

VERBALE DI ACCORDO

In data 26 maggio 2023 si sono incontrati la Direzione Aziendale di Acquedotto Pugliese S.p.A., nelle persone del dott. Pietro Scrimieri e dell'avv. Emanuele Fino e la R.S.A. dei Dirigenti, nelle persone dei dott.ri Giuseppe Valentini, Gerardo Certini e Gaetano Barbone.

Dando seguito a quanto convenuto nell'accordo del 5 aprile u.s in merito alla struttura relativa all'**M.B.O.** per l'anno 2023, in via preliminare, con riferimento all'obiettivo strategico di gruppo sub 3., di cui al richiamato documento, in tema di anticorruzione, la Direzione Aziendale comunica che in continuità con le logiche adottate negli ultimi anni l'obiettivo consiste nel *"rispetto delle n.60 misure anticorruzione di cui al PTPCT 2023/2025, su 123 aventi scadenza 2023, più direttamente collegate agli obiettivi strategici"* e deve intendersi raggiunto se *"risulta attuato almeno 75% delle 60 misure"*.

A seguire, considerata la rilevanza della corretta amministrazione dei dati gestionali e l'impatto degli stessi sul costo del lavoro e, più in generale, sul bilancio, le parti convengo di inserire, già dal corrente anno, il seguente ulteriore obiettivo strategico di gruppo, afferente l'abbattimento delle ferie residue:

INDICATORE	PARAMETRO DI VALUTAZIONE	TARGET
Ferie	Totalizzare al 31/12/2023 un residuo ferie per l'U.O./Area di riferimento inferiore o uguale a quello al 31/12/2022	Residuo ferie U.O./Area 2022

Al fine di mantenere invariato il peso ponderale complessivo degli obiettivi strategici di gruppo (50%), le parti condividono la rideterminazione dei pesi ponderali dei 4 obiettivi strategici riportata a seguire:

1. investimenti (peso ponderale 20%);
2. indicatore di sintesi degli obiettivi di qualità tecnica e contrattuale richiesti normativamente da ARERA per l'accesso al sistema di premi e penalità (peso ponderale 20%);
3. anticorruzione (peso ponderale 5%);
4. abbattimento residuo ferie (peso ponderale 5%).

Sempre nel merito dell'obiettivo inerente l'abbattimento delle ferie, la Direzione Aziendale fornirà a ciascun Dirigente ed alla R.S.A. la totalizzazione dei dati 2022 per U.O./Area di riferimento, tenuto già conto della revisione organizzativa n. 266. Il dato, che sarà comunicato quanto prima, sarà calcolato partendo dal residuo ferie 2022 individuale di ciascun lavoratore, da assommare nel contenitore complessivo delle attuali U.O./Aree di riferimento. Allo stesso modo, sarà calcolato e fornito il dato 2023.

Al fine di favorire un monitoraggio costante ed una tempestiva attuazione delle azioni necessarie a perseguire l'obiettivo, mensilmente intorno al giorno 15 (e comunque all'esito della chiusura del processo retributivo) sarà fornito a ciascun Dirigente l'aggiornamento del dato.

Non incideranno sulla valutazione dell'obiettivo le ferie residue dei dipendenti che dovessero assentarsi per malattia per oltre sei mesi, anche non continuativi, in corso d'anno.

Nel caso di trasferimento di lavoratori da una U.O./Area ad altra, si procederà con l'aggiornamento tempestivo dei dati.

L.C.S.

Per la Direzione Aziendale

Per l'R.S.A.

VERBALE DI ACCORDO

In data 5 aprile 2023 si sono incontrati la Direzione Aziendale di Acquedotto Pugliese S.p.A., nelle persone del dott. Pietro Scrimieri e dell'avv. Emanuele Fino e la R.S.A. dei Dirigenti, nelle persone dei dott.ri Giuseppe Valentini, Gerardo Certini e Gaetano Barbone.

Le parti si sono incontrate per condividere la struttura relativa all'**M.B.O.** per l'anno 2023. Ad esito di ampia e proficua discussione, la parti hanno convenuto di confermare la medesima configurazione condivisa per la retribuzione variabile 2022, ossia:

1) Assegnazione degli obiettivi

Le parti concordano che:

- a) è confermato un obiettivo target/soglia costituito dal MOL AQP (pari per il 2023 a 214,3 M€), con un'oscillazione del +/- 5%, ai fini della valutazione sul conseguimento del 100% del target il cui raggiungimento è condizione essenziale per la valutazione degli ulteriori obiettivi;
- b) gli obiettivi strategici di gruppo restano confermati in numero di 3, per un peso ponderale complessivo pari al 50%, come di seguito riportati:
 1. investimenti (peso ponderale 20%). L'obiettivo per il 2023 è pari a 520,6 M€. E' confermata l'oscillazione del +/- 20%, ai fini della valutazione sul conseguimento del 100% del target;
 2. indicatore di sintesi degli obiettivi di qualità tecnica e contrattuale richiesti normativamente da ARERA per l'accesso al sistema di premi e penalità (peso ponderale 20%):
 - viene assegnato il seguente peso ponderale a ciascun obiettivo: $M1(20\%) + M2(10\%) + M3(10\%) + m4(10\%) + M5(20\%) + M6(10\%) + MC1(10\%) + MC2(10\%) = 100\%$;
 - la verifica sarà effettuata tramite il report aziendale di monitoraggio indicatori, su ciascun indicatore, con il sistema raggiunto/non raggiunto;
 - l'obiettivo si intenderà perseguito al raggiungimento di una percentuale complessiva (quale sommatoria dei singoli pesi ponderali dei target centrati) pari al 60%;
 3. anticorruzione (peso ponderale 10%), in continuità con le logiche adottate negli ultimi anni, l'obiettivo consiste nel rispetto di un numero, in via di definizione, di misure anticorruzione di cui al vigente PTPCT più direttamente collegate agli obiettivi strategici, con previsione di raggiungimento dell'obiettivo in caso di attuazione delle predette misure anticorruzione entro una percentuale anch'essa da stabilire. Entro il corrente mese di aprile 2023, la Direzione Aziendale, comunicherà alle R.S.A. il numero di misure individuato e la percentuale di raggiungimento utile, ai fini della condivisione. In considerazione della natura dell'obiettivo sull'anticorruzione si prevede unicamente l'opzione raggiunto/non raggiunto rispetto al target definito;
- c) quanto agli obiettivi individuali, restano fissati in numero di 2 (due) per ciascun dirigente, da individuarsi tramite proposta condivisa tra il dirigente interessato ed il responsabile.

Il peso ponderale complessivo degli obiettivi individuali resta pari al 50%.

Conseguentemente, i 2 obiettivi individuali avranno entrambi peso ponderali pari al 25%, salvo diversa ripartizione convenuta tra il dirigente interessato ed il responsabile.

E' confermato che ai soli R.A.T. (ossia Referenti Anticorruzione e Trasparenza per come individuati nel vigente piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza), sarà assegnato un ulteriore obiettivo individuale legato al PTPCT, con peso ponderale pari al 5%. Pertanto, i 2 obiettivi individuali, nel caso specifico, avranno peso ponderale

complessivo pari a 45%, con ripartizione tendenzialmente pari a 25% - 20%, sempre salvo diversa ripartizione convenuta tra dirigente interessato e responsabile.

Tutti gli obiettivi individuali saranno valutati con l'opzione raggiunto/non raggiunto, in relazione al parametro obiettivo, fatta salva l'eventuale definizione condivisa diretta per singolo obiettivo di una scala di variabilità.

2) Valutazione degli obiettivi

La valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi individuali resta competenza del diretto superiore.

3) Variazione obiettivi per eventuali modifiche organizzative

E' confermato, altresì, che, laddove nel corso dell'anno dovessero intervenire variazioni dell'organizzazione aziendale che abbiano effettiva incidenza sugli obiettivi individuali assegnati (revisioni di ruoli/incarichi e/o impatto sui termini temporali per il perseguimento dei target), l'Azienda provvederà alla tempestiva modifica degli obiettivi non più perseguibili, assegnando nuovi obiettivi, anche con l'ausilio del Dirigente interessato, o eventualmente, ove possibile, riparametrando quelli assegnati nell'ottica del miglior favore per il Dirigente.

4) Definizione del processo di attribuzione degli obiettivi

Il processo, già in atto, si concluderà entro il mese di maggio 2023.

A margine di quanto definito per l'M.B.O. 2023, su richiesta delle R.S.A. Dirigenti, la Direzione Aziendale:

- ✓ nel confermare la scadenza al prossimo 31/12/2023 del contratto per il noleggio a lungo termine senza conducente per le auto assegnate ai Dirigenti in fringe benefit per uso promiscuo, ha precisato che è in via di definizione il capitolato per l'avvio della nuova gara ed ha raccolto la richiesta formulata dalle R.S.A. Dirigenti di prevedere la dotazione anche di vetture ibride (oltre a quelle elettriche), per consentire un più ampio margine di scelta agli interessati, funzionale a soddisfare le esigenze di coloro i quali hanno per esigenze di servizio la necessità di coprire un maggior numero di chilometri;
- ✓ ha confermato la continuità della polizza sanitaria integrativa del FASI nel rispetto delle previsioni del CCNL.

L.C.S.

Per la Direzione Aziendale

Per l'R.S.A.