

## VERBALE D'INTESA

In data 27 maggio 2022 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 2022. Ad esito di ampia e proficua discussione, la parti hanno convenuto quanto segue:

### 1) Assegnazione degli obiettivi

Le parti concordano che:

- a) è confermato un obiettivo target/soglia costituito dal MOL AQP (pari a 190,8 M€ da piano strategico per il 2022), 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 3, per un peso ponderale complessivo pari al 50%, come di seguito riportati:
  1. investimenti (peso ponderale 20%). L'obiettivo da piano strategico per il 2022 è pari a 323,3 M€. E' confermata l'oscillazione del +/- 20%, ai fini della valutazione sul conseguimento del 100% del target, alla luce del permanere delle difficoltà connesse alla persistente diffusione del COVID-19 e degli impatti che potrebbero determinarsi sullo sviluppo degli investimenti;
  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%;
  3. anticorruzione (peso ponderale 10%), in continuità con le logiche adottate negli ultimi anni, l'obiettivo consiste nel "*rispetto delle n. 58 misure anticorruzione di cui al 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 70%*". 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, 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%.

Conseguente, 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), viene 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 che, 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**

Il processo, già in atto, si concluderà entro il corrente mese di maggio.

## **5) Clusterizzazione**

A seguito di ampio confronto, le parti confermano per il 2022 i cluster previgenti, impegnandosi ad effettuare entro il termine dell'anno corrente, una verifica mirata, non solo in relazione all'MBO, ma con più ampio riferimento alle politiche organizzative per il personale dirigente.

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*