

VERBALE DI ACCORDO

In data 21 marzo 2025 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 del dott. Gerardo Certini e dell'ing. Gaetano Barbone.

Facendo seguito all'incontro del 16/01/2025, le parti si sono incontrate per condividere la struttura relativa all'**M.B.O.** per l'anno 2025, convenendo, ad esito di proficua discussione, quanto segue:

1) Assegnazione degli obiettivi

Le parti concordano che:

- a) è confermato un obiettivo target/soglia costituito dal MOL AQP (pari per il 2025 a 255,8 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 4, per un peso ponderale complessivo pari al 50%, come di seguito riportati:
 1. riduzione dei costi aziendali di budget al netto dei costi del personale, energia e accantonamenti (peso ponderale 20%). L'obiettivo per il 2025 è pari a -4,5% circa (-9,871 M€);

In relazione al raggiungimento dell'obiettivo che precede, le parti condividono l'introduzione della seguente scala di variabilità, da applicare al -4,5% atteso :

% raggiungimento obiettivo	< 90%	≥ 90% e ≤ 95%	≥ 95%
% premio erogato	85%	92%	100%

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 dell'obiettivo che precede, le parti condividono l'introduzione della seguente scala di variabilità, da applicare al 60% atteso :

% raggiungimento obiettivo	≥ 67% e < 83%	≥ 83% e ≤ 95%	> 95% e ≤ 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. 50 misure anticorruzione di cui al PTPCT

2025/2027 più direttamente collegate agli obiettivi strategici come da delibera C.d.A. n. 1 del 31/01/2025 e delle tabelle di mappatura dei rischi, ritenendosi raggiunto l'obiettivo se le misure anticorruzione connesse agli obiettivi strategici saranno attuate nella misura del 80%". In considerazione della natura dell'obiettivo sull'anticorruzione si prevede unicamente l'opzione raggiunto/non raggiunto;

4. sostenibilità (peso ponderale 5%), consistente nell'assicurare le attività di screening ed inventario delle emissioni clima alteranti (Scope 1, 2 e 3) di Acquedotto Pugliese relativamente al 2024 e la consegna della relativa relazione al Comitato di Sostenibilità entro il 31 dicembre 2025;

c) quanto agli *obiettivi individuali*, restano fissati in numero di 2 (due) per ciascun dirigente, per un peso ponderale complessivo pari al 50% di cui:

il primo da individuarsi tramite proposta condivisa tra il dirigente interessato ed il responsabile (peso ponderale 25%). L'obiettivo individuale proposto dai dirigenti sarà valutato con l'opzione raggiunto/non raggiunto.

- il secondo sul contenimento del costo del lavoro per singola U.O., uguale per tutti, ma declinato individualmente sulle Direzione/U.O. gestita, così definito:

- ✓ rispetto budget salari e stipendi 2025 (€.) per il personale assegnato (peso ponderale 12,5%);
- ✓ rispetto budget variabili 2025 per il personale assegnato (gg/hh), inteso come ferie e straordinari (peso ponderale 12,5%). Il perseguimento del target per ciascuna delle due variabili sopra indicate sarà oggetto di singola valutazione, con peso 50% rispetto a quello complessivamente previsto sull'obiettivo.

I valori obiettivo per ciascuno dei due sub indicatori:

- prevedono un'oscillazione del +1%, ai fini della valutazione sul conseguimento del 100% del target;
- saranno indicati nella scheda individuale di ogni dirigente nell'importo di budget valido alla data di emissione del documento, salvo riallocazioni del budget a seguito di variazioni organizzative, il cui impatto, in uno a quello di variazioni in entrata/uscita non previste, sarà oggetto di valutazione rispetto al raggiungimento dell'obiettivo.

Il target, la rendicontazione ed il monitoraggio di tale obiettivo sarà consentita a ciascun dirigente, mese per mese, tramite il rilascio in corso di apposita schermata in Power BI, contenente ogni dettaglio utile, disponibile a breve.

Nel merito delle ferie e tenuto conto delle opzioni di cui alla nota DIRRU prot. n.18008 del 11 marzo 2024, l'RSA chiede, in un'ottica di maggior supporto gestionale, di oggettivare le "esigenze personali e familiari" che consentono la fruizione dei 5 gg. residui, in coerenza con gli accordi sindacali vigenti.

E' confermato che ai soli Referenti Anticorruzione e Trasparenza - per come individuati nel vigente PPCT - sarà assegnato un ulteriore obiettivo individuale legato al PTPCT, con peso ponderale pari al 5%. In tal caso, l'obiettivo individuale proposto dal dirigente avrà peso ponderale pari a 20%.

Al fine di evitare refusi e/o imprecisioni, le RSA dirigenti chiedono che il complesso degli obiettivi individuali e dei relativi target venga comunicato preventivamente a ciascun dirigente.

2) Valutazione degli obiettivi

La valutazione in merito al raggiungimento dell'obiettivo individuale proposto dal dirigente in condivisione con il responsabile è competenza del diretto superiore. Per gli ulteriori obiettivi la valutazione verrà fornita dalle funzioni competenti.

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 si concluderà nel più breve tempo possibile ed, in ogni caso, entro il mese di aprile 2025.

L.C.S.

Per la Direzione Aziendale

f.to

Pietro Scrimieri

Emanuele Fino

Per l'R.S.A.

f.to

Gerardo Certini

Gaetano Barbone