

VERBALE D'INTESA

In data 10 aprile 2018 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 e la R.S.A. dei Dirigenti, nelle persone del dott. Giuseppe Valentini, dell'ing. Danilo Ancora e dell'ing. Costantino Bellantuono.

Relativamente al tema M.B.O., ad esito dell'incontro del 6 febbraio 2018, al quale per l'Azienda ha partecipato anche il Direttore Generale ing. Nicola De Sanctis, preso atto del mandato ottenuto dall'assemblea dei dirigenti del 12 marzo 2018, le R.S.A. accettano il nuovo meccanismo di attribuzione dell'M.B.O. dei Dirigenti proposto dall'Azienda.

Vengono, quindi, ribadite e chiarite struttura, modalità e termini di assegnazione/valutazione degli obiettivi da implementare nel 2018.

1) Clusterizzazione

In continuità con quanto convenuto per il 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 e di seguito riportati:

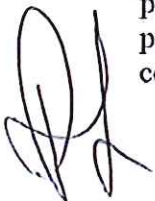
- cluster 1 euro 25.000,00 lordi;
- cluster 2 euro 20.000,00 lordi;
- cluster 3 euro 15.000,00 lordi
- cluster 4 euro 10.000 lordi.

Sul punto, le R.S.A., secondo i principi che regolano il CCNL applicato in AQP per tale categoria, hanno richiesto di avere chiarezza riguardo i cluster assegnati ed ai criteri di individuazione e l'Azienda ha rappresentato la propria disponibilità a formalizzare alla RSA, ed attraverso la stessa a tutti i Dirigenti AQP, in assoluta trasparenza, le motivazioni per l'attribuzione di ogni dirigente ad uno specifico cluster.

2) Assegnazione degli obiettivi

- a) E' confermato un obiettivo target/soglia costituito dal MOL di gruppo, il cui raggiungimento è condizione essenziale per la valutazione degli ulteriori obiettivi. Al proposito, la Direzione Aziendale informa l'R.S.A. che il budget 2018 prevede un MOL di 163 milioni di euro;
- b) gli obiettivi strategici di gruppo divengono 4, fermo restando il peso complessivo pari al 35%. Quelli definiti per il 2018 sono i seguenti:
 - 1. investimenti (peso ponderale 15%; target valore da budget 2018 pari 160 milioni di euro);
 - dati gestionali personale (peso ponderale 10%; target da budget 2018 ferie 4 gg. e straordinario 45.807 ore);
 - sicurezza - indice incidenza infortuni (peso ponderale 5%; target 17,71 media triennio 2015/2017);
 - anticorruzione (5%).

Fatta eccezione per l'obiettivo sull'anticorruzione, per la cui natura si prevede unicamente l'opzione raggiunto/non raggiunto, per gli ulteriori obiettivi strategici sarà utilizzata una scala di variabilità con oscillazione tra il 95% ed il 105%. In dettaglio, qualora il consuntivo oscilla tra il 95% ed il 99,9% del target, l'obiettivo specifico sarà percepito al 50% (investimenti e sicurezza), o al 70% (dati gestionali personale). Al raggiungimento del target si percepirà il 100% dell'importo dello specifico obiettivo (tenendo, ovviamente, conto del peso ponderale). In caso di superamento del target, è previsto un incremento lineare di 1 punto% correlato alla % di superamento del target, fino ad un massimo del 105% (es.: consuntivo = 102% del target => premio =102% in base al peso ponderale);



c) quanto agli obiettivi individuali, in linea tendenziale, resta confermata l'assegnazione convenuta nel 2017, con numero variabile tra 1 e 3 in considerazione del cluster, sebbene la Direzione Aziendale rappresenti:

- la possibilità che gli obiettivi individuali possano essere assegnati dall'Azienda nel numero massimo previsto (3) anche con riferimento ai cluster nn. 2 e 3 (per i quali è prevista l'assegnazione di n. 2 obiettivi individuali), in relazione a specificità dell'incarico ricoperto dai dirigenti ed agli obiettivi strategicamente connessi all'incarico stesso;
- che 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 di tale obiettivo sarà pari al 5%, con conseguente riparametrazione del peso degli altri obiettivi individuali, la cui somma totale sarà sempre pari al 65%.

d) per gli obiettivi individuali connessi agli investimenti sarà utilizzata la medesima scala di variabilità indicata al punto b) che precede. Tutti gli altri obiettivi individuali saranno valutati con l'opzione raggiunto/non raggiunto, in relazione al parametro di valutazione;

3) Valutazione degli obiettivi

La valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi individuali resta competenza del diretto superiore, ove non espressamente prevista la valutazione del Presidente c/o del D.G.;

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, anche con l'ausilio dell'interessato ed eventualmente, ove possibile, riparametrando quelli assegnati nell'ottica del miglior favoris per il Dirigente per quanto riguarda la clusterizzazione.

5) Definizione del processo di attribuzione degli obiettivi

L'Azienda comunica di essere nelle condizioni di assegnare gli obiettivi per il 2018 entro il termine del corrente mese di maggio.

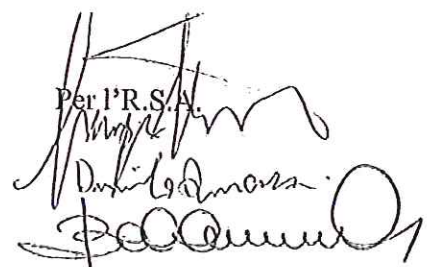
OMISSIS

L.C.S.

Per la Direzione Aziendale



Per l'R.S.A.
D. Vito
D. Vito



VERBALE D'INTESA

In data 21 maggio 2018 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 e la R.S.A. dei Dirigenti, nelle persone del dott. Giuseppe Valentini, dell'ing. Danilo Ancora e dell'ing. Costantino Bellantuono.

Dando seguito al verbale di intesa del 10 aprile 2018 ed all'incontro del 17 maggio u.s., le parti si sono incontrate per ulteriori approfondimenti in merito al tema M.B.O.

In via preliminare, dando seguito alla precedente interlocuzione ed alla specifica richiesta in tal senso formulata dalla R.S.A., la Direzione Aziendale ha comunicato l'assegnazione dei dirigenti nei cluster, ai fini della retribuzione variabile 2018, per come riportata nella tabella che segue.

Cluster	Importo max M.B.O.	Dirigenti
1	25.000	
2	20.000	
3	15.000	
4	10.000	

OMISSIS

Successivamente, le parti hanno approfondito i contenuti e gli eventuali impatti della D.G.R. n. 100/2018 della Regione Puglia rispetto alla procedura di assegnazione dell'M.B.O.

In dettaglio, l'art. 3 della D.G.R. Puglia n. 100/2018, relativamente al M.B.O. dirigenti prevede:

- 1) *"...la retribuzione di risultato della dirigenza.....deve essere collegata anche al rispetto dei parametri gestionali inerenti il contenimento delle spese complessive di funzionamento delle singole Società, ivi compreso il contenimento degli oneri contrattuali";*
- 2) *"...il trattamento variabile...in termini di incidenza percentuale sulla RAL, sarà contenuto entro i valori consuntivati per l'esercizio 2016".*

Le parti convengono sulla circostanza che la disposizione sub 1) risulta rispettata, alla luce dell'introduzione tra gli obiettivi strategici del rispetto delle previsioni di budget concernenti i dati gestionali del personale (in particolare straordinario e ferie), oltre che dall'inserimento di obiettivi specifici che tendono, complessivamente, al contenimento dei costi di funzionamento più ampiamente intesi.

Relativamente alla prescrizione sub 2), la Direzione Aziendale rappresenta di aver inviato apposita richiesta di parere in data 26 aprile 2018 alla Sezione Raccordo al Sistema Regionale, per comprendere se con la locuzione *"valori consuntivati per l'esercizio 2016"* debba intendersi:

- l'importo massimo del premio individualmente fissato per ciascun dirigente relativamente all'anno 2016;
- l'importo individuale effettivamente erogato nel luglio 2017, in funzione dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi 2016.

Sul punto, la Direzione Aziendale precisa che, in data 16 maggio 2018, la competente funzione regionale ha riscontrato la richiesta AQP sopra indicata, precisando che *"...il riferimento debba intendersi riferito ai valori effettivamente corrisposti"*.

Tutto ciò permesso, preso atto della interpretazione fornita dalla Regione, a seguito di esame congiunto, le parti osservano quanto segue.

Il montante M.B.O., in valore assoluto, cresce nel 2018, rispetto al 2016, a seguito delle 2 assunzioni effettuate nel 2017 e per la modifica del cluster su due posizioni, per nuovi incarichi assunti.

In ogni caso, il fattore che costituisce metro di paragone e valutazioni, ai sensi e per gli effetti della D.G.R. Puglia n.100/2018, è costituito non già dal valore assoluto bensì dall'incidenza percentuale dell'M.B.O. sulla R.A.L.

Sebbene però la % di incidenza M.B.O./R.A.L. 2018 (16,90%), risulti più alta di 1,15% rispetto all'erogato 2016 (15,75%) la % media di raggiungimento degli obiettivi nel periodo 2012/2016 si è attestata in AQP al 88,34% circa. Pertanto, laddove il valore medio in questione fosse rispettato, a consuntivo, la % di incidenza M.B.O./R.A.L. 2018 sarebbe pari al 14,93% circa, ossia 0,82% in meno rispetto al 2016.

Inoltre, anche a voler considerare il valore mediano del raggiungimento obiettivi del periodo 2012/2016 (circa 91%), la % di incidenza M.B.O./R.A.L. 2018 sarebbe pari al 15,38% circa, ossia 0,37% in meno rispetto al 2016.

Il tutto, conseguendo l'Azienda l'obiettivo di contenimento % della retribuzione variabile declinato dalla D.G.R. Puglia n. 100/2018.

Conclusivamente, alla luce di tali ultime considerazioni, le parti concordano:

- a) sulla sussistenza dei presupposti per procedere alla assegnazione degli obiettivi in base al modello convenuto in data 10 aprile 2018 ed agli attuali cluster di assegnazione dei dirigenti, ritenendo in tal modo perseguibili le prescrizioni di cui alla D.G.R. Puglia n. 100/2018;
- b) sulla necessità di effettuare una verifica, a consuntivo, finalizzata ad accertare che si siano concretamente realizzate le condizioni indicate in precedenza, con espresso riferimento alla complessiva % media di raggiungimento degli obiettivi.

L.C.S.

Per la Direzione Aziendale



Per l'R.S.A.

