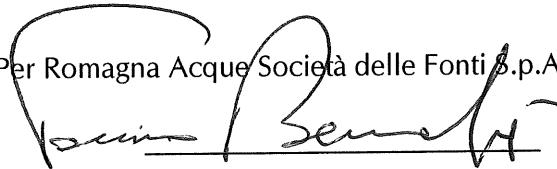


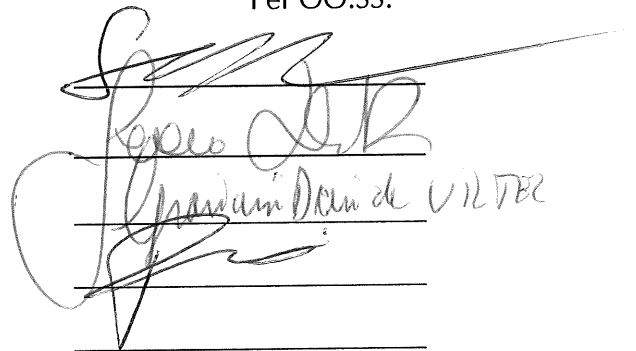
ACCORDO PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2018-2020 e
annualità 2018

Forlì, 06 Agosto 2018

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



Per OO.SS.



Giancarlo De Vito

ROMAGNA ACQUE SOC. FONTI



FORLÌ SEDE

Nr.0007809 Data 06/08/2018

Tit. A1 Interno



PREMESSA

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

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

Il CCNL Unico Gas-Acqua 18/5/2017 disciplina all'art 9 l'istituto della contrattazione di 2° livello: PREMIO di RISULTATO che espressamente recita *"Conformemente a quanto indicato nell'art. 4 del presente CCNL, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione triennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità denominata "Premio di Risultato"..... Tale premio ha le finalità di:*

-coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;

-far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi".

Le parti nella determinazione del Premio di Risultato hanno tenuto conto delle indicazioni della legge 20 dicembre 2015 n.208 (legge stabilità 2016) nonché delle indicazioni fornite dal ministero del Lavoro con decreto 25 marzo 2016 e dall'Agenzia delle Entrate con le circolari n. 28/E del 15 giugno 2016 e n.5/E del 29 marzo 2018".

Le parti concordano di definire il presente **"Accordo Premio di Risultato triennio 2018-2020"**, in conformità ai contenuti contrattuali e normativi sopra citati, comprensivo del "Piano Welfare Sperimentale", come definito al successivo paragrafo 7).

1) APPLICABILITA' DELL'ACCORDO

Quanto disposto dal presente documento è da applicarsi a tutto il personale con assunzione a tempo indeterminato (compreso i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 13 lettera A del CCNL Unico Gas-Acqua 18/05/2017) e a tempo determinato, appartenente al CCNL Unico Gas-Acqua 18/05/2017.

Tra le parti, costituite dall'Azienda e dalle OO.SS., si conviene che il presente accordo sia stipulato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9 del CCNL Unico Gas-Acqua 18/05/2017 *"contrattazione di 2° livello: premio di risultato"*, secondo le modalità, termini e conseguenze che da esso ne discendono; i contenuti del suddetto articolo si intendono integralmente richiamati nel presente accordo.

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

Il presente accordo è relativo al triennio 2018-2020.

PREMESSO:

- Che con accordo sindacale del 25/9/15 (accordo premio di risultato triennio 2015/2017), dando atto delle modifiche apportate dal CCNL 14/1/14 alla scala parametrica di riferimento, è stato fissato a 125 il livello parametrico medio aziendale.
- che il verbale di accordo 18/5/17 allegato n. 1 al CCNL Unico Gas-Acqua 18/05/2017 relativo al triennio 2016-2018, nella Parte Economica, al punto 3. "Premio di risultato/produttività", stabilisce che, per le annualità 2017 e 2018, sono previste quote annuali *una tantum* aggiuntive a quelle già definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato e destinate ad incrementi di produttività/redditività/competitività. Tali quote sono da erogarsi

secondo le modalità definite negli accordi aziendali per il premio di risultato. Sia per l'anno 2017 che per l'anno 2018 il valore della quota è pari a 154 euro per il livello parametrico 139,96; i suddetti importi sono riferiti esclusivamente alle annualità 2017 e 2018 e in nessun caso possono consolidarsi nei valori dei premi aziendali;

- che le parti hanno condiviso la necessità di ricercare soluzioni atte a sostenere il potere d'acquisto dei dipendenti, attraverso l'ottimizzazione fiscale e contributiva, in tale contesto hanno valutato positivamente la possibilità di abbinare il sostegno al potere d'acquisto dei dipendenti all'incremento delle possibilità di accesso a servizi sociali e assistenziali, implementando un Piano di Welfare sperimentale, anche con la finalità di individuare strumenti che possano meglio conciliare vita privata e lavorativa del dipendente.

Tutto ciò premesso,

SI STABILISCE quanto segue:

- 1) l'importo del premio di risultato, per il livello parametrico medio (125) è fissato:
 - a. per l'anno 2018 in € **1.480,00** al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;
 - b. per l'anno 2019 in € **1.510,00** al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;
 - c. per l'anno 2020 in € **1.540,00** al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati;

Inoltre in ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, qualora il risultato operativo di consuntivo, di cui all'indicatore di redditività individuato al successivo paragrafo 4), sia superiore al valore di bdg, di un importo in valore assoluto, compreso fra € 100.000 e € 1.000.000 e oltre verrà riconosciuto un ulteriore importo di **premio, incrementale** rispetto a quanto indicato nelle lettere a), b) e c); tale importo è compreso fra € 10 a € 100 e sarà determinato con interpolazione lineare in base al risultato operativo di consuntivo;

- 2) il CCNL Unico Gas-Acqua 18/05/2017 per la sola annualità 2018, prevede un premio di risultato aggiuntivo "*una tantum*" di € € 154 per il livello parametrico di 139,96; tale valore riparametrato sul livello medio 125 fissato dalla contrattazione aziendale è pari ad € 138,00, valore che si aggiunge in termini di una tantum all'importo di cui al punto 1);
- 3) per l'**annualità 2018**, complessivamente, l'ammontare del premio di risultato è di euro 1.618,00 (= 1.480 + 138), oltre all'eventuale premio incrementale di cui al punto 1);
- 4) per l'**annualità 2019** complessivamente, l'ammontare del premio di risultato è di euro 1.510,00, oltre all'eventuale **premio incrementale** di cui al punto 1); gli importi 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.
- 5) **per l'annualità 2020**, complessivamente, l'ammontare del premio di risultato è di euro 1.540,00, oltre all'eventuale **premio incrementale** di cui al punto 1); gli importi 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.

3) 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 nel 2019 si erogherà la retribuzione incentivante relativa all'anno 2018 e quindi a seguire. L'entità di tale erogazione dovrà tener conto delle scelte operate da ciascun lavoratore in materia di Welfare di cui al successivo paragrafo 7).

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti a tempo indeterminato in forza nell'anno di riferimento, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio; i risparmi prodotti da tale determinazione saranno ridistribuiti ai lavoratori sia sulla base del livello parametrico sia sulla base delle effettive presenze in servizio.

Ai fini qui previsti non sono da computarsi fra le assenze le seguenti tipologie di "non presenza" in servizio: infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazioni di sangue, per astensione obbligatoria (per gravidanza o puerperio) e permessi ex Legge 104/92.

4) INDIVIDUAZIONE DEGLI INDICI DI REDDITIVITA', COMPETITIVITA', PRODUTTIVITA' E QUALITA'. DEFINIZIONI DELLA MISURAZIONE DEGLI INDICI E MODALITA' DI CALCOLO DEL PREMIO

In attuazione di quanto previsto dall'art.9 del CCNL, al fine di collegare la retribuzione variabile a "risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità" si individuano i suddetti 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:

-indice di redditività (R): Risultato Operativo Consuntivo/Risultato Operativo di Budget. Il peso attribuito a questo indice è dello 0,15. La rilevazione è a livello aziendale. Per ciascuna annualità 2018, 2019 e 2020, l'indice di Redditività (R), è così determinato:

- qualora il Risultato Operativo di consuntivo sia superiore al Risultato Operativo di budget, o lo superi fino al valore di € 99.999 l'obiettivo si considera conseguito con maturazione dell'importo pari 15% del premio fissato per il livello parametrico medio;
- qualora il Risultato Operativo di consuntivo sia superiore al Risultato Operativo di budget di un importo pari o superiore a € 100.000 verrà riconosciuto un premio aggiuntivo così determinato: €10,00 per un incremento di euro 100.000 e per incrementi compresi tra euro 100.001 e euro 1.000.000 e oltre, il premio aggiuntivo sarà compreso fra € 10 e € 100 da calcolarsi con interpolazione lineare.

I dati di Risultato Operativo (A-B del Bilancio Cee) sono desumibili dai bilanci di previsione e consuntivi della Società come approvati dagli organi competenti.

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

Per l'annualità 2018 l'obiettivo è: ore residue di ferie, medio/dipendente, inferiori a ore 48,44. L'obiettivo è il miglioramento, al 31/12/2018, dell'analogo valore rilevato a consuntivo al 31/12/2017 e pari a ore 48,44. L'indice è determinato dal totale delle ore residue di ferie al 31/12 rapportato al n° di lavoratori in forza al 31/12 (le suddette rilevazioni riguardano tutti i dipendenti assunti con CCNL gas acqua).

Per le annualità 2019 e 2020 l'obiettivo è: ore residue di ferie, medio/dipendente inferiori a ore 45.

-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 2018: si allega per ogni Area/Settore l'individuazione degli obiettivi con il relativo peso (ALLEGATO 1, quale parte integrante del presente Accordo).

Per le annualità 2019 e 2020: gli obiettivi saranno individuati facendo riferimento al Piano Qualità di tali annualità e a seguito di confronto con le OO.SS si procederà a sottoscrizione con le stesse di specifico atto integrativo al presente Accordo.

La valutazione sull'effettivo conseguimento, totale o parziale, degli obiettivi assegnati dovrà essere 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.

Le Parti dichiarano, altresì, ai sensi dell'art. 5 del DM 25/03/2016 che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità,

efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208, e all'art. 1, comma 160 della legge 11 dicembre 2016 n. 232 e del DM su indicato, nonché della circolare dell'Agenzia delle Entrate 28/E del 15 giugno 2016.

Il premio potrà godere della detassazione perché corrisposto sulla base del presente accordo conforme alle disposizioni in materia contenute nella Legge 11 dicembre 2016, n. 232 cosiddetta "legge di stabilità" e DM 25 marzo 2016.

5) INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE

La Società si impegna a fornire alle OO.SS.:

- perlomeno una volta all'anno a seguito delle verifiche gestionali sull'andamento aziendale, i dati necessari a valutare il raggiungimento degli obiettivi definiti negli atti sottoscritti; specifici incontri informativi potranno essere richiesti da ciascuna delle parti;
- in concomitanza con la redazione del Bilancio d'esercizio di consuntivo i lavoratori e le OO.SS dovranno essere informati sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla conseguente quantificazione di retribuzione variabile maturata.

6) CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA PER CAUSE ECCEZIONALI

Tra le parti si concorda che qualora in corso d'anno si verificano eventi eccezionali di varia natura che incidano in misura rilevante sugli obiettivi prefissati, si procederà alla ridefinizione dei parametri e degli obiettivi interessati.

7) ATTIVAZIONE PIANO WELFARE

Tenuto conto delle premesse si concorda di attivare per ogni anno del presente "accordo premio di risultato triennio 2018/2020", un "Piano Welfare Sperimentale" 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 sperimentale triennio 2018-2020", come di seguito definito; tale fruizione 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.

IL PIANO WELFARE SPERIMENTALE

Il lavoratore potrà convertire sino al massimo del 100% dell'importo del Premio annuo spettante, in beni e servizi come individuati nel "paniere dei beni e servizi di welfare - piano sperimentale triennio 2018-2020".

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

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 € 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 individuerà entro il 31/12/2018. Nella scelta del portale la Società terrà conto della sua diversificazione territoriale affinché le prestazioni welfare possano essere utilizzate dal maggior numero possibile di lavoratori; i lavoratori verranno prontamente informati con il dettaglio delle modalità di utilizzo.

L'OPZIONE WELFARE

In allegato fac-simile del "modulo per la fruizione delle prestazioni di welfare aziendale", che ogni anno il lavoratore, che intende attivare tale opzione, dovrà compilare, sottoscrivere e consegnare all'ufficio del personale entro e non oltre il mese di febbraio indicando la percentuale di premio di risultato che intende fruire nella modalità "welfare".

Il 25% del risparmio sul costo del lavoro, conseguente la scelta del dipendente di destinare parte del Premio di Risultato al Welfare, è riassegnato al lavoratore stesso ad integrazione del welfare, nei termini scelti dallo stesso lavoratore.

Le prestazioni di welfare saranno quindi utilizzabili solo dopo aver esercitato la propria scelta nei termini suddetti e a seguito della comunicazione da parte della Società sull'effettivo raggiungimento del premio di risultato e sulla sua effettiva entità per singolo lavoratore.

La parte residuale del Premio di Risultato non convertito in prestazioni di welfare, sarà monetizzata e liquidata con le normali modalità previste al precedente paragrafo 3) e sarà assoggettata all'impostazione fiscale agevolata vigente nei limiti di reddito e d'importo definiti dalla legge.

NORME FINALI

In sede di sottoscrizione dell'accordo relativo alle annualità 2019 e 2020, le parti potranno chiedere di modificare /integrare il presente "piano welfare sperimentale", al fine di renderlo più rispondente alle esigenze delle parti.

INDICE DI QUALITA' (Q) per l'annualità 2018 - ALLEGATO 1) parte integrante dell'accordo triennio 2018-2020

ALLEGATO 1

OBIETTIVI UFFICI STAFF

	OBIETTIVO	PESO
A18	Messa a disposizione della società i fac-simili di varie tipologie di contratto di servizi conforme al codice degli appalti e contenenti le clausole utili alla conformità di altri settori normativi entro giugno 2018.	17%
A17	Applicazione regolamento UE 679/16 "Privacy"	17%
A28	Aggiornamento regolamento "Whistleblowing"	33%
A29	Definizione del nuovo piano di gestione Case dell'Acqua e attuazione delle fasi previste per l'anno 2018	33%
		100%

OBIETTIVI AREA SERVIZI

	OBIETTIVO	PESO
A32	Completamento attivazione nuovo sistema centrale TLCC (evidenze: migrazione completa e spegnimento del vecchio sistema)	20%
A38	Integrazione dei sistemi gestionali con passaggio a nuove norme 9001 e 14001, riorganizzazione documentazione, unificazione Enti di Certificazione per tutti gli schemi. Audit interni integrati.	20%
A38 tris	Definizione di un piano operativo per l'ottenimento della certificazione UNI 37001	20%
A56	Conferma dell'Accreditamento 17025 dei laboratori	20%
I20	Ore di fuori servizio non programmate su elaboratori Server centrali e rete aziendale: minori di 4 (totale annuo)	20%
		100%

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

	OBIETTIVO	PESO
A68	Attivazione/svolgimento delle procedure selettive previste dalla riorganizzazione per l'anno 2018	30%
A70	Completamento attività formativa per gestione in autonomia dei programmi di pianificazione (CE, SP, e Rendiconto)	30%
A70	Attivazione e gestione nuovo regime iva cd "split payment"	20%
A69	Analisi degli impatti organizzativi, procedurali ed informatici, propedeutici all'implementazione della fatturazione elettronica con effetto dall'1/1/19	20%
		100%

OBIETTIVI AREA LAVORI, AFFIDAMENTI E PATRIMONIO

	OBIETTIVO	PESO
A20	Adozione delle procedure per la verifica dei requisiti dell'aggiudicatario anche per gli affidamenti al di fuori della Competenza dell'ufficio acquisti	20%
A26	Stabile implementazione delle tecniche di Project Management per tutte le opere previste nel PdI. Definizione reportistica trimestrale.	20%
A62	Realizzazione della nuova condotta a servizio della Valle del Conca da San Giovanni in Marignano a Morciano di Romagna - 1° Lotto: emissione dei decreti di esproprio ed acquisizione di tutti i diritti reali per le aree necessarie per la realizzazione dell'intervento.	10%
A59	Affinamento poligonale ADR nella cartografia delle reti	10%
A62 bis	Canale Carrarino 2° tratto - collegamento alla canaletta ANIC: approvazione progettazione definitiva; monitoraggio dell'avanzamento delle attività secondo metodologie di gestione di progetto.	20%
A31	Definizione di un progetto che definisca il percorso (attività da svolgere, chi le deve svolgere ed i tempi di sviluppo) di implementazione in azienda della metodologia BIM da presentarsi all'assemblea di budget 2019, sulla base di un progetto pilota sperimentato nel 2018.	20%
		100%

OBIETTIVI AREA PRODUZIONE E GESTIONE ACQUA-ENERGIA**- Settore Produzione e Gestione Acqua**

	OBIETTIVO	PESO
A10	Attivazione SW per modellazione idraulica	20%
A12	Progetto fattibilità di 1° fase -Impianto di potabilizzazione Bassette NIP1. Automazione, efficientamento energetico e del processo di potabilizzazione (revamping NIP1)	15%
A14	Direttiva 917/2017 ARERA. Coordinamento rilevazione parametri qualità tecnica per gli indicatori: Perdite di rete e Continuità di esercizio	15%
A57	Attuazione studio risk assessment su Fonti Locali Forlì Cesena	20%
I04	Riduzione del Kpi energetico (Kwh/Mc) per tipologia di fonte (FC)	15%
I05	Riduzione del Kpi energetico (Kwh/Mc) per tipologia di fonte (RN)	15%
		100%

- Settore Energia , Dighe e Attività integrate

	OBIETTIVO	PESO
A05	Formazione ed esercitazioni relative al funzionamento del potabilizzatore di Capaccio in stato degradato secondo la procedura di Risk Assessment di recente emissione	20%
A06	Definizione e approvazione del progetto di riqualificazione energetica dell'impianto di climatizzazione invernale ed estiva del potabilizzatore di Capaccio e Centro Operativo	15%
A06 bis	Diga di Ridracoli. Definizione di un programma di interventi manutentivi e di controlli specialistici sulla Condotta Forzata	15%
A08bis	Messa a regime impianti della nuova sede Forlì (impianti elettrici, antincendio, antintrusione, ecc..) e sistemazione impianti vecchia sede per restituzione immobile al Comune	20%
A44	Attuazione e sperimentazione delle regole di gestione delle derivazioni da Ridracoli nell'ambito della ricerca in collaborazione con DICAM - Università di Bologna relativa alla ottimizzazione dell'utilizzo della risorsa idrica dell'invaso di Ridracoli.	15%
A45	Definizione di un piano di manutenzioni a seguito della ricerca effettuata in collaborazione con Facoltà Ingegneria di Perugia relativo alla modellazione strutturale della Diga di Ridracoli.	15%
		100%

Spaccini
Dezide
Uil DBC

[Signature]
[Signature]