



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

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER L'  
ANNUALITA' 2022 (vedi accordo triennio 2021-2023,  
sottoscritto il 4/6/2021)**

Forlì, 24 Marzo 2022

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

## 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 "Welfare aziendale" (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).

Con atto sottoscritto il 4/6/2021, le parti, costituite dalle OO.SS (Filctem - cgil, Uiltec-uil e Femca Cisl Romagna), e dalla società Romagna Acque società delle Fonti spa, rappresentata dal Direttore Generale, Ing. GianNicola Scarcella e dal Presidente Tonino Bernabè - hanno definito l'Accordo sul Premio di Risultato per il triennio 2021-2023 e per l'annualità 2021. In conformità ai contenuti contrattuali e normativi sopra citati, comprensivo del "Welfare Aziendale", come definito al paragrafo 9 dell'accordo stesso.

Le parti, in attuazione del contesto normativo-contrattuale riassunto in premessa, concordano di definire con il presente atto l'Accordo per il Premio di Risultato per l'annualità 2022" nei modi e nei termini di seguito esposti.

### 1. APPLICABILITA' DELL'ACCORDO

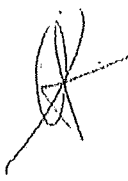
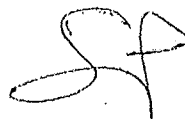
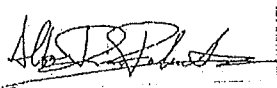
Quanto disposto dal presente accordo è da applicarsi a tutto il personale appartenente al CCNL Unico Gas-Acqua 7/11/2019 con assunzione a tempo indeterminato (compreso i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 13 lettera A del CCNL) e a tempo determinato.

### 2. DURATA DELL'ACCORDO, PERIODICITA' DELLA NEGOZIAZIONE

Il presente accordo è relativo all'anno 2022.

### 3. CONTENUTO ECONOMICO

L'accordo triennale 2021-2023 individua l'importo del premio di risultato, per il livello parametrico medio "125" per ogni anno di accordo.  
Per l'anno 2022 l'importo del premio è fissato in € 1.620,00 al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;  
Inoltre qualora il risultato operativo di consuntivo, di cui all'Indicatore di

redditività R 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 quale premio incrementale; tale importo è compreso fra € 20 a € 165 e sarà determinato con interpolazione lineare in base al risultato operativo di consuntivo;

#### 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 2022 verrà erogata nell'anno 2023. 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.

Al 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


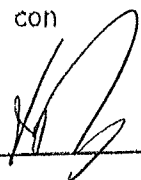
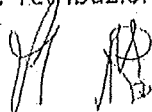
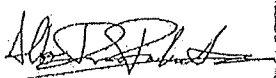
In attuazione di quanto previsto dall'art. 9 del CCNL, al fine di collegare la retribuzione variabile a "risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e innovazione", nell'accordo triennale sottoscritto il 4/6/2021, sono stati individuati gli indici di seguito indicati, i relativi 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 delle 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 2022, indice di redditività (R):** il Risultato Operativo di Budget 2022 è pari ad euro 6.519.957.

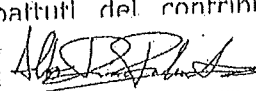
**Per ciascuna annualità 2021, 2022 e 2023: indice di produttività (P):** "ore di ferie residue medio dipendente al 31/12", il peso attribuito a questo indicatore è dello 0,10, la rilevazione è a livello aziendale.  
L'Indice è determinato dal totale delle ore residue di ferie al 31/12 rapportato al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

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:


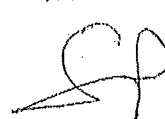
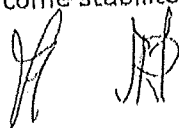
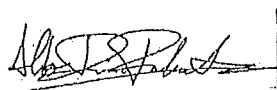
$$\text{Valore del Premio} \times (0,15 \times R) + \text{Valore del Premio} \times (0,10 \times P) + \text{Valore del Premio} \times (0,75 \times Q)$$

Gli importi risultanti, infine, verranno abbattuti dai contributi fiscali e previdenziali a carico di ciascun lavoratore  nti all'atto dell'erogazione in conformità ai rispettivi disposizioni.

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

Come definito nell'accordo triennale del 4/6/2021, 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.

Al 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'analoga 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.

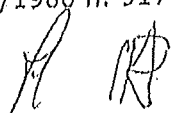
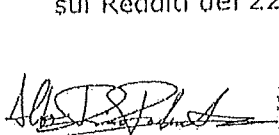
#### **8. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA PER CAUSE ECCEZIONALI**

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", l'accordo triennale sottoscritto il 4/6/21 conferma per ogni annualità dell'accordo (2021-22-23), il "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 sul Reddito del 22/12/1986 n. 917 e smi.



Di seguito si riporta i contenuti del "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 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 sml);

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 sml).

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](http://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**

Al 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 QUALITA' (Q) per l'annualità 2022**

**OBIETTIVI UFFICI STAFF**

	OBIETTIVO	PESO
G02	Riesame ed aggiornamento Codice Etico / Codice di Comportamento	33%
H02	Proseguo del progetto di conferimento degli Asset: scenari del nuovo assetto di governance con il vincolo di mantenere inalterate gli attuali diritti di voto per territorio, in Assemblea.	34%
T02	Piano di efficientamento dei costi con natura di rappresentanza: I costi complessivi aziendali per l'anno 2022 devono almeno riallinearsi ai valori di consuntivo 2020 (€ 695.429) e quindi rispetto ai valori esposti nel Budget 2022 (€ 791.500) devono ridursi di circa il 13%, ovvero non superare il valore arrotondato di € 690.000.	33%

**OBIETTIVI AREA SERVIZI**

	OBIETTIVO	PESO
S01	Piano di Cyber Security. Attivazione di un sistema di "backup in cloud" per tutti i server strategici aziendali.	33%
S07	Definizione di una procedura per la richiesta delle Autorizzazioni Uniche Ambientali (AUA) e supporto all'Area Produzione nella richiesta di aggiornamento, modifiche o richieste di nuove AUA.	33%
S12	Acquisizione e messa a regime di 2 nuovi sistemi di cromatografia Ionica (CI) a Ravenna in sostituzione di 3 sistemi analoghi e obsoleti.	34%

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

	OBIETTIVO	PESO
A02	predisporre quanto di competenza dell'area amministrativa per l'inoltro al CdA della proposta tariffaria relativa al biennio 2022-2023 da trasmettere ad ATERSIR (fornendo anche specifica evidenza delle eventuali modifiche disposte da ARERA per il "fornitore all'ingrosso" rispetto a quanto stabilito per la precedente proposta tariffaria relativa al biennio 2020-2021) Target: l'obiettivo è raggiunto con trasmissione al CdA della proposta tariffaria	34%
A08	Regolamentazione del Lavoro Agile nel periodo post emergenza sanitaria: Presentazione alla direzione, dell'accordo quadro aziendale e dello standard di accordo Individuale e successiva sottoscrizione degli atti.	33%
A03	Predisporre una proposta di procedura che intervenga sul monitoraggio e sulla rendicontazione degli obiettivi di risultato -fissati negli accordi Individuali e collettivi correlati a retribuzioni incentivanti - al fine di aumentare in capo alle figure apicali la consapevolezza sull'effettivo ed evidente raggiungimento del risultato piuttosto che sulle criticità che ne ostacolano l'obiettivo conseguimento con identificazione e attuazione di idonee misure correttive; la proposta di procedura dovrà avere a riferimento: - accentuare gli elementi oggettivi delle rilevazioni e delle valutazioni sull'effettivo conseguimento degli obiettivi. - standardizzare in termini di modi e tempi il monitoraggio e la rendicontazione sul conseguimento degli obiettivi.	33%

**OBIETTIVI AREA LAVORI AFFIDAMENTI E PATRIMONIO**

	OBIETTIVO	PESO
L01	Condotta impianto Standiana-Forlimpopoli-Casone-Torre Pedrera; - conclusione delle attività di affidamento delle indagini geognostiche e dei rilievi topografici (Rilevazione; Proposte di aggiudicazione e stipula dei contratti) - gestione dell'accesso ai fondi (art. 15 DPR 327/2001) (Rilevazione; Emissione del provvedimento di accesso ai fondi)	20 %

	- avvio e sviluppo della procedura di screening presso il Ministero (Rilevazione: avvenuta pubblicità legale del progetto e chiusura del termine di legge per la presentazione di osservazioni) - affidamento della progettazione definitiva (Rilevazione: Nota di affidamento della progettazione)	
L07	valutazione dell'efficacia dell'introduzione dell'elenco Operatori Economici mediante la rilevazione periodica di indicatori: proposta di indicatori rappresentativi dell'efficacia (con definizione di relative soglie di misurazione) corredata dalla proposta di implementazione di strumenti informatici per automatizzarne la rilevazione; TARGET: l'obiettivo è raggiunto al 50% con presentazione al DG degli indicatori e relative metodologie di rilevazione e rendicontazione e per il restante 50% ad avvenuta implementazione e messa a regime dei processi di rilevazione e rendicontazione con espressione del giudizio di efficacia; RILEVAZIONI: presentazione al DG delle attività definite nel primo 50% dell'obiettivo entro aprile 2022; presentazione al DG delle attività definite nel secondo 50% dell'obiettivo entro settembre 2022 e successive rendicontazioni nel rispetto dei tempi e dei modi definiti.	20%
L02	Raddoppio Russi-Lugo-Cotignola - realizzazione seconda trancia di lavori con raggiungimento di un avanzamento complessivo pari al 60% dell'importo del contratto (Rilevazione: Riferimento per liquidazione Sal al 31/12/2022)	20%
L03	Realizzazione Canale Carrarino 2° tratto - Collettamento alla canaletta ANIC; - espletamento gara per l'affidamento del 2° stralcio di lavori (Rilevazione: Pubblicazione avviso di gara e proposta di aggiudicazione) - avvio dell'esecuzione dei lavori (Rilevazione: Verbale di consegna lavori).	20%
L05	Interconnessione rete con Ravenna - Risoluzione delle problematiche di interferenza fra la condotta Standiana-Ravenna e la S.S. 67 Tosco-Romagnola - avvio del procedimento di approvazione del progetto definitivo e sviluppo della necessaria parte di procedura espropriativa (art. 16 LR 37/2001 (Rilevazione: Invio delle note ex art. 16 LR 37/2002 ai proprietari) - gestione delle osservazioni ed emissione provvedimento con controdeduzioni (Rilevazione: Emissione provvedimento con controdeduzioni)	20%

#### OBIETTIVI AREA PRODUZIONE E GESTIONE ACQUA-ENERGIA

	OBIETTIVO	PESO
P20	Sostituzione trasformatori ed adeguamento cabine elettriche come previsto nel "Cost Reduction Management Plan" allegato al piano energetico ( sostituzione trasformatori 3° Lotto, n° 12 trasformatori, compresi conseguenti rinnovamenti e adeguamenti per le cabine elettriche di trasformazione che presentano componentistica obsoleta)- completamento intervento su n. 12 trasformatori	10%
P21	Diga di Conca. - Indagini sui materiali propedeutiche alla verifica sismica corpo diga.	10%
P23	Diga di Ridracoli. Aggiornamento della procedura e relative istruzioni operative, per la gestione degli apporti idrici dal bacino diretto e indiretto all'invaso di Ridracoli e modalità per il monitoraggio dei parametri idrometeorologici	10%
P24	Diga di Ridracoli. Aggiornamento della procedura e relative istruzioni operative per la manutenzione e gestione della diga e opere di presa	10%
P01	Installazione di n. 30 misuratori di portata per la contabilizzazione Fiscale ad Hera a tecnologia MID, acquistati nel 1° e 2° lotto del secondo ordine (n. 31 misuratori)	15%
P02	Completamento delle attività del PSA nelle zone di forniture (completamento parte documentale) come da programmazione 2021-2022 concordata con HERA; stesura programmazione nuovi PSA nelle zone di fornitura che sarà concordata con HERA	15%
P06	Affidamento studio di fattibilità per il potenziamento dell'approvvigionamento idrico al serbatoio di Faenza e Lughese;	10%
P10	Messa in esercizio operativo nuova sezione carboni attivi di Santa Marla del Piano	10%
P08	Nuovo impianto cloruro ferroso Isola - attivazione impianto	10%