

O.D.G. del 30/07/2018

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 7

Deliberazione n° _____/2018 del ____/____/____

OGGETTO DELLA PROPOSTA

C.C.N.L. CONFSERVIZI-FEDERMANAGER. ASSEGNAZIONE OBIETTIVI AI DIRIGENTI PER L'ANNO 2018.

Ufficio proponente: Area Risorse umane

ALLEGATI/NOTE:

1 -

Il Direttore generale, di intesa con il Direttore amministrativo e la Capo Area Risorse umane, riferisce quanto segue:

- L'art. 12 del CCNL Confservizi-Federmanager del 22/12/2009 disciplina l'istituto della retribuzione variabile incentivante per i dirigenti, collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuati dalle aziende.
- Il suddetto istituto si articola sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun dirigente, a qualunque livello, condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento. Tali obiettivi ed i relativi importi retributivi, commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, devono essere formalizzati, dall'azienda e devono essere il più possibile basati su parametri oggettivamente misurabili.
- la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione variabile ed incentivante, sopra richiamato, è contenuta nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società n. 32 dell'11/05/2004 con la quale, a decorrere dal 01/01/2004, è stata attivata in AMAT la retribuzione di risultato nella misura complessiva del 20% della retribuzione lorda annua del singolo dirigente, suddivisa in due quote uguali, di cui una legata ai risultati di bilancio e l'altra legata alla valutazione dell'attività ed al raggiungimento, da parte del singolo dirigente, degli obiettivi generali che l'Azienda annualmente si pone;
- Il vigente Accordo aziendale sottoscritto in data 06/09/2009 dall'Azienda e dalla Rappresentanza aziendale e territoriale di Federmanager ha confermato, relativamente ai dirigenti aziendali, la misura della "retribuzione variabile ed incentivante" individualmente spettante, pari al 20% della retribuzione lorda annua di ogni singolo dirigente.
- In sintesi, la regolamentazione aziendalmente vigente prevede che la misurazione del grado di raggiungimento dei risultati aziendali ed individuali sia annualmente effettuata:
 - 1) relativamente al 50% della retribuzione variabile ed incentivante (ovvero il 10% della retribuzione lorda annua del singolo Dirigente), attraverso la valutazione dell'attività e del raggiungimento, da parte del singolo dirigente, degli obiettivi generali che l'Azienda annualmente si pone. Tale valutazione è compiuta dall'Azienda nel mese di gennaio di ogni anno con riferimento all'anno solare precedente e, in caso di esito positivo, la somma relativa è erogata nel corso dello stesso mese;
 - 2) relativamente al restante 50% della retribuzione variabile ed incentivante (ovvero l'ulteriore 10% della retribuzione lorda annua del singolo Dirigente), attraverso la verifica dell'eventuale raggiungimento dei risultati gestionali rilevabili dai bilanci di esercizio, a sua volta così ripartito:

1. Di assegnare all'Ing. Massimo Dicecca, Direttore generale, ed al Dott. Pietro Carallo, Direttore amministrativo della Società, gli obiettivi indicati di seguito per il corrente anno 2018.

OBIETTIVI DIRIGENTI 2018

Obiettivi individuali assegnati al Direttore generale, Ing. Massimo Dicecca:

- Redazione atti di gara per la fornitura di un sistema AVM (20%);
- Collaborazione con Amministrazione Comunale per procedure relative all'ottenimento dei finanziamenti POR PUGLIA – SMART GO CITY 2014-2020 (1a parte: redazione relazione tecnica-illustrativa dell'intervento, schema di bando di gara per acquisto autobus, schema di capitolato d'appalto, schema di contratto per l'acquisto degli autobus)(20%);
- Coordinamento delle attività necessarie al rifacimento della pavimentazione dell'officina aziendale (10%);
- Coordinamento delle attività necessarie alla ristrutturazione esterna della palazzina uffici della sede di Via Cesare Battisti (10%);

Obiettivi individuali assegnati al Direttore amministrativo, Dott. Pietro Carallo:

- Rivisitazione del nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del personale aziendale (15%);
- Avvio della gestione documentale digitalizzata e del protocollo informatico (15%);
- Avvio procedure di fatturazione elettronica (15%);
- Avvio sistemi elettronici elevazione sanzioni da parte dei verificatori TPL e degli Ausiliari della sosta (15%).

Obiettivi comuni assegnati all'Ing. Massimo Dicecca ed al Dott. Pietro Carallo:

- Redazione del Piano industriale 2019-2021 della Società (20%);
- Rinnovo della contrattazione decentrata fondata sul Premio di risultato per il triennio 2018-2020 (10%);
- Definizione del nuovo organico aziendale (10%).

Le percentuali sono riferite alla quota parte del 10% della retribuzione variabile relativa alla valutazione dell'attività e del raggiungimento, da parte del singolo dirigente, degli obiettivi generali che l'Azienda annualmente si pone.
Il restante 10% della retribuzione variabile resta legato, così' come prevede l'accordo aziendale in merito, ai risultati di bilancio 2018.