VERBALE DI ACCORDO

In data 25 marzo 2026 si sono incontrati la Direzione Aziendale di Acquedotto Pugliese S.p.A., nelle persone del dott. Roberto Venneri e dal dott. Pietro Scrimieri e la R.S.A. dei Dirigenti, nelle persone del dott. Vincenzo Silvano, dell'ing. Gaetano Barbone e dell'ing. Marcello Rainò.

Le parti si sono incontrate per condividere la struttura relativa all'**M.B.O.** per l'anno 2026, 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 2026 a 287,9 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 2026 è pari a -1 % circa (-3,434 M€);

   In relazione al raggiungimento dell'obiettivo che precede, le parti condividono l'introduzione della seguente scala di variabilità, da applicare al -1,5% 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 70%;

   In relazione al raggiungimento dell'obiettivo che precede, le parti condividono l'introduzione della seguente scala di variabilità, da applicare al 70% 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. 61 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 70%". In considerazione della natura dell'obiettivo sull'anticorruzione si prevede unicamente l'opzione raggiunto/non raggiunto;

4. sostenibilità (peso ponderale 5%), consistente nell'assicurare l'elaborazione della proposta di nuovo Piano della Sostenibilità da trasmettere al Presidente entro il 31 dicembre 2026;

c) quanto agli *obiettivi individuali*, vengono fissati in numero di 3 (tre) per ciascun dirigente, per un peso ponderale complessivo pari al 50% di cui:

- i primi 2 (due) da individuarsi tramite proposta condivisa tra il dirigente interessato ed il responsabile, avranno peso ponderale complessivo pari a 25%) e saranno valutati con l'opzione raggiunto/non raggiunto. In dettaglio:
    - ✓ il primo resta il consueto obiettivo tecnico/operativo individuale (peso ponderale 20%);
    - ✓ il secondo dovrà configurare una proposta di efficientamento procedure/processi gestiti, che possa determinare entro il termine massimo del 31/12/2026 un'ottimizzazione delle specifiche attività ed un contenimento dei costi diretti o indiretti correlati (peso ponderale 5%).
- il terzo 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 straordinari 2026 (h) per il personale assegnato (peso ponderale 12,5%);
    - ✓ rispetto budget ferie 2026 per il personale assegnato (media giorni *pro capite*) (peso ponderale 12,5%).

  I valori obiettivo per ciascuno dei due sub indicatori prevedono un'oscillazione del +1%, ai fini della valutazione sul conseguimento del 100% del target;

  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.

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 marzo 2026.

L.C.S.

Per la Direzione Aziendale Per l'R.S.A.