

S.A.N.B. S.P.A.

Via Mangilli A.C. – 70033 CORATO (BA)

C.F. 07698630725

Numero REA: BA-575480

DETERMINA DELL'AMMINISTRATORE UNICO N. 95/AU DEL 15/03/2022

Oggetto: Retribuzione Variabile Incentivante Dirigenti – fissazione degli obiettivi e del budget

L'anno 2022, addì 15 del mese di marzo, presso la sede della S.A.N.B. spa sita in Corato (BA) alla via Mangilli A.C., il sottoscritto, **Avv. Nicola, Roberto Toscano**, nato a Bitonto (BA) il 15/03/1966 (cod. fisc.: TSCNCL66C15A893L), nella sua qualità di **Amministratore unico** della **S.A.N.B. s.p.a.**, cap. soc. Euro 100.000,00 interamente sottoscritto e versato, cod. fisc., p. IVA e numero iscrizione al Registro delle Imprese 07698630725 – in forza della delibera dell'Assemblea straordinaria dei soci del 18/12/2019,

premesse che

- ✓ SANB s.p.a., a seguito dell'asestamento nel corso del suo primo anno e mezzo di attività della sua organizzazione interna, contenendo gli effetti negativi della pandemia da Covid 19, e del progressivo adeguamento alle normative pubblicistiche in tema in particolare di contratti pubblici, trasparenza ed anticorruzione, nonché dell'acquisizione di un sistema stringente di controllo di gestione, ha avviato un percorso di miglioramento delle performance in termini di efficienza ed efficacia finalizzato all'attuazione degli obiettivi di Piano industriale in stretta e costante correlazione con le sopravvenute normative ARERA su qualità e costi del servizio;
- ✓ nell'ambito di questo percorso e avuto riguardo agli obiettivi strategici già approvati dall'Assemblea dei soci, questo Organo amministrativo considera essenziale per l'anno 2022, tra gli altri, i seguenti obiettivi specifici:
 1. **l'estensione del sistema di raccolta domiciliare all'intero territorio dell'ARO BA 1 con la tendenziale omogeneizzazione della raccolta differenziata secondo percentuali superiori al 65% per l'intero bacino, realizzando le premesse per una progressiva implementazione;**
 2. **l'assunzione di personale stabile a mezzo di procedura ad evidenza pubblica e secondo i criteri dell'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001, con abbattimento drastico del ricorso alla somministrazione di personale esterno;**
 3. **la digitalizzazione di importanti processi interni finalizzata allo snellimento delle procedure ed al tracciamento delle operazioni oltre che al pieno rispetto della normativa sulla pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa delle società partecipate dalla PA;**
 4. **l'attuazione del piano degli investimenti per il rinnovamento del parco mezzi, in conformità agli indirizzi dell'assemblea e in vista dell'acquisizione dei benefici economico-finanziari consentiti dalla normativa vigente;**
 5. **supporto tecnico e logistico all'ARO BA 1 e al suo Comune Capofila per la presentazione di progetti finanziabili nell'ambito dei fondi PNRR (M2C1.1.I1.1 – LINEA d'INTERVENTO A e M2C1.1.I1.1 – LINEA d'INTERVENTO B) in funzione di un miglioramento e di una decisa modernizzazione anche tecnologica dei sistemi di raccolta rifiuti;**
 6. **adeguamento al nuovo regolamento della qualità del servizio di cui alla delibera ARERA DELIBERAZIONE 18 GENNAIO 2022 15/2022/R/RIF e al relativo Allegato "A";**

considerato che

- ✓ per la realizzazione degli obiettivi specifici di cui sopra risulta essenziale orientare con incisività le attività dei dirigenti, preordinandone l'apporto di competenze ed esperienze anche oltre il normale ambito quantitativo e qualitativo delle funzioni ad essi demandate, avuto riguardo anche alla loro capacità di indirizzo delle risorse materiali e umane gestite;
- ✓ per questo si rende utile attivare un sistema di retribuzione incentivante, calibrato su ciascun dirigente e collegato al raggiungimento degli obiettivi specifici di cui sopra, con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi rapportati ai risultati raggiunti o alla percentuale di utile raggiungimento degli stessi;
- ✓ tanto in conformità a quanto disposto dall'art. 12 del CCNL del 16.10.2019 per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (CONFSERVIZI) che ne prevede l'adozione quale criterio normale ed ordinario di gestione dei rapporti di lavoro dei dirigenti e della loro struttura retributiva;
- ✓ si ritiene pertanto di adottare un sistema incentivante del tipo MBO (Management by Objectives) correlato al raggiungimento di obiettivi di tipo quantitativo e/o qualitativo;

considerato inoltre che

- ✓ i dirigenti attualmente presenti in pianta organica sono i seguenti con le rispettive aree funzionali di competenza:
 - ing. **Mastrorillo Salvatore**, direttore generale con procura e delega dell'Amministratore per le funzioni di sicurezza sul lavoro e per quelle di integrale ed esatta attuazione delle normative in materia di contratti pubblici, gare e affidamenti (rif. procura notarile del 31/07/2020 Rep. 7497 Racc. 5232 e rif. Mandato notarile del 22/04/2021 Rep. 8318 Racc. 5741);
 - dott. **Pasculli Giuseppe**, direttore amministrativo nonché vicedirettore generale con deleghe per RPCT, gestore dell'autotrasporto conto terzi, responsabile delle attività di coordinamento degli organismi previsti dal D.Lgs n.231/ 2001, dec nel contratto di appalto SANB/ETJCA per la somministrazione lavoratori interinali;

ritenuto che

- ✓ gli obiettivi di cui sopra sono riferibili a **obiettivi quantitativi specifici** collegati al conseguimento e al miglioramento di risultati dell'area funzionale di ciascuno dei due dirigenti e del team ad esso facente capo e così **in particolare al dirigente ing. Mastrorillo Salvatore gli obiettivi in premessa di cui ai nn. 1, 3 e 5 nonché – in funzione di supporto e interazione con l'altro dirigente – gli obiettivi n. 2, 4 e 6; al dirigente Pasculli Giuseppe gli obiettivi in premessa di cui ai nn. 2, 4 e 6 nonché – in funzione di supporto e interazione con l'altro dirigente – quelli di cui ai n. 5;**
- ✓ inoltre, il perseguimento dei medesimi obiettivi richiede ed involge l'espletamento della capacità di leadership di ciascun dirigente per l'efficace ed efficiente orientamento delle risorse assegnate realizzando la loro migliore integrazione strumentale alla realizzazione delle finalità; pertanto, gli stessi sono, seppur in parte, qualificabili anche in termini di **obiettivi di tipo qualitativo specifici**, sempre secondo l'enucleazione del richiamato art. 12 del CCNL di riferimento;

preso atto che

- ✓ ognuno degli obiettivi di cui sopra è stato discusso e condiviso con ciascuno dei due dirigenti che li hanno accettati ritenendoli adeguati ai compiti loro affidati e al contesto nel quale operano nonché concretamente realizzabili nel tempo previsto (anno 2022);

stabilito che

- ✓ il sistema retributivo incentivante dovrà operare, in conformità alla richiamata disciplina collettiva applicabile, secondo lo schema seguente (Tab.1):

Tab.1

RUOLI DI LINEA		
RISULTATI AZIENDALI	RUOLO RICOPERTO	
	OBIETTIVI INDIVIDUALI QUANTITATIVI	OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI/COMPETENZE MANAGERIALI
40%	40%	20%
RUOLI DI STAFF		
RISULTATI AZIENDALI	RUOLO RICOPERTO	
	OBIETTIVI INDIVIDUALI QUANTITATIVI	OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI/COMPETENZE MANAGERIALI
60%	30%	10%

- ✓ occorre assegnare un peso specifico a ciascun obiettivo nonché l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione variabile incentivante, come di seguito specificato in Tab.2:

Tab.2

Peso		
Punti applicabili		
Obiettivo e risultato al target	Obiettivo	Peso
1. Progettazione trasformazione del servizio di raccolta da stradale a domiciliare – porta a porta – nel comune di Bitonto, giusta documentazione in atti che qui si intende richiamata.	100%	20%
2. Supporto tecnico alla partecipazione dell'ARO 1/BA all'Avviso MITE M2C. 1.1 – 1.1 Linea d'Intervento A "Miglioramento e meccanizzazione della rete di raccolta differenziata dei rifiuti urbani", secondo gli indirizzi stabiliti d'intesa con AGER e	100%	10%
3. Coordinamento dello svolgimento della selezione pubblica per l'assunzione di n. 79 operatori.	100%	20%
4. Miglioramento procedure organizzative interne per la gestione informatizzata degli acquisti di beni e servizi.	100%	20%
5. Progettazione ed implementazione di un sistema di monitoraggio e gestione della manutenzione dei mezzi, in considerazione del peso dei costi correlati.	100%	20%
6. Progettazione ed implementazione di un sistema di "customer satisfaction" previsto dalla normativa ARERA (Delibera ARERA n.444/19 e s.m. e i.) e di tutto l'impianto a garanzia del rispetto degli standard qualitativi/quantitativi.	100%	10%

- ✓ viene destinato alla attuazione del sistema incentivante retributivo per i dirigenti, per l'anno 2022, il budget di Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) lordi, inteso quale importo complessivo massimo attribuibile comprensivo degli oneri riflessi;
- ✓ l'attribuzione delle quote di retribuzione variabile, da erogarsi nel mese di giugno dell'anno seguente a quello di riferimento, avverrà previa verifica del grado di realizzazione di ciascun obiettivo e dell'apporto effettivamente fornito da ciascun dirigente e in ogni caso subordinatamente alla chiusura in utile del bilancio aziendale per l'esercizio 2022;
- ✓ potranno esservi su richiesta dell'Organo amministrativo o di ciascuno dei due dirigenti verifiche congiunte in corso di anno;

determina

- ✓ di approvare il sistema retributivo incentivante che dovrà operare in conformità a quanto disposto dall'art. 12 del CCNL del 16.10.2019 per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (CONFSERVIZI) che ne prevede l'adozione quale criterio normale ed ordinario di gestione dei rapporti di lavoro dei dirigenti e della loro struttura retributiva;
- ✓ di adottare così, un sistema incentivante del tipo MBO (Management by Objectives) correlato al raggiungimento di obiettivi di tipo quantitativo e/o qualitativo;
- ✓ di approvare lo schema di funzionamento così come indicato dall'art. 12 del CCNL del 16.10.2019 per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (CONFSERVIZI):

Tab.1

RUOLI DI LINEA		
RISULTATI AZIENDALI	RUOLO RICOPERTO	
	OBIETTIVI INDIVIDUALI QUANTITATIVI	OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI/COMPETENZE MANAGERIALI
40%	40%	20%
RUOLI DI STAFF		
RISULTATI AZIENDALI	RUOLO RICOPERTO	
	OBIETTIVI INDIVIDUALI QUANTITATIVI	OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI/COMPETENZE MANAGERIALI
60%	30%	10%

- ✓ di stabilire per il 2022 i seguenti obiettivi specifici:
 1. l'estensione del sistema di raccolta domiciliare all'intero territorio dell'ARO BA 1 con la tendenziale omogeneizzazione della raccolta differenziata secondo percentuali superiori al 65% per l'intero bacino, realizzando le premesse per una progressiva implementazione;
 2. l'assunzione di personale stabile a mezzo di procedura ad evidenza pubblica e secondo i criteri dell'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001, con abbattimento drastico del ricorso alla somministrazione di personale esterno;

3. la digitalizzazione di importanti processi interni finalizzata allo snellimento delle procedure ed al tracciamento delle operazioni oltre che al pieno rispetto della normativa sulla pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa delle società partecipate dalla PA;
4. l'attuazione del piano degli investimenti per il rinnovamento del parco mezzi, in conformità agli indirizzi dell'assemblea e in vista dell'acquisizione dei benefici economico-finanziari consentiti dalla normativa vigente;
5. supporto tecnico e logistico all'ARO BA 1 e al suo Comune Capofila per la presentazione di progetti finanziabili nell'ambito dei fondi PNRR (M2C1.1.I1.1 – LINEA d'INTERVENTO A e M2C1.1.I1.1 – LINEA d'INTERVENTO B) in funzione di un miglioramento e di una decisa modernizzazione anche tecnologica dei sistemi di raccolta rifiuti;
6. adeguamento al nuovo regolamento della qualità del servizio di cui alla delibera ARERA DELIBERAZIONE 18 GENNAIO 2022 15/2022/R/RIF e al relativo Allegato "A";

✓ di assegnare a ciascun obiettivo specifico i seguenti pesi:

Tab.2

Peso		
Punti applicabili		
Obiettivo e risultato al target	Obiettivo	Peso
1. Progettazione trasformazione del servizio di raccolta da stradale a domiciliare – porta a porta – nel comune di Bitonto, giusta documentazione in atti che qui si intende richiamata.	100%	20%
2. Supporto tecnico alla partecipazione dell'ARO 1/BA all'Avviso MITE M2C. 1.1 – 1.1 Linea d'Intervento A "Miglioramento e meccanizzazione della rete di raccolta differenziata dei rifiuti urbani", secondo gli indirizzi stabiliti d'intesa con AGER e	100%	10%
3. Coordinamento dello svolgimento della selezione pubblica per l'assunzione di n.79 operatori.	100%	20%
4. Miglioramento procedure organizzative interne per la gestione informatizzata degli acquisti di beni e servizi.	100%	20%
5. Progettazione ed implementazione di un sistema di monitoraggio e gestione della manutenzione dei mezzi, in considerazione del peso dei costi correlati.	100%	20%
6. Progettazione ed implementazione di un sistema di "customer satisfaction" previsto dalla normativa ARERA (Delibera ARERA n.444/19 e s.m. e i.) e di tutto l'impianto a garanzia del rispetto degli standard qualitativi/quantitativi.	100%	10%

- ✓ di distribuire gli obiettivi di cui sopra come **obiettivi quantitativi specifici** collegati al conseguimento e al miglioramento di risultati dell'area funzionale di ciascuno dei due dirigenti e del team ad esso facente capo e così in particolare al dirigente ing. **Mastorillo Salvatore** gli obiettivi in premessa di cui ai nn. **1, 3 e 5** nonché – in funzione di supporto e interazione con l'altro dirigente – gli obiettivi n. **2, 4 e 6**; al dirigente **Pasculli Giuseppe** gli obiettivi in premessa di cui ai nn. **2, 4 e 6** nonché – in funzione di supporto e interazione con l'altro dirigente – quelli di cui ai n. **5**;
- ✓ di precisare che il perseguimento dei medesimi obiettivi richiede ed involge l'espletamento della capacità di leadership di ciascun dirigente per l'efficace ed efficiente orientamento delle risorse assegnate realizzando la loro migliore integrazione strumentale alla realizzazione delle finalità; e pertanto gli stessi sono, seppur in parte, qualificabili anche in termini di **obiettivi di tipo qualitativo specifici**, sempre secondo l'enucleazione del richiamato art. 12 del CCNL di riferimento;

- ✓ di stabilire e destinare alla attuazione del sistema incentivante retributivo per i dirigenti, per l'anno 2022, il budget di Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) lordi, inteso quale importo complessivo massimo attribuibile comprensivo degli oneri riflessi;
- ✓ di fissare l'attribuzione delle quote di retribuzione variabile, da erogarsi nel mese di giugno dell'anno seguente a quello di riferimento, previa verifica del grado di realizzazione di ciascun obiettivo e dell'apporto effettivamente fornito da ciascun dirigente e in ogni caso subordinatamente alla chiusura in utile del bilancio aziendale per l'esercizio 2022;
 - ✓ di trasmettere ai dirigenti sopra richiamati la presente Determina quale formale assegnazione degli obiettivi indicati;
 - ✓ di trasmettere ai Soci ed agli Organi di controllo la presente Determina anche ai fini dell'esercizio del "controllo analogo";
 - ✓ di trasmettere all'ODV ed al RPCT la presente determina per le funzioni di competenza;
 - ✓ di pubblicare la Determina ai sensi delle norme sulla trasparenza.

L'Amministratore Unico
Avv. Nicola Roberto Toscano

