

VERBALE D'INTESA

In data 5 maggio 2020 si sono incontrati la Direzione Aziendale di Acquedotto Pugliese S.p.A., nella persona del Direttore Risorse Umane e Organizzazione dott. Pietro Scrimieri e la R.S.A. dei Dirigenti, nelle persone dei dott.ri Giuseppe Valentini, Nicola Di Donna e Gerardo Certini.

Ad esito di ampia e proficua discussione, le parti hanno condiviso quanto segue.

A. M.B.O. 2020

1) Assegnazione degli obiettivi

In via preliminare, le parti convengono che, laddove i valori obiettivo di seguito riportati risultino coincidenti con il budget approvato per l'anno 2020, gli stessi saranno oggetto di revisione e modifica in coerenza con le eventuali revisioni del predetto budget che dovessero rendersi necessarie alla luce dell'intervento dell'emergenza sanitaria da COVID-19.

Ciò premesso, le parti concordano che:

- a) è confermato un obiettivo target/soglia costituito dal MOL di gruppo (pari a 189,9 M€ da budget 2020), 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 vengono fissati in numero di 4, per un peso ponderale complessivo pari al 50%, come di seguito riportati:
 1. investimenti (peso ponderale 25%). L'emergenza COVID-19 e la conseguente sospensione/rallentamento dei cantieri non permetterà di raggiungere l'ambiziosissimo traguardo dei 187 M€ investimenti previsto per il 2020. Pertanto, ad esito di confronto, le parti concordano di tenere fermo l'obiettivo di budget, fissando, però, un'oscillazione del +/- 20%, ai fini della valutazione sul conseguimento del 100% del target;
 2. anticorruzione (peso ponderale 10%), consistente nel rispetto delle "*n. 78 misure anticorruzione di cui al PTPCT 2020/2022 più direttamente collegate agli obiettivi strategici. (Allegato F)*" come da delibera CdA n. 1 del 29/01/2020 e delle tabelle di mappatura dei rischi". Sempre in base alla richiamata delibera del CdA, "*si riterrà raggiunto l'obiettivo anticorruzione...se le misure anticorruzione connesse agli obiettivi strategici saranno attuate nella misura del 70%*". In considerazione della natura dell'obiettivo sull'anticorruzione si prevede unicamente l'opzione raggiunto/non raggiunto rispetto al target definito;
 3. sostenibilità – realizzazione dell'Integrated Report secondo lo standard internazionale più diffuso (GRI,IR,...) (peso ponderale 10%);
 4. sicurezza - piena implementazione del Protocollo AQP anti COVID-19, delle correlate procedure, regolamenti interni, istruzioni ed uso dei DPI e degli strumenti di prevenzione forniti, nonché degli aggiornamenti diffusi, da valutare sulla base delle relazioni che ciascun Direttore fornirà entro gennaio 2021 in merito all'attuazione di tutte le misure nella propria Direzione (peso ponderale 5%).
- c) quanto agli obiettivi individuali, sono fissati in numero di 2 (due) per ciascun dirigente e saranno individuati tramite proposta condivisa tra il dirigente interessato ed il responsabile, da far pervenire alla Direzione Aziendale.

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

Conseguente, i 2 obiettivi individuali avranno entrambi peso ponderali pari al 25%.

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 pari a 25% e 20%, secondo valutazione congiunta interessato/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.

L'R.S.A. ritengono i criteri declinati un importante passo in avanti in termini di concretezza, effettività e tangibilità e auspicano di proseguire, per i prossimi anni, su un percorso di contenimento tra le esigenze dell'azienda e quelle dei dirigenti interessati.

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

Laddove, nel corso dell'anno, dovessero intervenire variazioni dell'organizzazione aziendale che abbiano effettiva incidenza sugli obiettivi assegnati, considerando modifiche di ruoli/incarichi e termini temporali della nuova organizzazione, l'Azienda provvederà alla tempestiva modifica degli obiettivi non più perseguibili, assegnando nuovi obiettivi, anche con l'ausilio dell'interessato ed eventualmente, ove possibile, riparametrando quelli assegnati nell'ottica del miglior favore per il Dirigente per quanto riguarda la clusterizzazione.

4) Definizione del processo di attribuzione degli obiettivi

Considerato l'intervento dell'emergenza sanitaria da COVID-19, che ad oggi ancora persiste e che non ha consentito una più rapida definizione del processo, le parti concordano di individuare il 31 maggio 2020, quale termine ultimo per l'assegnazione degli obiettivi 2020.

5) Clusterizzazione

Con riferimento alla richiesta formulata dalle R.S.A. di contenere i cluster in un numero inferiore, pari a 2, le parti convengono di rinviare una valutazione in tal senso all'M.B.O. 2021.

B. PIANO INCENTIVAZIONE ESODO VOLONTARIO ANTICIPATO

Seguito intercorsi di cui ai precedenti incontri, l'Azienda ha presentato la strutturazione del piano di incentivazione all'esodo volontario incentivato dei dirigenti.

Presupposti fondamentali:

- a) il processo è rivolto ai Dirigenti interessati a cessare il rapporto di lavoro con anticipo rispetto al limite dei 67 anni (attualmente fissato per il conseguimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia);
- b) ai fini dell'erogazione dell'incentivo, oltre alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro, è necessaria la contestuale sottoscrizione di accordo inoppugnabile nei termini di legge che comprenda anche la definizione di ogni pretesa, insorgenda o pendente, nei confronti dell'Azienda, derivante dall'intercorso rapporto di lavoro;
- c) la richiesta di accesso all'esodo incentivato volontario deve essere formalizzata dal dirigente interessato, ma resta ferma la salvaguardia delle esigenze tecnico – organizzative aziendali, essendo l'accettazione delle richieste affidata all'insindacabile valutazione AQP.

Tutto ciò premesso, in un'ottica di estrema trasparenza e di perequazione del trattamento in relazione all'età anagrafica, il criterio di calcolo per l'incentivo alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro univoco per tutti, consiste nella somma tra:

- 50% delle mensilità previste fino ai 67 anni, ossia fino alla cessazione del rapporto di lavoro (comprendente di ratei di tredicesima), entro il limite massimo ed insuperabile delle 24 mensilità;
- 50% dell'importo massimale previsto a titolo di M.B.O. per l'anno della effettiva cessazione.

L'R.S.A. prendono atto della prospettazione aziendale, ritenendola, sostanzialmente, coerente con le richieste e le indicazioni formulate nei precedenti incontri.

C. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO FASE EMERGENZIALE MESE DI MAGGIO 2020

Alla luce dell'emergenza sanitaria in atto, considerate le misure di sicurezza adottate dall'azienda in tema di organizzazione del lavoro, in analogia con quanto previsto per la generalità dei dipendenti, le parti convengono che anche i dirigenti nel mese di maggio 2020 osserveranno un giorno di ferie a settimana, fino al limite dell'esaurimento di tutto il monte ferie maturato e non fruito a gennaio 2020.

L.C.S.

Per la Direzione Aziendale

f.to

Pietro Scrimieri

Per l'R.S.A.

f.to

Giuseppe Valentini

Nicola Di Donna

Gerardo Certini