



Indice

- **Partite le ASSEMBLEE per il CONTRATTO**
- **L'OPERAZIONE SOCIALE E LA RICONQUISTA DEL CONTRATTO**
- **Le TUTELE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER I LAVORATORI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015**
- **Il paradosso delle due Italie**

Partite le ASSEMBLEE per il CONTRATTO

Assemblee CCNL ABI dal 4 maggio al 5 giugno 2015

Le segreterie nazionali danno mandato a tutte le strutture territoriali di indire assemblee dei lavoratori, il più capillare possibile, per illustrare e sottoporre all'approvazione i contenuti dell'Ipotesi d'Accordo per il rinnovo del CCNL ABI del 31 marzo 2015.

Le assemblee inizieranno il 4 maggio 2015 e dovranno concludersi il 5 giugno 2015, sottoposte all'approvazione dei 309mila addetti di settore che si svolgeranno su tutto il territorio nazionale.

Le assemblee dovranno terminare con il voto dei lavoratori da certificare con un verbale. I verbali dovranno essere raccolti su base regionale ed inviati unitariamente alle rispettive Federazioni Nazionali.

Il nuovo contratto, valido fino al 31 dicembre 2018, prevede un aumento medio di 85 euro a regime, mantenimento dell'attuale normativa sull'area contrattuale, rafforzamento degli ammortizzatori sociali di categoria, maggiori tutele per i lavoratori esternalizzati o licenziati, incentivi per l'occupazione giovanile e aumento del salario d'ingresso dei neoassunti.





L'OPERAZIONE SOCIALE E LA RICONQUISTA DEL CONTRATTO

LA STORIA E IL CONTESTO

- **Il 16 settembre 2013 ABI apre la vertenza con la disdetta del CCNL** ed il preannuncio della sua disapplicazione, in caso di mancato rinnovo entro il 30 giugno 2014. Il documento ABI del settembre 2013 rappresenta un progetto di destrutturazione del settore.
- **Si profila dunque un rinnovo di forte carattere politico: sono a rischio è la sopravvivenza del CCNL del credito e l'istituto stesso della contrattazione nazionale** quale momento unificante di una intera categoria e strumento in grado di assicurare la certezza dei trattamenti economici e normativi e di indirizzare la contrattazione di secondo livello.
- **Mobilitazione: sciopero del 31 ottobre 2013** riuscito con percentuali vicine al 90%.
- **Accordi del 20 dicembre 2013:** rinnovo del Fondo di Solidarietà di settore e **disdettabilità del CCNL da esercitarsi entro il 30 settembre 2014.**
- **Contesto generale:** insediamento del governo Renzi a inizio del 2014 e avvio di iniziative favorevoli alle imprese sul versante della “legislazione del lavoro”, che culminano col **Jobs Act** (primi due decreti attuativi - tra cui quello relativo al contratto a tutele crescenti - in vigore dal 7 marzo 2015);
- **Contesto economico:** l'inasprirsi della crisi ha fatto emergere perdite su crediti che hanno compromesso redditività e complicato la stabilità delle aziende. Sulle banche pesano la disponibilità di capitali duraturi, la redditività, l'innovazione tecnologica, la regolamentazione europea.
- **Contesto di settore:** situazione penalizzante per le banche italiane nel confronto con i *competitor* internazionali, dovuta alle rigidità imposte dal Regolatore Europeo (EBA) e all'eccessivo onere fiscale, sia in termini di “cuneo fiscale”, che aggrava il costo del lavoro, sia in termini di fiscalità complessiva delle imprese, nonché di contribuzione previdenziale che, solo per i neoassunti e per un triennio, sarà agevolata (ma resta di notevole impatto per il personale già in organico).
- **Il 24 maggio 2014, in risposta al documento di ABI, viene presentata la Piattaforma di rinnovo**, approvata a stragrande maggioranza dalle assemblee dei lavoratori. Il segnale politico consegnato ai banchieri è che alla pretesa della loro posizione di stravolgimento di settore avrebbe risposto l'intera categoria dei bancari che, forte di una rinnovata consapevolezza e compattezza, rivendica il Contratto Nazionale. Inizia il lungo negoziato.
- **Il 6 ottobre 2014 viene siglato l'accordo** sulla tabellizzazione degli aumenti economici (definiti come EDR - Elemento Distinto della Retribuzione - nel precedente rinnovo contrattuale) e proroga della disdettabilità del CCNL al 31 dicembre 2014.



- **Documento di ABI del novembre 2014. Le posizioni riproposte:**
 - Rinnovo contrattuale a costo zero, con blocco strutturale e definitivo di tutte le dinamiche di incremento automatico della retribuzione (automatismi, scatti di anzianità, etc.);
 - Nessuna disponibilità ad un patto occupazionale;
 - Contrattazione II livello: ampliamento delle possibilità negoziali;
 - Area contrattuale: sostanziale cancellazione con fuoriuscita dall'Area di almeno 70.000 addetti (estensione dell'utilizzo dei contratti complementari - cancellazione art. 2, liberatoria sugli appalti, utilizzo massiccio di lavoratori autonomi per quanto riguarda rete sportelli e commerciale);
 - Inquadramenti: forte riduzione dei costi e sempre più ampia flessibilità e fungibilità (riduzione dei livelli da 13 a 6, abolizione dei ruoli chiave, fungibilità totale tra i livelli, eliminazione dei percorsi formativi correlati a quelli di carriera, ulteriori elementi di modifica derogatoria e flessibilità al livello aziendale);
 - Orari: totale flessibilità con rimozione dei limiti in tema di orario di sportello, fasce orarie, lavoro al sabato e alla domenica, etc...
- **Rottura delle trattative il 25 novembre 2014. ABI dà disdetta del CCNL e ne formalizza la disapplicazione dal 1 aprile 2015. Proclamazione della mobilitazione e sciopero 30 gennaio 2015**, riuscito con percentuali superiori al 90%. ABI ritira le pregiudiziali strutturali sulla parte economica.
- **Cosa significa la disapplicazione: si è trattato di un pericolo reale** che avrebbe potuto determinare la perdita di tutele e trattamenti fondamentali, la frammentazione della categoria e la possibilità di interventi anche esterni (Governo) che avrebbero potuto produrre soluzioni analoghe a quelle verificatesi in alti settori.



LA RICONQUISTA DEL CONTRATTO SCONFITTE LE POSIZIONI DI ABI

- **La rottura del 23 marzo e le ultime ore del confronto:** la rottura dovuta dal ripresentarsi di posizioni impercorribili è stata fondamentale perché ha permesso al sindacato di mandare segnali precisi e forti ad ABI (proclamazione scioperi e manifestazione).
- **L'ABI riconvoca i sindacati per il 30 e 31 marzo.**
- **Nel testo del 31 marzo permanevano ancora proposte di ABI non accettabili** come: mantenimento della fungibilità tra QD e nuova fungibilità tra QD e 3AP, cantiere inquadramenti con soluzione predeterminata, demandi al II livello degli inquadramenti con applicazione delle derogabilità dell'art. 6 co. 2, applicazione contratti complementari per attività art. 2 in caso di *insourcing*, impegno generico ed insufficiente sul Jobs Act; sulla **parte economica** si registravano ancora distanze importanti rispetto ad una ipotesi sostenibile: TFR calcolato solo sulle voci nazionali dal 1/1/2015 al 31/12/2018, proposta di incremento salariale di 90€ in forma di EDR.
- **Nel rispetto dello spirito delle priorità della nostra piattaforma e di quanto emerso dalle assemblee** le OO.SS. si sono concentrate sugli interventi necessari per la parte normativa e poi sulla parte economica.

I CONTENUTI DELL'IPOTESI DI ACCORDO UN GIUDIZIO ESTREMAMENTE POSITIVO

IL VALORE DEI CONTENUTI:

- **DECORRENZA:** 1 Aprile 2015 (salvo nuova base di calcolo per il TFR che avrà decorrenza 1 gennaio 2015). **SCADENZA:** 31 dicembre 2018 (correlazione dell'allungamento della data di scadenza con la "parte economica"). Durata quadriennale anche dei contratti di secondo livello.
- **AREA CONTRATTUALE**
Il progetto di ABI di destrutturazione del cuore del CCNL è stato battuto. Resta in piedi l'impianto dell'Area Contrattuale così come si è evoluta dal 1990 ad oggi e rimangono le tutele previste a salvaguardia delle operazioni che interesseranno il settore nell'immediato futuro.
- **L'ANIMA SOCIALE**
 - Innalzamento della retribuzione per assunti con contratto di inserimento professionale futuri (ex art. 46 CCNL 2012) da 1679,89€ a 1969,54€ (+8%), mantenendo fermo l'invito al



contributo del 4% dalle aziende alla previdenza complementare. Per quelli in servizio interverrà il FOC a garantire lo stesso incremento retributivo;

- 5 giorni di permesso retribuito all'anno ai genitori di bambini affetti da patologie legate all'apprendimento, fruibili anche ad ore con preavviso minimo di 10 giorni;
- Ampliamento del periodo di comporto in caso di malattie oncologiche con raddoppio del periodo (fino ad un massimo di 36 mesi).

• **OCCUPAZIONE**

- FOC: prorogata l'attività sino al 2018;
- Estensione delle risorse del FOC per: **solidarietà espansiva; riconversione professionale; rioccupazione dei lavoratori inseriti nel fondo emergenziale ed ora non più agevolati dal Fondo di Solidarietà;**
- Creazione in ENBICREDITO di una piattaforma informatica (*job posting*) per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nel settore.
- In caso di assunzioni valutazione prioritaria da parte delle aziende dei lavoratori licenziati (fondo emergenziale, motivi economici ecc.).

• **TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Il risultato conseguito in materia economica è diverso rispetto alla posizione di ABI che mirava a "rinnovare un CCNL a costo zero";
- L'aumento complessivo di 85€ sulla figura media (3A4L) riparametrato sulla voce "stipendio" (e non in EDR) è erogato in tre *tranche*: ottobre 2016 25€, ottobre 2017 30€, ottobre 2018 30€.

• **CALCOLO TFR**

Dal gennaio 2015, quindi senza soluzione di continuità con il precedente CCNL, il calcolo avverrà esclusivamente sulle voci tabellari: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare. L'aumento di 85€ avrà quindi effetto anche ai fini del calcolo del TFR.

• **INQUADRAMENTI**

- Si conferma anche per il periodo di vigenza del CCNL, la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi dal 1° al 4° livello;
- Viene affidato ad un "cantiere di lavoro" (della durata di 12 mesi), il compito di formulare ipotesi per un nuovo sistema di inquadramenti su cui basare la prossima contrattazione;
- E' data facoltà alle aziende o ai gruppi di definire intese a livello aziendale per rispondere a specifiche esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti ai diversi contesti di impresa;
- I contenuti degli artt. 82 e 90 relativi alle "nuove figure professionali" restano invariati, consentendo alle parti di regolamentarle.

• **DISPOSIZIONI PARTICOLARI:**



- Politiche commerciali: coerenza ed eticità nelle politiche commerciali, confermate la rilevanza e l'aderenza ai principi del Protocollo 2004;
- In caso di cessioni individuali o collettive dei contratti di lavoro (come ad esempio anche nel caso di NewCo) c'è continuità del rapporto di lavoro e quindi sono applicabili le previgenti normative in tema di lavoro (e non il Decreto sul contratto a tutele crescenti);
- Nessun cambiamento, per i lavoratori in servizio al 7 marzo 2015, rispetto al numero degli addetti per l'applicabilità della legge 300/1970 previsti all'art. 77.

IL VALORE DEL VOTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

E' stato compiuto un **salto di qualità**, con **elementi di grande rilievo**, che devono essere apprezzati in tutto il loro valore etico e ideale, al momento di esprimere un giudizio sul rinnovo contrattuale:

- **Un percorso democratico** ha impegnato le OO.SS. che hanno sviluppato un **continuo confronto** con le lavoratrici ed i lavoratori attraverso tre tornate assembleari e la comunicazione puntuale e dettagliata delle fasi del negoziato;
- **L'ipotesi d'accordo è siglata per conformità e presa visione** e la sua sottoscrizione è subordinata all'approvazione da parte dei lavoratori nelle assemblee;
- **ABI ha formalizzato la disponibilità a non procedere alla disapplicazione fino all'esito del percorso assembleare e comunque non oltre il 15 giugno**; in caso di mancata sottoscrizione del CCNL la disapplicazione avrà effetto dal 1 aprile.

Come hanno dimostrato sia le assemblee tenute unitariamente negli ultimi mesi, sia la partecipazione massiccia agli scioperi ed alle manifestazioni di piazza, la grande forza rappresentata dall'unità e dalla compattezza della categoria e dal clima di ritrovata unità nell'azione sindacale ha giovato a tutto il movimento sindacale, garantendo la migliore tutela delle istanze di lavoratrici e lavoratori.

		datori di lavoro con organico superiore ai 15 dipendenti per i licenziamenti comminati agli assunti dalla vigenza del Contratto a tutele crescenti								
TIPO DI LICENZIAMENTO DICHIARATO ILLEGITTIMO	sentenza del giudice con rito ordinario	reintegra	indennità risarcitoria	n. mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR *		aiunde perceptum	aiunde percipiendum	contributi	periodo per la ripresa della prestazione	risoluzione da parte del lavoratore**
				minimo	massimo					
licenziamento (con qualunque motivo formale)	discriminatorio	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento (con qualunque motivo formale)	durante il periodo di tutela del matrimonio	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento (con qualunque motivo formale)	durante il periodo di tutela della maternità	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento (con qualunque motivo formale)	in tutti i casi di nullità previsti espressamente dalla legge	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento verbale	manca la forma scritta	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento per giusta causa	non ricorrono gli estremi del licenziamento	no	2 mensilità per ogni anno di servizio	4	24	no	no	no	--	no
licenziamento per giusta causa	insussistenza del fatto materiale	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	--	12	sì	sì	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	non ricorrono gli estremi del licenziamento	no	2 mensilità per ogni anno di servizio	4	24	no	no	no	--	no
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	insussistenza del fatto materiale	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	--	12	sì	sì	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento per giustificato motivo oggettivo	non ricorrono gli estremi del licenziamento	no	2 mensilità per ogni anno di servizio	4	24	no	no	no	--	no
licenziamento per inabilità allo svolgimento delle mansioni in conseguenza di infortunio o malattia	difetto di giustificazione del motivo	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	--	12	sì	sì	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento per aggravamento delle condizioni di salute (art.10, co.3, L. 68/1999)	difetto di giustificazione del motivo	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	--	12	sì	sì	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamenti senza l'indicazione dei motivi	manca del/dei motivo/i	no	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	12	no	no	no	--	no
licenziamenti disciplinare	manca la procedura prevista dall'art. 7 della L.300/1970	no	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	12	no	no	no	--	no
licenziamenti collettivi	manca la forma scritta	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamenti collettivi	non sono state seguite le procedure di legge	no	2 mensilità per ogni anno di servizio	4	24	no	no	no	--	no

		datori di lavoro con organico fino ai 15 dipendenti per i licenziamenti comminati agli assunti dalla vigenza del Contratto a tutele crescenti								
TIPO DI LICENZIAMENTO DICHIARATO ILLEGITTIMO	sentenza del giudice con rito ordinario	reintegra	indennità risarcitoria	n. mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR *		aiunde perceptum	aiunde percipiendum	contributi	periodo per la ripresa della prestazione	risoluzione da parte del lavoratore**
				minimo	massimo					
licenziamento (con qualunque motivo formale)	discriminatorio	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento (con qualunque motivo formale)	durante il periodo di tutela del matrimonio	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento (con qualunque motivo formale)	durante il periodo di tutela della maternità	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento (con qualunque motivo formale)	in tutti i casi di nullità previsti esplicitamente dalla legge	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento verbale	manca della forma scritta	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamento per giusta causa	non ricorrono gli estremi del licenziamento	no	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	6	no	no	no	--	no
licenziamento per giusta causa	insussistenza del fatto materiale	no	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	6	no	no	no	--	no
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	non ricorrono gli estremi del licenziamento	no	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	6	no	no	no	--	no
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	insussistenza del fatto materiale	no	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	6	no	no	no	--	no
licenziamento per giustificato motivo oggettivo	non ricorrono gli estremi del licenziamento	no	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	6	no	no	no	--	no
licenziamento per inabilità allo svolgimento delle mansioni in conseguenza di infortunio o malattia	difetto di giustificazione del motivo	no	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	6	no	no	no	--	no
licenziamento per aggravamento delle condizioni di salute (art.10, co.3, L. 68/1999)	difetto di giustificazione del motivo	no	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	6	no	no	no	--	no
licenziamenti senza l'indicazione dei motivi	manca del/dei motivo/i	no	0,5 mensilità per ogni anno di servizio	1	6	no	no	no	--	no
licenziamenti disciplinare	manca della procedura prevista dall'art. 7 della L.300/1970	no	0,5 mensilità per ogni anno di servizio	1	6	no	no	no	--	no
licenziamenti collettivi	manca della forma scritta	sì	dal licenziamento alla data di reintegra	5	rientro	sì	no	sì	30 gg	sì 15 mensilità
licenziamenti collettivi	non sono state seguite le procedure di legge	no	2 mensilità per ogni anno di servizio	4	24	no	no	no	--	no

Il paradosso delle due Italie

Vista così sono due Italie. Due mondi che non si parlano, o meglio stanno agli antipodi. La ricchezza finanziaria detenuta dalle famiglie italiane toccherà i suoi massimi storici, superando i livelli del 2006-2007, gli anni pre-crisi. Questo mentre il Paese sfiora la sua terza recessione, con la disoccupazione ai picchi assoluti e il debito pubblico che continua a inannellare nuovi record. Due Italie, quella pubblica con i conti sempre in bilico, e quella privata sempre più ricca.

La ricchezza in titoli e contanti sfiora i 4.000 miliardi. Un paradosso vero? Eppure è così. Già a marzo di quest'anno secondo quanto rileva un

rapporto dell'Ufficio studi di Bnl, c'è stato il sorpasso. La ricchezza mobiliare (conti correnti, azioni, titoli di Stato, polizze, fondi comuni) delle famiglie italiane è salita a 3.858 miliardi, battendo il precedente record di 3.738 miliardi del 2006 e crescendo di 400 miliardi dal 2011. E di certo il record è destinato a incrementarsi. Basti il dato sul risparmio gestito che ha toccato anch'esso il suo record di sempre sfondando quota 1.500 miliardi lo scorso mese. Certo buona parte dell'incremento è da attribuire alle performance di azioni, bond, fondi comuni. Con gli asset finanziari in continua progressione di valore dal 2009 in poi, il patrimonio investito non ha fatto che incrementarsi. Ma una parte significativa è nuova liquidità messa a fruttare.

110 miliardi di nuovi flussi in 10 mesi nel risparmio gestito. C'è capitale disponibile che non viene speso, non viene immesso nel circuito dell'economia reale, ma viene messo da parte, immobilizzato per mesi se non per anni. Produce, finché le borse e i bond salgono, un poderoso effetto ricchezza che si cumula. Ecco il paradosso.

Ricchezza ineguale: il 10% degli italiani ne possiede il 50%. L'Italia non cresce da decenni, il Pil viaggia stentatamente con percentuali di zero virgola e il debito pubblico ha superato i 2000 miliardi. Una cifra imponente quella del debito pubblico che è però solo la metà dell'intera ricchezza finanziaria posseduta dagli italiani. Che, letta così, appaiono popolo ricco, quanto meno rispetto ai concittadini europei. Questo appare evidente – rileva lo studio di Bnl – passando dai valori aggregati a quelli pro-capite. Alla fine di marzo, ciascun italiano deteneva in media poco più di 65mila euro di attività finanziarie. I francesi e i tedeschi si fermavano ad una disponibilità media pro-capite pari a circa 63mila euro, gli spagnoli si dovevano accontentare di 40mila euro. Ma le medie sono ingannevoli, sono come i polli di Trilussa. Gli osservatori più attenti fanno notare che la distribuzione della ricchezza è affatto omogenea. Molte famiglie detengono livelli modesti o nulli di ricchezza, mentre poche famiglie dispongono di patrimoni molto elevati. In Italia il 10% più ricco della popolazione detiene il 50% della ricchezza complessiva. Di quei quasi 4.000 miliardi di patrimonio sui conti correnti, nei fondi comuni, nelle polizze, impiegati in Borsa e in Btp ben 2.000 miliardi sono appannaggio di 2 milioni di famiglie italiane sui 20 milioni di nuclei familiari. Ricchezza tanta ma ineguale, quindi. Sta di fatto che capitale investito in titoli e contanti per oltre due volte il Pil e per il doppio del debito pubblico italiano dice che ci sono davvero due Italie. Quella che lotta ogni anno con Bruxelles per far quadrare i conti pubblici a livello europeo e quella che ha passato indenne la crisi.

L'Italia non spende ma accumula - Anzi si è arricchita e continuerà ad arricchirsi se i mercati finanziari continueranno a crescere. Ma questo dualismo dice che l'Italia delle famiglie con grandi disponibilità non spende, accumula per il futuro. Un segno di sfiducia che si legge nelle statistiche sui consumi interni che languono da anni. Chi non ce la fa spende sempre meno e intacca i pochi risparmi per sopravvivere. Chi ha mezzi ingenti, risparmia sempre di più. Per un futuro che, si sa, è denso di incognite per l'Italia pubblica.



La Segreteria

Andrea Matteuzzi, Sede di Bologna 340-116.54.11 – Andrea_Matteuzzi@ER.CGIL.it

Anna Trovato, Filiale di Pescara – 320-163.0191 anna.trovato2013@libero.it

Antonello Desario, Sede di Aprilia 349-586.38.30 rsu@popaprilgia.it

Carlo Troiani, Area l'Aquila – 347-817.5452 – Carlo.Troiani@bper.it

Claudio Zucchi, BPER Services (MO) – 347-791.46.89 zucchi.claudio@alice.it

Roberto Giorgiucci, BPER Services (MO) – 333-856.85.50 roberto.giorgiucci@bperservices.it

RSA sul territorio

Per la Lombardia

Vincenzo Marino; Milano -338-202.45.64 – Vincenzo.Marino@BPER.it

Per la Provincia di Modena

Enrico Dondi, BPER Services (MD) e.f.dondi@virgilio.it

Federica Bettelli, RSA Modena 320-188.5213 fedebettelli@gmail.com

Per la Provincia di Bologna

Alessandro Ottavi, Bologna ag.8 (BO) – 328-371.21.81 ottavi.alessandro@alice.it

Domenico Orazio Mileto, Borgonuovo (BO) – 347-752.52.58 dormi6166@gmail.com

Per la Romagna

Giovanni Gaudenzi, cell. 347-167.4591 – pagiange@alice.it o fisacbper.ravenna@libero.it

Laura Ugolini, RSA Ravenna, laura.ugolini@bper.it, fisacbper.ravenna@libero.it

Massimo Drudi, RSA Cervia, massimo.drudi@bper.it, fisacbper.ravenna@libero.it

Per l'Abruzzo

Alessandro Lamorgia, RSA Lanciano AlessandroLaMorgia@alice.it

Laura Rambaldi, RSA Chieti - tel.0871.552523 - laura.rambaldi@virgilio.it

Luca Copersini, cell. 338-736.4214 – lcoper@yahoo.it

Nicola Trivilino, cell. 380-411.6922 – n.trivilino@alice.it

Per il Lazio

Paolo Amico, Latina — Paolo.Amico@BPER.it

Giuseppina Raffaeli, Roma – 06/53.27.35.42 – Giuseppina.Raffaeli@BPER.it

Per la Campania

Alfonso Ferrante a22031962@inwind.it

Per la Basilicata

Bruno LORENZO - Potenza - pblorenzo@alice.it - 347/5338672

Giacinta AMOROSO - Matera: - cinziamoroso@gmail.com - 328/360843

Per la Calabria

Antonio Barberio, cell. 335/127.7255 – peppekr@libero.it

Per la Sicilia

Raffaele SANTORELLI, Messina - bpmsicilia.fisac@libero.it - cell.331/4560953 - ufficio 090/2924064