei dirigenti mediante preavviso che, nel caso in esame, è di 12 mesi;
- attesa la convenienza aziendale, anche economica;
- atteso che, ai sensi dell'art. 6 comma h) dello Statuto Aziendale, la competenza a decidere la risoluzione del rapporto di lavoro dei dirigenti appartiene al Consiglio di Amministrazione;
- vista all'uopo la relazione e la proposta del direttore generale, resa in data 02/05/1996;
- visto lo Statuto aziendale e il CCNL dirigenti;
- visto il bilancio preventivo 1996;
- visto il D.P.R. n° 902 del 04/10/1986;
- con il voto consultivo favorevole del direttore generale;

Unanimente

DELIBERA

- di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente tecnico, sig. Giuseppe Ferrante, con preavviso di 12 mesi decorrente dalla data di comunicazione all'interessato da parte del Direttore generale;
- di dare incarico al direttore generale per gli atti conseguenti alla presente decisione.

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO



Comunicata all'Amministrazione Comunale il

Ratificata dalla Giunta Municipale nella seduta del

Resa esecutiva il

IL DIRETTORE



Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto

Codice Fiscale 00146330733

Taranto, li 07/maggio/1996

Prot. n° : Dir/.....^{871/96}.....

M. Mello
p. 5.96

Raccomandata a mano

Spett./le
Segreteria 4° Settore
Affari Generali
del Comune di Taranto
Palazzo Latagliata

TARANTO

Compiegata alla presente trasmettiamo, in duplice esemplare, copie dei dispositivi delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione di questa Azienda, in data 02 maggio 1996, contrassegnate con i seguenti numeri cronologici:

- Del. nn° 117 - 118 - 119 - 120 - 121 - 122.-

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

(Ing. Francesco Lucibello)

Taranto, li 02/05/1996

Corrispondenza interna prot. n° _____

Oggetto : Dirigenti

RISERVATA

Spett.

C.d.A.

SEDE

In relazione al punto 2 all'odierno O.d.G., il sottoscritto relaziona quanto segue.

Alla data odierna sono in servizio presso l'A.M.A.T., oltre al sottoscritto, i seguenti dirigenti :

- sig. Giuseppe Ferrante, nato il 13/05/1934, assunto il 04/11/1954, dirigente tecnico;
- dott. Cosimo Carrieri, nato il 24/09/1937, assunto il 09/02/1961, dirigente amministrativo.

Come può facilmente rilevarsi, entrambi hanno maturato i requisiti per la pensione di anzianità, ed il sig. Ferrante anche quello per la pensione di vecchiaia.

Il dott. Carrieri ha manifestato verbalmente l'intenzione di lasciare il servizio nel mese di settembre p.v. ma, trattandosi di dirigente qualificato che contribuisce fattivamente al raggiungimento degli obiettivi d'impresa, tale evento è da ritenersi una perdita ed ardua la sua sostituzione anche per la memoria storica aziendale.

Per quanto riguarda invece il sig. Ferrante, benchè abbia questi ricoperto l'incarico di direttore f.f. per due anni e mezzo, la valutazione non è altrettanto positiva e ciò sia per la mancanza di un titolo di

studio adeguato (è in possesso della licenza media inferiore), sia per l'assoluta assenza dalla vita e dai problemi aziendali che il sottoscritto ha dovuto registrare quantomeno dal giugno 1994.

Le contestazioni mossegli per iscritto non hanno sortito effetti (se non quello di una richiesta di convocazione al direttore e al presidente da parte di un rappresentante del sindacato dirigenti), mentre d'altro canto l'Azienda ha dovuto ricorrere ad altre persone per svolgere, in parte, quello che competerebbe al dirigente in questione.

A tal uopo si richiamano :

a) la necessità di affidare l'incarico di capo area tecnica dapprima all'ing. Passeretti (doppio incarico), poi all'ing. Rizzo (consulente esterno), mentre allo stesso dirigente tecnico era stata affidata la cura specifica di tale area, sicchè a pieno titolo ci si sarebbe aspettati che facesse fronte alle carenze organica;

b) la necessità di affidare all'esterno l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione ai sensi della L. 626/94 ed il controllo dell'impianto di depurazione.

L'attività del suddetto dirigente è allo stato nulla, ed anzi costituisce elemento di contrasto e di ostacolo all'attività dei funzionari e dell'altro personale.

Ogni incarico affidatogli infatti, anche una semplice lettera, si risolve con un passa parola ad altri, mentre incarichi che richiedono un minimo di impegno non sortiscono effetto alcuno.

Per quanto riguarda il suo passato di direttore f.f., già il sottoscritto ha avuto modo in altre relazioni di evidenziare alla C.A. i danni causati all'azienda : per le ferie non fatte godere al personale; per il riconoscimento di indennità economiche in luogo della massa vestiario; per il problema Unisys; ecc.; ma soprattutto per la completa

assenza di iniziative e di interventi che ponessero un qualche rimedio ai vari mali aziendali che con la sua gestione si sono viepiù aggravati.

Ciò nonostante, alla data attuale, non risulta che il Ferrante abbia intenzione di lasciare il servizio malgrado abbia oltre 40 anni di anzianità.

Il vigente CCNL per i dirigenti delle imprese di servizi pubblici degli enti locali, prevede il collocamento d'ufficio in quiescenza per limiti d'età al compimento del 65° anno e senza preavviso, mentre la risoluzione del contratto, anticipata rispetto a tale termine, è possibile senza preavviso solo nei casi di cui all'art. 2119 del Codice Civile (licenziamento per giusta causa).

È possibile invece, ai sensi dell'art.29 del CCNL, la risoluzione del contratto con preavviso (che nel caso in ispecie è di un anno) se maturati i requisiti di legge.

A tal proposito occorre rilevare che il Ferrante, avendo maturato il massimo contributivo, per restare in servizio fino al 65° anno di età avrebbe dovuto esercitare l'opzione, di cui alla L. 54/82 e L. 407/90, sei mesi prima della maturazione del diritto a pensione.

Questo termine è scaduto a novembre del 1995, perchè il Ferrante compie il 13 maggio i 62 anni attualmente previsti per il collocamento in pensione di vecchiaia, sicchè l'Azienda può legittimamente recedere dal contratto dando il preavviso di un anno.

Ai sensi dell'art. 6 comma h) dello Statuto aziendale, il sottoscritto esprime pertanto parere affinché venga deliberata la risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente tecnico, con conseguente preavviso di un anno ai sensi dell'art.29 del CCNL dirigenti.

Ad ogni buon fine devo tuttavia evidenziare la infruttuosità del permanere in azienda del suddetto dirigente che, oltre a non essere di

alcuna utilità, persegue obiettivi a carattere personale e "clientelare" (turni di favore e lavoro straordinario ai dipendenti, promesse e/o minacce ad altri), non perseguendo invece gli obiettivi fissati dalla direzione, sicchè da ultimo il sottoscritto, malgrado lo avesse espressamente delegato, ha dovuto farsi carico di tenere personalmente le riunioni sindacali sui problemi del movimento.

In definitiva, l'ulteriore presenza in azienda del dirigente in questione risulta di contrasto con i responsabili di area e quindi non contribuisce certo a quel minimo di armonia che si tenta di creare al vertice di un'azienda che ha già diversi problemi.

Il preavviso di licenziamento contribuirà ulteriormente ad esacerbare gli animi, sicchè ritengo opportuno valutare ogni possibilità di interrompere al più presto il rapporto di lavoro con il suddetto Ferrante.

A tal proposito occorre evidenziare che il costo aziendale annuo del suddetto dirigente, per effetto dell'elevata anzianità (65% di scatti ed altre indennità pregresse), è di circa 190 milioni, cosicchè già la sua sostituzione con un dirigente di prima nomina comporterebbe un risparmio quantificabile in £ 50'000'000 annui.

Se a ciò si aggiunge il tempo occorrente per la sostituzione mediante concorso pubblico, si deduce che vi sarebbe un ulteriore risparmio e quindi che è ipotizzabile un incentivo al suddetto sig. Ferrante affinché dia immediatamente le dimissioni, ricavandone l'Azienda un beneficio economico e benefici ancor più tangibili sul piano della produttività aziendale.

Ove ciò non sia ritenuto praticabile (del resto anche il sottoscritto non nasconde la propria istintiva avversione a regali nei confronti di chi ha procurato danni all'azienda), dovrà valutarsi l'ipotesi

di recesso per giusta causa attese le contestazioni già fatte al Ferrante, i danni del passato ed il perdurare del suo stato di inattività e di incompetenza.

A tal fine potrebbe anche essere rivista la posizione accomodante dell'Azienda che, come già detto in precedenza, per evitare contrasti ma soprattutto per risolvere i problemi, ha dovuto affidare un incarico di consulenza esterna all'ing. Rizzo, scaricando di fatto le responsabilità del Ferrante ma ponendolo così in un comodo limbo.

Riaffidargli tali incarichi nell'area tecnica significa, da un lato inchiodarlo alle proprie responsabilità, ma dall'altro pregiudicare la funzionalità dell'area tecnica (per la impossibilità di "cavare sangue da una rapa"), con conseguenti problemi e noie che ricadrebbero sul sottoscritto e sul C.d.A.

Da ultimo occorre evidenziare che la successiva sostituzione dei due dirigenti previsti in organico è da ritenersi urgente e irrinunciabile.

Le dimensioni aziendali, le problematiche esistenti, la necessità di studiare le normative e di allestire studi e progetti di una certa rilevanza, fanno risaltare la impossibilità di poter gestire l'Azienda con un solo dirigente, nella fattispecie il direttore, che tra l'altro deve pure poter essere sostituito nei periodi di assenza o impedimento.

Tanto si doveva per le decisioni del C.d.A.

Distinti saluti

IL DIRETTORE GENERALE

(Ing. Francesco Lucibello)

