

Integrativo Aziendale

Il giorno 28 dicembre 2007, in Pioltello (Mi), presso la sede della ISIDE S.p.A.

tra

- ISIDE Spa – rappresentata da Carlo Ruggeri, Fernando Antonio Andreini, Claudio Brazzolotto, Mario Fanti e Aldo Bazzi

e

- la FABI, rappresentata da Giuseppe Arena, Vincenzo Di Franco, Daniela Brignoli
- la Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata da Stefano Saliola
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata da Lorenzo Rapallini
- la Uilca UIL, rappresentata da Fabio Crippa, Guido Navarra
- la SINCRA UGL – rappresentata da Nicola Cipolla, Massimiliano Bianchi

Caratteri generali :

Iside è consapevole di costituire una delle più importanti realtà di servizio ed è una delle più significative realizzazioni di successo nel cammino intrapreso dal Credito Cooperativo verso la razionalizzazione delle proprie risorse per la conseguente riduzione dei costi generali.

L'integrativo Aziendale, nell'ottica di integrazione e sviluppo delle risorse, di crescita numerica delle stesse, definisce la normativa contrattuale applicata ai quadri direttivi, agli impiegati ed ausiliari di Iside e si sostituisce integralmente ai contratti integrativi applicati dai cedenti al momento delle cessioni così come all'integrativo Iside del 5 aprile 2005.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti, in attuazione del protocollo del 4 novembre 2004 per le relazioni sindacali e successive modifiche, intendono costituire un sistema di relazioni proficuo e costruttivo.

A questo scopo, oltre agli incontri periodici previsti dall'art. 16 del vigente CCNL di categoria, si costituiranno commissioni paritetiche allo scopo di studiare proposte in merito ai seguenti temi:

- Premio di risultato: monitoraggio, proposta e definizione di nuovi parametri per gli anni 2008 e 2009.

- Sistema inquadramentale

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 17 del vigente CCNL, si potranno tenere a seguito di semplice richiesta di una delle due parti.

FORMAZIONE

La formazione costituisce, nell'ambito dell'attività di Iside, una necessità imprescindibile per garantire **la tutela dei livelli occupazionali, lo sviluppo professionale dei lavoratori e dell'Azienda.**

E' quindi interesse comune mantenere ed accrescere al massimo il livello di formazione possibile, considerato che essa:

- rappresenta lo strumento per la tutela dell'occupazione, della mobilità; della crescita e dello sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume carattere selettivo come elemento costitutivo della competenza professionale;
- è elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Annualmente l'Azienda, nel mese di aprile, in uno specifico incontro con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, verificherà a consuntivo la formazione effettuata nell'anno precedente, relativamente alla qualità e quantità dei corsi erogati, illustrerà e concorderà il contenuto qualitativo e quantitativo dei corsi di formazione dell'anno corrente.

Infine sulla base del proprio piano strategico pluriennale, verrà proposto dall'Azienda il piano formativo per l'anno successivo.

Il calendario annuale dei corsi, così predisposto, sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti.

La fruizione del pacchetto formativo di 50 ore di cui all'art. 63 del vigente CCNL di categoria, sarà articolata secondo i seguenti criteri:

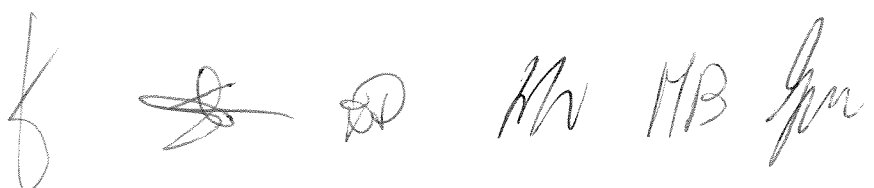
PACCHETTO A

- 1) Formazione di almeno 3 giornate da effettuare mediante la partecipazione a seminari d'aula tenuti da docenza qualificata durante l'orario di lavoro.

PACCHETTO B

Formazione attuata attraverso

- 1) Addestramento su procedure informatiche o applicative



- 2) Informazione - aggiornamento su tematiche specifiche, ottenuta anche attraverso la partecipazione a convegni specifici
- 3) Insegnamento con obiettivi di tipo scolastico
- 4) Affiancamento, finalizzato all'addestramento specifico sulla mansione, effettuato da un tutor Aziendale o da un consulente esterno.
- 5) Utilizzo di modalità di erogazione diverse da quelle tradizionali, quali formazione a distanza, auto-istruzione ed auto-formazione, fruite in condizione tali da ottimizzare l'apprendimento.

I corsi di formazione legati a percorsi di carriera possono essere attuati anche in un arco temporale biennale.

L'utilizzo dei processi d'apprendimento di cui al pacchetto B) contribuiranno al completamento dell'intero piano formativo previsto dall'art. 63 del CCNL.

Verifiche sulle esigenze formative dei dipendenti saranno effettuate per mezzo di questionari, interviste e/o proposte spontanee.

L'azienda informerà tutti i lavoratori relativamente ai pacchetti formativi effettuati e sopra descritti, tenendo conto di:

1. ore di formazione spettanti, le utilizzate e le residue;
2. corsi effettuati tempo per tempo;
3. pacchetti formativi proposti, anche in base al programma di sviluppo di carriera ed alle richieste dell'interessato.


Questi dati saranno conservati nel fascicolo personale, in apposita scheda aggiornata costantemente.

L'azienda dovrà garantire un'adeguata formazione alle lavoratrici e lavoratori in caso di adibizione a nuova mansione ed al rientro in servizio dopo un periodo di assenza prolungata come, ad esempio, maternità, malattia, aspettativa, anno sabbatico etc.

Nota a verbale

Si precisa che per i primi due livelli gerarchici Aziendali, (responsabili di Linea di Servizio e di Business Line inclusi) si prevede la possibilità di computare per il raggiungimento della quota di cui all'articolo 63 CCNL, forme quali partecipazione a convegni, seminari e gruppi di lavoro su specifici argomenti.

Iside cercherà il più possibile di ricorrere a iniziative di formazione finanziata (FSE o Fondi Regionali) e incentivare il contatto con il mondo delle università e delle scuole attraverso forme di stage.



CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Nel rispetto delle previsioni contrattuali, che si richiamano integralmente (all. E, del vigente CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari della Banche di Credito Cooperativo), l'Azienda accoglierà le richieste di trasformazione da Tempo Pieno a Tempo Parziale, nel limite di 1 risorsa per ogni 20 dell'organico in servizio.

Per le esigenze che giustificano la richiesta di passaggio da Tempo Pieno a Tempo Parziale, si richiama integralmente l'articolo 2 dell'allegato E del citato CCNL.

Le richieste di passaggio saranno analizzate durante gli incontri periodici con le Rsa Aziendali, entro il mese di luglio, per le richieste pervenute entro il mese di giugno, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, per le richieste pervenute entro il mese di dicembre.

Le concessioni del Tempo Parziale saranno stipulate a termine, rinnovabile ogni 6-12 mesi, con il necessario rispetto della regola della rotazione.

Anche nel caso di superamento del rapporto di cui al primo capoverso, sarà garantita la possibilità di ottenere almeno un part-time in ciascuna delle filiali di Iside.

ESAME DI MEDICINA PREVENTIVA (CHECK UP)

Viene istituito per tutti i dipendenti di Iside un check-up con finalità preventiva del valore stimato massimo di 400€ (Iva esclusa).

Il protocollo degli esami, proposto dall'Azienda, e condiviso con le OO.SS, viene allegato al presente accordo e potrà essere oggetto di modifica o integrazione in accordo con le Rsa.

Il check up verrà effettuato all'interno di ore non retribuite o di ferie ed avrà cadenza biennale.

Avranno accesso al check up tutti i dipendenti di Iside assunti a tempo indeterminato, non in periodo di prova.

A partire dall'anno 2008 il check sarà effettuato negli anni pari per le risorse di età superiore ai 40 anni, negli anni dispari per le risorse con età inferiore ai 40 anni.

Nota a verbale:

Eventuali necessità rappresentate da dipendenti di età inferiore a 40 anni che volessero eseguire il check-up nel 2008 potranno essere formulate alla direzione del personale che ne valuterà la fattibilità informandone le oo.ss. firmatarie del presente contratto.

MISSIONI

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 60 CCNL, qui integralmente richiamato, per far fronte al disagio in cui le risorse incorrono per effetto dei numerosi spostamenti sul territorio che alcune attività di assistenza alle Banche comportano, le parti convengono, per il solo personale appartenente alle aree professionali, di incrementare del 20% l'importo previsto contrattualmente per la diaria.

Detto incremento si applica esclusivamente in occasione della prima e dell'ultima giornata di missione, nell'ipotesi di missioni in cui sia previsto il pernottamento e nel caso in cui il tempo occorso nell'utilizzo del mezzo di trasporto sia superiore alle 2 ore (calcolate con riferimento all'inizio e al termine della giornata lavorativa (8.30-17.00)).

Per le missioni con inizio e/o fine in una giornata non lavorativa, le parti convengono sulla necessità di riconoscere per tali giornate in ogni caso la diaria pari a 2/3 incrementata del 50%.

I titoli di viaggio e le spese di pernottamento saranno di norma anticipate dall'Azienda.

REPERIBILITÀ E TIPOLOGIE

In riferimento a quanto previsto dagli art. 99 e 124 del vigente CCNL, si prevede che la reperibilità copra, salvo diversa organizzazione stabilita all'interno dell'area, l'arco di tempo di una settimana, di norma da lunedì a domenica, o da venerdì a giovedì, ed un arco continuo di almeno 12 ore.

Può essere:

- periodica (su settimane intere o su periodi definiti – fine settimana e fine mese)
- saltuaria per momenti particolari
- eccezionale (non prevedibile)

L'Azienda darà apposita comunicazione ai lavoratori inseriti stabilmente nelle liste di reperibilità all'inizio dell' anno entro il 31 gennaio, dotando gli interessati di opportuna strumentazione e predisponendo le opportune turnazioni.

Le parti stabiliscono che le reperibilità periodiche, salvo ipotesi di malattie e/o periodi feriali, non possano superare la misura massima di sette giorni al mese.

Le reperibilità nei giorni festivi e/o nelle festività nazionali/ricorrenze osserveranno un preciso calendario di rotazione;

Qualora vengano contattati senza un adeguato preavviso (in ipotesi di preavviso inferiore ai 3 giorni) lavoratori non inseriti nelle liste di reperibilità, fatta salvo il caso di ferie e/o malattia, e nel caso di reperibilità eccezionale, , l'indennità di reperibilità è incrementata del 30%.

Nell'ipotesi in cui la prestazione di reperibilità sia richiesta nella stessa giornata, l'incremento dell'indennità è del 50%.

In ipotesi di prestazioni di reperibilità superiori alle 12 ore, l'Azienda provvede a riconoscere l'indennità di reperibilità per 24 ore (reperibilità intera) nel caso sia inferiore l'azienda provvede a riconoscere la tariffa minima (indennità ridotta)

Intervento

L'intervento avviene di norma da remoto e viene effettuato attraverso collegamento alla rete dell'azienda.

In caso di più chiamate "per motivi concatenati" nell'arco di uno stesso turno di reperibilità verrà conteggiato un unico intervento, fatto salvo il caso in cui tra le chiamate sia intercorso un intervallo superiore a due ore. La valutazione sarà effettuata dal responsabile diretto sulla base del report predisposto dal reperibile . Nel caso in cui le chiamate siano pervenute per motivi tra loro differenti, qualunque sia l'arco temporale intercorso, saranno considerati più interventi.

Per effetto dell'intervento ed in funzione della sua durata vengono stabilite delle modalità di recupero del tempo necessario per risolvere i problemi.

Vista la finalità compensativa (della perdita di energie psicofisiche) e non economica dell'istituto del recupero delle ore, queste ultime possono essere recuperate nell'arco delle due giornate (di calendario) immediatamente successive a quella in cui è avvenuto l'intervento.

AB

b [signature] RR M MB Jpr

La maturazione delle ore di recupero segue la seguente tabella:

Recupero per intervento dalle 00 alle 06

Intervento da 0,30 a 1,29 ore	Intervento da 1,30 a 2,29 ore	da 2,30 a 4,30 ore	superiore a 4,30 ore
1 ora	2 ore	4 ore	Giornata intera
“	“	“	“

Il diritto al riposo compensativo è fruibile dal dipendente entro i due giorni immediatamente seguenti a quelli dell'intervento, all'inizio o al termine dell'orario lavorativo a sua discrezione. Nel caso l'intervento sia stato effettuato in sede è previsto l'incremento di un ora quale stima convenzionale del tempo di viaggio.

Inquadramenti

La proposta di porre in essere un processo che consenta la mappatura delle risorse e delle posizioni al fine di strutturare un piano per lo sviluppo delle competenze professionali, si fonda sul presupposto che sia introdotto un sistema di valutazione delle prestazioni e del potenziale delle risorse.

Le parti rinviando sul punto ad un approfondimento, attraverso l'istituzione di un'apposita commissione.

Politica di sviluppo dell'organico aziendale

Iside si impegna ad inserire nell'ambito dell'esercizio e / o dello sviluppo alcune risorse con profili junior nell'anno 2008 ed alcune nell'anno 2009 , allo scopo di sviluppare lo scambio di "know-how" con il mondo delle scuole professionali e delle università.

PREMIO DI RISULTATO

In applicazione degli accordi raggiunti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002 e 23/11/2006) e avendo come riferimento quanto previsto dal CCNL 7/12/2000, 27/09/2005 e 20/12/2007 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo, viene istituito il Premio di Risultato (di seguito PDR).

La misura del PDR verrà determinata con il meccanismo individuato dall'accordo allegato al presente contratto (di cui fa parte integrante, All. 2) e verrà erogato nei casi e con le modalità ivi definiti.

L'intero montante, determinato annualmente, deve essere ripartito tra il personale interessato applicando la scala parametrica prevista dall'accordo 30/11/2001 così come modificata dall'accordo del 23/11/2006, tenendo conto per ciascun lavoratore, dell'inquadramento in essere alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Per il 2007 (in relazione all'anno 2006) il Premio di Risultato verrà erogato sotto forma di una tantum, nel mese di dicembre, al personale in servizio nel mese di erogazione stabilito dal citato accordo (ottobre di ciascun anno) e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione nonché al personale collocato in quiescenza, in relazione al periodo di lavoro effettivamente prestato. Il Premio di Risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni di calendario.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero.

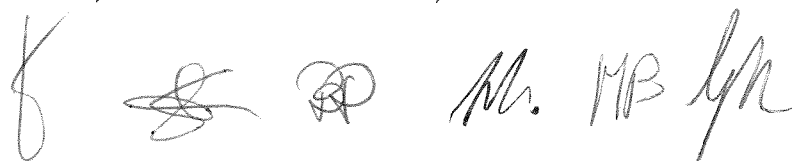
Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il PDR verrà ridotto proporzionalmente. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.

Il PDR verrà assegnato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 81, ccnl 20 febbraio 1997. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

Ai sensi dell'art. 2 del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni, le erogazioni previste da tale articolo, essendone incerta la corresponsione o l'ammontare ed essendone la struttura correlata, dal contratto collettivo, alla misurazione

A series of handwritten signatures in black ink, including a large stylized 'f', a scribble, a circled 'P', and the initials 'M. MB' followed by a signature.

A small handwritten mark or signature at the bottom left corner of the page.

di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 del medesimo articolo.

PORTATORI DI HANDICAP

In relazione alla previsione dell'articolo 88 del CCNL, Le parti convengono di elevare l'importo previsto per i portatori di handicap e per i componenti del loro nucleo familiare a complessivi € 3.000 lordi all'anno, da erogarsi secondo le modalità e con i requisiti di cui al citato articolo.

BUONO PASTO

Fermo restando che il buono pasto va erogato con le caratteristiche e le modalità previste D.P.C.M. 18 novembre 2005 le Parti convengono che con decorrenza 1.1.2008 l'importo del buono pasto venga elevato ad € 7,00.

Il ticket viene assegnato ai dipendenti sia a tempo pieno che part time (di qualsivoglia tipologia), i quali effettuino una prestazione lavorativa superiore alle 4 ore continuative.

Il buono pasto viene distribuito mensilmente, sulla base delle presenze registrate nel terzultimo mese precedente, con intestazione al singolo dipendente.

Il dipendente è tenuto ad annotare sul ticket stesso la data di effettiva utilizzazione e ad apporvi la propria firma per conferma.

I ticket sono riservati personalmente agli intestatari e possono essere utilizzati soltanto come sopra ordinato.

Pertanto essi non sono cumulabili, nè cedibili, nè commerciabili, nè convertibili in denaro o merce sostitutiva.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti Aziendali in vigore.

Per il personale in missione l'indennità sostitutiva di mensa o il buono pasto vengono assorbiti dal trattamento di missione in vigore (diaria o piè di lista).



Allegato 1

Elenco delle visite previste nell'esame Check Up

Esami di Laboratorio:

Antigene australe HBsAg, colesterolo HDL, colesterolo LDL, colesterolo totale, creatininemia, esame emocromocitometrico + formula leucocitaria, esame urine completo, GGT (gamma - glutamil - transferasi), glicemia, HCV, piastrine, ricerca sangue occulto nelle feci (Hemoccult), transaminasi GOT / GPT, trigliceridi, VDRL.

Esami Strumentali:

- Ecografia addominale completa (per le donne è compresa l'ecografia pelvica).
- Esame radiologico del torace in due proiezioni
- Elettrocardiogramma.
- Doppler TSA (sopra i 40 anni).
- Audiometria in cabina silente.

Visite Specialistiche:

- Visita internistica.
- Visita oculistica.
- Visita cardiologica.
- Visita otorinolaringoiatrica.
- Visita ortopedica.

Donne:

- Visita ginecologica con palpazione mammelle (con accordo dell'interessata).
- Pap Test (sopra i 35 anni)

Sopra i 40 anni:

- Mammografia.

Uomini:

- Urato nel sangue.

Sopra i 40 anni:

- Visita urologica.
- PSA antigene prostatico specifico.

PREMIO DI RISULTATO (ALL. 2)

In considerazione della specificità di Iside all'interno del movimento del Credito Cooperativo e della difficoltà di individuare un parametro di riferimento analogo al RLG applicato per le Banche, si propone di individuare un PDR costruito sulla base di parametri specifici dell'Azienda.

Per il biennio 2006 e 2007 il PDR seguirà la seguente disciplina. Il montante per ciascun anno è stato individuato in 492.100€ per l'anno 2006 e 494.000€ per l'anno 2007.

Per determinare la quota spettante a ciascun dipendente, in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione, nonché al personale collocato in quiescenza in relazione al periodo di lavoro effettivamente prestato, occorre applicare al montante dianzi stabilito i parametri di seguito indicati :

Indicatore di efficienza;

a) indice di disponibilità dei sistemi; (ponderazione 40%)

Si intende come tale la % di ritardi dovute ad anomalie hardware nella fornitura del servizio alle banche clienti rispetto allo standard contrattuale

b) indice di anomalie applicative; (ponderazione 30%)

Si intende come tale la % anomalie generate da un errata programmazione del software che hanno comportato un ritardo nella fornitura del servizio alle banche clienti rispetto allo standard contrattuale

Indicatore di servizio

c) banche migrate / obiettivo; (ponderazione 30%)

l'indice è dato dal confronto tra il numero delle banche effettivamente migrate nell'anno di riferimento ed il numero di banche indicate come obiettivo entro il 30 settembre dell'anno precedente.

Il premio, verrà corrisposto, a condizione che il bilancio di Iside si chiuda in pareggio o in attivo e che non ci si trovi in una delle condizioni di esclusione previste dal CCNL.

Per ogni parametro si valuta lo scostamento rispetto il livello ottimale (100%), valutando le negatività riscontrate dai clienti e risultanti dai verbali del Comitato Utenti.

Per il parametro c) si tiene conto da una parte (in positivo) degli obiettivi di migrazione stabiliti nel novembre dell'anno precedente a quello in cui deve erogarsi il premio, dall'altra (in negativo) delle Banche che hanno dato disdetta e delle Banche non migrate in relazione all'obiettivo dichiarato.

Il risultato di tale calcolo, viene poi ponderato. La somma delle ponderazione dà luogo ad un valore che viene ricondotto alla tabella sotto indicata.

AB



Per la determinazione del premio occorrerà valutare la somma dei 3 parametri e considerare la variazione del montante in relazione alla tabella qui sotto rappresentata. La cifra del montante definito tra le parti sarà in questo modo percentualmente adeguata rispetto alle performaces aziendali.

step	Risultato della somma dei 3 parametri	Percentuale del montante
1	50	50%
2	55	55,00%
3	60	60,00%
4	65	65,00%
5	70	70,00%
6	75	75,00%
7	80	80,00%
8	85	85,00%
9	90	88,00%
10	95	90,00%
11	96	95,00%
12	97	100,00%
13	98	105,00%
14	99	107,00%
15	100	110,00%

Il montante da distribuire così determinato dovrà essere distribuito alle risorse in forza al 31/10/2007, secondo la tabella parametrica del CCNL, tenuto conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di ciascun anno cui il premio si riferisce.

[Handwritten signatures]

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2008 E 2009

Poiché le parti hanno valutato positivamente l'adozione del PDR per gli anni trascorsi, ma l'esperienza ha altresì evidenziato la necessità di un' ulteriore sottolineatura dello spirito di lavoro corale che il premio sottende, hanno condiviso per il biennio 2008 e 2009 la volontà di modificare gli attuali parametri introducendone di nuovi che saranno stabiliti entro 60 giorni di calendario dalla sottoscrizione del presente accordo (indicativamente entro e non oltre il 29 febbraio 2008).

L'adozione di questi parametri, di carattere sperimentale e limitati al solo biennio 2008 – 2009, consentirà la possibilità di ampliare l'ambito di oscillazione del montante complessivo da +20%, nell'ipotesi in cui i parametri siano raggiunti e o addirittura migliorati a -20% nell'ipotesi in cui tutti e tre i parametri siano risultati insoddisfacenti.

Se nel termine previsto le parti non dovessero individuare i parametri o vi fosse tra le stesse una differente interpretazione degli stessi, si procederà all'individuazione di un parametro ciascuno che avrà identica ponderazione.

La quota di PDR individuale è stabilita secondo la modalità che segue:

Anni	Premio medio individuale
2008	€ 1.900,00
2009	€ 1.900,00

La quota di premio individuale (stabilità in 1900€ medio risorsa annua) sarà soggetta a due variabili:

- 1) andamento percentuale del premio medio delle Banche della Regione Lombardia
- 2) risultato dell'applicazione dei parametri interni all'azienda, definiti nel corso di una specifica trattativa.

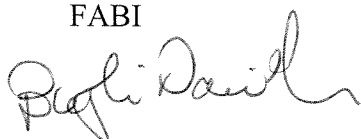
Per la scelta dei parametri le parti si confronteranno, entro il termine di 60 giorni dalla firma del presente integrativo sulle seguenti proposte, cercando di addivenire ad uno

AB



specifico accordo i cui contenuti essenziali, in termini di base premio medio e modalità di calcolo, sono già precisati nei precedenti paragrafi.

FABI



ISIDE Spa


FIBA CISL

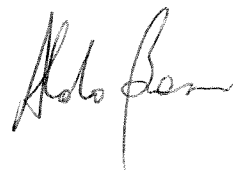


FISAC-CGIL



SINCRA UGL

Massimiliano Bianchi




UILCA UIL,

