

## ACCORDO SINDACALE

Per il personale di comparto del Gruppo MultiMedica - CCNL Sanità Privata Aiop-Aris 2016-2018

Tra

la Multimedita S.p.A. (di seguito detta "la Società") rappresentata da: il dott. Cesare Calcinati, Direttore Risorse Umane, la dott.ssa Carmen Sommese, Direttore Sanitario Aziendale, la dott.ssa Antonia Musto, Responsabile Interpresidio Uffici del Personale, il dott. Massimo Calore, Responsabile Area Gestionale delle Professioni Sanitarie (A.G.P.Sa.);

e la delegazione sindacale (di seguito "Le Rappresentanze sindacali") rappresentata da:

le OO.SS. Elisabetta Guarneri, FP CGIL Milano, Ciro Mangione UIL FPL Milano, Goldonetto Tania, FP CGIL Monza e Brianza, Susanna Cellari, FP CGIL Monza e Brianza,

le R.S.A. Gruppo MultiMedica: Susanna Calti, FP CGIL Milano, Attilio Annunziata, UIL FPL Milano.

congiuntamente "Le Parti",

Premesso che

- a) La sottoscrizione l'08.10.2020 del nuovo CCNL per il personale non medico delle strutture sanitarie private Aris-Aiop, rinnovando i trattamenti economici e normativi da applicarsi ai lavoratori del settore, ha reso necessario procedere alla ridefinizione dei contenuti degli accordi in vigore per le diverse Sedi del Gruppo.
- b) Le Parti condividono la volontà di ricercare attraverso la contrattazione decentrata di secondo livello la definizione di un Accordo Aziendale con l'obiettivo di disciplinare le materie e gli istituti contrattuali di competenza.
- c) Il presente Accordo Aziendale integrato in esito alle intese raggiunte sulle materie oggetto di contrattazione di secondo livello sostituisce progressivamente e integralmente qualsiasi precedente accordo sindacale o prassi aziendale in essere, secondo le decorrenze specificatamente individuate. Le Parti si incontreranno al fine di definire eventuali misure di armonizzazione contrattuale.

\*\*\*\*\*

Si conviene e si stipula il seguente Accordo Aziendale da applicarsi a tutto il personale di comparto.

### 1. Art. 18 comma 10 CCNL - Orario di lavoro

1.1 L'art. 18 co. 10 dispone "...omissis...è fatto obbligo di indossare all'interno della Struttura abiti di lavoro, divise ovvero particolari dispositivi di protezione individuale di cui al D.Lgs. 81/2008, l'orario di lavoro ricomprende 14 minuti complessivi destinati a tali attività, comprensivi anche del tempo per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro e viceversa e di provvedere al passaggio delle consegne ai colleghi";

*Quando sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice, oppure ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa, nel qual caso il tempo di vestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa;*

1.2. La Società conferma l'applicazione della nuova disciplina contenuta nell'art. 18 co. 10 del CCNL con *esclusivo* riferimento al solo personale cui è fatto obbligo di indossare una divisa di lavoro e che utilizza obbligatoriamente gli appositi locali destinati a spogliatoio, sono esclusi i lavoratori cui è riconosciuta la facoltà di scegliere il tempo e luogo per indossare la divisa, ad esempio presso la propria abitazione, o chi indossa esclusivamente un camice su abiti civili.

1.3. Per tutti i Servizi/UU.OO. nei quali il personale svolge orario di giornata, orario attivo di 12 ore, nei quali non è prevista sovrapposizione di turni nell'arco della giornata con necessità di un puntuale passaggio di informazioni tra gli operatori, l'individuazione della turnistica in uso resta invariata e si conferma all'interno degli orari di servizio attivi l'assorbimento del tempo individuato ex art. 18 co. 10 e **pari a 14 minuti complessivi destinati a vestizione/svestizione e eventuale passaggio di consegne.**

1.4 Per alcuni Servizi (a titolo esemplificativo Ambulatori, Servizi Radiologia etc.) ove si renderà necessario una rimodulazione delle agende con prestazioni già confermate per l'intero periodo estivo, si procederà gradualmente alla riorganizzazione delle stesse, aggiornando e/o modificando gli spazi individuati per l'erogazione delle prestazioni, evitando disagi all'utenza e ai pazienti e assicurando al contempo il rispetto delle disposizioni contrattuali, ovvero, il rispetto dei tempi di vestizione all'interno delle fasce orarie. Nel caso di criticità segnalate alla Direzione Aziendale saranno riconosciuti con corrispettivo in cedolino i tempi di vestizione/svestizione sino a nuova rimodulazione delle agende.

1.5 Per gli altri Servizi/UU.OO., con articolazione oraria sulle 24 ore, di norma, su tre turni (mattino-pomeriggio-notte, a mero titolo esemplificativo Area di Degenza, Aree Critiche, PS) la Società ha predisposto un modello orario che contempera il beneficio individuato dal contratto collettivo per gli operatori sanitari in tema di vestizione/svestizione e passaggio di consegne, con le esigenze organizzative di continuità assistenziale, sicurezza ed efficienza delle prestazioni erogate. La quantificazione del tempo impiegato per le operazioni di vestizione/svestizione e passaggio di consegne verrà individuata secondo le esigenze specifiche del reparto/servizio, nel rispetto dei termini individuati dall'art. 18, co.10 del CCNL applicato.

L'articolazione oraria definita ha carattere sperimentale e sarà rivalutata al termine di 6 mesi, così da considerare eventuali correttivi o forme di flessibilità che possano rispondere alle esigenze dei lavoratori e al contempo assicurare la programmazione aziendale delle attività.

Le Rappresentanze Sindacali si riservano, entro i sei mesi considerati, di verificare il rispetto delle previsioni contrattuali in tema di orario di lavoro ex art. 18 comma 10 del CCNL 8/10/2020, al fine di evidenziare eventuali criticità alla Direzione Aziendale e giungere ad una regolamentazione dell'orario di lavoro che definisca una stringa turni utile a non generare debito orario.

Compatibilmente con l'organizzazione dei servizi/UO coinvolti la decorrenza della nuova applicazione turni è confermata alla data 01.07.2021.

La Società si impegna a dare opportuna informazione ai coordinatori, referenti affinché possano condividere l'articolazione oraria definita con i propri collaboratori e provvederà ad esaminare mensilmente la rispondenza dei profili orari con le disposizioni contrattuali.

L'articolazione dell'orario sarà monitorata dal Coordinatore/Responsabile attraverso la pianificazione dei turni per i mesi successivi, affinché entro un periodo temporale di mesi 6, eventuali saldi positivi o negativi generati siano puntualmente assorbiti al termine del semestre considerato, salvo piccole differenze +/- sul monte ore generato dalla natura ciclica della turnazione o da eventi non prevedibili che saranno oggetto di informazione e confronto tra le Parti.

Le Rappresentanze Sindacali chiedono di verificare anche per il personale amministrativo con divisa, cui non è fatto obbligo di indossare la stessa all'interno della Struttura, l'applicazione dei tempi di vestizione o in alternativa la dotazione di capi supplementari per ciascuna risorsa idonei al cambio stagione.

#### 1.6 Arretrati contrattuali art. 18, co. 10 del CCNL.

La Società si impegna ad erogare gli arretrati contrattuali maturati a far data dal 01.11.2020 e sino al 31.05.2021 in ordine ai tempi di vestizione/svestizione e consegna ex art. 18 co. 10 del CCNL, con la prossima mensilità di luglio 2021, ed erogazione del saldo relativo alle presenze di giugno con la mensilità di settembre 2021.

Le Rappresentanze Sindacali chiedono il pagamento del pregresso in misura di 14 minuti per ciascuna giornata di effettiva presenza prescindendo dalla puntuale timbratura.

La Società aderisce alla richiesta avanzata e procederà in tal senso.

#### 2. Art. 31 CCNL – Festività

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione delle festività indicate nell'art. 31 del CCNL.

*"I lavoratori che per ragioni di servizio dovranno prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma compatibilmente con le esigenze di servizio, entro quattro mesi dalla data delle festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla Struttura, sentito l'interessato".*

Le Parti condividono di considerare il recupero festività, laddove previsto ai sensi del CCNL applicato, con altra giornata di riposo da fruire entro 4 mesi dalla festività per tutti i lavoratori del comparto, sia per il personale turnista che per il personale di giornata, nel termine di mesi quattro dalla data delle festività non fruita.

Qualora per esigenze di servizio il recupero non potrà avvenire nei tempi suindicati, al lavoratore verrà riconosciuto il relativo corrispettivo economico.

Quanto sopra, ad integrazione dell'art. 31 del CCNL applicato, con decorrenza 1 aprile 2021 sostituisce qualsiasi precedente Accordo sindacale o prassi aziendale, su tutte le Sedi, in essere in materia di recupero festività.

#### 3. Art. 32 CCNL – Ferie

##### Pianificazione ferie estive

Le Società ribadisce la volontà di aderire alla disciplina contrattuale e di Legge vigente in materia.

3.1. La Società si impegna ad assicurare al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di 15 giorni di calendario consecutivi di ferie nel periodo 15 giugno-15 settembre, prevedendo meccanismi di rotazione a livello aziendale.

Per l'anno 2021 la Società si è impegnata a confermare la pianificazione ferie individuata nel periodo 15 giugno-15 settembre 2021 entro il 26 maggio p.v., salvo particolari situazioni e criticità prontamente gestite.

3.2. In ordine a criteri generali relativi a epoca e durata delle ferie, dopo ampia discussione tra le Parti, al fine di contemperare le esigenze dei lavoratori con quelle aziendali, si giunge alla condivisione della seguente proposta:

- previo confronto con le Rappresentanze Sindacali e pianificazione entro il 31 marzo delle ferie estive (periodo 15 giugno -15 settembre);
- approvazione periodo di due settimane consecutive entro il 30 aprile;
- ove possibile approvazione della terza settimana di ferie nel periodo estivo entro il 20 maggio.

Solo in caso di comprovate difficoltà organizzative o di eventi imprevedibili che impattano sulla pianificazione lavori, il periodo di approvazione ferie potrà essere diversamente definito, previa consultazione con le Rappresentanze Sindacali.

L'Azienda si impegna a sensibilizzare tutti i coordinatori ed i responsabili di Servizi e/o Uffici in merito alla corretta e puntuale applicazione dei criteri individuati per la programmazione delle ferie spettanti.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le Parti si richiamano ad un incontro di verifica delle precedenti intese/accordi da rivalutare alla luce dell'intervenuta nuova normativa contrattuale, entro il 30 settembre p.v.

#### 4. Art. 34 CCNL – Permessi retribuiti e non retribuiti

Ferma restando la completa disciplina individuata dal rinnovato CCNL ex art. 34, la Società conferma la volontà di dare concreta applicazione agli istituti ivi considerati. Sul punto conferma la disdetta formale di tutti gli accordi decentrati e/o prassi aziendali precedentemente applicati al fine di regolamentare e armonizzare su tutte le Strutture/Sedi del Gruppo la materia dei permessi riconosciuti ai lavoratori.

##### 4.1. Art. 34 CCNL § 1) lettera g) permessi retribuiti

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova:

*“Per particolari motivi personali o familiari, la Struttura può concedere un periodo di permesso retribuito non superiore a diciotto ore annuali, fruibili su base sia giornaliera che oraria”.*

Le Parti condividono l'applicazione dei seguenti criteri per una corretta applicazione dell'Istituto:

- ❖ l'utilizzo del permesso sarà gestito attraverso il gestionale Zucchetti che sarà integrato della seguente casistica “richiesta art. 34 lett.g”:
- ❖ In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale o determinato si procede al riproporzionamento del periodo di permesso, così come per il personale in forza per un periodo inferiore all'anno solare.
- ❖ Il permesso dovrà essere richiesto attraverso il sistema informatico con preavviso non inferiore alle 48 hh lavorative antecedenti l'assenza ed approvato dai rispettivi responsabili nelle successive 24 hh lavorative, trascorse le quali, varrà la regola del silenzio-assenso e la richiesta si intenderà approvata.
- ❖ In caso di richiesta urgente per situazioni personali o familiari non prevedibili sarà interesse del lavoratore confrontarsi con il Responsabile del Servizio prima del turno di lavoro per ottenere la necessaria autorizzazione e non causare disservizi organizzativi all'azienda.

##### 4.2. Art. 34 CCNL § 8) Congedo retribuito per visite ed esami

*“Al dipendente che debba sottoporsi a documentate visite, terapie, prestazioni o esami diagnostici, erogati da strutture pubbliche e/o private accreditate, non in regime di solvenza, nel rispetto delle esigenze assistenziali della Struttura, sono concessi n. 2 permessi retribuiti all'anno, di durata non superiore a 12 ore complessive (riproporzionate in caso di part-time), per il tempo strettamente necessario all'esecuzione della predetta prestazione sanitaria, tenuto conto anche del tempo occorrente per recarsi presso il luogo di esecuzione della stessa e per tornare sul luogo di lavoro”.*

Le Parti condividono le condizioni di miglior favore per l'utilizzo dei permessi sopra descritti, come di seguito specificato:

- ❖ I permessi possono essere goduti per usufruire di prestazioni sanitarie in regime di SSN e in regime di solvenza, producendo all'Ufficio Personale idonea documentazione attestante l'esecuzione della relativa prestazione sanitaria, rilasciata dalla struttura pubblica o privata accreditata che l'ha eseguita, nei limiti previsti di n. 2 permessi all'anno;
- ❖ Nel caso di prestazioni eseguite presso le Strutture/Servizi del Gruppo MultiMedica ai lavoratori saranno concessi permessi in numero superiore a 2, nel rispetto delle complessive 12 ore, non fruibili per frazioni di ora.
- ❖ I permessi possono essere utilizzati in combinazione con l'utilizzo nella medesima giornata di altri permessi contrattualmente a disposizione del lavoratore quali ferie, ex festività, e recupero ore;
- ❖ La richiesta dei permessi necessita di un preavviso di 7 giorni, salvo casi di particolare e comprovata urgenza da motivarsi, dove è sufficiente presentare la domanda nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro oggetto dell'assenza.
- ❖ Quale condizione di miglior favore tali permessi non avranno incidenza sull'erogazione del premio di incentivazione ex art. 65 del CCNL
- ❖ Quanto sopra ad integrazione dell'art. 34 CCNL § 8) cui si rinvia per quanto non specificatamente disciplinato dal presente accordo.

#### 5. Art. 60 Pronta disponibilità

In tema di pronta disponibilità le Parti concordano quanto segue ad integrazione della disciplina contenuta nell'art. 60 del rinnovato CCNL:

Il Servizio della pronta disponibilità riguarda tutti i Presidi/Struttura del Gruppo ed è individuato in ragione delle specifiche caratteristiche dei Servizi/unità, ad oggi l'istituto è attivo per il Servizio/U.O. di Emodinamica, Endoscopia, Blocchi Operatori, Sterilizzazione, Dialisi.

Quale condizione di miglior favore viene confermato che, in caso di pronta disponibilità con servizio di 12 ore cadente nella giornata della domenica, coincidente quindi con il consueto giorno di riposo per il lavoratore interessato, o in una giornata cadente in occasione di una festività di calendario, come di seguito specificato, sarà attribuito n. 1 giorno a titolo di riposo compensativo da applicarsi entro 90 giorni in relazione alle esigenze di servizio compatibilmente con la richiesta dell'interessato, senza che ciò produca debito orario settimanale.

Turno di reperibilità con riconoscimento di 1 giorno di riposo compensativo:

- turno diurno di 12 hh cadente di domenica, ovvero, nella giornata di consueto riposo;
- turno diurno di 12 hh cadente in occasione della festività di calendario;
- turno di reperibilità che inizia nella giornata di domenica o festivo di calendario e termina la mattina successiva;

Riguardo all'organizzazione del servizio interaziendale, si prevede che nel piano delle pronte disponibilità sia considerata in primo luogo l'unità operativa interessata e successivamente, in caso di carenza di personale, siano considerate le unità operative appartenenti alla stessa unità dislocata presso altra sede, individuate in primo luogo in base alla competenza specifica, al fine di assicurare efficacia, efficienza e sicurezza nella prestazione erogata.

La presente disposizione, di carattere temporaneo, trova applicazione dal **01 aprile 2021** e sino a nuova regolamentazione dell'istituto tra le Parti.

#### 6. Art. 29 Assegnazione e trasferimento del lavoratore

*"Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici di una unità produttiva diversa da quella di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della Struttura in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la Rappresentanza sindacale di cui all'art.77, nel rispetto dell'art. 13 della Legge 300/70.*

*L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzatorio della stessa Struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente".*

La Società conferma per alcuni servizi interaziendali, quali i Blocchi Operatori e Centrali di sterilizzazione del Gruppo, Dialisi, Servizio di Endoscopia, la necessità di una organizzazione del lavoro maggiormente flessibile, con il ricorso a trasferte e/o assegnazioni temporanee nei Servizi delle Sedi operative.

In ordine al primo comma dell'art. 29 del CCNL le Parti concordano la corresponsione di un importo al lavoratore, IP e OSS, fisioterapisti, a titolo di indennità di trasferta, a fronte delle "missioni giornaliere" tra i Presidi che sostituisce ogni ulteriore trattamento sul punto, e sarà applicato come di seguito specificata:

- ❖ Missione Presidio Castellanza ↔ Sesto San Giovanni, e viceversa, euro 30,00≠ lordi per giorno di attività prestato in altra sede non di appartenenza;
- ❖ Missione Presidio Castellanza ↔ Milano, e viceversa, euro 30,00≠ lordi per giorno di attività prestato in altra sede non di appartenenza;
- ❖ Missione Presidio Castellanza ↔ Limbiate, e viceversa, euro 10,00≠ lordi per giorno di attività prestato in altra sede non di appartenenza;
- ❖ Missione Presidio Sesto San Giovanni ↔ Milano, e viceversa, euro 10,00≠ lordi per giorno di attività prestato in altra sede non di appartenenza;
- ❖ Missione Presidio Milano ↔ Limbiate, e viceversa, euro 10,00≠ lordi per giorno di attività prestato in altra sede non di appartenenza;

Tale indennità non sarà riconosciuta al personale assegnato presso altra Sede in esito all'accoglimento della richiesta individuale di trasferimento temporaneo/definitivo presentata alla Direzione aziendale e al personale, che in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione di lavoro sia tenuto a prestare la propria attività su tutte le sedi del Gruppo, sia inquadrato come coordinatore/caposala, referente, e/o abbia già un riconoscimento aggiuntivo, a titolo esemplificativo indennità per prestazioni rese oltre l'ordinario orario di lavoro o per garantire la disponibilità a fronte di particolari esigenze organizzative.

Le Parti si richiamano ad un successivo incontro per la regolamentazione dei rimborsi chilometrici.

La presente disposizione ha carattere temporaneo, trova applicazione con decorrenza **01 luglio 2021** e sino a nuova disposizione della Direzione Aziendale. Stante la decorrenza individuata non saranno corrisposti in alcun caso arretrati relativi alla indennità di trasferta.

#### 7. Art. 37 - Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio.

*"Le parti convengono sulla necessità di istituire un apposito monte ore annuale unico e complessivo di permessi retribuiti (in seguito anche solo "il Fondo") per l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione ed il diritto allo studio.*

*Il Fondo sarà costituito, in ciascuna Struttura, mediante la destinazione di 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato rientrante nel campo d'applicazione del presente CCNL, riproporzionate in caso di part time.*

*Le eventuali ore di permesso non utilizzate verranno azzerate, e non saranno cumulabili con quelle dell'anno successivo".*

Premesso che, attraverso la predisposizione del piano annuale sulla formazione l'azienda risponde ai bisogni formativi rilevati attraverso:

- Formazione obbligatoria E.C.M.
- Formazione obbligatoria NON E.C.M.
- Formazione facoltativa (che comprende iniziative, selezionate anche attraverso le richieste del personale interessato)

L'azienda intende perseguire la scelta, condivisa con le rappresentanze sindacali, di impegnarsi nell'attivare iniziative di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, definendo e regolando l'utilizzo delle ore da accantonarsi presso il Fondo istituito con il novellato CCNL.

L'Ufficio Formazione dell'Azienda provvederà a rilevare, attraverso il coinvolgimento dei responsabili di Unità operativa e, tramite essi, dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.

L'azienda ha trasmesso alle OO.SS. i dati relativi al personale, suddiviso per qualifiche professionali, utile alla definizione del monte ore dedicato al Fondo.

Le ore di formazione individuate saranno impiegate indicativamente secondo l'ordine di priorità stabilito dall'art. 37 del CCNL, dalla lett.a alla lett. f, che ivi si intendono riportate integralmente.

Le Parti condividono la necessità di provvedere con un Regolamento aziendale ad hoc per definire percentuali di suddivisione del Fondo tra le diverse categorie economiche e qualifiche, il numero massimo di ore di permessi annuali usufruibili da ciascun lavoratore e le modalità di richiesta dei permessi.

#### 8. CUG - Comitato Unico di Garanzia e Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente.

L'Art. 9 del CCNL applicato: *Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in ciascuna Struttura con un organico pari o superiore a n. 200 lavoratori dipendenti, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.*

L'art. 10 de CCNL applicato: *Al fine di prevenire e contrastare il sorgere di fenomeni di violenza e aggressione al personale dipendente, fermo restando quanto previsto all'art. 7, le parti convengono di istituire un apposito organismo paritetico a livello aziendale.*

Le Parti confermano la costituzione dei comitati previsti come da contratto in rappresentanza delle Strutture del Gruppo, secondo le modalità individuate agli artt. 9 e 10 del CCNL.

#### 9. Art. 65 del CCNL – Premio di incentivazione

La nota emergenza epidemiologica registrata nell'anno 2020 e tutt'ora irrisolta ha avuto un importante impatto in termini di assenze, più o meno lunghe, registrate dal personale dipendente e che avranno diretta incidenza sul premio di incentivazione da erogarsi con le prossime competenze di luglio, stante i requisiti di presenza richiesti dall'art. 65 del CCNL applicato.

Le OO.SS. chiedono che le assenze per malattia direttamente correlate alla patologia covid non incidano sulla premialità art. 65 CCNL.

L'azienda condivide e aderisce alla richiesta, pertanto, conferma che non incideranno sul premio di competenza 2021, periodo di riferimento 01.07.2020-30.06.2021, le assenze direttamente e strettamente correlate alla patologia covid e nello specifico:

- Malattia covid del lavoratore – giustificata con idonea certificazione del curante (dall'esito del tampone covid positivo al termine della malattia).

Le Rappresentanze Sindacali chiedono, altresì, valutazione per il medesimo fine anche delle causali congedi covid utilizzate dai genitori dei minori e periodo di quarantene causa covid e malattie certificate per i soggetti fragili.

L'Azienda prende atto della richiesta si riserva una valutazione.

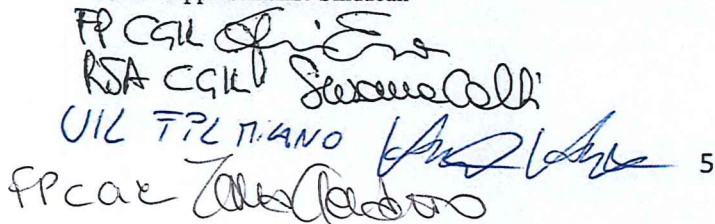
**Il presente accordo è applicabile al solo personale assunto e in forza alla data della firma dello stesso.**

Le parti si sono impegnate inoltre a proseguire il confronto a livello di contrattazione decentrata di secondo livello sulle ulteriori materie disciplinate dal CCNL.

Milano, 24.06.2021

Letto, confermato e sottoscritto.

Per le Rappresentanze Sindacali


  
 FP CGIL
   
 RSA CGIL
   
 UIL TIRLIANO
   
 FP CAE

Per MultiMedica S.p.A.


  
 Adore