

Policy MBO per Responsabili, Dirigenti, Funzioni Tecniche ATS ANNO 2025

Il sistema di incentivazione MBO (management by objecties) ha la finalità di creare valore attraverso il raggiungimento di sfidanti obiettivi di performance manageriali e Aziendali.

È un sistema di incentivazione variabile su base annuale, i cui destinatari sono i **Responsabili** appartenenti al CCNL Gas Acqua che hanno nella composizione della busta paga l'Indennità di Posizione, la categoria dei **Dirigenti** ai quali è applicato il CCNL Dirigenti delle Imprese di Servizi di Pubblica Utilità compreso il Direttore Generale e **le Figure Tecniche intendendo come Figura Tecnica l'elenco delle persone appartenenti alla struttura organizzativa stabile SOS processata in A.N.A.C.** definite ex Art.45 Decreto Legislativo n.36/2023 cosiddetto Codice degli Appalti.

Vengono identificati degli obiettivi aziendali e manageriali di settore per un complessivo peso del 100% per le prime due categorie di destinatari (**Responsabili e Dirigenti**).

Per **le Figure Tecniche** è definito un obiettivo aziendale specifico in rispetto alla finalità della norma succitata di stimolare, l'incremento delle professionalità interne all'azienda e garantendo il risparmio di spesa per mancato ricorso a professionisti esterni come previsto dal Regolamento ex Art.45 Decreto Legislativo n.36/2023 cosiddetto Codice degli Appalti in fase di approvazione al CDA.

Il dettaglio degli indicatori è specificato nella lettera di attribuzione obiettivi MBO per tutti destinatari.

Gli obiettivi sono stati definiti dal Board Aziendale ed approvati dal DG in coerenza al Piano di Sviluppo (PI) 2025-2029 e con relativo accantonamento della posta in sede di Bilancio.

Il Bonus individuale effettivamente riconosciuto verrà calcolato in base al risultato percentuale conseguito da ogni singolo destinatario che dovrà risultare in forza il mese di erogazione previsto in agosto 2026 e non nello stato di dimissionario, verrà fatta eccezione per la sola casistica della quiescenza.

Modalità di calcolo del Bonus

Casistica Responsabili e Dirigenti:
riceveranno un Bonus il cui valore massimo è indicato nella Scheda di assegnazione degli obiettivi.

Se il destinatario ricopre anche una funzione tecnica:

- Se l'incentivo tecnico è inferiore ed uguale all'MBO, verrà riconosciuto esclusivamente solo l'importo del MBO.
- Se l'incentivo tecnico è superiore all'MBO, verrà riconosciuta la sola differenza e l'MBO stesso.

Casistica solo Funzioni Tecniche:
sarà riconosciuto solo l'incentivo tecnico come da Regolamento Incentivi Ex Art. 45 Decreto Legislativo n.36/2023 (Codice degli Appalti) in fase di approvazione al CDA.

A seguito della rendicontazione degli Obiettivi assegnati, validati dal Direttore Generale, e comunicati al servizio Risorse Umane dagli organi competenti, verrà consegnata a ciascun destinatario una Lettera di comunicazione del risultato individuale conseguito, dell'ammontare del bonus calcolato e delle tempistiche di erogazione dello stesso.

Resta espressamente sin d'ora convenuto e precisato che il Bonus variabile viene determinato in misura annua complessiva ed omnicomprensiva degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, incluso il trattamento di fine rapporto, e pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione.

Fermo restando quanto regolamentato dalla disciplina aziendale che ha sempre previsto l'erogazione del bonus omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali, si precisa che nella determinazione dell'importo previsto per l'anno 2025 si è debitamente tenuto conto del TFR, che incide nella misura del 7,40% dell'intero ammontare che sarà corrisposto.

Detta clausola vale anche per i Dirigenti, ove prevista una percentuale del 15% della RAL (di cui 13,96% e l'1,04% TFR), 20% (di cui 18,62% e l'1,38% TFR) per il Direttore Generale.

Specifichiamo anche per i responsabili (dirigenti e quadri) che hanno una valorizzazione economica di una Procura notarile, che quest'ultima non rientrando nella RAL, non avrà nessuna incidenza nel calcolo del bonus premio variabile.

Per tutti specifichiamo che il Bonus sarà proporzionato in base alla % del part-time e ai ratei mensili (+/- 15gg) nel caso di assunzioni e/o promozioni nei succitati ruoli per casistiche in corso anno.

Le ore di mancata presenza a titolo di esempio: ritardo, malattia (lunghi periodi), infortunio contestato, assenza ingiustificata, congedo parentale, aspettativa, congedo straordinario Inps, non saranno computate tra le ore utili ai fini della determinazione dei ratei mensili per la determinazione dell'importo spettante.

La Direzione Generale si riserva di valutare caso per caso eventuali eccezionalità.

Codice documento: MBO 2025	Redatto da: Francesca Troncon  Resp. RU 	Verificato da: Florian P. DG	
-------------------------------	--	---------------------------------	---