



Romagna Acque Società delle Fonti S.p.A.

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER
L'ANNUALITA' 2026**
(di cui all'accordo triennio 2024-2026, sottoscritto il 5/4/24)

Forlì, 30 MAR 2026

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

Il Direttore Generale

Per le OO.SS.

FILCTEM CGIL

UILTEC UIL

UILTEC UIL

FEMCA CISL ROMAGNA

PREMESSA

La contrattazione aziendale, cd "di 2° livello" è prevista dal CCNL Unico Gas-Acqua 08/05/2025 (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.".

Anche il nuovo CCNL 8/5/25 ha individuato 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 2026 e 2027, 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 € 210 calcolato per il parametro medio 143,53, è riconosciuto unicamente per i periodi di competenza 2026 e 2027, 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 e s.m.i., 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 05/04/2024, 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 conformità ai contenuti contrattuali e normativi sopra citati, hanno definito **"Accordo per il Premio di Risultato per il triennio 2024-2026 e annualità 2024"** nei modi e nei termini di seguito esposti.

AM

1. APPLICABILITA' DELL'ACCORDO

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

2. DURATA DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente accordo è relativo all'anno 2026.

3. CONTENUTO ECONOMICO

L'entità del premio di risultato spettante è costituito dai seguenti 3 elementi:

- 1) Premio di risultato medio, definito in sede di accordo triennale 2024-2026, individuato per il livello parametrico medio "125" per ogni anno di accordo. Per l'anno 2026 importo del premio di risultato è fissato in **€ 1.870,00** al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;
- 2) Premio incrementale, definito in sede di accordo triennale 2024-2026 individuato per il livello parametrico medio "125" per ogni anno di accordo; 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**, compreso fra **€ 20 a € 165** e sarà determinato con interpolazione lineare in base al risultato operativo di consuntivo;
- 3) Premio Una Tantum, definito in sede di rinnovo del CCNL 8/5/25, quale incremento della ARAP, come indicato nelle premesse, per le sole annualità 2026 e 2027, aggiuntivo a quanto già definito nell'ambito della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato e destinato ad incrementi di produttività/redditività/competitività. Tale premio è da erogarsi secondo le modalità definite negli accordi aziendali per il premio di risultato. Sia per l'anno 2026 che per l'anno 2027 il valore del premio Una Tantum è pari a 210 euro per il livello parametrico medio 143,53; tale importo in nessun caso può consolidarsi nel valore del premio aziendale. La quota **una tantum** di 210 euro per il livello medio 143,53, riparametrata **sul livello medio 125, è pari a € 182,90, valore che si aggiunge in termini di una tantum all'importo fissato per l'annualità 2026.**

Complessivamente per l'annualità 2026, l'ammontare del premio di risultato, in caso di raggiungimento al 100% di tutti gli obiettivi fissati, è di euro **2.217,90** (= 1.870,00 + 165 + 182,90).

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 2026 verrà erogata nell'anno 2027. L'entità di tale erogazione dovrà tener conto delle scelte operate da ciascun lavoratore/lavoratrice in materia di Welfare di cui al successivo paragrafo 9).

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

AM

BB

BB

CP

RA

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", nell'accordo triennale sottoscritto il 05/04/2024 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 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 2026, indice di redditività (R): il Risultato Operativo di Budget 2026 è pari ad euro 12.925.375 (C.E consolidato).

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

AM

AS

B

C

RA

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 2026: si allega per ogni Area 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 2026.

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/lavoratrice, 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'analoga rilevazione di consuntivo al 31/12/2023 pari a ore 43,16.

AM

AB

FB

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", l'accordo triennale sottoscritto il 5/4/24 conferma per le annualità dell'accordo (2024-2026) 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 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/la lavoratrice 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

AM

AB

?

TR

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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 5.000 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;

3-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/la lavoratrice, 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/della lavoratrice di destinare parte del Premio di Risultato al Welfare, è riassegnato al lavoratore/lavoratrice stesso/a ad integrazione del welfare, nei termini scelti dallo stesso lavoratore/lavoratrice.

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 2026

OBIETTIVI UFFICI STAFF

	OBIETTIVO	PESO
C01	'Aggiornamento Regolamento sull'accesso civico. Pubblicazione sul sito internet aziendale del regolamento	20%
E01	'Definire le attività necessarie, alla luce delle recenti evoluzioni normative in materia di gestione dei rifiuti, per iscrivere i mezzi aziendali presso l'Albo Nazionale Gestori Ambientali in cat. 2 bis (trasporto in conto proprio di rifiuti prodotti durante le attività manutentive). Presentazione al Direttore Tecnico e al Direttore Generale di una relazione protocollata, che evidenzi quanto necessario per valutare l'opportunità di iscrivere i propri mezzi presso l'Albo Nazionale Gestori Ambientali in cat. 2 bis	20%

AM

B

MA

- X

FR

G01	Aggiornamento Documenti valutazione rischi specifici: rischi fisici sede di Forlì e Rischio Biologico e Cancerogeno generali. Stato di revisione dei documenti di valutazione dei rischi specifici e approvazione da parte della funzione competente.	20%
B01	Informatizzazione del fascicolo personale - con l'utilizzo del nuovo software Zucchetti - Avvio degli inserimenti riferiti al personale assunto entro il 31/12/24 (per gli assunti dall'1/1/25 in poi attività già in linea); l'obiettivo è raggiunto al completo inserimento dei documenti relativi ai lavoratori assunti nel periodo dall'1/1/2022 al 31/12/2024 (n. 21 fascicoli personali)	20%
F01	'Migliorie centro didattico educativo "Acqua e Foresta" c/o Capaccio: in particolare sostituzione arredi delle aule didattiche al fine di migliorare la funzionalità, la sicurezza e soprattutto la resistenza al fuoco dei tavoli, sedie, arredi. Predisposizione di una relazione protocollata illustrativa del progetto e sua approvazione da parte della funzione competente.	20%

OBIETTIVI AREA SERVIZI

	OBIETTIVO	PESO
S07	Aggiornamento del sistema gestionale in uso al Servizio Patrimonio (SITIPATRI) attraverso l'integrazione sistematica dei nuovi cespiti derivanti dal progetto "Patrimoniale Unica" al fine di garantire la piena tracciabilità del patrimonio della Società.	25%
S06	Aggiornamento della Procedura aziendale di collaudo lavori e di verifica di conformità per servizi e forniture in relazione alle modifiche introdotte in merito alla rendicontazione della fase esecutiva dei contratti. Messa a disposizione dei file.	25%
S04	Innalzamento del livello di protezione dell'ecosistema Microsoft 365 aziendale attraverso la transizione da un modello di sicurezza perimetrale a un modello di Sicurezza Granulare (Zero Trust) mediante l'adozione delle funzionalità avanzate della licenza Microsoft Entra ID P1, permettendo un controllo dinamico e contestuale di ogni tentativo di accesso. Attivazione delle licenze Microsoft Entra ID P1 attive e assegnazione agli utenti.	25%
S02	Avvio di uno studio volto alla verifica analitica sulla presenza di microplastiche nelle fasi di ingresso e uscita dell'impianto di potabilizzazione della Standiana finalizzata alla caratterizzazione del fondo naturale presente nella risorsa idrica captata e alla valutazione di un eventuale apporto antropico residuo o derivante dai processi di trattamento interni, garantendo così i massimi standard di sicurezza e purezza dell'acqua immessa in rete. Affidamento incarico.	25%

OBIETTIVI AREA AMMINISTRAZIONE, FINANZA, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

	OBIETTIVO	PESO
A02	Estensione del neo implementato sistema di reporting finanziario a mezzo di piattaforma bancaria unica, anche sulle posizioni dei 5 rami al fine di visualizzare e gestire le risultanze dei rispettivi conti correnti in tempo reale. Preliminare contrattualizzazione ed attivazione di ciascun rapporto di conto corrente per il popolamento e la sincronizzazione dei saldi sulla richiamata piattaforma.	50%
A03	Programma di contabilità Ad Hoc Enterprise - Analisi di fattibilità della riclassifica di ciascun conto di coge secondo lo schema della IV direttiva CEE. L'obiettivo finale sarà quello di poter attivare degli automatismi dai quali ottenere in qualunque momento, dal sistema di contabilità generale, dati contabili organizzati secondo gli schemi di CE e SP ovvero prospetti riclassificati secondo la vigente normativa in materia. Relazione in merito all'analisi svolta, con evidenza dei costi e dei tempi per l'attuazione	50%

AM

AS

FS

PA

MA

OBIETTIVI AREA INGEGNERIA

	OBIETTIVO	PESO
L06	Condotta di alimentazione impianto di potabilizzazione di Forlimpopoli - completamento della progettazione di fattibilità tecnico-economica; - validazione della progettazione. Nota di consegna progetto di fattibilità tecnico-economica revisionato ed emissione verbale di validazione progettazione	34 %
L07	Raddoppio del primo tratto condotta Santo Marino - Torriana - completamento della progettazione di fattibilità tecnico-economica; - verifica della progettazione. Nota di consegna progetto di fattibilità tecnico-economica ed emissione verbale di verifica progettazione	33%
L09	Condotta San Clemente Santa Maria del Piano - revisione della progettazione di fattibilità tecnico-economica (ex preliminare); - validazione della progettazione - richiesta parere soprintendenza archeologica. Nota di consegna progetto di fattibilità tecnico-economica revisionato, emissione verbale di validazione progettazione e nota di richiesta parere soprintendenza	33 %

OBIETTIVI AREA PRODUZIONE E GESTIONE ACQUA-ENERGIA

	OBIETTIVO	PESO
P04	Progetto posa nuova condotta di By-pass derivata Genga. Consegna e validazione del progetto di fattibilità	14%
P07	Revamping sollevamento litorali nord Bassette Progettazione di Fattibilità Tecnico-Economica "Revamping sollevamento litorali Nord". Consegna e validazione del progetto di fattibilità	15%
P08	Piano di sicurezza dell'acqua (PSA) - Rubicone: - PSA Rubicone - Chiusura del PSA "Rubicone". Programmazione PSA 2026-2027	14%
P12	Implementazione di un sistema ultrafiltrazione potabilizzazione Capaccio e revisione by pass galleria di derivazione di Capaccio - Lavori di "Efficientamento dell'impianto di sollevamento dal Fiume Bidente in località Capaccio (sgrigliatura). Avviamento e messa a regime impianto. Certificato di regolare esecuzione e collaudo impianto	14%
P14	Adeguamento impianto Casenuove in comune di Bagno di Romagna Progetto di fattibilità Tecnico economica dell'intervento "Adeguamento impianto Casenuove in Comune di Bagno". Consegna e validazione del progetto	14%
P20	Implementazione di un sistema ultrafiltrazione potabilizzazione Capaccio e revisione by pass galleria di derivazione di Capaccio 3L sub 1 P2 - Condotta di trasporto dal By Pass alle vasche di carico di Isola. Fine lavori	15%
P21	Servizio di sorveglianza geotecnica area Rondinala - sondaggi, geofisica e regimazione - Pozzo piezometrico - Regimazione acque superficiali località Rondinaia. Fine lavori	14%

AM

AB

JR

JK

B

E