

VERBALE D'INTESA

In data 6 marzo 2019 e ulteriormente in data 19 marzo 2019 presso la sede centrale AQP di Bari si sono incontrati:

- la Direzione Aziendale di Acquedotto Pugliese S.p.A., nella persona del Direttore Risorse Umane dott. Pietro Scrimieri, unitamente all'Amministratore Delegato ing. Nicola De Sanctis presente in data 19 marzo 2019

e

- la R.S.A. dei Dirigenti, nelle persone del dott. Giuseppe Valentini, dell'ing. Danilo Ancora (assente in data 19 marzo 2019) e dell'ing. Costantino Bellantuono.

Le parti hanno discusso e condiviso la strutturazione dell'M.B.O. per l'anno 2019. In dettaglio:

1) Clusterizzazione

In continuità con quanto convenuto fin dal 2017 è confermata la suddivisione dei Dirigenti in 4 cluster in relazione alla rilevanza organizzativa ed alle responsabilità connesse all'incarico, cui restano collegati agli importi economici massimi raggiungibili, anch'essi invariati rispetto al 2017 (25mila/20mila/15mila/10mila euro). Di seguito, si riporta la tabella con l'attuale suddivisione dei Dirigenti nei cluster. L'RSA prende atto della suddivisione di cluster comunicato dalla Direzione Aziendale ed evidenzia che eventuali modifiche della stessa (allocazione di dirigenti in cluster differenti) dovranno essere oggetto di preventiva informazione e disamina tra le Parti.

Cluster	Importo max M.B.O.	Dirigenti
1	25.000	Portincasa, Ancora, De Leo, Valentini, Di Donna, Fiori, Scrimieri, Braccio, Ardito, Volpe
2	20.000	Arciuolo, Attolico, Silvano
3	15.000	Vitucci, Barbone, Rainò, Tarquinio, Baldini, Mazzolani, Spagnoletta, Rizzo, Cianci, Antola, Lopez, Marinelli
4	10.000	Trimigliozzi, Bellantuono, Salinaro, Certini, Palumbo, Bottalico

2) Assegnazione degli obiettivi

- E' confermato un obiettivo target/soglia costituito dal MOL di gruppo (pari a 175,8 M€ da budget 2019), il cui raggiungimento è condizione essenziale per la valutazione degli ulteriori obiettivi.
- Gli obiettivi strategici di gruppo diventano 3 ed il peso complessivo sale al 40%. Quelli definiti per il 2019 sono i seguenti:
 - investimenti (peso ponderale 30%).
Le parti convengono che l'obiettivo quantitativo per gli investimenti è pari a 157,5 (budget), salvo condizioni di miglior favore previste dall'Azionista per il Direttore Generale, che saranno estese ai Dirigenti. In tal senso, le RSA auspicano un incremento della % di flessibilità al 10%, rispetto al 5% del 2018.
 - sicurezza - indice incidenza infortuni (peso ponderale 5%; target 18,17 media triennio 2016/2018). Resta ferma la scala di variabilità convenuta per l'anno 2018;
 - anticorruzione (5%), consistente in "Rispetto delle misure anticorruzione di cui al PTPCT 2019/2021 come da delibera CdA n. 1 del 23/01/2019 e delle tabelle di mappatura dei rischi", con target di raggiungimento pari ad almeno l'80% delle misure previste per il 2019. 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, il numero è variabile da 2 e 3 obiettivi per Dirigente, previo concordamento tra capo e Dirigente dipendente.

Ai 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.

Il peso ponderale complessivo degli obiettivi individuali sarà pari al 60%.

Tutti gli obiettivi individuali saranno valutati con l'opzione raggiunto/non raggiunto, in relazione al parametro obiettivo, fatto salvo l'eventuale inserimento di una scala di variabilità, così come definito al punto 2)b)1. ;

3) Valutazione degli obiettivi

La valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi individuali sarà effettuata nell'ambito di un colloquio tra dirigente valutato e dirigente responsabile, con successiva verifica a cura DIRRU.

4) 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, 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.

5) Definizione del processo di attribuzione degli obiettivi

L'Azienda comunica di essere nelle condizioni di finalizzare il processo di condivisione degli obiettivi per il 2019 entro il termine del mese di marzo 2019.

6) Valutazione obiettivi MBO 2018

Premesso che il parametro investimenti per il 2018 era passibile di modifiche in corso d'anno e aveva un meccanismo di variabilità definito di +/-5% con previsioni anche incrementali di importo, le parti concordano che l'obiettivo investimenti in relazione all'anno 2018 è da considerarsi il medesimo già attribuito dall'Azionista al Direttore Generale, in modo da allineare la valutazione tra Direttore Generale e Dirigenti.

In ultimo, le R.S.A. Dirigenti aziendali, nel prendere atto delle valutazioni diffuse a mezzo stampa del sondaggio effettuato il 18 dicembre 2018 tra dirigenti e quadri, dal quale si evince un considerevole miglioramento del clima aziendale rispetto agli ultimi 12 mesi, conferma la volontà dei Dirigenti tutti, in sintonia con il Consiglio di Amministrazione, a continuare a motivare il personale AQP per il raggiungimento degli ambiziosi standard di servizio all'utenza e nel raggiungimento degli obiettivi aziendali fissati dall'Azionista per la Società.

L.C.S.

Per la Direzione Aziendale

Per l'R.S.A.

