

VERBALE DI ACCORDO

In data 27 marzo 2024 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 2024. 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 2024 a 206,1 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 2024 è pari a 430,0 M€;
 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%;

In relazione al raggiungimento degli obiettivi sub 1. e 2. che precedono, le parti condividono l'introduzione della seguente scala di variabilità

% raggiungimento obiettivo	$\geq 60\% \text{ e } < 90\%$	$\geq 90\% \text{ e } \leq 95\%$	$> 95\% \text{ e } \leq 100\%$
% premio erogato	85%	92%	100%

3. anticorruzione (peso ponderale 5%), in continuità con le logiche adottate negli ultimi anni, l'obiettivo consiste nel "rispetto delle n. 58 misure anticorruzione di cui alle 119 del PTPCT 2022/2024 più direttamente collegate agli obiettivi strategici come da delibera C.d.A. n. 2 del 24/02/2022 e delle tabelle di mappatura dei rischi, ritenendosi raggiunto l'obiettivo se le misure anticorruzione connesse agli obiettivi strategici saranno attuate nella misura del 75%". In considerazione della natura dell'obiettivo sull'anticorruzione si prevede unicamente l'opzione raggiunto/non raggiunto;
4. soft skills (peso ponderale 5%), nell'ottica di favorire un incremento costante delle capacità manageriali, è condivisa l'implementazione di questo obiettivo, consistente in un primo momento di valorizzazione individuale per ciascun dirigente, ad opera del responsabile diretto, con espressione data dalla media risultante dalla sommatoria di ogni competenza soft di cui allo schema che segue ed un momento finale di media complessiva ed unitaria di tutte le risultanze individuali. L'obiettivo si intenderà conseguito al raggiungimento di una media complessiva (media della valorizzazione individuale di ciascun dirigente) superiore al 2

Soft Skills	1 (quasi adeguato)	2 (Adeguito)	3 (più che adeguato)	4 (elevato)
Efficacia relazionale capacità di condividere efficacemente pensieri e informazioni con colleghi/collaboratori indispensabile per creare relazioni positive, motivare, negoziare ed esercitare la leadership				
Teamworking capacità di collaborare e cooperare con gli altri per raggiungere obiettivi comuni				
Leadership abilità di dirigere e condurre gli altri e le organizzazioni verso mete definite, creare una visione chiara per il futuro, costruire team ad alte prestazioni e influenzare positivamente gli altri.				
Capacità decisionale capacità di scegliere con ponderatezza e tempestività tra diverse alternative, anche in condizioni di incertezza e carenza di informazioni				
Pensiero innovativo capacità di cogliere segnali di cambiamento nel contesto di riferimento, formulando ipotesi riferite a possibili evoluzioni e relativi impatti				

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 nel più breve tempo possibile ed, in ogni caso, entro il mese di aprile 2024.

Tutto ciò premesso, resta comunque inteso, anche a fronte dell'eliminazione dell'obiettivo strategico sulle ferie, l'impegno comune a favorire il perseguimento dello specifico budget aziendale, con un particolare focus dell'azienda ad intervenire su eventuali casi individuali con residui rilevanti.

L.C.S.

Per la Direzione Aziendale

f.to

Pietro Scrimieri

Per l'R.S.A.

f.to

Giuseppe Valentini

Emanuele Fino

Gerardo Certini

Gaetano Barbone