



ACCORDO INTEGRATIVO
PREMIO DI RISULTATO BIENNIO
2026 - 2027

Il giorno ventisette del mese di novembre dell'anno 2025, presso la sede del Consorzio della Bonifica Parmense Via Emilio Lepido 70/1A in Parma,

TRA

Il Consorzio della Bonifica Parmense, rappresentato dal Presidente Francesca Mantelli, di seguito denominato "Consorzio"

E

La Rappresentanza Sindacale Unitaria, di seguito denominata R.S.U., composta da:

per FAI-CISL: i sigg. Eros Rastelli, Matteo Dacci, Nicola Bernini;

per FLAI-CGIL: i sigg. Malcotti Enrico, Lorenzo Bucciarelli;

PREMESSO

- CHE la legge n. 208/2015 (legge di Bilancio 2016) e successive modifiche prevede, all'art. 1 comma 182 e s.s., che i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con decreto di cui al comma 188, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi;
- CHE a norma del comma 187 della citata legge n. 208/2015 ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- CHE in data 16 maggio 2016 è stato pubblicato il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (Lavoro-Economia) in applicazione del comma 188 della citata legge n. 208/2015;
- CHE a norma dell'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015, i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente (ora

Ispettorato Territoriale del Lavoro), che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati;

- CHE ai dipendenti del Consorzio di Bonifica si applica il CCNL per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica e di miglioramento fondiario stipulato il 12.10.2020;
- CHE ai sensi dell'art. 148 "Contrattazione integrativa aziendale" del citato contratto nazionale e del relativo Allegato O "Accordo per la definizione degli indirizzi di attuazione della contrattazione integrativa aziendale":
 - i Consorzi possono riconoscere ai propri dipendenti un Premio di Risultato *"strettamente correlato ai risultati conseguiti da ciascuna unità operativa (uffici, sezioni, reparti o simili) nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di miglioramento di servizi resi all'utenza"*;
 - il Premio di Risultato viene riconosciuto in funzione dei risultati, economicamente quantificabili, conseguiti da ciascuna unità operativa nella realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti. Le parti, allo scopo di promuovere una maggiore produttività dell'organizzazione, convengono sulla necessità di individuare, all'interno dell'Ente, una serie di obiettivi per il miglioramento dei servizi resi all'utenza, che coinvolgano il maggior numero possibile di unità operative;

CONSIDERATO CHE

- a norma dell'art. 148 del CCNL applicato, la contrattazione integrativa aziendale è applicabile presso i Consorzi che non sia gravati da forti passività onerose;
- il Consorzio ha provveduto e provvederà a stanziare in appositi capitoli di spesa nelle apposite commesse di bilancio, il fondo necessario per l'erogazione, ad avvenuto raggiungimento degli obiettivi individuati, del Premio di Risultato per tutto il personale del Consorzio, esclusa la dirigenza;
- il fondo è quantificato in € 100.000,00 (somma non comprensiva degli oneri a carico del Consorzio);
- i termini di riscontro e valutazione delle diverse attività sottoposte a Premio di Risultato sono scaturite da un esame congiunto tra l'amministrazione e la R.S.U. per definire compiutamente gli indirizzi di attuazione della contrattazione integrativa stessa ai sensi del A.C.N.L. del 24/07/1996;
- il presente contratto integrativo non comprende e/o non sostituisce gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 149 del C.C.N.L. vigente;

TUTTO CIO' PREMESSO
SI STIPULA QUANTO SEGUE

1. PREMESSE

Le premesse, da intendersi qui integralmente richiamate e trascritte, costituiscono patti e formano parte integrante del presente accordo.

2. CONDIZIONI

L'erogazione del Premio di Risultato, come definito e quantificato con il presente accordo, è subordinata alla situazione di equilibrio economico e finanziario del Consorzio. Tale situazione a cui l'Ente è tenuto verrà

accertata al momento della verifica del monitoraggio degli obiettivi e ne sarà dato conto all'interno del verbale di monitoraggio.

Nel caso in cui venisse verificata una situazione di passività del bilancio, le parti verificheranno la possibilità, in base a quanto previsto dall'art. 148 del CCNL applicato, che il Premio di Risultato di cui al presente accordo possa essere comunque erogato, eventualmente ridotto nel suo ammontare.

3. AMMONTARE DEL PREMIO

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato per il biennio 2026-2027 viene determinato nella misura di € 100.000,00 lordi/anno.

Alla spesa che l'Ente dovrà sostenere si aggiungono gli oneri contributivi a carico del Consorzio.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente del Consorzio, ad esclusione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti, in forza nel periodo di vigenza dell'accordo medesimo (a tempo indeterminato, a tempo determinato e avventizio) che abbia prestato servizio per un periodo non inferiore ai 6 mesi nel corso dell'anno di osservazione, con le regole specificate in seguito.

Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno di osservazione la maturazione del Premio di Risultato è rapportata al periodo di occupazione. Ai fini del riproporzionamento della quota di Premio spettante si applicano i criteri previsti dal vigente CCNL ed in particolare le frazioni di anno sono computate in dodicesimi,

calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Per il personale in forza con orario ridotto (part-time) la maturazione del Premio è rapportata al minor orario praticato, in base alla percentuale media annua di part-time.

L'erogazione del Premio non spetta al personale il cui rapporto di lavoro, al momento della liquidazione dello stesso, sia cessato per licenziamento per cause imputabili al lavoratore (licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo).

5. STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano di istituire un "Premio di Risultato" variabile (PDR) correlato, ai fini dell'applicazione della detassazione, al raggiungimento di indici incrementali, alternativi tra loro, quali strumenti di misurazione della produttività, dell'efficienza e della qualità dei servizi resi all'utenza.

A tal fine sono individuati tre indicatori incrementali, tra loro alternativi:

- 1) incremento della qualità professionale: indicatore di efficienza, qualità e produttività;
- 2) attività di sfalcio tramite risorse interne al Consorzio: indicatore di produttività;
- 3) incremento delle attività che contribuiscono all'aumento della percentuale di riscossione dei contributi consortili di bonifica: indicatore di efficienza e qualità.

L'applicazione del regime fiscale agevolato della detassazione sugli importi erogati a titolo di Premio di Risultato è condizionata al verificarsi dell'incrementalità in relazione ad uno o più indicatori. Qualora l'incrementalità non sia verificata in capo ad alcun indicatore, il Consorzio corrisponde comunque il Premio di Risultato, applicando il regime fiscale ordinario.

Il Premio di Risultato, nella sua quantificazione complessiva (*quantum*), è ripartito in due quote, indipendenti tra loro, attribuite in relazione al raggiungimento di obiettivi rispettivamente Aziendali (di Ente) ed Individuali, così come specificati nel presente accordo e nel relativo Allegato.

5.1. Definizione degli indicatori

1) Incremento della qualità professionale: indicatore di efficienza, qualità e produttività.

In considerazione del fatto che la specializzazione del capitale umano consente di massimizzare l'efficienza e la produttività, oltre che di mantenere alti gli standard qualitativi del servizio erogato, le parti si prefiggono l'obiettivo di aumentare la qualità professionale del dipendente mediante l'erogazione di specifica attività formativa, in aggiunta all'attività formativa obbligatoria prevista dalla normativa (ad es. corsi in materia di sicurezza sul lavoro o di primo soccorso ed antincendio).

Ai fini della valutazione dell'indice incrementale, sono valutate le ore di corso svolte dai dipendenti complessivamente nel corso dell'anno.

Criteri di misurazione:

- valore di riferimento registrato nel 2025: 412 ore di formazione complessivamente svolte dai dipendenti del Consorzio;
- valore da raggiungere nel 2026: 433 ore di formazione complessivamente svolte nel corso del 2026, pari ad un incremento del 5% rispetto al 2025;
- valore da raggiungere nel 2027: 453 ore di formazione complessivamente svolta nel corso dell'anno 2027 pari a un incremento del 10% rispetto al 2025.

2) Attività di sfalcio tramite risorse interne al Consorzio: indicatore di produttività.

Il Consorzio della Bonifica Parmense è dotato di una struttura operativa, composta da circa 45 operai, di cui alcuni conduttori di macchine operatrici, che svolgono attività di sfalcio canali, ad integrazione di quella svolta esternamente mediante affidamenti a ditte specializzate. Si fa presente che il servizio svolto dalle maestranze del Consorzio, unitamente a quello svolto da fornitori esterni, si concretizza per complessivi 1.500 km di canali, che debbono essere sfalcati 2/3 volte all'anno nel periodo aprile - ottobre.

La struttura operativa fa parte del "Settore Difesa Idraulica ed Irrigazione" ed è diretta e coordinata da 9 tecnici di cui 1 Capo settore, 2 Aiuto Capo settore, 4 collaboratori tecnici (uno per ogni territorio), e 2 collaboratori tecnici.

Il territorio, esteso per una superficie pari a 101.918, copre l'intero Distretto di Pianura del Consorzio della Bonifica Parmense ed ha come confine Nord il fiume Po, come confine Sud il limite del Comprensorio Collinare Montano, mentre partendo da Est verso Ovest:

1. territorio compreso fra i TT Enza e Parma;
2. territorio compreso fra i TT Parma e Taro;
3. territorio compreso fra i TT Taro e Stirone;
4. territorio compreso fra i TT Stirone e Ongina.

I mezzi d'opera coinvolti di proprietà del Consorzio, che possono essere adibiti allo sfalcio canali mediante proprie maestranze sono:

- n. 2 escavatori gommati di 150 qli;
- n. 2 escavatori cingolati di 88 qli;

- n. 1 macchina operatrice "Energreen";
- n. 2 escavatori cingolati di 210 q.li, dotati di trincia, che possono essere adibiti alla trinciatura di rovi del diametro sino a 45 cm.
- n.1 escavatore cingolato da 160 quintali.

Tutte le macchine con operatore sopra citate sono dotate di benna falciante o trincia, necessarie allo sfalcio canali per un totale di 8 macchine, di cui n. 5 sono coinvolte stabilmente nello sfalcio di canali ed hanno svolto un totale di circa m. 189.000 nel corso del 2024.

Criteri di misurazione:

- Valore registrato nel 2025: m.170.000 di sfalcio complessivi con mezzi propri;
- Valore da raggiungere nel 2026: m. 178.500 di sfalcio complessivi con mezzi propri, pari ad un incremento del 5% rispetto al 2025.
- Valore da raggiungere nel 2027: m. 181.900 di sfalcio complessivi con mezzi propri pari ad un incremento del 7% rispetto al 2025.

3) Incremento delle attività che contribuiscono all'aumento della percentuale di riscossione dei contributi consortili di bonifica: indicatore di efficienza, qualità.

La riscossione dei contributi consortili di bonifica rappresenta il più importante e il più stabile flusso finanziario a favore dell'Ente. Per tale ragione, il Consorzio ha l'esigenza e la necessità di massimizzarne la percentuale di incasso, in tempi ragionevolmente brevi.

Tale indicatore è fortemente condizionato da fattori esterni, fra cui, *in primis*, la disponibilità dei consorziati al versamento del contributo consortile.

Per tali ragioni, le Parti si prefiggono l'obiettivo di ottimizzare le attività che possono contribuire all'incremento della percentuale di riscossione.

In particolare, l'ufficio Catasto, dopo la scadenza degli avvisi bonari di pagamento, contatta annualmente una parte dei consorziati morosi per sollecitarli al pagamento e/o per raccogliere eventuali problematiche.

Tale attività preventiva è finalizzata a ridurre la spedizione, nel corso del mese di settembre di ogni anno, di solleciti nei confronti dei medesimi morosi. Conseguentemente, l'attività di contatto preventivo consente di limitare eventuali successivi costi di spedizione dei solleciti, oltre che di evitare i costi relativi all'affidamento del servizio di recupero dei crediti a società terze.

L'internalizzazione di tale attività costituisce un recente risultato dell'Ente che negli ultimi anni è riuscito a limitare l'intervento, in tale attività di recupero crediti, di soggetti esterni al Consorzio.

Nel corso del 2024 le Parti concordano di aumentare il numero dei contatti (telefonici, via e-mail/PEC, mediante SMS) al fine di migliorare i presupposti per l'incremento della percentuale di riscossione. Si ribadisce che conseguentemente il Consorzio potrà così da un lato ridurre i solleciti che normalmente invia nel corso del mese di settembre e le relative spese di spedizione, dall'altro aumentare gli incassi.

Criteri di misurazione:

- Valore registrato nel 2025: n. 375 contatti successivi all'invio di avvisi bonari;
- Valore da raggiungere nel 2026: n 394 contatti successivi all'invio di avvisi bonari, pari ad un incremento del 5% rispetto al 2025;
- Valore da raggiungere nel 2027: n. 412 contatti successivi all'invio degli avvisi bonari, pari ad un incremento del 10% rispetto al 2025.

5.2. Classificazione degli obiettivi

Gli obiettivi sono classificati come di seguito specificato.

OBIETTIVI AZIENDALI (DI ENTE)

Gli obiettivi Aziendali sono obiettivi comuni a tutti i dipendenti e, se raggiunti, consentono a tutti di percepire la stessa quota di Premio.

Questi obiettivi hanno la finalità di sensibilizzare e orientare l'attività verso gli obiettivi prioritari che costituiscono la *mission* istituzionale dell'Amministrazione.

Gli obiettivi Aziendali sono definiti nell'Allegato 1 per l'anno 2026 e 2027. Gli obiettivi per l'anno 2026 potranno essere integrati dall'Azienda per specifiche necessità previa consultazione con la RSU.

OBIETTIVI INDIVIDUALI

Gli obiettivi individuali sono i parametri di prestazione affidati al singolo dipendente. Il raggiungimento della prestazione individuale produce la maturazione di una quota del Premio di Risultato solo al singolo.

Parametri di valutazione	Punteggio massimo
Rispetto dei tempi di esecuzione assegnati	12
Rispetto delle normative e Regolamenti in materia di sicurezza del lavoro	12
Contenimento ore di straordinario	5
Abilità nell'uso di strumenti di lavoro	5
Capacità di interazione con colleghi e responsabili, anche con riferimento alla disponibilità a soddisfare esigenze d'ufficio.	12
Collaborazione tra le varie strutture operative interne al Consorzio	12
Capacità di gestione dei mutamenti organizzativi	12
Disponibilità a contribuire alla gestione di particolari situazioni a carattere di urgenza o esigenze di servizio che esulino dalla routine	12
Capacità di identificare problemi comuni che riguardano il proprio settore, segnalarli e trovare possibili soluzioni	12
Utilizzo ferie entro il periodo previsto dal contratto	6

L'attribuzione del punteggio per ogni parametro di valutazione dovrà essere eseguita da parte del nucleo di valutazione composto dai Dirigenti di Area e dal Direttore Generale; la sommatoria dei punti ottenuti darà diritto alla corresponsione della quota parte del premio di risultato come di seguito specificato:

- se il totale conseguito degli indici è compreso tra 45 e 59 verrà erogato il 50% del premio di risultato previsto al punto 3), rimodulato dal nucleo di valutazione sulla base del raggiungimento degli obiettivi aziendali;

- se il totale conseguito degli indici è compreso tra 60 e 79 verrà erogato il 75% del premio di risultato previsto al punto 3), rimodulato dal nucleo di valutazione sulla base del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- se il totale conseguito complessivamente sommando i punteggi del totale di ogni indice è pari o superiore a 80, verrà erogato il 100% del premio di risultato previsto al punto 3), rimodulato dal nucleo di valutazione sulla base del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Non verrà erogato alcun premio di risultato per punteggi inferiori a 45.

I premi relativi agli obiettivi di ente non raggiunti non sono distribuiti e, pertanto, producono economie.

I premi relativi ad obiettivi individuali non raggiunti sono ridistribuiti in pari quote tra tutti i colleghi appartenenti allo stesso settore che hanno raggiunto il 100% degli obiettivi individuali.

Il nucleo di valutazione compilerà le schede inerenti agli obiettivi individuali che non raggiungeranno gli 80 punti e su richiesta del lavoratore potrà comunicare i punteggi prodotti.

5.3. Misurazione degli obiettivi

Gli obiettivi ed il grado di raggiungimento degli stessi sono oggetto di misurazione nel corso dell'anno di riferimento, grazie ad un'attività di monitoraggio periodica. I soggetti incaricati di questo monitoraggio sono i Dirigenti, che relazionano del monitoraggio direttamente l'Amministrazione consortile.

Sono previsti n. due monitoraggi intermedi programmati rispettivamente nel mese di giugno e ottobre dell'anno di osservazione, e un monitoraggio conclusivo programmato per il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di osservazione, propedeutico alla rendicontazione degli obiettivi.

Gli esiti del monitoraggio conclusivo sono trasmessi alle RSU non appena disponibili. Conseguentemente, per iniziativa delle RSU, le parti possono essere convocate per valutare eventuali criticità ed eventuali conseguenti correttivi.

Il consuntivo finale del grado di raggiungimento degli obiettivi viene elaborato entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Nel verbale conclusivo di verifica dovrà essere dato conto, con relativa documentazione allegata, del raggiungimento o meno degli indicatori incrementali e del rispetto dell'equilibrio economico finanziario dell'Ente.

6. ENTITÀ DEL PREMIO

Al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi, il Consorzio riconosce un Premio annuo totale lordo pari all'ammontare complessivo del Premio lordo pari ad € 100.000,00 diviso per il numero di dipendenti in forza (teste) nell'anno di osservazione, calcolato secondo il metodo "full-time equivalent" (FTE), metodo che consente di valutare lo sforzo erogato per svolgere un'attività o un progetto in termini di risorse a tempo pieno, una volta effettuata la valutazione individuale da parte del nucleo di valutazione.

Una FTE corrisponde ad una risorsa disponibile a tempo pieno per un anno lavorativo. Per esemplificare, pertanto, un lavoratore part-time al 50% in forza tutto l'anno corrisponde a 0,5 FTE così come un lavoratore assunto a tempo pieno il 1° aprile corrisponde a 0,75 FTE (1 / 12 mesi x 9 mesi).

Nel calcolo delle FTE sono considerati i lavoratori in forza nel corso dell'anno di osservazione, con l'esclusione dei lavoratori non beneficiari del Premio secondo quanto previsto dal punto 4 (pertanto con

l'esclusione dei lavoratori che abbiano svolto meno di sei mesi di servizio e dei dipendenti il cui rapporto di lavoro, al momento della liquidazione dello stesso, sia cessato per licenziamento per cause imputabili al lavoratore).

A tale scopo, in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno, si applicano i criteri previsti dal vigente CCNL ed in particolare le frazioni di anno sono computate in dodicesimi, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

L'ammontare del Premio teorico spettante a ciascun dipendente corrisponde al valore determinato come sopra specificato moltiplicato per il valore FTE corrispondente a ciascun lavoratore (ad es. 1 oppure 0,5 oppure 0,75 negli esempi sopra proposti).

L'importo del Premio teorico spettante così determinato è assegnato per il 70% in base alla percentuale degli obiettivi Aziendali (di Ente) raggiunti e per il restante 30% in base alla percentuale degli obiettivi Individuali raggiunti.

Si precisa che il valore del Premio di Risultato è comprensivo di qualsiasi incidenza dello stesso su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR, sui quali il Premio verrà computato.

7. RIPROPORZIONAMENTO DEL PREMIO IN BASE ALLE ASSENZE

Per ciascun dipendente il valore del Premio determinato come indicato al punto 6 è ridotto proporzionalmente in base alle ore di assenza. In particolare, il valore orario del Premio relativo alle ore di assenza è detratto dal Premio di Risultato determinato per ciascun dipendente.

Il valore da detrarre è calcolato rapportando il valore del Premio individuale calcolato secondo quanto previsto al punto 6 alle ore lavorabili annue per ciascun dipendente, moltiplicato per le ore di assenza del dipendente. Il prodotto ottenuto è, pertanto, detratto dal Premio di Risultato individualmente determinato in base agli obiettivi realizzati, già riproporzionato al part-time ed al periodo di lavoro nell'anno.

A tal fine sono considerate presenze che non danno luogo a decurtazione del Premio le seguenti fattispecie tassativamente elencate:

- ferie;
- riposi per festività sopresse spettanti per contratto;
- permessi ordinari (ex art. 91 del CCNL);
- banca ore (ex art. 79 del CCNL);
- infortuni sul lavoro;
- malattia per un massimo di 60 giorni lavorativi complessivi per ciascun anno di osservazione (considerato dal 01.01 al 31.12), anche non consecutivi;
- astensione obbligatoria di maternità anticipata e posticipata;
- congedo parentale previsto dal D.Lgs. 26/03/2001 n. 151;
- congedo obbligatorio del padre;
- permessi giornalieri/orari ex lege 104/1992;
- permessi straordinari D.Lgs. n. 119/2011;
- permessi sindacali;
- congedo matrimoniale previsto dall'art. 94 del vigente c.c.n.1;
- permessi per le donazioni previste dalla Legge 219/2005 e dalla Legge 52/2001;
- congedi ex art. 24 del D. Lgs 80/2015 (congedo per le donne vittime di violenza di genere).

Le quote di Premio decurtate in base alle assenze vengono ridistribuite in misura uguale in favore dei lavoratori che non hanno subito riduzioni di Premio.

8. MODALITA' E TEMPI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

L'erogazione del Premio di Risultato avviene in denaro contestualmente all'erogazione delle retribuzioni di competenza del mese di aprile dell'anno successivo a quello di osservazione. L'erogazione è effettuata con le stesse tempistiche anche al personale il cui rapporto di lavoro sia, a tale data, cessato, fatto salvo quanto previsto al punto 4 per i lavoratori licenziati per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo).

Per tale ragione, la chiusura del consuntivo, intesa come valorizzazione del Premio, è effettuata nel mese di marzo dell'anno successivo all'anno di osservazione.

Il Premio è assoggettato all'imposizione fiscale e contributiva prevista per legge.

9. DETASSAZIONE

Le Parti concordano che le erogazioni conseguenti all'applicazione del presente Accordo, essendo correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività ed efficienza, al verificarsi delle necessarie condizioni, scontano i benefici fiscali conseguenti all'applicazione delle disposizioni normative in vigore per il tempo di erogazione e, a tale scopo, concordano che il presente atto sarà depositato telematicamente entro 30 giorni dalla sottoscrizione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

10. DURATA

L'accordo ha valenza annuale a decorrere dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2027.

11. ALLEGATI:

Allegato 1-Obiettivi Aziendali/di Ente

per FAI-CISL i sigg.:

Eros Rastelli

Matteo Dacei

Nicola Bernini

per FLAI-CGIL i sigg.:

Malcotti Enrico

Lorenzo Bucciarelli

LA PRESIDENTE

FRANCESCA TANTELLI

Francesca Tantelli

Allegato 1)
Tabella degli obiettivi aziendali anno 2026

	OBIETTIVO	Risultato minimo	Risultato medio	Risultato massimo	Peso teorico	Valore del punteggio al superamento del		
						risultato minimo	risultato medio	risultato massimo
1	Percentuale incasso dei contributi di bonifica di competenza dell'anno 2026 al netto degli sgravi	75%	86%	92%	10	8	9	10
2	Rapporto tra il numero di pratiche relative a concessioni/autorizzazioni completate in un anno ed il numero di concessioni richieste pervenute nell'anno al 30/09 (%)	75%	86%	92 %	10	8	9	10
3	Rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati nel distretto di Pianura	75%	86%	92%	10	8	9	10
4	Rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati al 31/03 nel distretto di Montagna	75%	86%	92%	10	8	9	10
5	Rapporto tra il numero di progetti redatti in un anno ed il numero di progetti programmati (%) – Ufficio Progettazione	75%	86%	92%	10	8	9	10
6	Organizzazione delle riunioni periodiche di coordinamento tra Società di Comunicazione e personale interno	7 riunioni	9 riunioni	11 riunioni	10	8	9	10
7	Aggiornamento e formazione sul codice dei contratti e sul relativo regolamento interno	2 corso di formazione	3 corsi di formazione	4corsi di formazione	10	8	9	10
8	Inserimento trasferte ufficio web personale di campagna	Studio di fattibilità	Fase di test	Entrata in esercizio	10	8	9	10

9	Revisione del regolamento di contabilità	Studio di fattibilità	Verifica di utilizzo	Approvazione in CdA	10	8	9	10
10	Attività di sollecito e ripristino aree adiacenti ai canali consortili	11 attività	17 attività	22 attività	10	8	9	10
11	Studio di fattibilità di installazione di nuovo software per la redazione e pubblicazione delle delibere.	Indagine di mercato	Relazione sulla fattibilità ed adeguatezza del software	Affidamento della fornitura	10	8	9	10
12	Studio di fattibilità della modifica del sito internet del Consorzio	Indagine di mercato	Relazione sulla fattibilità ed adeguatezza del software	Affidamento della fornitura	10	8	9	10

Modifica: Sono presenti Buoni da 1000 Euro

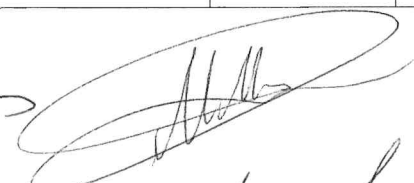


Tabella degli obiettivi aziendali anno 2027

	OBIETTIVO	Risultato minimo	Risultato medio	Risultato massimo	Peso teorico	Valore del punteggio al superamento del		
						risultato minimo	risultato medio	risultato massimo
1	Percentuale incasso dei contributi di bonifica di competenza dell'anno 2027 al netto degli sgravi	75%	86 %	92%	10	8	9	10
2	Rapporto tra il numero di pratiche relative a concessioni/autorizzazioni completate in un anno ed il numero di concessioni richieste pervenute nell'anno (%)	75%	86%	92 %	10	8	9	10
3	Rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati nel distretto di Pianura	75%	86%	92%	10	8	9	10
4	Rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati al 31/03 nel distretto di Montagna	75%	86%	92%	10	8	9	10
5	Rapporto tra il numero di progetti redatti in un anno ed il numero di progetti programmati (%) – Ufficio Progettazione	75%	86%	92%	10	8	9	10
6	Organizzazione delle riunioni periodiche di coordinamento tra Società di Comunicazione e personale interno	7 riunioni	9 riunioni	11 riunioni	10	8	9	10
7	Aggiornamento e formazione sul codice dei contratti e sul relativo regolamento interno	2 corso di formazione	3 corsi di formazione	4 corsi di formazione	10	8	9	10
8	Attività di sollecito e ripristino aree adiacenti ai canali consortili	11 attività	17 attività	22 attività	10	8	9	10



9	Fase di test del nuovo software per la redazione delle delibere	2 simulazioni	Adeguamento del Software alle esigenze interne	Fase di test				
10	Fase di test della modifica del sito internet del Consorzio	2 simulazioni	Adeguamento del Software alle esigenze interne	Fase di test				


 Buca...

