



PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2018-2020
ACCORDO ROMAGNA ACQUE SOCIETA' DELLE FONTI
S.P.A. - OO.SS
ANNUALITA' 2020

Forlì, 30 Aprile 2020

Per OO.SS


Antonio Pellegrini
Gianni Siccardi
Ezio Elli
Piero...
Gino...

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

 IL PRESIDENTE
(Tonino Bernabè)


PREMESSA

L'art. 4 del CCNL Unico Gas-Acqua 18/05/2017 individua le materie oggetto di contrattazione aziendale (o di 2° livello).

La contrattazione aziendale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione del CCNL di categoria, che stabiliscono anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Il CCNL Unico Gas-Acqua 7/11/2019 disciplina all'art 9 l'istituto della contrattazione di 2° livello: PREMIO di RISULTATO che espressamente recita "Conformemente a quanto indicato nell'art. 4 del presente CCNL, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, 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 e qualità; 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".

Con atti sottoscritti il 6/08/2018 e il 30/5/2019, la Società e le OO.SS.-di seguito le parti- hanno definito l'Accordo sul Premio di Risultato per il triennio 2018-2020 - annualità 2018 e annualità 2019, in conformità ai contenuti contrattuali e normativi sopra citati, comprensivo del "Piano Welfare Sperimentale", come definito al paragrafo 7 dell'accordo stesso.

Con atto sottoscritto il 24/10/2019 "addendum agli accordi sottoscritti il 06/8/2018 e 30/5/2019", tenuto conto delle indicazioni della legge 20 dicembre 2015 n.208 (legge stabilità 2016) nonché delle 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, le parti hanno precisato e convenuto quanto segue:

1. "Gli Indici individuati al punto 4 "individuazione degli indici di redditività, competitività, produttività e qualità" - definizioni della misurazione degli indici e modalità di calcolo del premio", degli accordi del 6/08/2018 e del 30/05/19, 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 2018, 2019, 2020; il tutto nel rispetto delle norme contrattuali di riferimento e delle politiche retributive concordate con le OO.SS.;

2. Ai fini della verifica della detassazione nelle singole annualità, del Premio di Risultato annuale, determinato come stabilito al punto 4 degli accordi, ovvero come confermato al precedente punto 1), le parti convengono che il conseguimento da parte dell'azienda del risultato incrementale, debba essere verificato rispetto all'anno 2017, anno antecedente al triennio 2018/2020 oggetto dell'accordo triennale sottoscritto il 6/8/2018, ed in specifico debba riguardare in modo alternativo i seguenti indici:

a. indice di Produttività, "ore di ferie residue medio dipendenti" risultanti alla data del 31/12/2018, del 31/12/2019 e del 31/12/2020.

Il risultato incrementale, nelle singole annualità, sarà raggiunto se le ore di ferie residue medio dipendenti alla fine dei singoli anni 2018, 2019 e 2020, sarà migliore delle ore di ferie residue medie dipendenti, registrate al 31/12/2017, che sono state pari a ore 48,44;



- b. indice di Redditività, "Risultato Operativo: A-B del Bilancio Cee" registrato al 31/12/2018, al 31/12/19 e al 31/12/2020". Il risultato incrementale nelle singole annualità, sarà raggiunto se il Risultato Operativo dei singoli bilanci 2018, 2019, 2020 sarà migliore del Risultato Operativo registrato nel bilancio 2017, che è stato pari a euro 5.645.092.

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 di uno dei due suddetti indici, Individuati ai fini della verifica del risultato incrementale in capo alla Società, registrati 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."

Il nuovo CCNL 7/11/2019 relativo al triennio 2019-2021, 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/innovazione/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 143,53; i suddetti importi sono riferiti esclusivamente alle annualità 2020 e 2021 e in nessun caso possono consolidarsi nei valori dei premi aziendali;

1. APPLICABILITA' DELL'ACCORDO

Quanto disposto dal presente documento è da applicarsi a tutto il personale con assunzione a tempo indeterminato (compreso i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 13 lettera A del CCNL Unico Gas-Acqua 7/11/2019, ai quali verrà corrisposto in entità pari al livello d'inquadramento del lavoratore negli stessi termini e modalità previsti nel presente accordo) e a tempo determinato, appartenente al CCNL Unico Gas-Acqua 7/11/2019.

Tra le parti, si conviene che il presente accordo sia stipulato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9 del CCNL Unico Gas-Acqua 7/11/2019 "contrattazione di 2° livello: premio di risultato", secondo le modalità, termini e conseguenze che da esso ne discendono; i contenuti del suddetto articolo si intendono integralmente richiamati nel presente accordo.

2. DURATA DELL'ACCORDO, PERIODICITA' DELLA NEGOZIAZIONE E CONTENUTO ECONOMICO

Il presente accordo è relativo all'annualità 2020.

L'Accordo triennale 2018/2020:

1. conferma i contenuti dell'accordo sindacale del 25/9/2015 (accordo premio di risultato triennio 2015/2017), ovvero che, dando atto delle modifiche apportate dal CCNL 14/1/14 alla scala parametrica di riferimento, è stato fissato a 125 il livello parametrico medio aziendale;
2. stabilisce l'ammontare del premio di risultato per le tre annualità; in particolare per l'anno 2020, l'ammontare del premio di risultato, per il livello parametrico medio (125), è fissato in € 1.540,00 al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati; importo modificabile al fine di recepire, fatti gestionali aziendali, disposizioni derivanti dal CCNL di riferimento, norme di legge che possano intervenire sull'entità dello stesso.
3. stabilisce, inoltre per tutte e tre le annualità, qualora il risultato operativo di consuntivo, di cui all'indicatore di redditività individuato al successivo paragrafo 4), 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; tale importo è compreso fra € 100 e € 1000 e sarà determinato con interpolazione lineare in base al risultato operativo di consuntivo;

introduce l'attivazione di un "Piano di Welfare sperimentale".



A

D

A

B

SP

12

Il nuovo CCNL 7/11/2019 per l'annualità 2020 prevede un premio di risultato aggiuntivo *ma tantum* di euro 238 euro per il livello parametrico 143,53; tale valore riparametrato sul livello medio 125 fissato dalla contrattazione aziendale è pari ad € 207,00, valore che si aggiunge in termini di *ma tantum* all'importo di cui al precedente punto 2);
Complessivamente per l'annualità 2020, l'ammontare del premio di risultato è di euro 1.747,00 (= 1.540 + 207), oltre all'eventuale premio incrementale di cui al punto 3);

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

In conformità ai dettami 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 2020 verrà erogata nell'anno 2021. L'entità di tale erogazione dovrà tener conto delle scelte operate da ciascun lavoratore in materia di Welfare di cui al successivo paragrafo 7).

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio; i risparmi prodotti da tale determinazione saranno ridistribuiti ai lavoratori sia sulla base del livello parametrico sia sulla base delle effettive presenze 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 (per gravidanza o puerperio) e permessi ex Legge 104/92.

4. 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", nell'accordo triennale 2018-2020, le parti hanno individuato 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 per l'annualità 2020 sono i seguenti:

- **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. Per l'annualità 2020 l'indice di Redditività (R), 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: € 10,00 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 € 10 e € 100 da calcolarsi con interpolazione lineare.

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.

- **indice di produttività (P):** ore di ferie residue medio dipendente alla data del 31/12. Il peso attribuito a questo indicatore è dello 0,10. La rilevazione è a livello aziendale.

Per le annualità 2020 l'obiettivo è: ore residue di ferie, medio/dipendente inferiori a ore 45.

L'obiettivo è il miglioramento, al 31/12/20, dell'analogo valore rilevato a consuntivo al 31/12/2017 che era pari a ore 48,44. 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).

A

P

A

SA

SP

SA



-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 2020: 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 2020.

La valutazione sull'effettivo conseguimento, totale o parziale, degli obiettivi assegnati sarà effettuata a consuntivo sulla base della rendicontazione del Piano Qualità dell'anno 2020.

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.

Le Parti dichiarano, altresì, ai sensi dell'art. 5 del DM 25/03/2016 che 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; al raggiungimento del risultato incrementale, da parte della Società, individuato nell'atto sottoscritto il 24/10/19, relativo all'addendum agli accordi sul premio di risultato annualità 2018 e 2019, come riportato in premessa, il premio potrà godere della detassazione perché corrisposto sulla base del presente accordo conforme alle disposizioni in materia, contenute nelle norme di legge sopra riportate.

5. 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.

6. 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.

7. PIANO WELFARE SPERIMENTALE

L'accordo triennale ha previsto l'attivazione per gli anni 2018-2019-2020 del "Piano Welfare Sperimentale", ovvero 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 sperimentale triennio 2018-2020", come di seguito definito. 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.



Handwritten initials 'SP' and a signature.

Handwritten initials 'B'.

Per l'annualità 2020 si conferma il Piano Welfare Sperimentale attivato per l'annualità 2018 ovvero:
- il lavoratore potrà convertire sino al massimo del 100% dell'importo del Premio annuo spettante, in beni e servizi come individuati nel "paniere dei beni e servizi di welfare - piano sperimentale triennio 2018-2020";

- la tipologia di beni e servizi che compongono il "paniere dei beni e servizi di welfare - piano sperimentale triennio 2018-2020", messo a disposizione dei dipendenti, per sostenere e migliorare la propria vita privata e lavorativa, è la seguente:

- 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 a € 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 o 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 enawelfare.tipest.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 dell'anno 2021, 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 del premio di risultato, 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 3) e sarà assoggettata all'impostazione fiscale agevolata vigente nei limiti di reddito e d'importo definiti dalla legge.

Allegati: 1) INDICE DI QUALITA' (Q) per l'annualità 2020



ALLEGATO 1

OBIETTIVI UFFICI STAFF

	OBIETTIVO	PESO
T04	Presentazione ad ATERSIR del progetto per piano di installazione erogatori nei plessi scolastici del Comuni Soci	33%
G09	Redazione e gestione della valutazione del rischio biologico conseguente la pandemia da SARS-Cov2 (COVID 19) e definizione delle necessarie misure ai fini della tutela della salute dei lavoratori	33%
H01	Aggiornamento in tema di privacy : analisi dei rischi aziendali e valutazioni in merito alla nomina del DPO.	34%

OBIETTIVI AREA SERVIZI

	OBIETTIVO	PESO
S09	ACCREDITAMENTO di 12 nuove metodiche analisi chimiche e microbiologiche.	20%
S01	Attuazione del piano di attivazione iter documentale con dematerializzazione dei principali processi aziendali	20%
S02	Attuazione del progetto speciale per il monitoraggio di matrici acqua attraverso l'ausilio di sistemi aeromobili pilotaggio remoto (droni)	20%
S07	Revisione dell'organizzazione ambientale con assegnazione di deleghe formali e revisione protocollo 231	20%
S08	Attuazione del piano di completa revisione della Intranet aziendale	20%

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

	OBIETTIVO	PESO
A02	Monitoraggio sull'efficacia e attivazione del piano di Welfare aziendale. recepimento nel sistema aziendale degli attesi interventi normativi a favore della decontribuzione/sistema welfare collegati alle retribuzioni di risultato	20%
A04	Predisposizione dei piani formativi sottostanti ai contratti di apprendistato da avviare nel 2020 e monitoraggio di quelli avviati nel 2019 (In collaborazione con le aree presso le quali avvengono i relativi inserimenti)	20%
A09	recepimento nel preconsuntivi infrannuali e nel bilancio 2020, oltre che nel piano 2021-2023 delle nuove disposizioni MTI-3 in materia di rideterminazione delle vite utili di alcune categorie di cespiti per i beni che entrano in funzione dal 2020	20%
A12	Per la collegata PLURIMA: monitoraggio sui decreti attuativi previsti dalla L.155/2017; proposte di adozione ai competenti organi di quanto ritenuto necessario per adeguare il modello organizzativo a quanto verrà previsto dagli ulteriori provvedimenti normativi attesi per prevenire la crisi di Impresa. Messa a regime del sistema di prevenzione della crisi di Impresa come previsto dal Regolamento adottato nel 2019 in attuazione del DLGS 14/2019	20%
A16	gestione a regime del processo di conservazione delle fatture elettroniche	20%

OBIETTIVI AREA LAVORI AFFIDAMENTI E PATRIMONIO

	OBIETTIVO	PESO
L02	Magazzino di Forlimpopoli:- Consegna delle attività contrattuali - Verifica della progettazione esecutiva - Realizzazione primo stralcio Impianto fotovoltaico	12,5
L05	Realizzazione Raddoppio Russi-Lugo-Cotignola, secondo programmazione; - completamento progettazione esecutiva - avvio gara d'appalto.	12,5



L06	Realizzazione della nuova condotta a servizio della Valle del Conca da San Giovanni in Marignano a Morciano di Romagna - 1° lotto, secondo programmazione: - Esecuzione 1° stralcio dei lavori - Avvio realizzazione impianto di sollevamento per Montelupo	12,5
L07	Realizzazione Canale Carrarino 2° tratto - Collettamento alla canaletta ANIC, secondo programmazione: - Supporto progettuale al procedimento autorizzativo di VIA - Verifica della possibilità di scorporare parte delle lavorazioni dal progetto principale al fine di realizzarle all'interno degli accordi quadro di manutenzione vigenti al fine di realizzare prioritariamente l'allimentazione di Valle Mandriole come emerso in fase di conferenza dei servizi. - Progettazione esecutiva delle opere propedeutiche all'allimentazione di Valle Mandriole e avvio lavori.	12,5
L08	Realizzazione Rete Santarcangelo grossista, secondo programmazione- Progettazione definitiva e supporto progettuale al procedimento autorizzativo - Procedimento autorizzativo	12,5
L10	Avvio progetto pilota per l'inserimento delle pratiche di interferenza relative all'anno 2020 (autorizzazioni emesse e tavole) su SIT (ambiente QGIS) al fine della condivisione in ambito aziendale.	12,5
L12	Localizzazione spaziale sullo strumento GIS (QGIS) delle servitù non concluse relative all'acquedotto della Romagna al fine della valutazione delle attività propedeutiche alla conseguente stipula	12,5
L17	Piano per l'introduzione di un albo fornitori aziendale	12,5

OBIETTIVI AREA PRODUZIONE E GESTIONE ACQUA-ENERGIA

	OBIETTIVO	PESO
P01	Centrale Santa Maria del Piano - Manutenzione straordinaria e consolidamento manufatto serbatoio acqua potabilizzata (compresi progettazione ed ottenimento permessi)	6%
P07	Progettazione nuova centrale termica e frigorifera Centro Operativo e Potabilizzatore di Capaccio	7%
P10	Progetto definitivo per efficientamento impianto sollevamento fiume Bidente	7%
P12	Potabilizzazione della Standiana - Installazione impianto Fotovoltaico: - Ottenimento autorizzazioni e realizzazione intervento attraverso accordo quadro	6%
P13	Sostituzione trasformatori ed adeguamento cabine elettriche come previsto nel "Cost Reduction Management Plan" allegato al piano energetico	7%
P14	Realizzazione miglioramento sismico serbatoio di corso Diaz secondo programma lavori	6%
P16	Progettazione esecutiva implementazione filtri a carbone impianto di Forlimpopoli	7%
P17	Progetto pilota manutenzione predittiva Nip 2 e indicazioni propedeutiche alla progettazione definitiva per il revamping NIP 1	6%
P18	Aggiornamento dello Studio sugli effetti dello svasamento rapido sull'asta fluviale del Bidente	7%
P21	Revamping delle luci di segnalazione ostacoli del serbatoio pensili, compreso sistema segnalazione alta Intensità per serbatoi Pinarella, Cesenatico e Villalta per adeguamento secondo direttive Aeronautica Militare per presenza aeroporto di PIsignano	7%
P22	Completamento verifica dei siti dei vari impianti al fine della valutazione del rischio dalle scariche atmosferiche alla luce dell'evoluzione normativa di riferimento	7%
P26	Impianto Standiana: Progettazione ed esecuzione attività di miglioramento/implementazione sensoristica. Obiettivo soppressione delle attività ispettive del week End	6%



SP

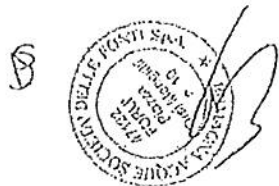
LR

Handwritten initials and signatures on the left side of the page.

P27	Impianto Capaccio; Progettazione ed esecuzione attivita' di miglioramento/ implementazione sensoristica: Obiettivo soppressione delle attivita' ispettive del week End	7%
P30	Attivazione nuovi impianti di telecontrollo Fonti Locali FC a Massa, Valbonella, Tavolci, Castel d'Alfero, Camposonardo, Semme.	7%
P36	Programmazione annuale (2020) per la sostituzione misuratori fiscali magnetici con strumenti MID a seguito di aggiudicazione gara ad E.H.	7%

Handwritten signature

Handwritten initials



Handwritten signature