

PREMIO DI RISULTATO ED INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'

ANNI 2016 – 2018

Il giorno 27 giugno 2016 presso la sede di Codigoro (Fe) ubicata in via Vittorio Alfieri n 3 per la sottoscrizione di un accordo aziendale,

Sono presenti:

- per la soc. C.A.D.F. S.p.A.: il Direttore Generale, ing. Stricchi Silvio l'ing. Carlo Bariani;

- per le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. Aziendale, in rappresentanza dei lavoratori:

Pier Giorgio Baroni – Filctem - CGIL

Vittorio Caleffi – Uiltec – UIL

Stefano Mantovani – Femca - CISL

Gennari Enrico - RSU

Canazza Alessandro – RSU

Luciani Emiliano - RSU

Premesso:

- che in data 9.3.2007 è stato siglato il Contratto Unico di Settore Gas – Acqua tra Federutility ed altre associazioni e le Organizzazioni Sindacali Nazionali FILCEM/CGIL, FEMCA/CISL e UILCEM/UIL decorrente, per la parte normativa, dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2009 e per la parte economica fino a tutto il 31 dicembre 2007;

- che in data 14 gennaio 2014 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo avente durata triennale con decorrenza dal 1.1.2013 e fino a tutto il 31.12.2015;

- Visto il contratto integrativo sottoscritto in data 12.5.2014 finalizzato alla definizione ed erogazione del Premio di Risultato e degli incentivi di produttività al personale di CADF spa nel biennio 2014 – 2015;

Premesso quanto sopra, tra le parti, si conviene e si stipula il seguente accordo finalizzato alla definizione ed erogazione del Premio di Risultato e degli incentivi di produttività al personale di CADF spa nel biennio 2016 – 2018.

1) Validità dell'accordo.

1. Il presente accordo ha validità triennale.

2. L'accordo potrà essere rivisto e modificato durante il suo periodo di vigenza, coerentemente con quanto sarà eventualmente previsto dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

2) Istituti contrattuali previsti.

C.A.D.F. SPA

Protocollo:
2016/0016307 - 27/06/2016



ARN00116701

A handwritten signature in the bottom left corner.

A handwritten signature in the bottom center.

A handwritten signature in the bottom right area.

A handwritten signature in the bottom right area.

A handwritten signature in the bottom right area.

A handwritten signature in the bottom right area.

A handwritten signature in the bottom right area.

1

1. Gli istituti contrattuali previsti sono tre e riguardano tre distinti gruppi di dipendenti:

A - Personale inquadrato dal 2 al 6 livello;

B - Personale inquadrato al 7° ed 8° livello;

C - Personale inquadrato a livello Quadro.

2. I fondi individuati nei seguenti paragrafi saranno fatti oggetto di adeguamento in aumento, nel corso della vigenza del presente contratto, in caso di accrescimento del numero di dipendenti in servizio nell'ambito dei diversi livelli contrattuali.

3. Al fine di stabilire la corrispondenza tra i fondi costituiti ed il numero di personale in servizio alla data del presente accordo, si fa riferimento agli organici numerici sotto descritti:

Personale inquadrato dal 2 al 6 livello: n. 119;

Personale inquadrato nel 7 e 8 livello: n. 18;

Personale inquadrato nel livello Quadro: n. 5.

4. Le parti si danno atto che il raggiungimento degli obiettivi individuati ed allegati sotto la lettera

A) al presente accordo, sarà verificato congiuntamente nel corso dell'anno, al fine di valutare il concretizzarsi di eventuali situazioni dipendenti da fattori esogeni che possano renderli totalmente o parzialmente inattuabili.

5. In particolare, per quanto concerne l'Obiettivo n. 10 denominato "Riduzione non conformità scarichi depurati", le parti concordano di costituire, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo, un Gruppo di lavoro tecnico che avrà il compito di verificare l'indicatore ed il target proposto, al fine di valutarne la coerenza ed applicabilità, ovvero di definire eventuali diversi indicatori e target.

3) Determinazione delle risorse disponibili.

1. Le risorse messe a disposizione per gli anni 2016, 2017 e 2018 dall'azienda ai fini della corresponsione degli istituti contrattuali sono determinate come di seguito:

A - Personale inquadrato dal 2 al 6 livello.

Al budget iniziale di euro 106.000,00 andrà aggiunto un aumento pari al 25% per un fondo complessivo, per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, pari ad euro 132.500,00.

B - Personale inquadrato al 7 e 8 livello.

Al budget iniziale di euro 112.500,00 andrà aggiunto un aumento pari al 10% per un fondo complessivo, per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, pari ad euro 123.750,00.

C - Personale inquadrato al livello Quadri.

2. Al budget iniziale di euro 7.500,00 andrà aggiunto un aumento pari al 10% per un fondo complessivo per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, pari ad euro 8.250,00.

4) Modalità di distribuzione del premio di risultato.

A – Personale inquadrato dal 2 al 6 livello.

Il fondo destinato al premio di risultato, costituito nell'importo di Euro 132.500,00, verrà distribuito, per gli anni 2016, 2017 e 2018, nel modo seguente:

- quanto al 30%, pari ad Euro 39.750,00, al raggiungimento di uno o più obiettivi ritenuti rilevanti per l'azienda (vedasi paragrafo A/1);
- quanto al 70%, pari ad Euro 92.750,00, in base alle risultanze del sistema di valutazione delle prestazioni individuali approvato dal C.d.A. nella seduta del 6 febbraio 2014 (vedasi paragrafo A/2).

A/1 – Obiettivi Aziendali

La somma di Euro 39.750,00 verrà distribuita, in relazione al raggiungimento degli obiettivi da parte del Servizio/Unità Organizzativa di appartenenza del dipendente, mediante corresponsione a ciascun dipendente di un importo differenziato per livello in analogia alla parametrizzazione di riferimento per l'applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro ed in relazione alla effettiva presenza; per effettiva presenza sono considerate anche le seguenti fattispecie: assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio e assenze per assistenza familiare ex L. 104/1992.

Gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2016 sono quelli allegati sotto la lettera A) al presente accordo.

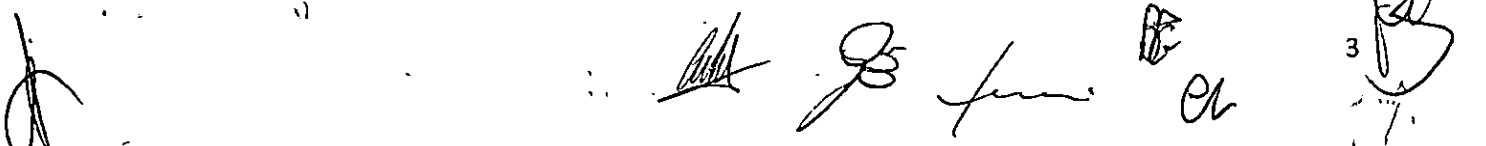
Per gli anni successivi gli obiettivi saranno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno; di tali obiettivi, al fine della loro correlazione con il premio di risultato, verrà data informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

La corresponsione del compenso relativo alla raggiungimento dell'obiettivo verrà pagato in due tranches, di cui la prima pari al 50% entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e la seconda, pari al restante 50% entro il mese di maggio sulla base di apposita rendicontazione del raggiungimento dei risultati previsti.

A/2 – Valutazione delle prestazioni

La somma di Euro 92.750,00, verrà corrisposta sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni, tenendo conto dei punteggi acquisiti da ciascun dipendente, cui corrisponderà un valore economico derivante dal prodotto del punteggio individuale, rapportato in percentuale al punteggio massimo conseguibile dal profilo professionale di appartenenza, per il valore economico dato a ciascun punto.

Per quanto attiene alle modalità di effettuazione del processo di valutazione e quant'altro previsto in merito alla partecipazione dei valutati nelle diverse fasi di realizzazione del medesimo processo, si

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number '3' below it.

rimanda al documento denominato "Manuale per la gestione del sistema di pianificazione delle risorse umane: la valutazione delle prestazioni" approvato con determina del Direttore Generale n. 62 del 03/04/2014 cui le Parti si richiamano espressamente.

La corresponsione del compenso relativo alla valutazione delle prestazioni verrà effettuata a saldo entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

B – Personale inquadrato al 7° ed 8° livello

Il fondo destinato al personale inquadrato nei livelli 7 e 8 è costituito nell'importo di Euro 123.750,00

Il fondo verrà distribuito nel modo seguente:

- quanto al 30%, pari ad Euro 37.125,00, in base all'applicazione del "Sistema di valutazione delle specifiche posizioni di responsabilità per i livelli 7 e 8" approvato con determina del Direttore Generale n. 62 del 03/04/2014.
- quanto al 40%, pari ad Euro 49.500,00, in base alle risultanze del sistema di valutazione delle prestazioni approvato dal C.d.A. nella seduta del 6 febbraio 2014, in analogia a quanto già previsto al precedente punto A/2) del presente accordo per il restante personale (vedasi paragrafo B/2.);
- quanto al 30% pari ad Euro 37.125,00, in base al raggiungimento dei target connessi agli obiettivi di Servizio e/o Unità Organizzativa.

B/1 – Valutazione del ruolo

La somma di Euro 37.125,00 verrà corrisposta facendo riferimento alle modalità di effettuazione del processo di valutazione del ruolo così come previste dal documento denominato "Sistema di valutazione delle specifiche posizioni di responsabilità per i livelli 7 e 8" approvato con determina del Direttore Generale n. 61 del 03/04/2014 cui le Parti si richiamano espressamente.

Il compenso verrà determinato tenendo conto dei punteggi attribuiti dalla Direzione, sulla base del sistema sopra indicato, a ciascuna posizione cui corrisponderà un dipendente di Livello 7 o 8, al quale sarà quindi attribuito il conseguente valore economico derivante dal prodotto del punteggio citato per il valore economico dato a ciascun punto.

La valutazione è verificata annualmente da parte del Direttore, dei Dirigenti e dai Quadri di riferimento e confermata a consuntivo dell'attività svolta per attestare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione del compenso.

La corresponsione del compenso relativo alla pesatura del ruolo avverrà nel modo seguente:

- quanto al 90% del compenso spettante con liquidazioni in 14 mensilità durante il corso dell'anno;
- quanto al restante 10% a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo a



quello di riferimento;

B/2 – Valutazione delle prestazioni

La somma di **Euro 49.500,00** verrà corrisposta, sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni, tenendo conto dei punteggi acquisiti da ciascun dipendente, cui corrisponderà un valore economico derivante dal prodotto del punteggio individuale, rapportato in percentuale al punteggio massimo conseguibile dal profilo professionale di appartenenza, per il valore economico dato a ciascun punto.

Per quanto attiene alle modalità di effettuazione del processo di valutazione e quant'altro previsto in merito alla partecipazione dei valutati nelle diverse fasi di realizzazione del medesimo processo, si rimanda al documento denominato "Manuale per la gestione del sistema di pianificazione delle risorse umane: la valutazione delle prestazioni" cui le Parti si richiamano espressamente.

La corresponsione del compenso relativo alla valutazione delle prestazioni verrà effettuata a saldo entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

B/3 – Valutazione dei risultati

La somma di **Euro 37.125,00** verrà distribuita, in relazione al raggiungimento dell'obiettivo suindicato da parte del Servizio/Unità Organizzativa di appartenenza del dipendente, mediante corresponsione a ciascun dipendente di un importo differenziato per livello in analogia alla parametrizzazione di riferimento per l'applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro ed in relazione alla effettiva presenza; per effettiva presenza sono considerate anche le seguenti fattispecie: assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio e assenze per assistenza familiare ex L. 104/1992.

Gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2016 sono quelli allegati sotto la lettera A) al presente accordo.

Per gli anni successivi gli obiettivi saranno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno; di tali obiettivi, al fine della loro correlazione con il premio di risultato, verrà data informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

La corresponsione del compenso relativo alla raggiungimento dell'obiettivo verrà pagato in due tranches, di cui la prima pari al 50% entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e la seconda, pari al restante 50% entro il mese di maggio sulla base di apposita rendicontazione del raggiungimento dei risultati previsti.

C – Personale inquadrato al livello Q

Il fondo destinato al premio di risultato dei Quadri, viene definito nell'importo di Euro 8.250,00.

Il fondo verrà distribuito nel modo seguente:



5



- quanto al 50%, pari ad Euro 4.125,00, in base alle risultanze del sistema di valutazione delle prestazioni approvato dal C.d.A. nella seduta del 6 febbraio 2014, in analogia a quanto già previsto al precedente punto A/2) del presente accordo per il restante personale (vedasi paragrafo B/2);
- quanto al 50% pari ad Euro 4.125,00, in base al raggiungimento dei target connessi agli obiettivi di Servizio e/o Unità Organizzativa.

C/1 – Valutazione delle prestazioni

La somma di **Euro 4.125,00** verrà corrisposta sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni, tenendo conto dei punteggi acquisiti da ciascun dipendente, cui corrisponderà un valore economico derivante dal prodotto del punteggio individuale, rapportato in percentuale al punteggio massimo conseguibile dal profilo professionale di appartenenza, per il valore economico dato a ciascun punto.

Per quanto attiene alle modalità di effettuazione del processo di valutazione e quant'altro previsto in merito alla partecipazione dei valutati nelle diverse fasi di realizzazione del medesimo processo, si rimanda al documento denominato "Manuale per la gestione del sistema di pianificazione delle risorse umane: la valutazione delle prestazioni", cui le Parti si richiamano espressamente.

La corresponsione del compenso verrà effettuata a saldo entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

C/2 – Valutazione dei risultati

La somma di **Euro 4.125,00** verrà distribuita, in relazione al raggiungimento dell'obiettivo sindacato da parte del Settore/Servizio/Unità Organizzativa di appartenenza del dipendente, mediante corresponsione a ciascun dipendente di un importo differenziato per livello in analogia alla parametrizzazione di riferimento per l'applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro ed in relazione alla effettiva presenza; per effettiva presenza sono considerate anche le seguenti fattispecie: assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio e assenze per assistenza familiare ex L. 104/1992.

Gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2016 sono quelli allegati sotto la lettera A) al presente accordo.

Per gli anni successivi gli obiettivi saranno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno; di tali obiettivi, al fine della loro correlazione con il premio di risultato, verrà data informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

La corresponsione del compenso relativo alla raggiungimento dell'obiettivo verrà pagato in due tranches, di cui la prima pari al 50% entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'B' on the right and initials 'CA', 'BE', 'B', 'f' on the left.]

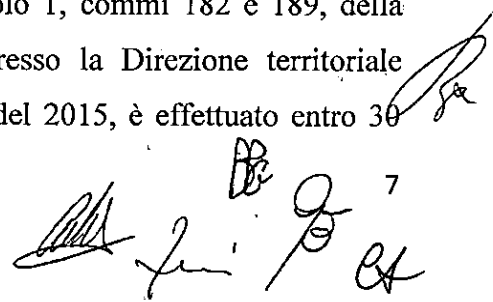
riferimento e la seconda, pari al restante 50% entro il mese di maggio sulla base di apposita rendicontazione del raggiungimento dei risultati previsti.

5) Ulteriori risorse.

1. Le parti si danno atto che per tutta la durata del presente accordo le risorse già previste nel punto 3 precedente verranno integrate con un ulteriore budget di Euro 12.000,00 da destinare alla distribuzione di premi annuali una tantum, da attribuire al personale che avrà dimostrato particolari performance individuali nella realizzazione delle attività ordinarie e nei progetti in cui è stato coinvolto.
2. La Direzione Aziendale, sentiti i Dirigenti dei singoli Settori, renderà noti ad inizio anno il numero e l'ammontare dei premi che saranno erogabili.
3. Al termine dell'anno di riferimento, la Direzione, sentiti i Dirigenti di Settore ed eventualmente i Responsabili dei Servizi interessati, procederà alla attribuzione dei premi che saranno corrisposti entro il mese di gennaio.
4. Ai componenti la RSU Aziendale verrà data informazione dell'avvenuta assegnazione del riconoscimento economico, dell'attività riconosciuta meritevole del riconoscimento indicando i singoli beneficiari e l'importo complessivamente assegnato.
5. Le parti si danno atto che le modalità di attribuzione delle risorse di cui al presente articolo saranno applicate limitatamente alla durata del presente accordo, tenuto conto della necessità di pervenire alla completa attuazione degli strumenti di gestione del personale riguardanti la valutazione della prestazione e la valutazione del potenziale, cui farà seguito successivamente la definizione di nuove modalità di distribuzione del sistema premiante.

6) Agevolazioni fiscali e coinvolgimento dei lavoratori

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182 e seguenti della legge n. 208 del 2015 i criteri di misurazione e monitoraggio degli obiettivi ai fini della verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, sono definiti attraverso gli indicatori ed i target indicati nell'allegato A) al presente contratto.
2. Le parti si danno atto che, ai fini di quanto previsto dall'art. 1 comma 189 della legge 208/2015, l'attività di monitoraggio di cui all'art. 3 comma 4 del presente accordo verrà svolta da un coordinamento permanente composto dai Responsabili dei Servizi e dai rappresentanti dei lavoratori coinvolti, cui è demandato il compito di predisporre rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.
3. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 e 189, della legge, n. 208 del 2015, il deposito del lavoro del presente accordo presso la Direzione territoriale del lavoro, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015, è effettuato entro 30



giorni dalla sua sottoscrizione con le modalità previste dal decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25.3.2016.

4. Per l'applicazione delle agevolazioni di cui al presente articolo si farà riferimento alla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/F del 15.6.2016.

Codigoro, ~~27 GIU 2016~~

Per le OO.SS.

Pier Giorgio Baroni
Vittorio Lilla
Gianni Luni
Gianni Enche
Renzo Argenti
Mauro Bani

Per CADF Spa

[Signature]

L'azienda C.A.D.F. S.P.A. con sede in Codigoro (Fe) Via Vittorio Alfieri 3, nella persona del Direttore Generale, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme alle disposizioni relative al decreto 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14.05.2016 n. 112 in attuazione delle norme della legge di Stabilità (n. 208/2015) dal comma 182 al comma 191 e modifica o integra anche norme contenute nei decreti 81/2015 (art. 51) e 151/2015 (art.14) in materia di agevolazione delle retribuzioni di produttività.

[Signature]
Il Direttore Generale
Ing. Silvio Stricchi

MATRICE OBIETTIVI ANNO 2016

Prospettiva	N.	Obiettivo annuale	Servizio e Responsabile	Personale coinvolto	N. dipendenti	Output	Indicatore	Target	Budget assegnato
Interna	1	Migliorare e rendere trasparente la gestione dei processi di scelta del contraente	Servizio Gare e contratti: Daria Turatti	Daria Turatti Barbara Trombetta	2	1) Riorganizzazione e del Servizio; 2) Predisposizione dell'Albo Fornitori qualificati	1) Approvazione progetto nuovo Albo fornitori 2) Attivare l'Albo fornitori	1) Entro il 31.10.2016. 2) Entro il 31.12.2016	E. 2.417,40.
Interna	2	Completare il processo di automazione dei flussi documentali	Servizio Segreteria Affari generali protocollo: Simona Zanellato	Pietro Buzzi Zanellato Simona, Armari Olivia, Fusi Donatella Villani Stefania	5	1) Decentramento protocollazione; 2) Automazione processi di spedizione;	1) Completamento del progetto di decentramento della protocollazione;	1) Entro il 31.12.2016	E. 3.952,20
Utenti	3	Ridurre l'impatto sugli utenti delle perdite occulte	Servizio Utenza: Susanna Occhi	Occhi Susanna Simani Rita Zonari Gabriele Zaina Monica Beltrami Daniele Gabrielli Monica Scalambra Alessandra Cavalieri Alberto Gennari Enrico Benini Mario Mantovani Gianni Farinella Cristiano Luciani Emiliano Pasqualini Gianluca Salmi Tino	15	1) Progetto Fondo fughe	1) Approvazione progetto in c.d.a. 2) Attivazione nuovo fondo fughe	1) Entro il 31.12.2016	E. 7.031,10
Interna	4	Accessibilità alle	Servizio	Boscolo Cinzia	4	1)	1) N. fatture	1) Tutte le	E. 3.127,20

Le prospettive si riferiscono agli ambiti per i quali l'azienda individua gli obiettivi

Gli obiettivi annuali potranno essere definiti attraverso schede di progetto

Responsabile di Servizio/Unità Organizzativa.

Il personale coinvolto nell'obiettivo

OUTPUT concreto tramite il quale sarà possibile verificare l'esito dell'iniziativa.

Indicatore che descrive le azioni afferenti all'output

Target: misura dell'indicatore ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo.

MATRICE OBIETTIVI ANNO 2016

		fatture da parte degli uffici	Finanza Contabilità: Boscolo Cinzia	Pavani Laura Rovatti Stefania Cappelli Cinzia		Digitalizzazione fatture	digitalizzate; 2) Termine digitalizzazione	fatture passive 2) Entro il 31.12.2016	
Interna	5	Ottenere risparmi energetici dai processi aziendali	Servizio Conduzione Acquedotto, Controllo Ambientale: Ferraresi Valerio	Ferraresi Valerio Mainardi Gianni Quaglio Davide Canella Enrico Petocchi Gianfranco Testa Massimo Tocchio Maurizio Tosi Lorenzo Menegatti Kevin Veronesi Franceschetti G.A. Fantini Roberto Succi Sandro	12	1) Progettare azioni e comportamenti virtuosi	1) Riduzione dei consumi energetici acquedotto.	- 1 % dell' energia impiegata per metrocubo di acqua messa in rete. Kw/mc	E. 6.436,50
Utenti/ Stakeholder	6	Ridurre le perdite di rete	Servizio Lavori Reti A F Impianti: U.O. Lavori reti AF: Paolo Scarpa; Servizio Magazzino: Cavallari Annibale Servizio ICT, CED, Controllo di Gestione; UO ICT CED: Marco Piva	Piva Marco Scarpa Paolo Forlani Nicola Carletti Giacomo Tralli Cesare Occhiali Roberto Michelon Paolo Modena Mirco Folli Mattia Paganini Roberto Bonazza Claudio Callegari Guido Dalla Muta Stefano Oliviero Gianfranco Folegati Marcello Albieri Augusto Aroma Mario	45	1) Implementazione e sperimentale di un sistema di lettura consumi utenti innovativo	1) sostituzione contatori Gorino; 2) relazione conclusiva analisi consumi e perdite comparto 3) sostituzione 2000 contatori.	1) Entro il 30.06.2016 2) Entro il 31.12.2016	E. 21.563,40

Le prospettive si riferiscono agli ambiti per i quali l'azienda individua gli obiettivi

Gli obiettivi annuali potranno essere definiti attraverso schede di progetto

Responsabile di Servizio/Unità Organizzativa.

Il personale coinvolto nell'obiettivo

OUTPUT concreto tramite il quale sarà possibile verificare l'esito dell'iniziativa.

Indicatore che descrive le azioni afferenti afferente l'output

Target: misura dell'indicatore ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo.

MATRICE OBIETTIVI ANNO 2016

				Bassi Davide Bergamasco Gabriele Bianchi Leonardo Botti Giovannino Cavallari Rino Comandini Giuseppe Giuliano Curzola Stefano Fabbri Fabrizio Gibbini Morris Menegatti Roberto Ugo Pozzati Paolo Ramari Silvano Rampin Dennj Scarpa Cristian Simoni Marco Simoni Stefano Telloli Alessandro Trapella Flavio Trevisani Paolo Tromboni Roberto Zanellati Edi Zanellati Stefano Alessandri Camilla Bui Fabio Beccari Davide Dolcetti Massimiliano Sivieri Cristiano					
Utenti/Stakeholder	7	Attuare il piano investimenti	Servizi: Lavori Reti A F Impianti: U.O. Lavori Impianti:	Gagliardi Alberto Mangolini Fabrizio Tocchio Tristano Zanellati Alberto Bisi Patrizio	23	1) Progettare gli interventi programmati; 2) Realizzare gli interventi	1) Percentuale di realizzazione	1) dall'80 al 100% della spesa prevista	E. 18.878,40

Le prospettive si riferiscono agli ambiti per i quali l'azienda individua gli obiettivi

Gli obiettivi annuali potranno essere definiti attraverso schede di progetto

Responsabile di Servizio/Unità Organizzativa.

Il personale coinvolto nell'obiettivo

OUTPUT concreto tramite il quale sarà possibile verificare l'esito dell'iniziativa.

Indicatore che descrive le azioni afferenti afferente l'output

Target: misura dell'indicatore ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo.

MATRICE OBIETTIVI ANNO 2016

			Gagliardi Alberto; Servizio Ufficio tecnico: Martelli Giovanni; Servizio ICT, CED, Controllo di Gestione – UO Controllo di Gestione: Cipriani Antonio	Carlini Sauro Naldi Simone Cenacchi Nicola Capatti Marco Passarelli Davide Senni Guerrino Martelli Giovanni Massarenti Nedo Novelli Arseno Pavani Valentina Maestri Vinicio Beltrami Gino Agnoletto Elenia Fabbri Carlo Natali Sandra Cipriani Antonio Marani Gianni Merighi Elèna		programmati			
Interna	8	Esternalizzazione paghe	Servizio Risorse Umane: Elena Sarno	Sarno Elena Bonazza Giada	2	1) far predisporre i cedolini paghe in outsourcing	1) termine attivazione service	1) entro il 31.12.2016	E. 2.417,40
Interna	9	Implementazione software laboratorio ed integrazione analisi di campo	Servizio Analisi chimico biologiche: Gnudi Franco	Gnudi Franco Agnelli Enrico Benvenuti Maria Rita Cavallari Naira Miglioli Valentina Marzocchi Elisa Borzani Ilaria	7	1) Inserimento nuova anagrafica dei punti di campionamento, nuova anagrafica dei parametri da analizzare, nuovi profili analitici e	1) N. campioni, parametri e contratti inseriti e n. , profili creati su n. richiesti 2) n. strumenti acquisiti 3) Completamento e messa in	1) 100% 2) almeno 8 entro il 2016 3) entro il 31.12.2016	E. 4.191,90

Le prospettive si riferiscono agli ambiti per i quali l'azienda individua gli obiettivi

Gli obiettivi annuali potranno essere definiti attraverso schede di progetto

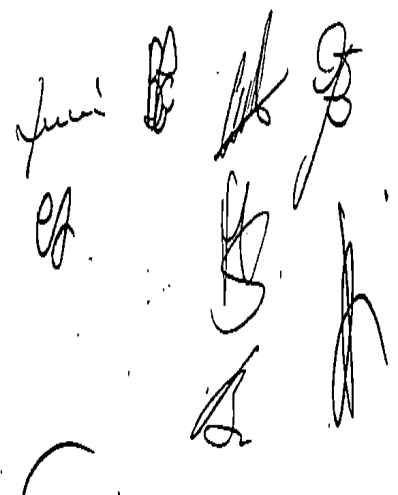
Responsabile di Servizio/Unità Organizzativa.

Il personale coinvolto nell'obiettivo

OUTPUT concreto tramite il quale sarà possibile verificare l'esito dell'iniziativa.

Indicatore che descrive le azioni afferenti all'output

Target: misura dell'indicatore ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo.



MATRICE OBIETTIVI ANNO 2016

						attivazione ed utilizzo modulo contratti 2) acquisizione dati da strumenti 3) Barcode per accettazione campioni	funzione		
Utenti/ Stakeholder	10	Riduzione non conformità scarichi depurati	Servizio Conduzione, Depurazione, Autorizzazioni, Concessioni: Bini Francesco	Bini Francesco Cenacchi Egle Mezzogori Andrea Dalla Muta Nicola Vecchiattini Nicola Bini Giovanni Canazza Alessandro Fabbri Stefano Filippi Franco Guerzoni Michele Bertelli Luigi Farinelli Nicola Maccanti Roberto Mascia Christian Nordi Denis Pareschi Daniele Felletti Paolo Zarattini Federico Arlotti Marzia Badini Stefano	20	1) Contenere le non conformità rispetto al periodo precedente.	1) numero annuale di non conformità	1) Almeno inferiore alla media dell'ultimo quinquennio pari a 3,2 non conformità	E, 10.983,30
Budget complessivo Euro									81.000,00

Le prospettive si riferiscono agli ambiti per i quali l'azienda individua gli obiettivi

Gli obiettivi annuali potranno essere definiti attraverso schede di progetto

Responsabile di Servizio/Unità Organizzativa.

Il personale coinvolto nell'obiettivo

OUTPUT concreto tramite il quale sarà possibile verificare l'esito dell'iniziativa.

Indicatore che descrive le azioni afferenti all'output

Target: misura dell'indicatore ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo.

Handwritten signatures and initials, including a large 'B' and several other scribbles.

MATRICE OBIETTIVI ANNO 2016

Modalità operative per la distribuzione del Premio di risultato:

- a) Sarà attribuito un budget da distribuire per ciascun obiettivo;
- b) Ciascun dipendente potrà essere inserito in un unico obiettivo ai fini della corresponsione del premio di risultato;
- c) Il budget per obiettivo sarà determinato nel modo seguente: i fondi per i 3 Gruppi di dipendenti, come determinati nel contratto integrativo (dal 2 al 6 livello; 7 e 8 livello; Quadri), saranno divisi per il numero di dipendenti appartenenti a ciascun Gruppo; il risultato rappresenterà il valore unitario per "testa" che verrà moltiplicato per il numero di partecipanti di quel Gruppo in ciascun obiettivo. Il budget complessivo per obiettivo sarà quindi determinato dalla somma dei budget di ogni singolo Gruppo partecipante all'obiettivo;
- d) La retribuzione di risultato andrà corrisposta ai dipendenti coinvolti, in modo corrispondente e proporzionale al proprio budget di livello computato ai fini di cui al punto precedente, solo in caso di completo raggiungimento dell'obiettivo e quindi con la realizzazione di tutti gli indicatori previsti;
- e) Le eventuali risorse non attribuite nell'anno di riferimento saranno destinate ad integrare le risorse dell'anno successivo finalizzate alla corresponsione del premio di risultato.



Le prospettive si riferiscono agli ambiti per i quali l'azienda individua gli obiettivi

Gli obiettivi annuali potranno essere definiti attraverso schede di progetto

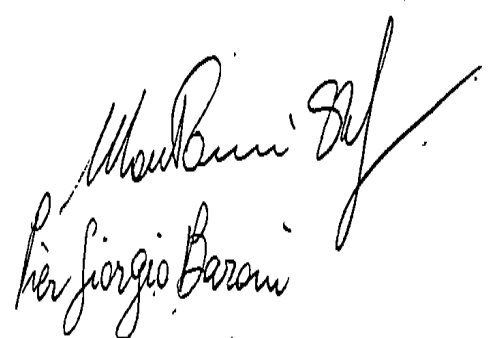
Responsabile di Servizio/Unità Organizzativa.

Il personale coinvolto nell'obiettivo

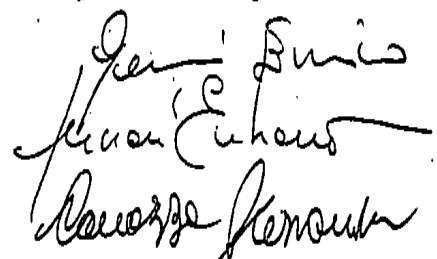
OUTPUT concreto tramite il quale sarà possibile verificare l'esito dell'iniziativa.

Indicatore che descrive le azioni afferenti all'output

Target: misura dell'indicatore ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo.



Maurizio Baroni
per Giorgio Baroni



Gianni Durio
Luca Eusebio
Alessandro Remondini