

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO
2021-2023 E PER L'ANNUALITA' 2021**

Forlì, 4/6/2021

**Per Romagna Acque
Società delle Fonti S.p.A.**

Il Presidente

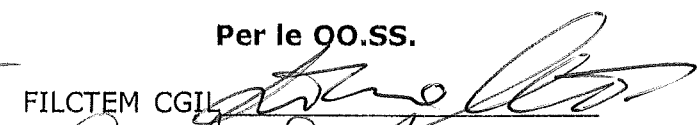


Il Direttore Generale

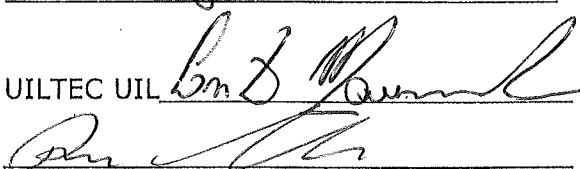


Per le OO.SS.

FILCTEM CGIL



UILTEC UIL



FEMCA CISL ROMAGNA



ROMAGNA ACQUE SOC. FONTI



FORLÌ SEDE

Nr.0005465 Data 07/06/2021

Tit. A1 Interno

PREMESSA

La contrattazione aziendale, cd "di 2° livello" è prevista dal CCNL Unico Gas-Acqua 07/11/2019 (di seguito "CCNL") che ne stabilisce le materie e le voci, le modalità, gli ambiti di applicazione ed anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali; in specifico l'art 9 recita "...allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione triennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza qualità e innovazione denominata "Premio di Risultato"..... Tale premio ha le finalità di:

-coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività, qualità e innovazione; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
-far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.....".

Il suddetto contesto contrattuale risulta integrato dalle disposizioni normative in materia di cd "Piano Welfare" (come meglio definito al successivo paragrafo 9) e di "detassazione dei premi di risultato" (ex L. n.208/2015, cd "legge stabilità 2016, indicazioni fornite dal ministero del Lavoro con decreto 25 marzo 2016 e dall'Agenzia delle Entrate con le circolari n. 28/E del 15 giugno 2016 e n.5/E del 29 marzo 2018).

Accordo per il Premio di Risultato per il triennio 2021-2023 e annualità 2021: le parti, rappresentate dalle OO.SS firmatarie e dalla società Romagna Acque società delle fonti spa, rappresentata dal Direttore Generale, ing. GianNicola Scarcella e dal Presidente Tonino Bernabè, in attuazione del contesto normativo-contrattuale riassunto in premessa, concordano di definire con il presente atto l'"**Accordo per il Premio di Risultato per il triennio 2021-2023 e annualità 2021**" nei modi e nei termini di seguito esposti.

1. APPLICABILITA' DELL'ACCORDO

Quanto disposto dal presente accordo è da applicarsi a tutto il personale appartenente al CCNL Unico Gas-Acqua 7/11/2019 con assunzione a tempo indeterminato (compreso i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 13 lettera A del CCNL) e a tempo determinato,.

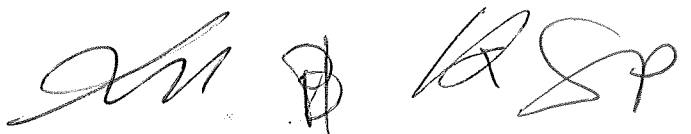
2. DURATA DELL'ACCORDO, PERIODICITA' DELLA NEGOZIAZIONE

Il presente accordo è relativo al triennio 2021-2023 e dispone direttamente tutti gli aspetti relativo all'anno 2021; per le annualità 2022 e 2023 per quanto non disciplinato nel presente accordo triennale verranno sottoscritti specifici accordi annuali.

3. CONTENUTO ECONOMICO

1) L'importo del premio di risultato, per il livello parametrico medio "125" è fissato:

- a. per l'anno 2021 in € 1.590,00 al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;



- b. per l'anno 2022 in € 1.620,00 al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;
- c. per l'anno 2023 in € 1.650,00 al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;

Inoltre qualora il risultato operativo di consuntivo, di cui all'indicatore di redditività individuato al successivo paragrafo 5), sia superiore al valore di bdg, di un importo in valore assoluto, compreso fra € 100.000 e € 1.000.000 e oltre verrà riconosciuto un ulteriore importo di **premio, incrementale** rispetto a quanto indicato nelle lettere a), b) e c); tale importo è compreso fra € 20 a € 165 e sarà determinato con interpolazione lineare in base al risultato operativo di consuntivo;

- 2) Il verbale di accordo 7/11/2019 allegato n.1 al CCNL Unico Gas-Acqua 7/11/2019 nella Parte Economica, al punto c. "Produttività", stabilisce che, per le annualità 2020 e 2021, sono previste quote annuali *una tantum* aggiuntive a quelle già definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato e destinate ad incrementi di produttività/redditività/competitività. Tali quote sono da erogarsi secondo le modalità definite negli accordi aziendali per il premio di risultato. Sia per l'anno 2020 che per l'anno 2021 il valore della quota è pari a 238 euro per il livello parametrico medio 143,53; i suddetti importi in nessun caso possono consolidarsi nei valori dei premi aziendali. La quota ***una tantum*** di 238 euro per il livello medio 143,53, riparametrata **sul livello medio 125, è pari a € 207,00, valore che si aggiunge in termini di *una tantum* all'importo fissato per l'annualità 2021** di cui al punto 1); per l'**annualità 2021**, complessivamente, l'ammontare del premio di risultato è di euro 1.797,00 (= 1.590 + 207), oltre all'eventuale premio incrementale di cui al punto 1);
- 3) gli importi annualmente definiti nei suddetti termini potranno essere modificati al fine di recepire fatti gestionali aziendali, disposizioni derivanti dal CCNL di riferimento, norme di legge che possano intervenire sull'entità dello stesso.

4. TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE- DIRITTO ALLA CORRESPONSIONE DEL PREMIO

In conformità ai dettati contrattuali e normativi la retribuzione risultante dall'applicazione del presente accordo non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto, l'erogazione dovrà avvenire di norma con il primo cedolino utile, dopo l'avvenuta approvazione del Bilancio Consuntivo, da parte dei competenti Organi Aziendali nei tempi previsti dalla legge. Pertanto la retribuzione incentivante relativa all'anno 2021 verrà erogata nell'anno 2022. L'entità di tale erogazione dovrà tener conto delle scelte operate da ciascun lavoratore in materia di Welfare di cui al successivo paragrafo 9).

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio.

Ai fini qui previsti non sono da computarsi fra le assenze le seguenti tipologie di "non presenza" in servizio: infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazioni di sangue, per astensione obbligatoria e facoltativa (per gravidanza o puerperio), e permessi ex Legge 104/92.



5. INDIVIDUAZIONE DEGLI INDICI DI REDDITIVITA', COMPETITIVITA', PRODUTTIVITA' E QUALITA'. DEFINIZIONI DELLA MISURAZIONE DEGLI INDICI E MODALITA' DI CALCOLO DEL PREMIO

In attuazione di quanto previsto dall'art. 9 del CCNL, al fine di collegare la retribuzione variabile a "risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e innovazione", si individuano di seguito gli indici, i relativi pesi attribuiti e per ciascuno il livello di articolazione aziendale o di gruppo di lavoratori; l'importo di Premio relativo verrà attribuito in proporzione all'effettivo conseguimento degli obiettivi.

Gli indici e gli obiettivi sono i seguenti:

Per ciascuna annualità 2021, 2022 e 2023: indice di redditività (R):

Risultato Operativo Consuntivo/Risultato Operativo di Budget, il peso attribuito a questo indice è dello 0,15, la rilevazione è a livello aziendale ed è così determinato:

- qualora il Risultato Operativo di consuntivo sia superiore al Risultato Operativo di budget, o lo superi fino al valore di € 99.999 l'obiettivo si considera conseguito con maturazione dell'importo pari 15% del premio fissato per il livello parametrico medio;
- qualora il Risultato Operativo di consuntivo sia superiore al Risultato Operativo di budget di un importo pari o superiore a € 100.000 verrà riconosciuto un premio aggiuntivo così determinato: € 20 per un incremento di euro 100.000 e per incrementi compresi tra euro 100.001 e euro 1.000.000 e oltre, il premio aggiuntivo sarà compreso fra € 21 e € 165 da calcolarsi con interpolazione lineare.
- qualora il Risultato Operativo di consuntivo sia inferiore a quello di budget il valore della retribuzione variabile relativa sarà ridefinito in riduzione fino ad un limite di 150€, tale valore sarà assunto nel caso di dato di consuntivo non inferiore all'80% del dato di budget, per rilevazioni comprese fra l'80% e il 100% il valore della retribuzione variabile maturata sarà determinata con interpolazione lineare fra 150 € e il valore di retribuzione variabile assegnata all'indice di redditività nel singolo anno considerato; per rilevazioni inferiori all'80% l'obiettivo sarà considerato non raggiunto.

I dati di Risultato Operativo (A-B del Bilancio Cee) sono desumibili dai bilanci di previsione e consuntivi della Società come approvati dagli organi competenti.

Per l'annualità 2021, indice di redditività (R): il Risultato Operativo di Budget 2021 è pari ad euro 5.872.612.

Per ciascuna annualità 2021, 2022 e 2023: indice di produttività (P): "ore di ferie residue medio dipendente al 31/12", il peso attribuito a questo indicatore è dello 0,10, la rilevazione è a livello aziendale.

L'indice è determinato dal totale delle ore residue di ferie al 31/12 rapportato al n° di lavoratori in forza al 31/12 (le suddette rilevazioni riguardano tutti i dipendenti assunti con CCNL gas acqua, non si considerano i lavoratori con ultimo g. di servizio il 31/12).

L'obiettivo uguale per tutte le annualità 2021, 2022 e 2023 è pari o inferiore a ore 44,5, valore migliorativo dell'analoga rilevazione di consuntivo al 31/12/2020 pari a ore 44,89.

Per ciascuna annualità 2021, 2022 e 2023: indice di qualità (Q): obiettivi di qualità estrapolati dal Piano Qualità aziendale e ritenuti rappresentativi di miglioramenti di efficienza/efficacia dell'attività aziendale. Il peso attribuito a questo indicatore è dello 0,75. L'attribuzione degli obiettivi è diversificata per

gruppi di lavoratori, l'attribuzione di ciascun lavoratore ai diversi gruppi è effettuata in base all'organigramma in vigore al 31 dicembre di ogni anno,

Per l'annualità 2021: si allega per ogni Area/Settore l'individuazione degli obiettivi con il relativo peso (vedi ALLEGATO 1, quale parte integrante del presente Accordo). Gli obiettivi sono stati individuati facendo riferimento al Piano Qualità annualità 2021.

Per le annualità 2022 e 2023: gli obiettivi saranno individuati facendo riferimento al Piano Qualità di tali annualità e a seguito di confronto con le OOSS si procederà a sottoscrivere con le stesse specifico atto integrativo al presente Accordo.

La valutazione sull'effettivo conseguimento, totale o parziale, degli obiettivi assegnati sarà effettuata a consuntivo sulla base della rendicontazione del Piano Qualità dell'anno di competenza.

A titolo riassuntivo si evidenzia che il calcolo dell'ammontare del Premio di Risultato per il livello parametrico "125" sarà effettuato sulla base della seguente formula:

$\text{Valore del Premio} \times (0,15 \times R) + \text{Valore del Premio} \times (0,10 \times P) + \text{Valore del Premio} \times (0,75 \times Q)$

Gli importi risultanti, infine, verranno abbattuti dei contributi fiscali e previdenziali a carico di ciascun lavoratore, nelle misure vigenti all'atto dell'erogazione in conformità ai rispettivi disposti contrattuali di riferimento.

6. IL CONSEGUIMENTO DEL RISULTATO INCREMENTALE DA PARTE DELL'AZIENDA

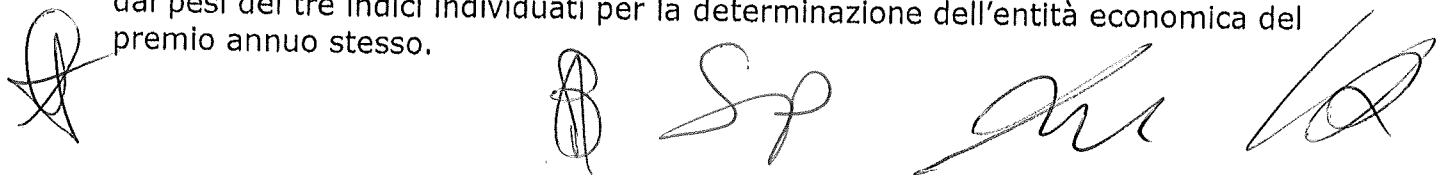
Le parti convengono che, gli indici individuati al precedente paragrafo 5 "individuazione degli indici di redditività, competitività, produttività e qualità - definizioni della misurazione degli indici e modalità di calcolo del premio", ovvero l'indice di redditività (R), l'indice di Produttività (P) e l'indice di Qualità (Q), sono da utilizzare esclusivamente per definire la spettanza e la quantificazione del premio di risultato, per le singole annualità 2021, 2022, e 2023; il tutto nel rispetto delle norme contrattuali di riferimento e delle politiche retributive concordate con le OO.SS.

Ai fini della verifica della detassazione nelle singole annualità, del Premio di Risultato annuale, determinato come stabilito al precedente paragrafo 5, le parti convengono che il conseguimento da parte dell'azienda del risultato incrementale, debba essere verificato rispetto all'anno 2020, anno antecedente al triennio 2021/2023 oggetto del presente accordo triennale, ed in specifico debba riguardare il seguente indice:

a. indice di Produttività, "ore di ferie residue medio dipendenti" risultanti alla data del 31/12/2021, del 31/12/2022 e del 31/12/2023.

Il risultato incrementale, nelle singole annualità, sarà raggiunto se le ore di ferie residue medio dipendenti alla fine dei singoli anni 2021, 2022 e 2023, sarà pari o inferiore a ore **44,5**, valore migliorativo dell'analogo rilevazione di consuntivo al 31/12/2020 pari a ore 44,89.

In tale contesto, come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la circolare 5/E del 29/3/2018 e la risposta n. 143 del 28/12/18, il raggiungimento del suddetto indice, individuato ai fini della verifica del risultato incrementale in capo alla Società, registrato alla fine delle singole annualità, permetterà la detassazione dell'intero Premio di Risultato maturato per la stessa annualità, a prescindere dai pesi dei tre indici individuati per la determinazione dell'entità economica del premio annuo stesso.



7. INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE

La Società si impegna a fornire alle OO.SS.:

- perlomeno una volta all'anno a seguito delle verifiche gestionali sull'andamento aziendale, i dati necessari a valutare il raggiungimento degli obiettivi definiti negli atti sottoscritti; specifici incontri informativi potranno essere richiesti da ciascuna delle parti;
- in concomitanza con la redazione del Bilancio d'esercizio di consuntivo i lavoratori e le OO.SS dovranno essere informati sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla conseguente quantificazione di retribuzione variabile maturata.

8. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA PER CAUSE ECCEZIONALI

Tra le parti si concorda che qualora in corso d'anno si verificano eventi eccezionali di varia natura che incidano in misura rilevante sugli obiettivi prefissati, si procederà alla ridefinizione dei parametri e degli obiettivi interessati.

9. WELFARE AZIENDALE

Tenuto conto della positiva sperimentazione effettuata nel triennio 2018-2020, in materia di "Welfare aziendale" si concorda di confermare per ogni anno del presente "Accordo per il premio di risultato triennio 2021-2023" un "Piano Welfare aziendale" che prevede la possibilità, in capo a ciascun lavoratore, di scegliere di fruire, di una parte del Premio di Risultato individuale, annualmente spettante, in beni e servizi come individuati nel "paniere dei beni e servizi di welfare - piano welfare triennio 2021-2023", come di seguito definito, messo a disposizione dei dipendenti, per sostenere e migliorare la propria vita privata e lavorativa .

Qualora il premio abbia i requisiti oggettivi richiesti dalle norme di riferimento in tema di tassazione agevolata e il lavoratore ne abbia i requisiti soggettivi, la fruizione del welfare, sarà corrisposta secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ovvero, il controvalore convertito in beni e servizi di welfare, non concorrerà alla formazione del reddito e non sarà assoggettato ad imposte e contributi sulla base delle disposizioni normative del Testo Unico delle Imposte sui Redditi del 22/12/1986 n. 917 e smi.

PANIERE DEI BENI E SERVIZI DI WELFARE - PIANO WELFARE TRIENNIO 2021-2023

Il lavoratore potrà convertire sino al massimo del 100% dell'importo del Premio annuo spettante, in beni e servizi come di seguito individuati:

- 1- Contributi da versare al fondo contrattuale di previdenza complementare "PEGASO". Al momento della sottoscrizione del presente accordo, i contributi alla previdenza complementare versati in sostituzione di premi di risultato sono esclusi dalla formazione del reddito del lavoratore nel limite massimo di euro 3.000 annui; tale limite è aggiuntivo al limite di deducibilità pari a € 5.164,57; modifiche normative verranno comunicate ai lavoratori in sede di opzione welfare. Per esercitare tale opzione occorre essere iscritti al Fondo Pegaso;
- 2- Contributi di assistenza sanitaria da versare al fondo contrattuale di assistenza sanitaria "FASIE". Al momento della sottoscrizione del presente accordo, i contributi alla previdenza complementare versati in sostituzione di premi di risultato sono esclusi dalla formazione del reddito del lavoratore nel limite massimo di euro 3.000 annui; tale limite è aggiuntivo al limite



di deducibilità pari € 3.615,20; modifiche normative verranno comunicate ai lavoratori in sede di opzione welfare. Per esercitare tale opzione occorre essere iscritti al Fondo Fasie;

3- Acquisto di beni entro il tetto di € 258,23 (art. 51 c. 3 DPR 917/86 e smi);

4-Acquisto di servizi e prestazioni con finalità di ricreazione, cultura e tempo libero (di cui all'art. 51 c. 2 del DPR 917/86 e smi).

Le modalità di welfare individuate al punto 3 e 4 potranno essere fruite dai lavoratori attraverso l'attivazione di un "portale welfare" che la Società ha individuato in cnawelfare.tippest.it, gestito dalla società Mediatip Srl di Cesena. Il lavoratore, che intende utilizzare il paniere dei beni e servizi di welfare individuati come sopra dovrà operare la cd "opzione welfare" con la compilazione di apposita modulistica messa a disposizione dalla Società, da consegnare all'ufficio del personale entro e non oltre il mese di gennaio di ogni anno, indicando la percentuale di premio di risultato che intende fruire nella modalità "welfare".

Il 25% del risparmio sul costo del lavoro, conseguente la scelta del dipendente di destinare parte del Premio di Risultato al Welfare, è riassegnato al lavoratore stesso ad integrazione del welfare, nei termini scelti dallo stesso lavoratore.

Le prestazioni di welfare saranno quindi utilizzabili solo dopo aver esercitato la propria scelta nei termini suddetti e a seguito della comunicazione da parte della Società sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi e quindi dell'entità del premio di risultato spettante, anche ai fini della tassazione agevolata.

La parte residuale del Premio di Risultato non convertito in prestazioni di welfare, sarà monetizzata e liquidata con le normali modalità previste al precedente paragrafo 4) e sarà assoggettata, all'impostazione fiscale agevolata vigente, se spettante, nei limiti di reddito e d'importo definiti dalla legge.

10. DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

Ai sensi dell'art. 5 del DM 25/03/2016 il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208, e all'art. 1, comma 160 della legge 11 dicembre 2016 n. 232 e del DM su indicato, nonché delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29/3/2018.

Allegati: 1) INDICE DI QUALITÀ (Q) per l'annualità 2021

OBIETTIVI UFFICI STAFF

	OBIETTIVO	PESO
G09	Definizione del programma formativo sicurezza da presentare al Datore di lavoro entro il 31/5/2021 - report annuale al 31/12/21 che attesti l'effettuazione delle attività previste.	33%
H03	Gare servizi assicurativi e piano assicurativo aziendale anno 2022 e seguenti. Di concerto con il Broker Willis Italia SPA, il Servizio Legale dovrà avviare e concludere entro la fine del 2021 tutte le consultazioni di mercato per il piano assicurativo aziendale.	34%
T07	Svolgimento delle attività previste per il 2021 come da progetto approvato con delibera CdA n.195/2020 per l'installazione di erogatori di acqua nelle scuole: report annuale al 31/12/21 che attesti l'effettuazione delle attività previste.	33%

OBIETTIVI AREA SERVIZI

	OBIETTIVO	PESO
S01/S02	Accreditamento secondo ISO/IEC 17025 di ulteriori n.4 parametri sul laboratorio di CAPACCIO di ulteriori n.6 parametri sul laboratorio di RAVENNA (come da programma di accreditamento approvato). Attività da concludersi entro il 31/12/2021	34%
S08	Potenziamento link primari rete IP; entro il 30/6/2021 verbale di collaudo nuovi switch CISCO attivi sulle tracce Forlì - Monte Casale - Capaccio	33%
S13	Adeguamento procedure ambientali al nuovo Testo Unico Ambientale; entro il 31/12/2021 è previsto l'aggiornamento di tutte le procedure coinvolte dalle modifiche del TUA.	33%

OBIETTIVI AREA AMMINISTRAZIONE, FINANZA, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

	OBIETTIVO	PESO
A06	Ottimizzazione della gestione della tesoreria: implementazioni per maggiori integrazioni con il sistema contabile (es: controllo automatico fra movimenti bancari e contabili, automazione del controllo fra pianificaz e consuntivazione dei flussi). Target: automazione del controllo fra movimenti bancari e contabili e relativi collegamenti per la consuntivazione dei flussi finanziari. Rilevazioni: rilevazione nel 4° trimestre in automazione	35%
A02	Automazione del processo di archiviazione e raccolta degli indicatori (driver) per unbundling contabile ex TIUC di ARERA. Automazione reporting per unbundling contabile. Target: l'obiettivo è raggiunto al 50% con automazione della raccolta drivers e per il restante 50% con automazione della redazione dell'unbundling contabile. Rilevazioni: settembre: automazione raccolta driver con dati riferiti al 30 giugno; ottobre: sperimentazione reporting in automazione dell'unbundling contabile	35%
A05	Rendere disponibili collegamenti automatici per gli investimenti dalla contabilità alle rendicontazioni sui codici ARSI. Target: l'obiettivo è raggiunto con rilevazioni degli investimenti registrati in COGE relative al 2° trimestre. Rilevazione: trasmissione agli uffici interni dei dati relativi al 2° trimestre riepilogati per codice ARSI entro agosto.	30%

OBIETTIVI AREA LAVORI AFFIMENTI E PATRIMONIO

	OBIETTIVO	PESO
L01	Condotta impianto Standiana-Forlimpopoli-Casone-Torre Pedrera: - consegna da parte del progettista della progettazione di fattibilità tecnico-economica e relativa approvazione; - avvio delle attività di affidamento delle indagini geognostiche e dei rilievi topografici con invio lettere di invito e pubblicazione bando di gara; - avvio delle procedure espropriative per l'accesso coattivo ai fondi per l'esecuzione delle indagini (art. 15 D.Lgs. 327/2001). Trattasi di attività da eseguirsi in parallelo tutte entro il 31/12/2021	35%
L02	Raddoppio Russi-Lugo-Cotignola - esecuzione dei decreti di esproprio ed occupazione delle aree necessarie all'avvio dei lavori con redazione stati di consistenza e consegna dei lavori; il tutto da eseguirsi entro il 30/6/2021; E' previsto un report al 31/12/21 dei lavori eseguiti alla stessa data.	25%
L03	Nell'ambito dei lavori in corso per la realizzazione della nuova condotta a servizio della Valle del Conca da San Giovanni in Marignano a Morciano di Romagna - 1° lotto, è previsto - esecuzione dei collaudi idraulici di almeno 1/3 della lunghezza complessiva del tracciato e conseguente restituzione dei terreni ai	25%

	proprietari, stati di consistenza, liquidazione delle indennità residue spettanti; il tutto entro il 31/12/2021	
L08	Magazzino di Forlimpopoli: - ultimazione lavori entro il 31/12/2021	15%

OBIETTIVI AREA PRODUZIONE E GESTIONE ACQUA-ENERGIA

	OBIETTIVO	PESO
P05	Realizzazione degli adeguamenti previsti nell'archivio e nel magazzino della nuova sede per dar corso alle azioni correttive, in termini di sicurezza del personale, individuate a seguito di specifico DVR - Completamento delle attività entro il 30/9/2021	10%
P06	Sostituzione trasformatori ed adeguamento cabine elettriche come previsto nel "Cost Reduction Management Plan" allegato al piano energetico (sostituzione trasformatori 2° Lotto, in riferimento a n° 7 impianti prioritari ed un totale di n° 12 trasformatori, compresi conseguenti rinnovamenti e adeguamenti per le cabine elettriche di trasformazione che presentano componentistica obsoleta) - Attività da completare entro il 30/9/2021	5%
P10	Sostituzione tratto di condotta di circa 250 mt in località Budrio di Longiano - 4 lotto sublotto 4 AdR mediante TOC - Realizzazione lavori entro il 30/9/2021	10%
P18	Collegamento nuova tubazione DN 600 sub 4 (Budrio) - Messa in esercizio entro il 30/6/2021	10%
P23	Installazione di almeno n. 29 misuratori di portata per la contabilizzazione Fiscale ad Hera a tecnologia MID, acquistati nel 1° e 2° lotto (n. 31 misuratori) - attività da realizzare entro il 30/9/2021	10%
P25	Miglioramento Strumentazione di analisi on line impianto potabilizzazione di Capaccio - Acquisto e installazione entro il 31/12/2021	10%
P28	Simulazioni-prove "conduzione impianto di Capaccio in stato degradato": Addestramento al personale e report formativo entro il 31/12/2021	10%
P29	Impianto Bassette: Progetto di riduzione rischi attività manutentive (Spazi confinati ecc..) - Entro il 30/6/2021 approvazione del progetto, attuazione delle attività previste nel 2021	10%
P31	Fonti RA - Lavori di realizzazione dell'impianto di sollevamento a rete Nip1 Nip2 - Assistenza alla DL e al Direttore operativo nella realizzazione ed attivazione dell'impianto; attività da concludersi entro il 30/6/2021	10%
P32	Fonti RA - Fornitura ed installazione Centralina analisi Fiume Lamone e Reno - Completamento delle attività entro il 30/6/2021	10%
P33	Fonti RA - Realizzazione sistema di svuotamento rapido condotta Bevano - Fiumi Uniti - Attività da completare entro il 31/5/2021	5%