VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE
PER CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO
PREMIO DI RISULTATO ANNI 2019/2021

Il giorno 31/10/2019, presso la sede di Piave Servizi S.p.A., in Codognè Via F. Petrarca n. 3 si sono incontrati:

- la Società Piave Servizi S.p.A., C.F., P.IVA e Iscr. Reg. TV n. 03475190272, rappresentata - visti i poteri conferitigli con atto rep. n. 33320/11249 del Notaio Pianca Alberta di Vittorio Veneto (TV) del 18/12/2018 - dal Direttore Generale ing. PESCE Carlo;

e

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria, di seguito denominata R.S.U., composta dai Sigg. De Marchi Andrea, Fin Gianni, Marcon Alberto, Mariuzzo Simone, Prina Sergio assistite dalle OO.SS. territoriali di categoria nelle persone dei Signori Vincenzo Caldarella della Femca-Cisl di Belluno Treviso, Novello Massimo della Filctem-Cgil e D'Orlando Lucio della Uiltec-Uil di Belluno Treviso;

Premesso

- che è interesse di Piave Servizi S.p.A. (parte datoriale) e maestranze aziendali migliorare la qualità del servizio offerto all'utenza e la redditività aziendale per assicurare i mezzi finanziari necessari agli investimenti;

- che il premio di risultato deve, pertanto, rappresentare un riconoscimento correlato all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi aziendali inerenti a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

Considerato

- che il C.C.N.L. Unico Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017 art. 9 prevede una contrattazione di secondo livello 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";

- che tale premio ha le finalità di:
  a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali, aventi come obbiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità, anche con riferimento alle singole articolazioni organizzative interne o a gruppi di lavoratori;
  b) 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;.

- la contrattazione integrativa aziendale deve riguardare, quindi, un "premio di risultato" che va riconosciuto in funzione di risultati economicamente quantificabili conseguiti nella realizzazione degli obiettivi concordati dalle parti;

- che l'art. 187 L. 28 dicembre 2015 n. 208 prevede che "*le somme e valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81*";

- che in base all'art. 51 del Dlgs 15 giugno 2015 n. 81 i soggetti legittimati alla sottoscrizione dei contratti sono individuati "*salva diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria*";

- che l'art. 7 del CCNL Unico Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017 dispone "*...La R.S.U. gestisce i rapporti con l'azienda ed assolve funzioni di agente contrattuale unico nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione a livello aziendale assistita dalle strutture competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL. Ai fini del presente CCNL, alla R.S.U. competono le funzioni di contrattazione e le altre forme di intervento nei confronti dell'azienda attribuite dai singoli articoli contrattuali quali, ad esempio, l'art. 9 (premio di risultato), l'art. 23 (orario di lavoro), l'art. 3 (inscindibilità ed incumulabilità del contratto - successione dei contratti), l'art. 27 (prestazioni oltre il normale orario di lavoro), gli artt. da 12 a 17 (mercato del lavoro), l'art. 40 (mense aziendali), ecc.*" e che pertanto la sottoscrizione del presente Accordo vede protagonisti la parte datoriale e la R.S.U. definitivamente insediata;

- che l'art. 4 del CCNL Unico Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017 prevede:
  "*La contrattazione a livello aziendale riguarda materie e istituti delegati e con le modalità previste dal CCNL o dalla Legge.*
  Le materie che il presente CCNL delega alla contrattazione a livello aziendale sono individuale nei seguenti articoli contrattuali:
  - art. 9 – Premio di risultato; ..."

- che su richiesta della R..S.U. nell'incontro del giorno 14/03/2019 le OO.SS. sopra indicate hanno formulato Piattaforma rivendicativa relativa al Premio di Risultato per il triennio 2019/2021;

- che la parte datoriale ha preso atto della suddetta Piattaforma che riscontrata la coerenza degli obiettivi con la programmazione aziendale e gestionale,

- l'art. 2 c. 2 del Decreto Interministeriale 25/03/2016 dispone: "*i Contratti Collettivi di cui al comma 1, lett a), devono prevedere criteri e misura degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione ...*";

- con Deliberazione 113/2019/R/IDR del 26/03/2019 l'Autorità per l'Energia Elettrica il Gas e il Servizio Idrico approvava il piano economico finanziario di Piave Servizi S.p.A. per il biennio 2018/2019, volto al massimo contenimento tariffario per l'utenza finale con effetto riduttivo delle performance in termini di utile prevedibile per gli esercizi futuri citati e che conseguentemente i parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182 – 189 e 190 della Legge 208/2015, sono stati così individuati dalle parti come indicato in seguito;

tutto ciò premesso e considerato

fra la Direzione e la RSU dell'Azienda Piave Servizi S.p.A. si conviene e stipula il presente accordo aziendale che definisce gli obiettivi per la determinazione del Premio di Risultato da erogare per il triennio 2019/2021.

ART. 1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e devono qui intendersi trascritte.

ART. 2

Ai fini del presente accordo per la definizione del premio di risultato, l'indicatore di cui all'art. 1 commi 182 e seguenti della Legge 208/2015 risulta così definito:

1. Indice di Investimento - peso del premio pari al 50%

L'obiettivo annuale è costituito dal raggiungimento di un ammontare di investimenti superiore ad una specifica percentuale del Programma degli Interventi (nella tabella PdI), strumento utilizzato per la programmazione degli interventi di investimento da effettuare.
Al raggiungimento di tale obiettivo, l'attribuzione della quota di premio riferito a tale indice avverrà secondo i seguenti criteri:

indice (i)	Raffronto performance (rp)	Obbiettivo	Percentuale indice riconosciuta per l'annualità
€ investimenti	€ da PdI	i <= 40% PdI	0%
		40% PdI < i < 50%	80%
		i = 50% PdI	100%
		i > 50% PdI	120%

Definizione. Per:
- **PdI (Programma degli Interventi):** si considera il documento che insieme al PEF (Piano Economico-Finanziario) è alla base della predisposizione tariffaria prevista dall'ARERA al netto degli allacciamenti richiesti dagli utenti;
- **Investimenti (i):** si considera la spesa annua per investimenti comunicata ad ARERA nel PdI inteso come valore di realizzo nell'anno indipendentemente dall'entrata in funzione nell'esercizio (viene pertanto considerata la colonna dello "speso" nell'anno) al netto degli investimenti relativi agli allacciamenti richiesti dagli utenti e dal relativo contributo e al lordo di eventuali contributi incassati dalla Provincia, Regione, ecc. nonché degli allacciamenti eseguiti per propria iniziativa.

Le parti si riservano di confrontare le percentuali di obiettivo 2020 e 2021 a seguito della pubblicazione del modello relativo alla predisposizione tariffaria per il terzo periodo regolatorio anni 2020-2023 da parte di ARERA.
Le parti concordano che la totalizzazione del premio venga riconosciuta anche nel caso che gli importi relativi agli investimenti fossero inerenti opere/realizzazioni non preventivamente previste nel PdI, purché attinenti al Servizio Idrico Integrato (SII) e alle altre attività idriche secondo la definizione di ARERA (es. casette).

2. Indice costo gestione medio pro-capite (CGMP) - peso del premio pari al 20%

L'obiettivo è rappresentato dalla diminuzione del costo medio pro-capite rispetto al valore speso nell'annualità precedente quella di valutazione.

Definizione:
è il rapporto tra la sommatoria di alcune poste del bilancio e il numero di abitanti del bacino di utenza.

indice (i)	Obbiettivo	Percentuale indice riconosciuta per l'annualità
Costi (B6+B7+B8+B14 - energia - fanghi) **/ AR**	i > 42 €/AR	0%
	40 €/AR < i < 42 €/AR	50%
	i_{anno-1} €/AR < i < 40 €/AR	90%
	i <= i_{anno-1} €/AR	100%

Dove:
- **Costi:** si intende la sommatoria delle seguenti voci di bilancio ex art. 2125 C.C.;
  - B6;
  - B7 al netto della spesa di energia elettrica conto 68015015 e dei fanghi conto 6801501013;
  - B8;
  - B14;
  - Al netto di eventuali poste di rettifica ricomprese nella voce A4 (INCREMENTI DI IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI) dei costi ricompresi alle voci di cui sopra.
- **Abitanti Residenti (AR):** rappresenta il numero degli abitanti residenti nel territorio della Piave Servizi Spa, calcolati al 31/12 dell'anno di valutazione come risultante dalla comunicazione di ogni Comune gestito da Piave Servizi SpA.

3. Indice: Risparmio di carta, energia elettrica sedi - peso del premio pari al 15%

Tenuto conto dell'impegno dell'azienda di sensibilizzazione sui temi ambientali e di oculato utilizzo delle risorse naturali, l'indice rappresenta la capacità di ottimizzare i consumi di carta ed energetici anche in ottica di risparmio, rispetto dell'ambiente ed in generale di sostenibilità.

Indice	Consumi	%	Obbiettivo 2019	Obbiettivo 2020	Obiettivo 2021
A	Carta (kg)	50	Riduzione consumo in Kg su anno precedente 5%	Riduzione consumo in Kg su anno precedente 5%	Riduzione consumo in Kg su anno precedente 5%
B	Energia elettrica (kWh)	50	Riduzione consumo in kWh su anno precedente 6%	Riduzione consumo in kWh su anno precedente 4%	Riduzione consumo in kWh su anno precedente 2%

Definizione
L'indice A viene calcolato prendendo a riferimento il consumo espresso in Kg. di carta A4/A3/altre misure per scrittura/fotocopiatura ecc. e per carta da asciugamani.
L'indice B viene calcolato prendendo come unità di misura il kWh ed è relativo ai consumi delle due sedi di Codognè e Roncade nonché del magazzino di Conegliano Via Maggiore Piovesana. Qualora nel corso della validità del presente accordo, si verificassero modifiche sulla composizione delle sedi appena citate, si provvederà all'implementazione e/o sostituzione di tali riferimenti con gli eventuali nuovi.
L'indice, in base alle varie componenti e unità di misura sopra previste, desunte dalle fatture di acquisto, rappresenta la variazione di incidenza consumo pro-capite determinata dal rapporto tra le singole varie quantità consumate in ogni anno e il numero medio dei dipendenti annuo questo ultimo determinato con lo stesso criterio previsto per il calcolo delle mensilità aggiuntive, rispetto ad analogo conteggio dell'anno precedente a quello di valutazione.

4. Indice rispetto nel godimento delle ferie + permessi - peso del premio pari al 15%

Obiettivo: per ogni anno

Considerato che nel precedente accordo biennale era stato inserito l'indicatore della progressiva riduzione delle ferie residue e che tale indice è stato giudicato dalle parti efficace, si ritiene utile confermarne lo spirito e quindi inserendo un nuovo indicatore che comprenda la sommatoria delle ferie e permessi (ex festività e ROL) residui.
Tutto il personale dipendente dovrà presentare entro la fine del mese di febbraio di ogni anno il proprio calendario ferie, indicando, in linea di massima come intende godere delle quattro settimane di ferie annuali con minimo due settimane continuative.
Nel calendario ferie dovrà altresì essere obbligatoriamente indicato, per chi presenta avanzo di ferie degli anni precedenti, anche il piano di recupero annuale con l'obiettivo di godimento delle ferie pregresse.
Nel caso il calendario ferie non fosse autorizzabile, per soli motivi di servizio, verrà equiparato al godimento fermo restando che dovrà essere presentata nuova richiesta per un periodo successivo.
Il calendario ferie e permessi presentato sarà condizione necessaria per la compilazione della materiale richiesta ferie/permessi su piattaforma StartWeb.
Il lavoratore che non presenta il calendario ferie, soprattutto in relazione ai recuperi, non concorre all'erogazione della quota dell'intero peso del presente indicatore, anche se gode di periodi di ferie.
Per coloro che negli anni 2019-2020-2021 fossero impossibilitati per malattia, infortunio e maternità alla materiale fruizione, la valutazione del raggiungimento dell'indice generale di performance avverrà sulla base dei dati del calendario presentato entro il 28.02 di ogni anno.

Condizione per la maturazione del presente indice è il raggiungimento di una media di Ferie e permessi residui al 31/12 di ogni anno (anno corrente + residui anni precedenti/n. dipendenti al 31/12) come segue.

Oggetto	2019	2020	2021
Ferie + Permessi	h. 42	h. 40	h. 36

ART. 3

Il raggiungimento dei predetti obiettivi sarà materialmente riscontrato a mezzo di appositi approfondimenti e verifiche documentali.
Ai fini delle determinazioni di cui al precedente art. 2:

- il periodo di valutazione ai fini del raggiungimento dell'obiettivo ai fini del premio è l'anno;
- il periodo di riferimento per la valutazione del raggiungimento dell'indice è l'anno precedente a quello oggetto della valutazione ad esclusione degli indici nr. 1 e 4 dell'art. 2, che ha una sua valutazione a sé stante;
- la strutturazione del premio è l'insieme delle condizioni previste nell'accordo in base alle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma e rappresenta un concetto distinto dalle condizioni di incrementalità o raggiungimento degli obiettivi previsti che danno diritto al beneficio fiscale;
- gli indici previsti all'art. 2 devono intendersi distinti e fra di essi alternativi.

Le parti si danno reciprocamente atto che il positivo raggiungimento di almeno uno degli indici di cui al precedente art. 2, determina il diritto alle agevolazioni di cui all'art. 1 commi da 182 a 189 L. 208/2015 sull'intero premio maturato.

ART. 4

Al raggiungimento degli obiettivi e relativi indicatori di cui al precedente art. 2, il premio di risultato base per il triennio 2019-2021 viene così di seguito parametrato per livelli:

Livello	Euro	Importo 2019	Importo 2020	Importo 2021
2-3	Euro	1.241,63	1.272,67	1.304,49
4	Euro	1.261,00	1.292,53	1.324,84
5	Euro	1.323,40	1.356,49	1.390,40
6	Euro	1.394,90	1.429,77	1.465,52
7	Euro	1.495,00	1.532,38	1.570,68
8	Euro	1.586,00	1.625,65	1.666,29
Q	Euro	1.690,00	1.732,25	1.775,56

I suddetti importi saranno incrementati della somma di cui all'art. 3 della Parte Economica dell'Ipotesi di Accordo del 18.05.2017 di rinnovo del CCNL gas-acqua, da considerare importo fisso non parametrabile pari a € 200,00 pro-capite che le parti fin d'ora convengono di considerare quale costo aziendale.
Analogamente a quanto sopra, qualora nel corso della validità del presente Accordo, intervenisse rinnovo del CCNL gas-acqua con importi economici legati alla produttività, il valore del parametro di riferimento verrà aggiunto ai valori della tabella di cui al presente articolo aumentato dell'incidenza convenzionale del 30% a titolo contributivo. L'importo così determinato costituirà importo fisso non parametrabile pro-capite che le parti fin d'ora convengono di considerare quale costo aziendale.
Per volontà contrattuale delle parti sottoscriventi il presente accordo, anche ai fini della valutazione di cui al successivo art. 6, dichiarano che gli importi sopra indicati risultano comprensivi degli oneri di previsti per legge a titolo di previdenza e assistenza, rappresentando il costo aziendale sia in caso di monetizzazione che in caso di fruizione in Welfare.

ART. 5

Il premio di risultato base così come risultante dal precedente articolo:

- viene riconosciuto a tutti i dipendenti, quadri-impiegati-operai, compresi quelli a tempo determinato e con contratto di apprendistato purché in forza alla data di approvazione del bilancio;
- matura per dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio maturata nell'anno e determinata secondo i criteri previsti dal ccnl per il calcolo della tredicesima mensilità;
- per i dipendenti assunti durante l'anno di valutazione l'erogazione sarà proporzionata ai mesi di servizio prestati considerati con gli stessi criteri utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità;
- per i dipendenti a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minor orario di lavoro prestato;
- il premio di risultato è inoltre legato alla partecipazione individuale nel concorrere personalmente a raggiungerlo e sarà proporzionalmente ridotto al singolo dipendente, in caso di assenze dal servizio per malattia nei singoli anni di maturazione, secondo il seguente schema:

Giorni di assenza	Percentuale di riduzione
0 – 10	nessuna riduzione
11 – 20	25%
21 - 30	35%
31 – 40	50%
41 – 60	60%
61 - 150	75%
>151	100%

Ai fini del calcolo dei giorni di assenza per malattia non vengono prese in considerazione le seguenti assenze: ferie e permessi ordinari (C.C.N.L. Unico Settore Gas-Acqua 18/05/2017), permessi ex art. 30 (v. Accordo Aziendale 11/05/2016), ricoveri ospedalieri, infortuni per causa di servizio, donazioni sangue, permessi art. 33 L. 104/92, permessi art. 39 D. Lgs. 151/2001 e periodo di congedo di maternità ex art. 16 D. Lgs. 151/2001.
L'importo non erogato ai dipendenti con percentuale di riduzione superiore a 0% (zero) verrà ridistribuito ai dipendenti della prima fascia che non abbiano subito alcuna riduzione.

ART. 6

Conformemente a quanto previsto dall'art. 1 c. 184 L. 28 Dicembre 2015 n. 208, Le parti concordano nella possibilità, attribuita al dipendente, che gli importi di premio previsti dal combinato disposto dei precedenti artt. 4-5, siano erogati in Welfare anche nella formula "voucher" prevista dall'art. 6 D.M. 25/03/2016.
L'individuazione della tipologia di servizi Welfare che verranno messi a disposizione nonché delle modalità di fruizione da parte dei dipendenti saranno oggetto di eventuali successive comunicazioni.
Qualora alla scadenza assegnata, il dipendente non abbia esaurito l'importo del premio richiesto in welfare, l'importo residuo, su scelta del dipendente, verrà liquidato o versato al fondo di previdenza complementare a cui è iscritto con le competenze del mese successivo alla scadenza assegnata, salvo diverse intese che le parti andranno a formalizzare entro il primo trimestre di ogni anno.

ART. 7

La verifica del raggiungimento dell'obbiettivo verrà effettuata a consuntivo.
Un primo incontro verrà effettuato nel corso del secondo semestre di ogni anno interessato ai fini

della verifica dell'andamento degli obiettivi. Le parti convengono che nel corso di detto incontro sarà altresì possibile rivedere il peso percentuale dei singoli indicatori.
Un incontro verrà effettuato dopo la chiusura dell'anno di riferimento, prima dell'approvazione del bilancio consuntivo.
Il premio sarà erogato annualmente, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali, di norma in unica soluzione fatto salvo il ricorso da parte del dipendente al Welfare.
In caso di monetizzazione, l'importo del premio maturato verrà erogato con il cedolino paga col quale il dipendente sceglierà la suddetta fruizione con le modalità e nei tempi previsti dall'azienda.
Nell'ottica di favorire la miglior comprensione e conoscenza dell'impianto contrattuale e normativo che le Parti attraverso la contrattazione hanno nel tempo messo a disposizione dei lavoratori, si conviene che nella fase di inserimento del personale in Azienda sia definita (entro 15 giorni) una sessione informativa di un'ora da tenersi congiuntamente o da parte della RSU. Tale sessione potrà essere collettiva o individuale in relazione al numero degli inserimenti.

ART. 8

Le parti convengono espressamente che gli importi del premio totale di risultato derivanti dal presente accordo, anche se erogati in beni e/o servizi rientranti nel pacchetto welfare:

- per la loro natura sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, nessuno escluso, avendone le parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il premio di risultato pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso;
- il complessivo premio di risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.F.R.;
- il premio come sopra definito sarà ad effetto di competenza ascrivibile agli esercizi 2019, 2020 e 2021 ed eventualmente erogato in quelli successivi in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Il premio è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati per il singolo anno e l'erogazione avverrà in funzione dei risultati che verranno raggiunti esclusivamente per l'anno di riferimento e comunque limitatamente all'anno definito nel presente accordo.
Il premio non si consolida di anno in anno né alla scadenza dell'accordo.

ART. 9

I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del premio di risultato, rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la divulgazione del presente documento nei limiti dei quanto disposto dalla vigente normativa in tema di trasparenza.

ART. 10

Le parti si danno reciprocamente atto, ribadiscono e dichiarano inoltre che:

- gli indicatori e le somme previste dal presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della L. 28/12/2015 N. 208 e del D.M. 25/03/2016 e rientranti quindi tra le somme soggette ai benefici di cui alla citata normativa;
- il presente Accordo verrà depositato telematicamente attraverso il portale del Ministero del Lavoro da parte dell'Azienda, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, entro 30 (trenta)

giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso, ai sensi della predetta normativa per i benefici citati.

Quanto sopra viene precisato anche ai fini dei particolari regimi contributivo e fiscali previsti dalla normativa.

Le parti, qualora dovesse intervenire una variazione delle normative di riferimento, si dichiarano disponibili a reincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare l'accordo al fine di consentire l'applicazione dei più favorevoli regimi contributivo e fiscale.

ART. 11

I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del premio di risultato e, più in generale i contenuti del presente Accordo, rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la non divulgazione di tali criteri, dati e documenti, anche in relazione a quanto previsto dal Regolamento Ue 679/2016.

ART. 12

Il presente accordo ha validità triennale, con decorrenza dall'01/01/2019 e durata pertanto fino al 31/12/2021, data nella quale scadrà senza necessità alcuna di preavviso e/o formale disdetta.

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto che sono state definite e superate tutte le materie e richieste presentate dalla RSU e dalla OO.SS. firmatarie in nome e per conto dei lavoratori.

La RSU e le OO.SS. di riferimento firmatarie del presente Accordo, anche a nome e per conto dei lavoratori, si impegnano pertanto a non presentare ulteriori richieste di carattere economico relativamente al presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

PIAVE SERVIZI S p.A.

IL DIRETTORE GENERALE
(PESCE ing. Carlo)

LA R.S.U.
(DE MARCHI Andrea)

(FIN Gianni)

(MARCON Alberto)

(MARIUZZO Simone)

(PRINA Sergio)

(CALDARELLA Vincenzo)
Femca-Cisl di Belluno Treviso

(NOVELLO Massimo)
Filtctem – Cgil

(D'ORLANDO Lucio)
Uiltec-Uil di Belluno Treviso

