

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno ~~16~~ dicembre 2019, presso la sede della Sispi di Palermo, si sono incontrate la Direzione Aziendale della Sispi S.p.A., rappresentata dal Presidente ing. Cesare Lapiana, con l'assistenza del dott. Giovanni Arena, Responsabile della Funzione Risorse Umane

E

la Rappresentanza Sindacale Unitaria della Sispi S.p.A., rappresentata dai sigg. Giovanni Cozzo, Marta D'Angelo, Giuseppe Di Giorgi, di seguito le Parti

Premesso che:

- a. l'accordo integrativo aziendale sottoscritto il 20 novembre 2015 è scaduto il 31 dicembre 2018 ed è in proroga dal 1° gennaio 2019;
- b. il CCNL delle aziende metalmeccaniche e di installazioni di impianti, applicato in azienda, impegna le parti a negoziare sul rinnovo dell'accordo integrativo aziendale;
- c. secondo quanto disposto dal citato CCNL, il 12 luglio 2019 la Rsu aziendale ha presentato la piattaforma di rinnovo dell'accordo integrativo;
- d. la delegazione trattante aziendale e la Rsu, negli incontri tenuti hanno effettuato una revisione degli istituti contrattuali previsti dai precedenti accordi integrativi aziendali del 17 febbraio 1994, del 5 maggio 2004, del 30 dicembre 2010, del 3 novembre 2011, che qui si intendono integralmente richiamati, trascritti e confermati nei contenuti;
- e. il 3 novembre 2019 le parti hanno raggiunto un'ipotesi di accordo, dando espressamente atto della compiuta rispondenza degli istituti retributivi denominati "Premio di Risultato", "Premio di produttività individuale" e "Indennità di turno" ai criteri di legge previsti per l'applicazione delle relative agevolazioni contributive e fiscali in capo ai dipendenti e all'impresa
- f. il Consiglio di Amministrazione della società il 21 novembre 2019 ha deliberato l'approvazione della suddetta ipotesi di accordo;
- g. ai sensi dell'art. 24 (Controllo analogo) dello statuto societario, lo stesso 21 novembre 2019 la direzione aziendale ha inviato ai competenti uffici dell'Amministrazione Comunale la comunicazione in merito al rinnovo dell'accordo integrativo aziendale prima di darne esecuzione;

Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue:

1) Superminimo collettivo

Il superminimo collettivo, introdotto con l'accordo integrativo aziendale del 17 febbraio 1994, avrà un incremento mensile lordo, parametrato per categoria contrattuale, secondo la seguente tabella.



Gennaio 2020			Gennaio 2021		Gennaio 2022	
LIV.	Incr.	Supermin.	Incr.	Supermin.	Incr.	Supermin.
3	17,25	99,84	17,25	117,09	17,25	134,34
4	18,25	124,94	18,25	143,19	18,25	161,44
5	20,00	154,68	20,00	174,68	20,00	194,68
5S	22,13	192,64	22,13	214,76	22,13	236,89
6	23,75	241,22	23,75	264,97	23,75	288,72
7	26,25	371,65	26,25	397,90	26,25	424,15
8Q	26,25	605,21	26,25	631,46	26,25	657,71

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del ridotto orario di lavoro.

2) Premio di produttività individuale

Il Premio di produttività individuale, introdotto con l'accordo aziendale del 20 novembre 2015, avrà un incremento mensile lordo, parametrato per categoria contrattuale, secondo la seguente tabella

Gennaio 2020		Gennaio 2021	Gennaio 2022
Pari al 7% del minimo CCNL		Pari al 8% del minimo CCNL	Pari al 10% del minimo CCNL
LIV.	Importo mese lordo	Importo mese lordo	Importo mese lordo
3	115,66	132,18	165,23
4	118,11	134,98	168,73
5	126,49	144,56	180,70
5S	135,58	154,95	193,68
6	145,45	166,23	207,79
7	162,38	185,58	231,98
8Q	166,28	190,03	237,54

I suddetti importi sono stati calcolati in base ai minimi contrattuali del 2019.

Resta inteso che gli importi saranno adeguati annualmente in base ai minimi contrattuali vigenti alla data e secondo le suddette percentuali.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del ridotto orario di lavoro.

Gli importi sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile come modificato dall'articolo 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi del premio di produttività individuale sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

2.1) Criteri di erogazione del premio

Il premio verrà corrisposto mensilmente in proporzione al numero di giorni di effettiva attività lavorativa prestata nel mese precedente, computandosi come giornata intera la presenza di almeno 5 ore.

Incidono in diminuzione della quota premiale tutte le assenze quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per ferie, per permessi ex festività soppresse, per maternità, per malattia, per utilizzo dei permessi ex legge 104/ 92, per donazione sangue, per congedi parentali, per cariche elettive politiche e sindacali, per ogni assenza non retribuita e/o non giustificata, fermo restando che, in caso di ore di assenza, si considera giornata intera la presenza di almeno 5 ore.

3) Premio di Risultato parte variabile

Le Parti concordano, in considerazione dei mutati scenari, di rideterminare gli indicatori e gli importi economici per l'erogazione del Premio di Risultato parte variabile annuale.

Il nuovo Premio di Risultato parte variabile avrà valenza per il triennio 2020-2022 e sarà corrisposto in un'unica soluzione nel mese di giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento (giugno 2020, giugno 2021 e giugno 2022), una volta approvato il bilancio d'esercizio della società da parte dell'Ente controllante.

In caso di mancata approvazione del bilancio della società nei tempi utili per l'erogazione del premio (mese di giugno), si erogherà, comunque, la parte fissa del premio stabilita dall'accordo integrativo aziendale del 17 febbraio del 1994 e si liquiderà a titolo di acconto l'80% della parte variabile del premio secondo quanto stabilito dal presente accordo, salvo successivo conguaglio – positivo o negativo – al momento dell'approvazione definitiva del bilancio d'esercizio.

3.1 Struttura del Premio di Risultato

Il Premio di risultato parte variabile sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dagli incrementi di redditività e di produttività rispetto alla media del triennio precedente desunti a consuntivo per l'esercizio di riferimento dai dati ufficiali di bilancio della Sispi.

A ciascuno dei due distinti indicatori corrisponde il 50% del Premio di Risultato erogabile. Il Premio di Risultato sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dagli indicatori secondo gli andamenti riportati nelle seguenti tabelle

a) Indicatore di redditività

L'indicatore di redditività è rappresentato dal Margine Operativo Lordo (MOL) definito dalla differenza tra i ricavi e costi inerenti l'attività tipica dell'azienda come indicatore che meglio esprime l'andamento economico della società. Il MOL, come indicatore di redditività, dà conto sia dei fattori esterni (acquisto di beni e di servizi) sia del costo del lavoro e, quindi, della capacità dell'azienda di creare reddito. Il MOL, desunto dal bilancio d'esercizio approvato dall'Ente controllante, è rapportato alla media aritmetica dei tre anni precedenti l'anno di riferimento per il quale viene erogato il premio.

$$\frac{\text{MOL bilancio} - \text{MOL medio triennio precedente} \times 100}{\text{MOL medio triennio precedente}} = \% \text{ target}$$

Poiché la crescita di redditività dell'azienda rappresenta un obiettivo comune dell'impresa e dei lavoratori, il premio sarà crescente secondo gli indici di performance riportati nella seguente tabella

Target	Premio di Risultato
< - 20%	0
> = - 20% < - 10%	80%
> = - 10% < 0%	90%
> = 0% < +5%	100%
> = +5% < +10%	105%
> = + 10% < + 15%	110%
> = + 15% < + 20%	115%
> = + 20% < + 25%	120%
> = + 25% < + 30%	125%
> = + 30% < + 35%	130%
> = + 35% < + 40%	135%
> = + 40% < + 45%	140%
> = + 45% < + 50%	145%
= > 50%	150%

b) Indicatori di produttività

L'indicatore di produttività è rappresentato dal rapporto tra il valore aggiunto (VA), dato dalla differenza tra valore della produzione e l'acquisto di beni e servizi, e gli anni persona (AP) desunto dal bilancio d'esercizio approvato dall'Ente controllante, ed è rapportato alla media aritmetica dei tre anni precedenti l'anno di riferimento per il quale viene erogato il premio.

$$\frac{\text{VA/AP bilancio} - \text{VA/AP medio triennio precedente} \times 100}{\text{VA/AP medio triennio precedente}} = \% \text{ target}$$

Il premio sarà crescente secondo gli indici di performance riportati nella seguente tabella

Target	Premio di Risultato
< - 20%	0
> = - 20% < - 10%	80%
> = - 10% < 0%	90%
> = 0% < +5%	100%
> = +5% < +10%	105%
> = + 10% < + 15%	110%
> = + 15% < + 20%	115%
> = + 20% < + 25%	120%
> = + 25% < + 30%	125%
> = + 30% < + 35%	130%
> = + 35% < + 40%	135%
> = + 40% < + 45%	140%
> = + 45% < + 50%	145%
= > 50%	150%



3.2 Importo lordo annuo del Premio di Risultato Parte Variabile

La somma erogata a titolo di Premio di Risultato è esclusa dall'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.), in quanto degli stessi omnicomprensiva.

Gli importi lordi annui del Premio di Risultato, parametrati per categoria contrattuale, sono riportati nella seguente tabella

	Anno 2020 Pari al 8% del minimo anno CCNL	Anno 2021 Pari al 8,5% del minimo anno CCNL	Anno 2022 Pari al 9% del minimo anno CCNL
LIV.	Importo mese lordo	Importo mese lordo	Importo mese lordo
3	1.552,68	1.649,72	1.746,76
4	1.619,77	1.721,01	1.822,24
5	1.734,71	1.843,13	1.951,55
5S	1.859,36	1.975,57	2.091,78
6	1.994,78	2.119,46	2.244,13
7	2.226,99	2.366,18	2.505,36
8Q	2.280,36	2.422,88	2.565,40

Resta inteso che gli importi saranno adeguati annualmente in base ai minimi contrattuali vigenti alla data e secondo le suddette percentuali.

3.3 Sistema relazionale

Qualora intervenissero sostanziali modifiche tecnologiche od organizzative dei processi produttivi, ovvero qualora si verificassero condizioni economiche e/o gestionali attualmente non prevedibili, tali da modificare o incidere sensibilmente sugli obiettivi aziendali o sulla redditività dell'impresa, si da comportare oggettive modificazioni nell'impostazione in tutto o in parte dei presupposti o dei parametri che regolano il Premio, nonché dei relativi risultati, la Direzione aziendale convocherà la RSU per esaminare la situazione ed eventualmente definire i provvedimenti o le modifiche del caso.

Entro la prima metà del mese di giugno di ciascun anno, l'azienda comunicherà i risultati a consuntivo relativi all'anno precedente.

3.4 Modalità di calcolo e di erogazione del premio

L'ammontare del Premio di Risultato, calcolato secondo i risultati di redditività e produttività conseguiti nell'esercizio dell'anno solare precedente, sarà corrisposto al solo personale in forza effettiva alla data di erogazione del Premio con le competenze del mese di giugno degli anni 2020, 2021 e 2022 riguardo ai risultati economici aziendali rispettivamente degli anni solari 2019, 2020, 2021.

Il Premio di Risultato per ciascun lavoratore sarà calcolato con riferimento alla categoria contrattuale in cui il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre dell'anno a cui il Premio si riferisce.

L'ammontare del Premio è pari a tanti dodicesimi del suo importo complessivo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nel corso dell'anno di riferimento.

Le frazioni di mese superiori a quindici giorni vengono computate come mese intero.

L'erogazione del Premio di risultato è collegata alla presenza in servizio con le seguenti modalità:

tutti i periodi e le singole giornate di assenza registrati nell'arco dell'anno di riferimento, esclusi ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali, infortuni sul lavoro, assenze per maternità (limitatamente all'astensione obbligatoria), assenze per gravi patologie e terapie connesse, vanno sommati tra loro e vanno decurtati dal computo totale dei mesi interi di servizio prestato ai quali il premio si riferisce ai fini della sua corresponsione per dodicesimi.

Determinato il numero globale dei giorni d'assenza su base annua, verrà decurtato 1/12 del Premio per ogni 16 giorni di assenza.

L'assenza su base annua inferiore a 16 giorni lavorativi non comporta la decurtazione di 1/12.

Per il personale part-time, l'importo del Premio sarà proporzionato al ridotto orario di lavoro.

4 Indennità di turno

L'indennità giornaliera corrisposta ai lavoratori addetti a turni di lavoro avvicendati è elevata da euro 5,00 lorde (cinque) a euro 6,00 lorde (sei) per giorno di presenza, considerando giornata intera la presenza di almeno 5 ore. L'importo è da intendersi comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita e sul Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo.

5 Indennità di rischio

A decorrere dal mese di gennaio 2020, l'indennità di rischio non sarà più corrisposta.



6 Indennità di reperibilità

A decorrere dal mese di gennaio 2020, il compenso previsto per la reperibilità dall'art. 6, Sezione quarta, Titolo III del vigente CCNL applicato in azienda a cui si rimanda per le definizioni e la regolamentazione, sarà pari ai valori lordi espressi nella seguente tabella

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

LIVELLO	COMPENSO GIORNALIERO			COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ore (giorno lavorativo)	24 ore (giorno libero)	24 ore (giorno festivo)	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1-2-3-3S	7,23	10,85	11,73	47,00	47,88	51,48
4-5	8,60	13,50	14,46	56,48	57,44	62,34
SUPRIORE 5°	9,89	16,23	17,12	65,63	66,51	72,86

L'importo è da intendersi comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita e sul Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo.

7 Buono pasto

A decorrere da gennaio 2020, il valore giornaliero del buono pasto sarà di euro 10,00 (dieci euro).

8 Rimborsi chilometrici

Fermo restando che in caso di spostamenti dalla sede aziendale per motivo di servizio i lavoratori dovranno utilizzare i mezzi aziendali o i mezzi pubblici, a decorrere da gennaio 2020, il rimborso chilometrico per l'utilizzo dell'autovettura privata per motivi di servizio sarà calcolato in base alla tariffa chilometrica della tabella ACI prevista per la marca e il modello di proprietà del lavoratore.

9 Assistenza sanitaria integrativa

A decorre da gennaio 2020, tutti i lavoratori saranno iscritti al piano integrativo D del fondo contrattuale di assistenza sanitaria integrativa MetaSalute.

10 Polizza assicurativa caso morte e inabilità permanente

A decorre da gennaio 2020, l'azienda stipulerà una polizza vita caso morte o invalidità permanente per un indennizzo di 30.000 euro. Il premio sarà a carico dell'azienda.

PARTE NORMATIVA

1. Orario di lavoro personale non turnista.

L'articolo 5 del contratto integrativo del 20 novembre 2015 è così modificato

"L'azienda conferma che l'organizzazione e l'orario di lavoro devono ispirarsi modelli che:

- *prevedano una crescita dei livelli di produttività, sostenuta dal miglioramento dei livelli di efficienza,*
- *garantiscano un elevato standard di qualità del servizio offerto,*
- *garantiscano la massima copertura temporale nell'erogazione del servizio,*
- *garantiscano i giusti livelli di flessibilità organizzativa,*
- *garantiscano un adeguato equilibrio tra vita privata e lavorativa.*

Ferma restando in 7 ore e 36 minuti la durata giornaliera di lavoro, l'orario ordinario di lavoro, per il personale non turnista, avrà la seguente elasticità di ingresso/uscita:

- *entrata tra le ore 08,00 e le ore 09,30;*
- *intervallo meridiano con inizio alle ore 13,00 e termine alle ore 14,30, con un intervallo minimo di 30 minuti e massimo di 1ora e 30 minuti;*
- *uscita, trascorso l'orario di lavoro giornaliero, correlata all'ora di ingresso e all'intervallo meridiano come individualmente fruito all'interno delle fasce di elasticità.*

La permanenza al lavoro oltre il proprio orario dovrà essere preventivamente autorizzata dal proprio responsabile, salvo casi urgenti.

I lavoratori non turnisti possono anticipare l'orario di ingresso antimeridiano alle 7.30, mantenendo la flessibilità di 1 ora e 30 minuti (7.30-9.00), dandone comunicazione al proprio Dirigente responsabile e alla funzione Risorse Umane indicando la decorrenza e la durata (massimo un anno o frazione di anno).

Resta salva la facoltà dell'Azienda, in presenza di specifiche esigenze organizzative e/o produttive aziendali o di reparto/servizio, di modificare la "flessibilità in ingresso", come sopra definita, previa informativa alla RSU.

Considerata l'ampia elasticità in ingresso e di intervallo meridiano, i lavoratori potranno richiedere al proprio responsabile la fruizione di permessi in entrata o in uscita presentando apposita richiesta con un preavviso di 2 (due) giorni, salvo eventuali situazioni eccezionali.

I permessi fruiti in ingresso, decorreranno in ogni caso dall'orario massimo d'ingresso previsto.

2 Permessi a recupero

A decorrere da gennaio 2020, l'istituto dei permessi a recupero previsti dall'art. 6 dell'accordo aziendale del 20 novembre 2015 è così modificato:

I lavoratori a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive potranno fruire di permessi, previa preventiva autorizzazione del dirigente responsabile, per un massimo di 2 (due) ore giornaliere e di 8 (otto) mensili, da recuperare entro il mese di fruizione degli stessi.

In caso di ingresso in ritardo, massimo di un'ora giornaliera e di 4 ore mensili, oltre la flessibilità giornaliera, i lavoratori potranno recuperare il ritardo nella stessa giornata senza l'autorizzazione preventiva da parte del proprio responsabile.

Alla scadenza del periodo le ore di permesso fruito e non recuperate saranno trattenute come permessi non retribuiti. I suddetti permessi giornalieri potranno essere fruiti e recuperati per ora o multipli di ora.

I lavoratori a tempo parziale, considerato che effettuano un orario giornaliero e/o settimanale ridotto, potranno fruire dei suddetti permessi per un massimo di 1 (una) ora giornaliera e 4 (quattro) mensili, da recuperare entro il mese di fruizione degli stessi.

Alla scadenza del periodo le ore di permesso fruito e non recuperate saranno trattenute come permessi non retribuiti. I suddetti permessi giornalieri potranno essere recuperati per ora o multipli di ora.

In ogni caso, la fruizione dei suddetti permessi non può essere cumulata con altre tipologie di permesso in modo da comprimere o azzerare la parte di ore lavorative.

I lavoratori potranno fruire di ulteriori 4 ore mensili di permessi a recupero a condizione che abbiano utilizzate tutte le ore annuali di permesso retribuiti per ex festività (32 ore anno) e dai precedenti accordi aziendali (8 ore di permessi all'anno).

3 Permessi visite mediche

A decorrere da gennaio 2020, l'istituto dei permessi per visita medica previsto dall'art. 7 dell'accordo del 20 novembre 2015 è così modificato:

L'azienda accorderà specifici permessi retribuiti, sino a un massimo di 16 ore annue, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche o di terapie mediche cadenti nel proprio orario di lavoro.

Il permesso deve essere richiesto con un preavviso di 2 (due) giorni, salvo casi urgenti.

L'assenza dovrà poi essere giustificata mediante documento del medico che attesti giorno, orario di inizio e fine della prestazione.

Il suddetto permesso copre l'assenza dal lavoro per la durata della visita medica specialistica risultante dal documento rilasciato dal medico e per il tempo di viaggio, per la durata massima di un'ora per tratta, solo qualora si parta dal luogo di lavoro e/o si rientri a lavoro.

Sono comunque escluse dal suddetto monte ore le visite del medico curante di base.

L'azienda riconoscerà ulteriori 8 ore annue di permessi retribuiti per visite mediche dopo che il dipendente abbia utilizzato tutte le ore annuali di permesso retribuiti per ex festività (32 ore anno) e dai precedenti accordi aziendali (8 ore di permessi all'anno).

4 Smart working

L'azienda e la Rsu valuteranno la possibilità di introdurre l'istituto dello smart working anche a seguito della contrattazione nazionale di categoria in fase di rinnovo.

5 Trattamento di fine rapporto

In aggiunta alle motivazioni per richiedere l'anticipazione del TFR previste dall'art 2120 del codice civile e dall'art. 5 dell'accordo integrativo aziendale del 3 novembre 2011, come condizione di miglior favore, l'anticipazione potrà essere richiesta per:

- Matrimonio del lavoratore;
- Nascita o adozione figlio;
- Estinzione totale o parziale del mutuo a suo tempo contratto per acquisto prima casa per sé o proprio figlio;
- Acquisto autovettura di proprietà per documentata necessità di accompagnare portatori di handicap o per documentate necessità familiari o personali;
- Iscrizioni a corsi di laurea/rette universitarie propri figli;
- Riscatto o ricongiunzione periodi contributivi;
- Riscatto laurea ai fini previdenziali.

6 Mobilità e trasporti

L'azienda valuterà l'ipotesi di un contributo e di un regolamento per incoraggiare l'uso dei mezzi pubblici e della mobilità sostenibile per gli spostamenti casa lavoro (abbonamenti autobus/treni; servizio car e bike sharing gestito dall'AMAT; concessione in comodato d'uso gratuito di bicicletta elettrica a pedalata assistita).

7 Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono che tutte le disposizioni del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro.



8 Decorrenza e durata

Il presente accordo entrerà in vigore dal 1° gennaio 2020 e scadrà il 31 dicembre 2022.

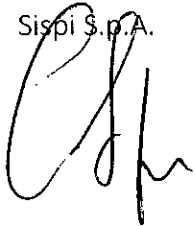
Il contratto si intenderà rinnovato se non disdettato, tre mesi prima, con raccomandata a. r.

In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non sia stato sottoscritto l'accordo di rinnovo.

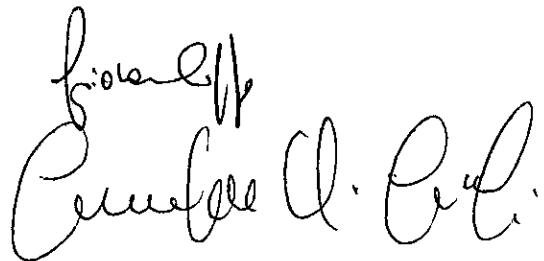
Il presente accordo viene redatto in due copie originali.

Letto, approvato e sottoscritto.

Sispi S.p.A.



R.S.U. Sispi S.p.A.



UNA TANTUM

Le parti convengono sulla erogazione di un importo forfetario lordo a titolo di Una Tantum pari a euro 500,00 (cinquecento/00) da erogare al personale assunto a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente accordo. L'importo dell'Una Tantum è escluso dall'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R. e verrà erogato con le competenze del mese di gennaio 2020.

WELFARE AZIENDALE

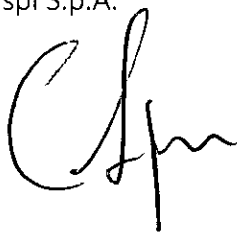
Le parti concordano che, a favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, l'Azienda erogherà, soltanto per l'anno 2019, in aggiunta a quanto previsto in tema di welfare dal vigente CCNL Metalmeccanico e con le medesime modalità attualmente in uso in Azienda, un valore forfetario di euro 250,00 (duecentocinquanta/00) da fruire sottoforma di buoni spesa.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori *part-time* e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Palermo, 16 dicembre 2019

Sispi S.p.A.



R.S.U. Sispi S.p.A.

