

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

Forlì, 2 marzo 2023

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

Il Direttore Generale

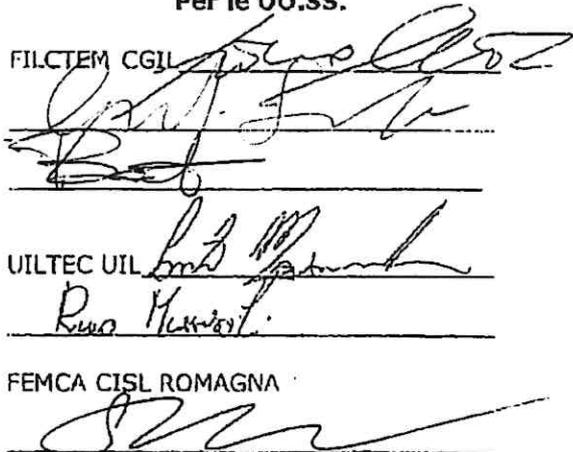


Per le OO.SS.

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 obiettivi 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.

Con accordo 30/9/2022 è stato rinnovato il CCNL Gas Acqua; in tema di Ammontare Retributivo Annuale di Produttività (ARAP), l'accordo prosegue nel percorso di incentivazione e sviluppo virtuoso, sia negli aspetti quantitativi sia negli aspetti qualitativi, della contrattazione di secondo livello, indirizzandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività qualità, efficienza, redditività, efficacia dei servizi ed innovazione organizzativa. E' stata individuata una quota del salario nazionale destinata ad incrementare l'ARAP, sottoforma di "una Tantum" di € 238,00 (sul parametro medio 143,53), per le sole annualità 2023 e 2024, che saranno pagati rispettivamente negli anni 2024 e 2025, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla contrattazione aziendale e in coerenza con la legislazione vigente in materia di agevolazioni fiscali e contributive. Per quanto riguarda il rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti da ARERA, e dei criteri che dovevano essere definiti dalle parti entro il mese di novembre 2022, la Società segnala che è soggetta solo ad un Indicatore della cd Qualità Tecnica del sistema tariffario ARERA, ovvero l'indicatore delle perdite in rete, per il quale indicatore alla Società nel 2022, è stato riconosciuto un premio economico, dalla stessa ARERA, per il basso livello di perdite (vedi accordo sindacale del 31/8/2022). La Società conferma che le azioni che annualmente



individua nel proprio Piano di Qualità, sono volti al mantenimento e miglioramento continuo degli obiettivi di qualità tecnica.

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 2023 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 Vicenze 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 2023.

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 2023 l'importo del premio è così fissato:

- € 1.650,00 al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;
- 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.

Inoltre per tener conto del nuovo CCNL 30/9/2022 in tema di incremento della ARAP, per l'anno 2023 è previsto un ulteriore importo di € 207,27, quale riparametrazione sul parametro medio "125" dell'importo di € 238 previsto per il parametro medio 143,53.

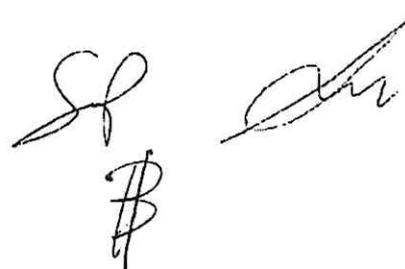
4. TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE- DIRITTO ALLA CORRESPONSIONE DEL PREMIO

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 2023 verrà erogata nell'anno 2024. 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



RM

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.

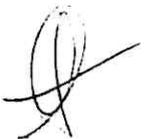
Per l'annualità 2023, **indice di redditività (R):** il Risultato Operativo di Budget 2023 è pari ad euro 2.150.500

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'annata 2021/2023 si collega 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 2023.

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 personale "1/2/3" 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, 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

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.

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'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 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 o 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.

Allegato: 1) INDICE DI QUALITA' (Q) per l'annualità 2023

OBIETTIVI UFFICI STAFF

| | OBIETTIVO | PESO |
|-----|---|------|
| G12 | Consulenze esterne del Servizio Protezione e Prevenzione: presentazione al Datore di lavoro, da parte del RSPP, di un piano triennale di riduzione delle consulenze esterne del Servizio Protezione e Prevenzione con evidenza delle attività internalizzate. Attuazione delle attività previste nel piano triennale per l'anno 2023. | 33% |
| H01 | Nuovo incarico esterno di "Data Protection Officer"; Espletamento della procedura di selezione e formalizzazione dell'incarico al DPO selezionato. | 34% |
| T01 | Contenimento dei costi con natura di rappresentanza: i costi complessivi aziendali per l'anno 2023 rispetto ai valori esposti nel Budget 2023 (€ 654.000) devono ridursi di circa il 12%, ovvero non superare il valore arrotondato di € 577.000. | 33% |

OBIETTIVI AREA SERVIZI

| | OBIETTIVO | PESO |
|-----|--|------|
| S01 | Software Sicr@-web (J-IRIDE): utilizzo del cd "Fascicolo" al fine di definire dei raggruppamenti documentali funzionali ai servizi aziendali. Emissione procedura per codifica standard di fascicolatura. | 25% |
| S03 | Upgrading del SW Scada del Sistema Centrale TLCC. Avviamento del modulo WINCCOA SCHEDULER per server ridondati (sistema di schedulazione multipla di azioni a fronte di eventi specifici configurabili direttamente sul sistema SCADA) e WINCCOA MODBUS per server ridondati (protocollo di comunicazione con le periferiche, in versione completa e nativa) - | 25% |

| | | |
|-----|--|-----|
| | Rapporto di intervento e collaudo dei nuovi moduli SW. Relazione con esposizione delle nuove funzionalità implementate e disposizione. | |
| S07 | Definizione e adozione dell'iter documentale relativo ai Rapporti di classificazione dei rifiuti. Formazione e avviamento del nuovo iter - emissione relativa procedura | 25% |
| S12 | Acquisizione e messa a regime di 1 nuovo TOCmetro da posizionare a Ravenna in sostituzione di 2 sistemi analoghi e obsoleti per impossibilità da parte dell'azienda costruttrice di garantire i prezzi di ricambio e quindi la manutenzione; Attuazione della procedura di gara, installazione e collaudo positivo del nuovo sistema, attuazione piano formativo, aggiornamento procedure tale da mantenere accreditamento TOC su Ravenna | 25% |

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

| | OBIETTIVO | PESO |
|-----|---|------|
| A03 | "Avvalendosi del supporto di qualificati consulenti esterni e avendo a diretto riferimento il Direttore Generale, effettuare un intervento di analisi organizzativa relativa alla posizioni dirigenziali e ai relativi assetti retributivi così articolato. - avvalendosi di tecniche di benchmarking verifica di adeguatezza delle strutture retributive delle attuali posizioni dirigenziali; - definizione di criteri e di metodi sottostanti la declinazione di chiare e trasparenti politiche retributive da adottarsi nei confronti delle posizioni dirigenziali. Presentazione del progetto al DG (per successivo inoltro al CdA); implementazione/planificazione degli interventi individuati entro l'anno 2023 Rilevazioni: trasmissione della proposta di procedura al DG e implementazione degli effetti di quanto adottato dal CdA nel preconsuntivo 2023/bdg 2024 (da approvarsi entro novembre 2023) | 34% |
| A04 | Dematerializzazione e conservazione digitale dei registri iva; Conservazione digitale con le modalità previste dalla normativa vigente | 33% |
| A05 | Sulla base degli indirizzi impartiti dal DG attuazione da parte dei Responsabili di Area /uffici Staff del "progetto di organizzazione" aggiornato nel novembre 2022: realizzazione delle connesse attività in capo all'Ufficio del personale (turnover, nuove posizioni organizzative, regolamenti, rapporti OOSS, ecc.); - Attuazione delle attività nei tempi programmati a Bdg (eventualmente agglomerati in sede di verifiche infrannuali). - presentazione di relazioni periodiche al DG in sede di report infrannuali (in pari dati ai report aziendali generali) e bilancio 2023. | 33% |

OBIETTIVI AREA LAVORI AFFINIMENTI E PATRIMONIO

| | OBIETTIVO | PESO |
|-----|---|------|
| L04 | Realizzazione Canale Carrarino 2° tratto - Collettamento alla canaletta ANIC con avanzamento a fine 2023 pari al 60% dell'importo di contratto. | 25 % |
| L05 | Interconnessione rete con Ravenna - Risoluzione delle problematiche di interferenza fra la condotta Standiana-Ravenna e la S.S. 67 Tosco-Romagnola - approvazione progettazione esecutiva da parte del CdA; - avvio e conclusione della gara d'appalto per l'affidamento dei lavori, con approvazione esito gara d'appalto da parte della funzione competente; - procedura espropriativa: emissione del decreto di esproprio ed immissione in possesso delle aree con verbale di inizio lavori | 25% |
| L06 | Raddoppio della condotta tra la cabina di Russi e la derivazione per Lugo e Cotignola: ultimazione lavori con emissione di verbale di fine lavori | 25 % |

| | | |
|------|---|-----|
| 1.11 | Attività di controllo delle trasformazioni e degli interventi in edifici sul territorio interessato dalla fascia di ineditabilità dell'Acquedotto della Romagna mediante gli strumenti cartografici informativi esistenti: - verifica delle direttrici principali; Report delle attività svolte e delle azioni intraprese. | 25% |
|------|---|-----|

OBIETTIVI AREA PRODUZIONE E GESTIONE ACQUA-ENERGIA

| | OBIETTIVO | PESC |
|-----|--|------|
| P06 | Inizio lavori relativi alla sezione di trattamento con Ozono delle acque di recupero nella linea tanghi a Casaccio di Santa Sofia | 10% |
| P08 | Sostituzione guarnizioni ventole paratore dior del 1° can | 10% |
| P10 | Attività propedeutiche alla consegna delle attività per l'adeguamento sismico "casa di guardia" a Ridracoll ((autorizzazioni edilizie, pratica sismica, definizione NP Accordo Quadro Lavori). | 15% |
| P26 | Impianto Standiana Assistenza alla fase di programmazione ed esecuzione delle opere per la riduzione dei rischi durante le operazioni di manutenzione "Spazi confinati" - Standiana | 10% |
| P23 | Impianto BASSETTE Sostituzione corpi illuminanti torri faro | 10% |
| P44 | Fase di caricamento dati massiva relativamente al progetto del gestionale per la conduzione impianti cd "giada-2" relativamente alle attività pianificate per il 2023. Consolidamento dell'utilizzo del gestionale per i servizi utilizzatori. Inizio della taggatura a campo degli assets, con completamento di quelli riferiti agli impianti pilota: NIP2 e ADR-Sublotto 2-Monte Casale-Forti Collina. | 15% |
| P38 | Realizzazione NUOVE STAZIONI DI TELECONTROLLO per la migliore gestione degli impianti di produzione acqua potabile: CAMPACCIO, STRADA, CLORATORE TEVERE, CLORATORE MONTIONE | 15% |
| P43 | Completamento progettazione esecutiva revamping sollevamento Raggera, Rimini | 15% |