
PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N°

14

Delibera n°

del 03 Giugno 2019

OGGETTO: Fissazione obiettivi dirigenti per l'anno 2019 e liquidazione della retribuzione variabile relativa all'annualità 2018.

La Presidente riferisce segue:

Premesso che:

- la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione variabile ed incentivante dei dirigenti 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 e del raggiungimento, da parte del singolo dirigente, degli obiettivi generali che l'Azienda annualmente si pone;
- nel 2018 il Consiglio di amministrazione ha stabilito i seguenti obiettivi da affidare ai due Dirigenti aziendali per l'anno 2018:

Obiettivi individuali assegnati al Direttore generale, Ing. Massimo Di-cecca:

- 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.

Tutto quanto sopra premesso, la Presidente rimette al Consiglio di Amministrazione la definizione della quantificazione del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti aziendali per l'anno 2018.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

a voti _____ ,

DELIBERA

...

Per quanto riguarda la fissazione degli obiettivi dei dirigenti per l'anno 2019,

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

a voti _____ ,

DELIBERA

di stabilire i seguenti obiettivi dei dirigenti per l'anno 2019:

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

- Redazione atti di gara per la fornitura di un sistema AVM (hardware)(20%);
- Collaborazione con Amministrazione Comunale per la redazione degli atti relativi all'ottenimento dei finanziamenti POR PUGLIA – SMART GO CITY 2014-2020 (30%);
- Ottenimento dei finanziamenti POR PUGLIA – SMART GO CITY 2014-2020 (20%);
- Redazione prima bozza di rimodulazione della rete del trasporto urbano secondo gli indirizzi del PUMS da presentare al Comune di Taranto (30%).

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

- Avvio sistemi elettronici elevazione sanzioni da parte dei verificatori TPL (10%);
- Attività connesse al ruolo di Responsabile per la transizione digitale (30%);
- Progettazione nuovo sistema di bigliettazione (20%);
- Realizzazione sistema di vendita titoli su App Amat e portale web (20%);
- Elaborazione Piano del Fabbisogno del personale 2019-2021 e avvio selezioni interne a copertura delle vacanze organiche (20%).

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 2019.