

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO
2024-2026 E PER L'ANNUALITA' 2024**

Forlì,

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 30/09/2022 (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.".

Con il documento "ipotesi di accordo 30/9/2022", sottoscritto in sede di rinnovo del CCNL 7/11/19, è stata inoltre individuata una quota del salario nazionale, denominata ARAP (ammontare retributivo annuale di produttività), destinata ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale, per le sole annualità 2023 e 2024, secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione. L'importo annuo dell'ARAP, pari ad euro € 238 calcolato per il parametro medio 143,53, è riconosciuto unicamente per i periodi di competenza 2023 e 2024, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale. Le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo.

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 2024-2026 e annualità 2024: le parti, rappresentate dalle OO.SS firmatarie e dalla società Romagna Acque società delle fonti spa, rappresentata dal Direttore Generale, ing. GianNicola Scarcella (vedi procura notaio de Simone del 14/7/2022 conferita dal CdA), 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 2024-2026 e annualità 2024**" 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 30/09/2022 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 2024-2026 e dispone direttamente tutti gli aspetti relativi all'anno 2024; per le annualità 2025 e 2026 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 2024 in € 1.780,000 al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;
- b. per l'anno 2025 in € 1.830,00 al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;
- c. per l'anno 2026 in € 1.870,00 al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;

1.bis: premio incrementale

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 CCNL 30/9/2022 in tema di incremento della ARAP, come indicato nelle premesse, per le sole annualità 2023 e 2024, ha previsto un ulteriore importo, sotto forma di quota annuale una tantum aggiuntiva a quanto già definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato e destinate ad incrementi di produttività/redditività/competitività. Tale quota è da erogarsi secondo le modalità definite negli accordi aziendali per il premio di risultato. Sia per l'anno 2023 che per l'anno 2024 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 € 207,27, valore che si aggiunge in termini di una tantum all'importo fissato per l'annualità 2024** di cui al punto 1); per l'**annualità 2024**, complessivamente, l'ammontare del premio di risultato è di euro 1.987,27 (= 1.780,00 + 207,27), oltre all'eventuale premio incrementale di cui al punto 1.bis);
- 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 2024 verrà erogata nell'anno 2025. 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 individuato 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 2024, 2025 e 2026: 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 € 99.999 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 2024, indice di redditività (R): il Risultato Operativo di Budget 2024 è pari ad euro 3.005.027.

Per ciascuna annualità 2024, 2025 e 2026: 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 2024, 2025 e 2026 è pari o inferiore a ore 43,00 valore migliorativo dell'analoga rilevazione di consuntivo al 31/12/2023 pari a ore 43,16

Per ciascuna annualità 2024, 2025 e 2026: 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 2024: 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 2024.

Per le annualità 2025 e 2026: 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 2024, 2025, e 2026; 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 2023, anno antecedente al triennio 2024/2026 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 31/12/2024, del 31/12/2025 e del 31/12/2026.

Il risultato incrementale, nelle singole annualità, sarà raggiunto se le ore di ferie residue medio dipendenti alla fine dei singoli anni 2024, 2025 e 2026, sarà pari o inferiore a ore **43,00**, valore migliorativo dell'analogha rilevazione di consuntivo al 31/12/2023 pari a ore 43,16.

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 negli anni precedenti, in materia di "Welfare aziendale" si concorda di confermare per ogni anno del presente "Accordo per il premio di risultato triennio 2024-2026" 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 2024-2026", 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 2024-2026

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- Acquisto di beni entro il tetto corrispondente all'esenzione fiscale prevista all'art. 51 c. 3 DPR 917/86 e smi;
- 2-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 2 e 3 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 2024

OBIETTIVI UFFICI STAFF

	OBIETTIVO	PESO
H01	Aggiornamento ed affinamento del registro dei trattamenti aziendali, alla luce delle novità in tema di privacy e whistleblowing, anche con il coinvolgimento del DPO esterno	33%

G05	Predisposizione bilancio integrato 2023	34%
T02	Approvazione progetto di educazione ambientale	33%

OBIETTIVI AREA SERVIZI

	OBIETTIVO	PESO
S01	Revamping sistema di storage dei due datacenter di Forlì e Capaccio per adeguamento tecnologico. Collaudo nuovo sistema di storage	25%
S05	Introduzione di un sistema di Browser Security diffuso su tutti i posti di lavoro e sugli smartphone aziendali (per incrementare il livello di sicurezza nell'accesso WEB, anche dai terminali mobili). Report finale per dare evidenza dell'attivazione del nuovo sistema in tutti i Personal Computer fissi, Notebook e smartphone aziendali	25%
S07	Rinnovamento completo degli arredi tecnici del laboratorio di Capaccio; messa a norma secondo EN 13150 ed EN 14727, materiali ignifughi. Installazione completata.	25%
S13	Implementazione del Sistema di Gestione previsto dalla norma UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Pre-assessment entro l'anno. Relazione di pre-assessment trasmessa al DG	25%

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

	OBIETTIVO	PESO
A5	Migrazione al nuovo software Zucchetti, dall'obsoleto Selesta oggi in uso, per l'attivazione dei diversi moduli connessi alla gestione del personale (presenze/assenze, Timesheet, Formazione). Redazione piano delle attività, con previsioni di fasi in parallelo, per completamento entro il 2024 del percorso di migrazione.	34%
A6	Proseguimento del processo per la completa dematerializzazione e conservazione digitale dei libri contabili obbligatori - 2° steps: dematerializzazione del libro Giornale	33%
A7	Informatizzazione di processi contabili direttamente collegati al sistema contabile AdHoc - 2° steps: con l'applicativo CETWEB implementazione di una procedura automatica che permetta di caricare su CETWEB i dati registrati su AdHoc, ad una certa data di elaborazione (ovvero ad ogni forecast es. 31/3, 30/6 ecc..) e quindi superamento delle attuali procedure su xls.	33%

OBIETTIVI AREA LAVORI AFFIMENTI E PATRIMONIO

	OBIETTIVO	PESO
L05	Interconnessione rete con Ravenna - Risoluzione delle problematiche di interferenza fra la condotta Standiana-Ravenna e la S.S. 67 Tosco- Romagnola - conclusione dei lavori del contratto principale	20 %
L09	Raddoppio del primo tratto condotta Santo Marino - Torriana - completamento procedura accesso ai fondi per indagini e rilievi - esecuzione indagini e rilievi - avvio progettazione di fattibilità tecnico-economica (ex-progettazione definitiva)	20%
L10	Condotta Morciano - cabina Casarola serbatoio di accumulo ed impianto di sollevamento - effettuazione procedura accesso ai fondi per indagini e rilievi - esecuzione indagini e rilievi	20 %
L13	Attività di controllo delle trasformazioni e degli interventi antropici sul territorio interessato dalla fascia di inedificabilità dell'Acquedotto della Romagna mediante gli strumenti cartografici informatici esistenti:	20%

	- completamento delle azioni intraprese verso i soggetti responsabile di abusi nelle fasce di servitù; - prosecuzione della verifica delle direttrici principali;	
L15	Raddoppio della condotta tra la cabina di Russi e la derivazione per Lugo e Cotignola - collaudo dei lavori; - entrata in esercizio della condotta; - chiusura pratiche autorizzative	20%

OBIETTIVI AREA PRODUZIONE E GESTIONE ACQUA-ENERGIA

	OBIETTIVO	PESO
P06	Scheda efficientamento costi: n°5 Sostituzione illuminazione piazzale diga di Ridracoli e strada di accesso piede diga con corpi illuminanti a basso consumo - ultimazione attività	12,5%
P09	Scheda efficientamento costi: n°5 Avvio del "Piano Motori elettrici" finalizzato all'individuazione ed alla pianificazione dei lotti per la sostituzione dei motori elettrici con soluzioni ad alta efficienza e l'installazione di inverter da realizzare nel triennio 2024-26, oltre all'applicazione del meccanismo dei certificati bianchi. Predisposizione atti di gara per sostituzione primo lotto macchine con motori elettrici ad alta efficienza	12,5%
P10	Scheda efficientamento costi: n°3 Attività di analisi e verifica a campo, con utilizzo di tecniche di ingegneria della manutenzione, per proseguimento implementazione di manutenzione predittiva. Trasmissione di relazione con report sui siti indagati, con cadenza semestrale, con evidenze dei comportamenti anomali e tempi di intervento per la risoluzione delle problematiche e con cronoprogramma dei controlli previsti nell'arco dell'anno	12,5%
P22	Impianto Standiana- Istallazione di nuova centrifuga trattamento Fanghi relativo quadro di automazione-Completamento Installazione	12,5%
P28	Progettazione esecutiva della "Riduzione dei rischi durante le operazioni di manutenzione negli impianti gestiti da Romagna Acque - Società delle Fonti S.p.A. (spazi confinati e caduta dall'alto)". Supporto alle attività del progettista incaricato Consegna di almeno il 50% dei progetti esecutivi delle soluzioni 4A, 4B, 5A e 5B relativi alla tipologia di intervento come da cronoprogramma Prot. n°1796 del 2024 e nelle tempistiche definite all'interno del documento stesso	12,5%
P29	Impianto di trattamento acque provenienti dal C.E.R. a fini potabili in località Forlimpopoli - Implementazione stadio a carboni attivi – Evidenza attivazione impianto	12,5%
P35	Cabina di Meldola. Sostituzione centralina di riclorazione. Completamento Installazione e collaudo impianto	12,5%
P38	Impianto Conca. Installazione nuova pompa sul sollevamento per Benevento/Montalbano e implementazione meccanismo certificati bianchi. Completamento Installazione nuova macchina	12,5%

Nome file: accordo premio risultato triennio 2024 2026 e anno 24.docx
Directory: C:\Users\cecan\Documents\personale\Sindacato
Modello: C:\Users\cecan\AppData\Roaming\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Titolo:
Oggetto:
Autore:
Parole chiave:
Commenti:
Data creazione: 25/01/2024 10:46:00
Numero revisione: 1
Data ultimo salvataggio: 22/02/2024 09:15:00
Autore ultimo salvataggio:
Tempo totale modifica 0 minuti
Data ultima stampa:
Come da ultima stampa completa
Numero pagine: 9
Numero parole: 3.913 (circa)
Numero caratteri: 22.308 (circa)