

**ACCORDO SINDACALE  
PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2022**

Oggi, lunedì 21 marzo 2022, presso la sede amministrativa di AISA Impianti S.p.A., Via Trento e Trieste 165, Arezzo,

**tra**

la Società **AISA IMPIANTI S.p.A.**, rappresentata dal Consigliere Enrico Galli, autorizzato dal Consiglio di Amministrazione della Società alla sottoscrizione del presente accordo

**e**

le seguenti OO.SS. aderenti al CCNL dei Servizi Ambientali:

- a) F.P. C.G.I.L., rappresentata da Alessandra Ricciarini e Massimo Tanganelli, entrambi autorizzati dalla struttura territorialmente competente;
- b) F.I.T. C.I.S.L., rappresentata da Mirco Porcellotti e Massimiliano Porcellotti, giusta delega del 19.01.2022 da parte della struttura territorialmente competente, e da Giovanni Giannini autorizzato dalla struttura territorialmente competente;

**premesse che**

- a) l'art. 2 del CCNL Utilitalia, nell'ambito della contrattazione aziendale di 2° livello, economico prevede un compenso strettamente correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività;
- b) la copertura degli oneri derivanti per la Società dalla sottoscrizione del presente accordo deriva da risparmi conseguiti dal raggiungimento da parte del personale di AISA Impianti degli obiettivi di cui all'art. 1 del presente accordo;
- c) l'Azienda, in analogia a quanto previsto dall'art. 63 del D.L. 18/2020, ha voluto prevedere un premio di risultato aggiuntivo, per l'esercizio 2022, dedicato al personale dipendente che ha prestato fisicamente la propria attività lavorativa presso le sedi aziendali durante la fase di emergenza sanitaria dovuta al COVID-19;
- d) le parti si sono incontrate più volte per raggiungere il presente accordo sulla corresponsione del premio di risultato relativo all'esercizio 2022 e per concordare gli indici di incremento;

tutto ciò premesso,

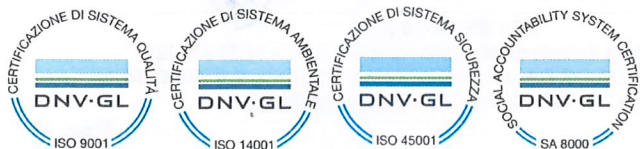
**si concorda quanto segue:**

**Art. 1 - Obiettivi e determinazione importi massimi del premio ordinario**

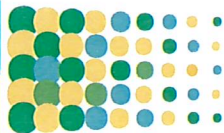
Per l'anno 2022 l'entità economica del Premio di Risultato di cui all'art 2 del CCNL Utilitalia è commisurato ai benefici conseguiti per effetto dell'incidenza e del concorso del fattore lavoro sui risultati economici complessivamente raggiunti dall'Azienda a seguito dell'incremento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e qualità. Il premio sarà determinato a consuntivo annuale, sulla base di idonei indicatori, che sono concordemente individuati come segue.

Pertanto l'entità complessiva del Premio di Risultato potrà variare in più in o in meno, fino anche ad azzerarsi, sulla base degli indicatori e dei criteri di calcolo riportati nella tabella seguente.

| Pos. | Obiettivo | Importo massimo aziendale destinato al premio (euro) | Modalità di calcolo dell'indice | Criterio di calcolo dell'importo erogabile |
|------|-----------|--|---------------------------------|--|
|      |           |  |                                 |  |



|   |   |       |   |   |
|---|---|-------|---|---|
| 1 | Riduzione della produzione di sovravvallo derivante dal processo di compostaggio dei rifiuti organici da raccolta differenziata extra ATO Toscana Sud | 5.350 | L'indice si calcola come rapporto tra la percentuale di scarto dell'anno 2022 e la percentuale di scarto dell'anno 2021. Nell'anno 2021 sono state trattate 6.175,96 tonnellate di rifiuti organici da raccolta differenziata extra ATO Toscana Sud e sono state prodotte 971,91 t di sovravvallo (EER 191212). La percentuale di scarto dell'anno 2021 è stata pertanto pari a 15,74%. | Con un indice pari o superiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o inferiore a 0,8 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 0,8 e 1.  |
| 2 | Automazione della procedura di emissione dei formulari di trasporto rifiuti   | 4.500 | Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori per il completamento degli interventi per l'automazione della procedura di emissione dei formulari di trasporto rifiuti nel 2022 rispetto all'esercizio 2021. L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2021 e il 31.12.2022. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2021 era pari a zero.         | In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.12.2022 (conclusione lavori entro 31.12.2022) sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2022 inferiore al 100% (cioè in caso di mancata conclusione lavori entro il 31.12.2022). |
| 3 | Incremento dei rifiuti organici da raccolta differenziata (extra ATO e ATO) trattati presso il reparto di compostaggio dell'Impianto di San Zeno      | 5.000 | L'indice si calcola come rapporto tra i rifiuti organici da raccolta differenziata (EER 200108 e 200201) trattati nel 2022 e rifiuti organici da raccolta differenziata (EER 200108 e 200201) trattati nel 2021 (pari a 32.071 t).  | Con un indice pari o inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o superiore a 1,5 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1 e 1,5.  |
| 4 | Incremento della produttività di ammendante compostato misto  | 5.000 | L'indice si calcola come rapporto tra l'ammendante prodotto e i rifiuti organici da R.D. trattati presso il reparto di compostaggio (esclusa la trasferimento) nel 2022 rispetto al 2021. Nel 2021 sono state prodotte  | Con un indice pari o inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o superiore a 1,2 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente   |



|               |  |                  |  |  |
|---------------|--|------------------|--|--|
|               |  |                  | 1.823 tonnellate di ammendante e sono stati trattati 28.960 tonnellate di rifiuti organici da raccolta differenziata (EER 200108)  | proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1 e 1,2.   |
| 5             | Realizzazione delle seguenti opere accessorie al digestore anaerobico propedeutiche all'immissione in rete del biometano:<br>- linea di trasporto metano;<br>- cabina REMI;<br>- cabina di consegna. | 3.000            | L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2021 e il 31.10.2022. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2021 era pari a zero.  | In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.10.2022 (e quindi conclusione lavori entro 31.10.2022) sarà erogato l'importo massimo. Tra lo 0% ed il 100 % dei lavori eseguiti entro il 31.10.2022 il premio sarà erogato in maniera proporzionale rispetto all'avanzamento dei tre singoli obiettivi. |
| 6             | Installazione della caldaia di back-up del teleriscaldamento per consentire allo stesso di funzionare anche durante le fermate della linea di recupero energetico                                    | 4.000            | L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2021 e il 31.12.2022. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2021 era pari a zero.  | In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.12.2022 (e quindi conclusione lavori entro 31.12.2022) sarà erogato l'importo massimo. Oltre tale data non sarà erogato alcun importo (cioè conclusione lavori dopo il 31.12.2022 0% del premio).  |
| 7             | Riduzione dei tempi medi di incasso dei crediti verso clienti.   | 5.450            | Riduzione della media ponderata normalizzata dei giorni intercorrenti tra la data di scadenza e la data di incasso dei crediti verso clienti nel 2022 rispetto all'esercizio 2021. Nel 2021 la media ponderata normalizzata è stata pari a 73,60 giorni. | Con un indice pari o superiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o inferiore a 0,7 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 0,7 e 1.   |
| <b>TOTALE</b> |  | <b>32.300,00</b> |  |  |

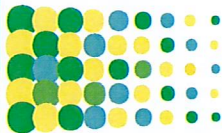
*Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin of the table.*

Il totale massimo collettivamente erogabile di cui sopra è stato calcolato sulla base di 30 dipendenti. Ai fini del calcolo premio, resta inteso fra le parti che la cifra di cui sopra è proporzionale, sia in incremento che in decremento, al numero di dipendenti medio annuo effettivo dell'anno di riferimento. Ad esempio, se nell'anno di riferimento il numero annuo medio di dipendenti è di 40 unità, la cifra massima erogabile viene modificata come segue: (Cifra massima erogabile di Tabella1)/30 = x  
Nuova cifra massima erogabile nell'anno di riferimento = x \* 40.

**Art. 2 – Modalità di calcolo del premio di risultato ordinario**

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*





La distribuzione del totale del Premio di Risultato ordinario, così come determinato ai sensi dell'art. 1, avverrà considerando le ore annuali di lavoro ordinario effettive pro capite effettuate da ciascun dipendente in servizio (compreso in modalità "agile") a cui si sommano le ore recuperate come riposi compensativi attraverso l'istituto della "Banca delle Ore" per un totale massimo di 48 ore, le ore di maternità obbligatoria e le ore utilizzate per permesso sindacale retribuito da parte della R.S.U. aziendale. Nel computo delle ore di lavoro ordinario sono compresi anche i turni di lavoro festivi, purché non in straordinario.

Per ciascun dipendente il monte annuo delle ore così determinato sarà suddiviso in 4 scaglioni, a seconda del quantitativo totalizzato dal singolo dipendente:

- 1° scaglione: da 0 a 900 ore;
- 2° scaglione: da 901 a 1.000 ore;
- 3° scaglione: da 1.001 a 1.470 ore;
- 4° scaglione: oltre 1471 ore.

Il totale delle ore raggruppate in ciascun scaglione sarà rivalutato moltiplicandolo per il rispettivo coefficiente di rivalutazione, che viene stabilito come segue:

- 1° scaglione: 1;
- 2° scaglione: 1,5;
- 3° scaglione: 3;
- 4° scaglione: 6.

La quantificazione della quota parte, spettante individualmente, del Premio di Risultato corrispondente a ciascun scaglione sarà data dal totale del Premio di Risultato, come determinato ai sensi dei precedenti articoli, diviso per il totale complessivo delle ore rivalutate dai 4 scaglioni di ripartizione, moltiplicato per il totale parziale delle ore rivalutate corrispondenti a tale scaglione.

Il valore orario ponderato del Premio di Risultato corrispondente ad ogni scaglione sarà quindi dato dall'importo parziale del Premio di Risultato relativo a tale scaglione, diviso per il totale delle ore non rivalutate raggruppate in tale scaglione.

A ciascun dipendente sarà corrisposto un Premio di Risultato pari alla sommatoria dei prodotti del valore orario ponderato del Premio di Risultato di ciascun scaglione per il numero delle ore individuali rientranti in quello scaglione.

I lavoratori che nel corso dell'esercizio di competenza non raggiungono il limite di 900 ore di lavoro ordinario, oppure sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari che hanno comportato sanzioni per oltre 5 giorni nel corso dell'anno di riferimento, anche non consecutivi, sono esclusi dalla distribuzione del Premio di Risultato, così come determinato ai sensi dei precedenti articoli e le ore lavorate dai medesimi lavoratori non concorrono alla determinazione degli scaglioni di cui sopra. A questi lavoratori viene riconosciuto un premio di euro 12,50 ogni mese di lavoro effettivo inteso quest'ultimo con lo svolgimento di almeno 79 ore lavorative ordinarie. Il premio distribuito a tutti gli altri lavoratori sarà conteggiato al netto dell'importo di cui al precedente capoverso.

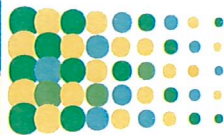
### **Art. 3 - Obiettivi e determinazione importi massimi del premio COVID**

A seguito dell'emergenza sanitaria COVID-19, le parti concordano di riconoscere un ulteriore premio di risultato (di seguito premio COVID), aggiuntivo rispetto al premio di risultato di cui all'art. 1 del presente accordo, a valore esclusivamente per l'anno 2022, la cui entità economica è commisurata ai benefici conseguiti per effetto dell'incidenza e del concorso del fattore lavoro sui risultati economici complessivamente raggiunti dall'Azienda a seguito dell'incremento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e qualità.

Il valore del premio COVID sarà determinato a consuntivo annuale sulla base degli idonei indicatori che sono concordemente individuati come segue.

L'entità complessiva del premio COVID potrà variare in più in o in meno, fino anche ad azzerarsi, sulla base degli indicatori e dei criteri di calcolo riportati nella tabella seguente.





| Pos. | Obiettivo  | Importo massimo aziendale destinato al premio (euro) | Modalità di calcolo dell'indice  | Criterio di calcolo dell'importo erogabile   |
|------|--|--|--|--|
| 1    | Riduzione della produzione di sovravallo derivante dal processo di compostaggio dei rifiuti organici da raccolta differenziata extra ATO Toscana Sud | 1.600  | L'indice si calcola come rapporto tra la percentuale di scarto dell'anno 2022 e la percentuale di scarto dell'anno 2021. Nell'anno 2021 sono state trattate 6.175,96 tonnellate di rifiuti organici da raccolta differenziata extra ATO Toscana Sud e sono state prodotte 971,91 t di sovravallo (EER 191212). La percentuale di scarto dell'anno 2021 è stata pertanto pari a 15,74%. | Con un indice pari o superiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o inferiore a 0,8 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 0,8 e 1. |
| 2    | Incremento dei rifiuti organici da raccolta differenziata (extra ATO e ATO) trattati presso il reparto di compostaggio dell'Impianto di San Zeno     | 1.500  | L'indice si calcola come rapporto tra i rifiuti organici da raccolta differenziata (EER 200108 e 200201) trattati nel 2022 e rifiuti organici da raccolta differenziata (EER 200108 e 200201) trattati nel 2021 (pari a 32.071 t).   | Con un indice pari o inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o superiore a 1,5 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1 e 1,5. |
| 3    | Incremento della produttività di ammendante compostato misto   | 1.500  | L'indice si calcola come rapporto tra l'ammendante prodotto e i rifiuti organici da R.D. trattati presso il reparto di compostaggio (esclusa la trasferenza) nel 2022 rispetto al 2021. Nel 2021 sono state prodotte 1.823 tonnellate di ammendante e sono stati trattati 28.960 tonnellate di rifiuti organici da raccolta differenziata (EER 200108)                                 | Con un indice pari o inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o superiore a 1,2 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1 e 1,2. |
| 4    | Realizzazione delle seguenti opere accessorie al digestore anaerobico propedeutiche  | 900  | L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2021 e il  | In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.10.2022 (e quindi conclusione lavori entro   |

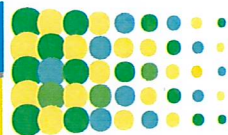


*[Handwritten signature]*

AISA IMPIANTI S.p.A.

sede legale: Strada Vicinale dei Mori, snc - Loc San Zeno - 52100 AREZZO  
C.F. e P.IVA 02134160510 - R.E.A. di Arezzo n. 164281 - Cap. soc. € 6.650.000,00 i.v.  
Tel e Fax 0575 998612 - PEC [aisaimpianti@pec.it](mailto:aisaimpianti@pec.it)

*[Handwritten signature]*



|   |   |                 |   |   |
|---|---|-----------------|---|---|
|   | all'immissione in rete del biometano:<br>- linea di trasporto metano;<br>- cabina REMI;<br>- cabina di consegna.  |                 | 31.10.2022. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2021 era pari a zero.   | 31.10.2022) sarà erogato l'importo massimo. Tra lo 0% ed il 100 % dei lavori eseguiti entro il 31.10.2022 il premio sarà erogato in maniera proporzionale rispetto all'avanzamento dei tre singoli obiettivi.   |
| 5 | Installazione della caldaia di back-up del teleriscaldamento per consentire allo stesso di funzionare anche durante le fermate della linea di recupero energetico | 1.200           | L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2021 e il 31.12.2022. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2021 era pari a zero. | In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.12.2022 (e quindi conclusione lavori entro 31.12.2022) sarà erogato l'importo massimo. Oltre tale data non sarà erogato alcun importo (cioè conclusione lavori dopo il 31.12.2022 0% del premio). |
|   | <b>TOTALE</b>   | <b>6.700,00</b> |   |   |

Il totale massimo collettivamente erogabile di cui sopra è stato calcolato sulla base di 30 dipendenti. Ai fini del calcolo premio, resta inteso fra le parti che la cifra di cui sopra è proporzionale, sia in incremento che in decremento, al numero di dipendenti medio annuo effettivo dell'anno di riferimento. Ad esempio, se nell'anno di riferimento il numero annuo medio di dipendenti è di 40 unità, la cifra massima erogabile viene modificata come segue: (Cifra massima erogabile di Tabella 2)/30 = x  
Nuova cifra massima erogabile nell'anno di riferimento = x \* 40.

#### **Art. 4 – Modalità di calcolo del premio COVID**

La distribuzione del totale del Premio COVID, così come determinato ai sensi dell'art. 3, avverrà considerando le giornate di lavoro ordinario effettive pro capite effettuate da ciascun dipendente che abbia prestato servizio nelle sedi aziendali (sede legale o sede amministrativa) nel corso dell'esercizio 2022, e che pertanto ha contribuito a garantire la piena operatività dell'Azienda e dell'impianto di recupero integrale dei rifiuti di San Zeno durante l'emergenza sanitaria in corso.

Il calcolo del numero di giornate di lavoro ordinario pro capite fisicamente svolte nelle sedi aziendali verrà effettuato con le stesse modalità previste per il bonus di cui all'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. Decreto Cura Italia) e pertanto saranno esclusi dal computo le giornate di lavoro dei dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa in modalità di lavoro agile, nonché le giornate di assenza a qualsiasi titolo del personale dipendente (ferie, malattia, congedo).

Nel computo delle giornate di lavoro ordinario sono compresi anche i turni di lavoro festivi, purché non in straordinario.

La quantificazione della quota parte, spettante individualmente, del Premio COVID corrispondente a ciascun dipendente sarà data dal totale del Premio COVID, come determinato ai sensi dell'art. 3, diviso per il totale complessivo delle giornate di lavoro ordinario svolte da tutto il personale dipendente nelle sedi aziendali, moltiplicato per il numero delle giornate individuali svolte da ciascun dipendente nelle sedi aziendali.

I lavoratori che nel corso dell'esercizio di competenza sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari che hanno comportato sanzioni per oltre 5 giorni nel corso dell'anno di riferimento, anche non consecutivi, sono esclusi dalla distribuzione del Premio COVID, così come determinato ai sensi dei precedenti articoli e le giornate lavorate dai medesimi lavoratori non concorrono alla determinazione del premio COVID di cui sopra.

#### **Art. 5 – Beneficiari**

I contenuti del presente accordo hanno valore per tutti i dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato, part-time o full-time, in organico alla data di erogazione del premio, oltre ai dipendenti collocati a riposo nell'annualità di competenza del premio.

#### **Art. 6 - Computo del Premio**

Le Parti hanno inteso consensualmente qui definire i criteri per la determinazione dell'importo del premio spettante in ragione annua complessiva e onnicomprensivo di ogni propria incidenza; pertanto detto premio non avrà ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il T.F.R., in ordine al quale le Parti, ex art. 2120, II comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

#### **Art. 7 - Deposito dell'accordo**

Così come prescritto dalla normativa di riferimento, Aisa Impianti Spa provvederà a depositare il presente accordo all'Ispezzato Territoriale del Lavoro attraverso l'apposita piattaforma del Ministero del Lavoro.

#### **Art. 8 - Detassazione**

Le Parti dichiarano altresì che ai fini dell'applicazione della trattamento fiscale previsto dalla normativa vigente il premio di risultato aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al D.M. 25 marzo 2016 n. 15 e all'art. 1 commi 182-191 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i..

#### **Art. 9 – Modalità di erogazione del premio – Conto Welfare**

Premesso che la normativa vigente prevede importanti misure in materia di welfare aziendale a favore del personale dipendente, unitamente alla possibilità di consentire al datore di lavoro di erogare somme e servizi a favore dei lavoratori esente da imposizione fiscale, le parti hanno concordato di sviluppare e promuovere un sistema di Welfare aziendale (c.d. Conto Welfare) in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente.

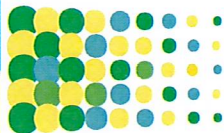
Le parti danno pertanto atto che i dipendenti con imponibile fiscale, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio, inferiore a 80.000 euro, potranno richiedere in tutto o in parte l'erogazione del valore del premio aziendale sotto forma di Welfare. Al personale dipendente che richiederà l'erogazione del premio in Conto Welfare sarà applicata una maggiorazione del 15% sulla sua spettante quota del premio, calcolato secondo l'art. 2 del presente accordo. Qualora tutti i dipendenti optino per l'erogazione del premio in Conto Welfare l'importo massimo erogabile del premio (premio di risultato ordinario più premio COVID) è pertanto rideterminato in un importo massimo, calcolato sulla base di 30 dipendenti, pari ad € 44.850,00.

Le parti danno atto che Aisa Impianti prevede di avvalersi di società specializzate per la gestione e l'erogazione dei servizi in Conto Welfare, anche tramite piattaforme web che consentano al personale di utilizzare il premio di risultato per benefit sotto forma di welfare, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il valore relativo al premio erogato in Conto Welfare sarà corrisposto e quindi messo a disposizione dei dipendenti a partire dal mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022.

Gli eventuali importi che residueranno in Conto Welfare al termine dell'anno di corresponsione saranno a disposizione del dipendente anche nell'esercizio successivo su piattaforma web, fatta salva diversa indicazione da parte del dipendente da far pervenire all'Azienda entro il 31 dicembre 2023.

Qualora il dipendente non opti per il Conto Welfare, la sua quota spettante calcolata secondo i parametri di cui agli artt. 2 e 4 del presente accordo, verrà erogato in denaro nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio d'esercizio 2022, ed assoggettato alla tassazione prevista dalla normativa vigente.



**Art. 10 - Decorrenza e durata**

Le Parti convengono di attribuire efficacia al presente accordo dal 1 gennaio 2022 a tutto il 31 dicembre 2022 e concordano integralmente su tutti i contenuti del presente atto, che condividono ed accettano. Il presente accordo, pertanto, supera e sostituisce ogni altro precedente accordo sindacale relativo a quanto trattato

Letto, approvato e sottoscritto

Per AISA IMPIANTI SPA

Enrico Jelli

Per le OO.SS.

Lombardi (F.P. CGIL)

G. De (CGIL)

Alti (CISL)

Russo

Di Me  
Gianni  
Aldeif