

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 giugno 2007, in Bari, tra

Banca Carime,

e

La Delegazione Sindacale Aziendale della FABI

La Delegazione Sindacale Aziendale della FALCRI

La Delegazione Sindacale Aziendale della FIBA-CISL

La Delegazione Sindacale Aziendale della FISAC-CGIL

La Delegazione Sindacale Aziendale della UILCA

si conviene quanto segue

Art. 1 Inquadramenti

In materia di inquadramenti resta in vigore l'Accordo Aziendale del 4.8.2000, così come modificato dall'Accordo del 21.7.2005.

Per la figura professionale del RAO si prevede il seguente inquadramento:

Filiali con 10 o più risorse, di cui 4 Addetti operativi (compreso il RAO):

- A3L4 all'adibizione
- QDL1 dopo 2 anni

Art. 2 Formazione e addestramento

Le parti convengono che al personale con contratto di lavoro part-time che prosegue il corso di formazione/addestramento oltre il proprio orario di lavoro, sarà riconosciuto un corrispondente numero di ore da recuperare secondo il meccanismo della banca delle ore.

Art. 3 Tutela Lavoratrici Madri

Al rientro in servizio, dopo l'assenza per maternità, la Lavoratrice viene di norma riassegnata all'unità organizzativa presso la quale si trovava prima dell'assenza, salvo comprovate esigenze di servizio, fino al compimento di 18 mesi di età del figlio.

Al rientro in servizio la Banca, salvo comprovate esigenze organizzative, consentirà alle lavoratrici che ne faranno richiesta, una elasticità dell'orario di entrata e uscita fino ad un massimo di 30 minuti fino al compimento di 1 anno di età del figlio.

Durante la gravidanza e per giustificati motivi la Banca prevede la possibilità di concedere la stessa flessibilità d'orario di cui sopra.

Art. 4

Avanzamenti automatici di carriera

Le parti convengono che ai dipendenti in servizio presso le strutture non di rete che beneficiano esclusivamente dell'automatismo previsto dal CCNL 19.12.94, verrà riconosciuto un anticipo di un anno rispetto ai tempi di maturazione ed in aggiunta allo stesso il relativo inquadramento (come già previsto per gli appartenenti all'area operativa con l'Accordo Sindacale del 21 luglio 2005).

Art. 5

Provvidenze per motivi di studio

Ai Lavoratori che conseguano in servizio per una sola volta dopo l'assunzione il diploma di scuola media superiore o il diploma di laurea vengono corrisposte le provvidenze di seguito indicate:

- € 450,00 al conseguimento del diploma di scuola media superiore;
- € 700,00 al conseguimento in servizio del diploma di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509.

Dette provvidenze vengono erogate il mese seguente alla consegna della documentazione a comprova del titolo di studio conseguito.

Le provvidenze indicate nel presente articolo si intendono sostitutive delle analoghe provvidenze previste dal vigente CCNL.

Fermo restando quanto già previsto dalle vigenti norme di legge e contrattuali in materia, i dipendenti che frequentano Università, scuole di istruzione primaria, secondaria e di riqualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate a rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto ai seguenti permessi retribuiti:

- giorno dell'esame più il giorno precedente;
- 5 giorni annui per la durata del corso legale di studi; tali permessi sono cumulabili e possono essere utilizzati ad ore purchè venga sostenuto almeno un esame annuo.

Vengono inoltre concessi 15 giorni lavorativi di permessi non retribuiti in occasione del diploma di laurea.

Art. 6

Borse di studio a favore dei figli dei Dipendenti

Beneficiari delle borse di studio sono i figli (o equiparati) studenti a carico (secondo il criterio per l'individuazione dei titolari degli assegni familiari) dei Dipendenti in servizio.

Per studenti si intendono coloro che risultano iscritti e frequentano:

- corsi regolari di studio riconosciuti in scuole di istruzione primaria o secondaria o di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- corsi regolari di studio universitario presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree o diplomi universitari validi ad ogni effetto di legge, compresi i diplomi di specializzazione universitari.

Le Borse di studio possono essere concesse per un numero di volte non superiore a quello degli anni di durata del corso legale di studi previsto dai rispettivi ordinamenti scolastici.

Il riconoscimento della Borsa di studio è subordinato alla condizione che il beneficiario non percepisca altra borsa di studio analoga, salvo quelle erogate dalla Pubblica Amministrazione.

Le Borse di studio vengono riconosciute, a partire dall'anno scolastico/accademico 2006/2007, per i seguenti importi annuali e con le seguenti condizioni per il riconoscimento.

Scuola	Borsa di studio	Borsa di studio con merito	Fuori Comune
1) Elementare	50,00€		-
2) Media inf.	80,00€	90,00€	-
3) Media sup.	120,00€	140,00€	+ 70,00€
4) Università	240,00€	260,00€	+100,00€

Condizioni per il riconoscimento:

Scuola	Borsa di studio	Borsa di studio con merito
1) Elementare	<i>Promozione</i>	-
2) Media inf.	<i>Promozione</i>	<i>Promozione con distinto/ottimo</i>
3) Media sup.	<i>Promozione</i>	<i>Promozione con media di almeno 7/10 (esclusi voti per religione, condotta e ed. fisica)</i>
4) Università	<i>ottenimento di almeno il 60% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta</i>	<i>ottenimento di almeno l' 80% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta</i>

Le borse di studio vengono riconosciute, dopo la fine dell'anno scolastico o accademico di riferimento, nei mesi di seguito indicati:

- mese di novembre: scuola elementare, scuola media inferiore e scuola media superiore;
- mese di maggio: università.

Norme applicative – Università

Per il calcolo del numero dei crediti formativi da raggiungere ai fini del conseguimento delle provvidenze di cui al presente articolo si applica il seguente criterio:

- se il risultato finale è un numero con parte decimale pari o inferiore a 0,50 lo si arrotonda al numero intero inferiore;
- se il risultato finale è un numero con parte decimale superiore allo 0,50 lo si arrotonda al numero intero superiore.

La dimostrazione del raggiungimento dei crediti formativi resta in capo allo studente, che dovrà presentare aggiornata certificazione dell'università attestante l'anno di corso d'iscrizione, il piano personale di studi approvato dalla Facoltà da cui risultino anche i crediti formativi raggiunti.

Le provvidenze indicate nel presente articolo si intendono sostitutive delle analoghe provvidenze previste dal vigente CCNL.

Art. 7
Contributi al coniuge o ai figli diversamente abili

A partire dal 2008 a tutto il personale viene erogato, per il coniuge e per ciascun figlio portatore di handicap, destinatario delle previsioni di cui alla legge n. 104/92, un assegno annuale di importo pari a € 2.500,00.

Art. 8
Vestiario

Ai dipendenti che abbiano l'obbligo di indossare la divisa, l'Azienda provvederà a fornire due divise estive e due divise invernali complete, un cappotto/impermeabile ogni due anni, due paia di scarpe ogni anno, un giubbotto.

Art. 9
Tutela dei lavoratori che abbiano subito rapine

In caso di rapina l'operatore di sportello sarà esonerato dal risarcimento del danno per l'eccedenza di cassa, rispetto al massimale previsto dalla normativa in vigore, ad esclusione dei casi di colpa grave e dolo.

Art. 10
Indennità di reggenza

A far tempo dal 1° luglio 2007 saranno uniformate le misure delle indennità di reggenza, da corrispondere ai Responsabili di strutture di rete Carime, in base al dimensionamento aziendale previsto (compreso il Responsabile) per tali strutture.

Tale indennità:

- compete per 12 mensilità all'anno e non viene più corrisposta con il cessare dell'incarico per il quale è stata attribuita;
- non compete in caso di assenza dal servizio, per qualsiasi causa, per periodi eccedenti il mese.

Gli importi di tale indennità sono i seguenti:

- filiali con 15 o più dipendenti	€ 270,00
- filiali da 10 a 14 dipendenti	€ 240,00
- filiali con 8/9 dipendenti	€ 210,00
- filiali con 7 dipendenti	€ 185,00
- filiali con 5/6 dipendenti	€ 155,00
- filiali con 3/4 dipendenti	€ 135,00
- filiali con 2 dipendenti	€ 110,00

Art. 11
Indennità di rischio

A partire dall'1.7.2007, l'indennità di rischio per il personale incaricato del servizio di cassa spetta nei casi, nelle misure mensili e con i criteri previsti dai CCNL tempo per tempo vigenti.

Agli addetti al servizio di cassa in maniera saltuaria sarà corrisposta un'indennità giornaliera in misura pari ad un 1/10 della misura mensile, con un massimo pari a tale ultima misura.

Art. 12
Part time

Le domande di trasformazione delle prestazioni di lavoro da tempo pieno a tempo parziale vengono accolte salvo comprovate esigenze di servizio.

La Banca si impegna a trovare soluzioni atte a favorire l'accoglimento delle domande, possibilmente nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza.

Le domande verranno accolte dando la precedenza a quelle motivate dalla necessità di:

A	situazioni di gravità particolare relative al richiedente, al coniuge, ai parenti di primo grado conviventi e alle persone in affido legale che siano, ad esempio, portatori di handicap o che necessitino di assistenza continua;
B	cura dei figli o di altri minori in affido legale, entro i limiti d'età della scuola media inferiore, ovvero altri motivi familiari e/o di salute relativi al richiedente, al coniuge, ai parenti di primo grado conviventi o alle persone in affido legale
C	Altri motivi

Durata del periodo e rinnovi

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale non potrà essere inferiore a 6 mesi e non superiore ad 1 anno con la possibilità di essere rinnovata.

Presentazione delle domande

Le domande di part time possono essere presentate con un anticipo massimo di 9 mesi rispetto alla decorrenza richiesta: a parità di condizioni tra i richiedenti prevale la data di presentazione e, in subordine, l'anzianità di servizio.

L'eventuale proroga del part time in corso non può essere richiesta prima di 3 mesi dalla scadenza del contratto in essere.

La Banca comunica l'esito delle richieste con almeno 40 giorni di anticipo rispetto alla decorrenza richiesta o, comunque, con almeno 40 giorni di anticipo rispetto alla data di inizio del rapporto a tempo parziale.

La Lavoratrice con rapporto part time che si assenta dal lavoro per gravidanza, maternità e puerperio ha diritto, al termine di tale assenza, di fruire, a sua richiesta, di un ulteriore periodo di rapporto part time della durata di 1 anno.

Orario di lavoro

L'orario settimanale e giornaliero viene concordato sulla scorta della richiesta del Dipendente nell'ambito di quanto previsto dal vigente CCNL e comunque, su richiesta del Dipendente, possono essere concordate variazioni di quantità/distribuzione dell'orario in corso compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il Personale addetto alla cassa dovrà disporre del tempo necessario, indicativamente 30 minuti, per le operazioni di chiusura.

Il Dipendente ha la facoltà di richiedere il ritorno anticipato a tempo pieno, e la sua richiesta sarà accolta appena possibile, salvo comprovate esigenze di servizio.

Nei giorni semifestivi di cui all'art. 46 del CCNL l'orario dei Lavoratori a tempo parziale è direttamente proporzionale a quello previsto per i Dipendenti a tempo pieno.

Prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite possono essere richieste unicamente per specifiche esigenze organizzative.

Le eventuali prestazioni supplementari potranno essere recuperate sotto forma di permesso orario, o, a scelta del lavoratore, retribuite tramite scelta da effettuarsi ad inizio anno e valida per l'intero anno.

Informativa

La Banca fornirà annualmente alle RSA l'elenco nominativo dei Lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale completo delle ore lavorative, della data di inizio e scadenza del periodo, dell'unità organizzativa di appartenenza, oltre l'elenco delle domande giacenti in attesa di accoglimento.

Art. 13 Permessi non retribuiti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL, su richiesta del Lavoratore interessato, la Banca potrà concedere permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 6 mesi ai Lavoratori colpiti da lutti o gravi malattie documentate nell'ambito del nucleo familiare (coniuge, o convivente e parenti di 1° grado).

Dietro presentazione di richiesta documentata e compatibilmente con le esigenze del servizio, viene concessa una aspettativa per scopi umanitari a coloro che svolgono operazioni di soccorso in caso di calamità per un periodo di 3 mesi anche frazionabili nell'arco di tre anni.

Art. 14 Permessi retribuiti

La Banca concederà, in sostituzione delle previsioni di legge, permessi retribuiti di:

- 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente;
- 3 giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente (ad esclusione dei fruitori della Legge 104);
- 2 giorni lavorativi per nascita figli.

Art. 15
Elasticità e Spostamento di orario

Per il personale in organico c/o strutture diverse da quelle di rete, senza che vi sia alcuna richiesta da parte del dipendente, sarà consentito l'adozione di un orario elastico, posticipando le entrate fino ad un massimo di 30 minuti con una corrispondente protrazione dell'orario di uscita pomeridiana.

Nessun recupero può essere effettuato durante l'intervallo, ma al termine della giornata o nel corso della settimana e, comunque entro l'ultimo giorno lavorativo del mese. In ogni caso il recupero va effettuato prima dell'eventuale prestazione di lavoro straordinario.

Sono esclusi da tale flessibilità il personale in part time e coloro che hanno orario fisso o turnazioni.

Per tutto il personale di rete, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, l'Azienda potrà accordare, in via non occasionale, uno spostamento di orario in entrata antimeridiana e/o pomeridiana, e/o in uscita antimeridiana fino a complessivi 30 minuti, con l'obbligo di recupero nella giornata, mediante correlativo spostamento dell'orario pomeridiano di uscita.

Art. 16
Mobilità

Per i trasferimenti disposti dall'Azienda, laddove comportino un allontanamento, ovvero sia un aumento della "distanza dalla residenza alla sede di lavoro", viene riconosciuta un'indennità lorda temporanea nelle misure indicate dalla seguente tabella. Detta indennità resta esclusa dalla base di calcolo di gratifiche, paga oraria, straordinari, TFR e da qualsiasi altro istituto retributivo indiretto.

L'indennità sarà erogata in relazione alla effettiva presenza (è pertanto esclusa in caso di assenza dal servizio per: ferie, malattia, permessi, aspettativa, missioni, etc):

1^ fascia	da 35 a 45 km	andata e ritorno	€ 115,00	2 mesi
2^ fascia	da 46 a 55 km	andata e ritorno	€ 230,00	3 mesi
3^ fascia	da 56 a 65 km	andata e ritorno	€ 288,00	4 mesi
4^ fascia	da 66 a 80 km	andata e ritorno	€ 575,00	5 mesi
5^ fascia	da 81 a 100 km	andata e ritorno	€ 575,00	5 mesi
6^ fascia	da 101 a 150 km	andata e ritorno	€ 805,00	6 mesi
7^ fascia	da 151 a 200 km	andata e ritorno	€ 1.035,00	8 mesi
8^ fascia	Oltre 200 km	andata e ritorno	€ 1.035,00	10 mesi

Gli importi sopra citati sono maggiorati del 10% per i Dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo della residenza del Lavoratore e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

Qualora il dipendente trasferisca successivamente la propria effettiva residenza nel Comune della nuova sede di lavoro, il trattamento economico previsto sarà erogato nelle misure fissate dal CCNL vigente dedotto quanto già corrisposto in virtù di quanto precede.

In caso di altro trasferimento nei 12 mesi successivi, che comporti un ulteriore allontanamento, spetta al Dipendente il conguaglio per il passaggio di fascia.

L'indennità non spetta in caso di:

- trasferimenti richiesti dal dipendente;
- trasferimenti in avvicinamento alla residenza.

Art. 17 Rimborsi Chilometrici

Al personale che venga autorizzato dalla Banca ad utilizzare la propria autovettura per l'effettuazione di missioni o trasferte, sarà liquidata un'indennità di chilometraggio secondo il metodo di calcolo di seguito concordato:

- applicazione delle tabelle ACI riferite alla FIAT GRANDE PUNTO 1.4 77CV e ad una percorrenza annua di 15.000 chilometri;
- tale importo sarà poi ricalcolato in coerenza con l'aggiornamento delle stesse tabelle ACI a settembre di ogni anno.

I nuovi importi dei rimborsi chilometrici di cui sopra verranno corrisposti per le missioni in pagamento a decorrere dall'1/10/2007.

Art. 18 Copertura assicurativa per uso automezzo proprio

La Banca continuerà a stipulare la polizza "Kasko" collettiva a suo carico a favore del personale che utilizza per servizio – con l'autorizzazione dell'Azienda – il proprio mezzo di trasporto.

Art. 19 Buono pasto

Ai Lavoratori che consumano il pasto fuori casa in via continuativa spetta, in sostituzione di quanto previsto dal vigente CCNL, il buono pasto aziendale dell'importo di seguito indicato, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio per il quale non venga corrisposto il trattamento di diaria.

La misura del ticket da riconoscere ai Dipendenti appartenenti alle Aree Professionali e tutti i livelli dei Quadri Direttivi viene fissata, con decorrenza 1° luglio 2007, in Euro 6,20.

Il buono pasto sarà corrisposto anche al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

I buoni pasto:

- sono nominativi, non cedibili, non cumulabili, non commerciabili, non convertibili in denaro e devono essere firmati al momento dell'utilizzo;
- sono consegnati in via anticipata e sono utilizzabili esclusivamente presso gli esercizi convenzionati.

Art. 20 Pari Opportunità

Si conviene sull'istituzione in Banca di una Commissione paritetica composta da rappresentanti aziendali e sindacali firmatari del presente Accordo.

La Commissione studia ed elabora proposte in merito alla parità dei sessi in azienda, promuove e sviluppa progetti di azioni positive tendenti a favorire il perseguimento delle finalità della legge 125/1991 nell'ambito della Banca, propone altresì interventi mirati allo sviluppo di tutte le Risorse e progetti di azioni positive tese ad eliminare le discriminazioni dirette e indirette nell'ambito della Banca.

La Commissione si avvale, se necessario, della collaborazione di esperti esterni con competenze specifiche in materia e nell'organizzazione del lavoro e della gestione delle Risorse Umane.

Le attività della Commissione sono finanziate dalla Banca entro un limite massimo di spesa di € 7.500 per il biennio 2007-2008.

Art. 21 Concessione di credito al personale

Le forme di finanziamento e le relative condizioni saranno comunicate alle OOSS dall'Azienda. Eventuali modifiche saranno oggetto di confronto con le OOSS.

Art. 22 Polizza sanitaria

L'Azienda rinnoverà la polizza sanitaria, continuando ad assumersi il relativo onere economico e garantendo almeno le attuali prestazioni.

Art. 23 Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali

Con decorrenza dal 1° gennaio 2008, l'Azienda stipulerà una polizza che preveda le medesime condizioni per tutti i dipendenti della Banca a copertura del rischio morte o per invalidità permanente.

Art. 24 Contribuzione aziendale alla previdenza complementare

Fermi restando i vigenti accordi sindacali sui Fondi Pensioni sino ad oggi sottoscritti relativi a tutto il personale di Carime, si riportano di seguito le modifiche concordate.

Per quanto attiene ai "vecchi iscritti" a forme di previdenza complementare, a modifica di quanto già previsto dagli accordi sindacali del 26.2.2000 (riguardante i dipendenti ex Carical) e del 9.3.2000 (riguardante i dipendenti ex Caripuglia), l'Azienda si impegna a versare per i dipendenti iscritti ai Fondi Pensione ex Carical ed ex Caripuglia un contributo annuo, nelle seguenti misure:

- dal 1° gennaio 2008 il 3.70%
- dal 1° gennaio 2011 il 4%

Per quanto attiene ai "nuovi iscritti" a forme di previdenza complementare, a modifica di quanto già previsto con accordo sindacale del 28.12.2000 relativo ai dipendenti assunti in data successiva al 27.4.93 e non iscritti a fondi Pensione a tale ultima data, ma che successivamente hanno aderito

alla forma di previdenza complementare, nonchè per gli assunti a tempo indeterminato -purchè abbiano superato il periodo di prova e siano iscritti al fondo - l'Azienda si impegna a versare:

- dal 1° gennaio 2008, un contributo pari al 3% .

I contributi di cui sopra sono da intendersi in misura percentuale della retribuzione annua lorda complessiva assunta come base di calcolo del TFR.

Art. 25 Premio di fedeltà

A tutto il personale sarà corrisposto in occasione del compimento del 25° anno di servizio effettivo un "premio di fedeltà" nella misura di una mensilità di retribuzione.

Art. 26 Informativa sul personale

L'Azienda si impegna a fornire alle OOSS comunicazioni riguardanti gli elenchi dei neo assunti, i trasferimenti dei Responsabili di filiale, il ruolo del personale (da consegnare semestralmente) e le circolari/comunicazioni riguardanti i dipendenti.

Art. 27 Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

Ferme restando le condizioni per l'anticipazione del TFR previste dall'art. 2120 c.c., ultimo comma, si prevedono le seguenti condizioni di miglior favore.

Si conviene che le richieste di anticipazione del TFR possono trovare accoglimento una o più volte nel rispetto dei limiti di anzianità minima di servizio (8 anni) e della percentuale massima di anticipazione (70%) stabilita dalla Legge 29.5.82 no 297, oltre che per le causali in essa prevista, anche per le seguenti:

- 1) spese relative alla ristrutturazione e all'ammodernamento dell'alloggio di prima abitazione di proprietà del dipendente, ovvero del coniuge o dei figli purchè conviventi qualora il dipendente non possieda un alloggio di prima abitazione di sua proprietà;
- 2) spese sostenute per le adozioni speciali nazionali ed internazionali di minori;
- 3) spese matrimoniali del dipendenti e dei figli;
- 4) spese legali sostenute in caso di separazione o divorzio del dipendente;
- 5) spese per successione e donazione.

Art. 28 Normative pregresse

Il presente Contratto abroga tutte le disposizioni, anche su materie non formanti oggetto del presente Accordo, aziendali in vigore per effetto dei precedenti contratti aziendali, accordi, regolamenti ed esclude l'applicazione di qualsiasi uso locale, ad eccezione di quelle di seguito riportate.

Restano in vigore le seguenti normative:

- per il personale ex Carical assunto fino al 19.12.94 le previsioni relative agli automatismi di carriera di cui all'art. 7 del CIA Carical del 6.4.95, come modificato dall'Accordo 24.11.96 e gli assegni di anzianità di grado previsti sempre dall'Accordo 24.11.96;
- per il personale ex Caripuglia assunto fino al 19.12.94 restano in vigore le previsioni relative agli avanzamenti automatici di carriera e/o economici di cui all'art. 13 del CIA Caripuglia del 26.3.92;
- per il personale ex Carisal assunto fino al 31.12.97 restano in vigore le previsioni relative ai passaggi automatici di carriera e/o economici di cui all'art. 23 e 24, per la sola parte relativa all'assegno denominato "ex accordo 5.12.84" del CIA Carisal del 23.7.97.

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono le norme stabilite dal CCNL.

Art. 29 Decorrenze

Le previsioni del presente Accordo troveranno applicazione nei confronti di tutti i Dipendenti di Banca Carime a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, fermo restando quanto diversamente previsto negli specifici articoli.

L.C.S.

BANCA CARIME Spa

FABI

FALCRI

FISAC.CGIL

FIBA CISL

UIL-CA