

## ESTRATTO DELIBERA DEL CDA N. 157 DEL 28 LUGLIO 2021

Per l'anno 2021, con parziale riferimento alla metodologia suggerita esemplificativamente dall'allegato VI (Modello di retribuzione variabile incentivante) del Ccnl dei dirigenti, si propone di articolare gli obiettivi assegnati ai dirigenti in tre sezioni:

1. indicatori quantitativi di risultato connessi ad alcuni fondamentali obiettivi strategici e gestionali dell'azienda;
2. indicatori qualitativi di valutazione delle competenze manageriali dei singoli dipendenti;
3. indicatori di risultato di singoli progetti.

Per la **prima sezione** (*quantitativi*) si propongono i seguenti indicatori.

- pareggio di bilancio;
- produzione impianti Tmb (valutata per giorni di fermo impianto e per quantità rifiuti trattati)
- riduzione dei principali costi di produzione;
- percentuali raccolte differenziate;
- riduzione costi di produzione (carburanti, ricambi, altri beni e servizi) riferiti al triennio precedente;
- contenimento (a fattori invariati) delle prestazioni di lavoro straordinario;
- contenimento degli infortuni (riferito alla media del triennio precedente)
- formazione professionale progettata ed erogata;
- spese legali per contenzioso passivo (riferite alla media del triennio precedente e per singoli settori: giuslavoristico, contrattualistico, ambientale, eccetera);
- contestazioni da enti locali e/o da autorità di controllo ambientale;
- conservazione certificazione di qualità.

Per ognuno degli indicatori sarà misurato il grado di raggiungimento, fissando una soglia minima per l'accettabilità del risultato e quindi per la corresponsione di quella quota di incentivo. Inoltre, ovviamente, la composizione degli obiettivi, attraverso la ponderazione di ogni singolo indicatore, sarà differenziata in ragione dei ruoli e delle responsabilità di ogni singolo dirigente: se, ad esempio, il pareggio di bilancio è considerato un obiettivo comune (ed in parte uguale) di tutti e quattro i dirigenti, per altri obiettivi si potrà andare da 0 ad 1 in virtù della specifica posizione.

Per la **seconda sezione** (*qualitativi*) saranno valutate (anche in questo caso con pesi ponderali differenziati per ognuna delle singole voci) le seguenti competenze manageriali:

- orientamento al cliente (inteso sia come Ente locale sia come utenza finale);
- orientamento al risultato;
- capacità/abilità di problem solving;
- pianificazione e monitoraggio delle attività;
- comunicazione e sviluppo delle risorse umane;
- innovazione organizzativa (effettive procedure) e tecnologica (anche sotto forma di proposta).

Per la **terza sezione**, anche in considerazione delle schede obiettivi presentate agli enti che partecipano la Società, si identificano i seguenti quattro progetti:

- Definizione Contratti di servizio e Carta dei servizi [dirigente Relazioni istituzionali];
- Introduzione sperimentale di IEB (Isole Ecologiche di Base) in quartiere città di Foggia [dirigente Tecnico della U.O. di Foggia];

- Utilizzo fondi comunitari: Pon Tracciamento rifiuti e Impianto Forsu [dirigente Affari generali, Appalti e Contratti];
- Completamento assessment organizzativo con adozione di schede di Job Description per tutte le posizioni organizzative [dirigente Personale]

Il Presidente propone che la terza sezione, più direttamente connessa alle performance individuali dei dirigenti, possa costituire da sola il 50 % del premio, mentre per le altre due sezioni il 25 % ciascuna.

Interviene il Consigliere Orlando il quale, nel condividere l'impostazione tutta così come esaustivamente rappresentata dal Presidente, suggerisce di implementare il modello di valutazione, aggiungendo un ulteriore indicatore attraverso il quale possa desumersi, per ciascun settore aziendale, l'efficienza produttiva.

Il Presidente, nel recepire tale suggerimento, che condivide, propone al Consiglio di Amministrazione di approvare la metodologia sopra descritta con l'integrazione suggerita dal Consigliere Orlando.

Il Consiglio di Amministrazione, letti gli atti e sentita la proposta del Presidente, delibera all'unanimità di approvare la metodologia sopra descritta con integrazione di un ulteriore indicatore sulla efficienza produttiva.

**La presente decisione assume il n. 157/2021**