

BNL: accordo sul pendolarismo



Dopo mesi di serrate trattative nella giornata del 16/06/2022 le OO.SS. di BNL sono riuscite con soddisfazione a raggiungere un importante accordo in tema di pendolarismo. Il 31 dicembre 2021 infatti era scaduto il precedente accordo e molti colleghi si trovavano nella spiacevole situazione di essere stati trasferiti, in alcuni casi anche molto lontano dalla propria residenza, senza che nessun importo fosse loro riconosciuto.

Con il nuovo accordo il Sindacato ha tentato di salvaguardare tutti i colleghi trasferiti da gennaio ad oggi e tutti i colleghi che già erano percettori del pendolarismo per precedenti trasferimenti:

- facendo corrispondere tutti gli arretrati ai colleghi trasferiti da gennaio ad oggi;
- mantenendo inalterato il riconoscimento percepito da chi aveva il pendolarismo in corso;
- salvaguardando le tutele contro i trasferimenti per le categorie di persone già previste ed estendendo le stesse anche ai padri con figli fino a 3 anni;
- superando la differenza fra le categorie dei QD e delle aree professional;
- attribuendo a tutti gli importi dei quadri direttivi maggiorati del 5%.

Km percorsi a/r	Contributo €
30-40	12
41-55	15
56-70	18
71-85	21
86-100	24
101-115	28
116-130	32
131-145	36
>145	39

Riteniamo di aver raggiunto un importante accordo che permettera' alle lavoratrici ed ai lavoratori di BNL di poter svolgere il proprio lavoro con maggiore sicurezza e il giusto contributo in caso di trasferimento in comuni che distino almeno 30 km fra andata e ritorno.

BONUS 200 EURO:

Abbiamo sollecitato l'Azienda affinché si attivi per dare le giuste informazioni a tutti i colleghi sull'iter da seguire per l'invio dell'autocertificazione per chi ha redditi inferiori a 35.000 euro. L'Azienda ci ha informato che appena saranno diramate dall'INPS le circolari operative pubblichera' su echonet o con altro strumento aziendale le modalita' di trasmissione dei documenti necessari. Chiediamo a tutte le colleghe e tutti i colleghi interessati di pazientare perchè l'intento dell'azienda è quello di facilitare il piu' possibile la fruizione dell'indennita'.

Scarica accordo BNL

Appalto assicurativo : premio di produttività anno 2021



PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE ANNO 2021

art. 36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento mese di giugno 2022

La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2021 conformemente al disposto dell'articolo 36 del C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2022.

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2020, rispetto all'anno 2021, comprensivo del tasso di inflazione reale 2021 (**pari a + 3,8 %**), siano pari o superiori, rispettivamente a:

5,8% (2+3,8%)	7,8% (4+3,8%)	9,8% (6+3,8%)
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

Incremento	5,8%	7,8%	9,8%
6°liv.ex Quadro	240,00	306,00	382,50
5°liv.ex C.Ufficio	208,00	265,20	331,50
4°liv. ex I cat.	192,00	244,80	306,00
3°liv. ex II cat.	176,00	224,40	280,50
2°liv. ex III cat.	164,00	209,10	261,38
1°liv. ex III cat.	160,00	204,00	255,00

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2021, con calcolo per /12°, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata nel suo massimo valore (9,8%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (5,9% o 7,8%), ovvero non si sia verificata, *l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione contestualmente alla consegna della busta paga del mese di giugno 2022.*

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 9,8%.

IN CASO DI:

Trapasso di Agenzia	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio
Passaggio di livello /categoria nel corso del 2021	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto della corresponsione del premio

Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2021	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno
Contratto di Apprendistato	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto riportato.

Roma, 15 giugno 2022

**Le Segreterie Nazionali
FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – FNA**

Fisac Intesa Sanpaolo: “Io segnalo!”

Ancora una volta siamo dovuti intervenire con un “Io segnalo” per le troppo **“solerti indicazioni alla vendita”** praticate da un Direttore di Area della provincia di Torino già noto alle

Organizzazioni Sindacali.

Ai colleghi che dovrebbero lavorare nel posto più bello e ambito del mondo, dovrebbero fare i consulenti e non i maghi delle previsioni sul venduto, dovrebbero poter lavorare con serenità e non ricevere telefonate più volte al giorno sui dati (esistono o no gli strumenti forniti dall'azienda?), dovrebbero lavorare sul budget assegnato dalla direzione e non su quello "raddoppiato del Direttore di Area", dovrebbero lavorare senza le minacce della valutazione negativa o di spostamenti, noi continuiamo e continueremo a rispondere con **le segnalazioni alla casella IO SEGNALO** oltre ad intervenire direttamente sul posto come da accordi sulle politiche commerciali.

Continuate perciò a farci pervenire segnalazioni di **comportamenti scorretti**; intanto chiediamo un intervento immediato da parte aziendale per riportare qualche Direttore di Area ad una linea di condotta più consona ai principi degli accordi sottoscritti.

Torino, li 15 giugno 2022

Coordinatori delle RRSSAA Torino e Provincia
FABI – FIRST/CISL FISAC/CGIL – UILCA UNISIN

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

Una Tantum €200 per lavoratori dipendenti pubblici e privati

Una Tantum 200 €uro lavoratori dipendenti pubblici e privati
(nuovo messaggio INPS 2397 / 13-06-2022)

L'indennità spetta ai **lavoratori dipendenti pubblici e privati** che nel periodo gennaio-aprile 2022 hanno beneficiato – per almeno una mensilità – dell'esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore (art. 1, comma 121 Legge n. 234/2021 "Bilancio 2022").

L'esonero è concesso per l'anno 2022 in via temporanea a condizione che venga rispettato il limite della retribuzione mensile, da intendersi come retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di 2.692 €.

L'indennità è riconosciuta in misura fissa, **una sola volta**, previa acquisizione da parte del datore di lavoro di una dichiarazione del lavoratore, con la quale dichiara di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18" (**no trattamenti di pensione o assegno sociale, invalidità civile o accompagnamento**, di non essere beneficiario di **reddito di cittadinanza**).

L'indennità spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro. Pertanto, il lavoratore, laddove titolare di più rapporti di lavoro, **potrà richiedere il pagamento dell'una tantum a un solo datore di lavoro** attraverso apposito modello.

Puoi scaricare il modello per la richiesta dell'indennità una tantum cliccando **qui**.

BCC: raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL

Dopo l'ultima lunga sessione di trattativa con Federcasse, nella prima mattina del giorno 11 giugno, la Fisac-CGIL e le altre OOSs sono giunte al rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo scaduto dal Dicembre 2019.

Con questo rinnovo è stato ottenuto un **recupero salariale pari a 190,00** euro parametrato alla figura professionale della terza area quarto livello retributivo, di cui una prima trince di euro 150 da erogare a partire dal mese di agosto 2022, e la restante quota di 40 euro da erogare a partire dal mese di ottobre 2022.

E' stato definita la normativa per la prestazione in lavoro agile con **il riconoscimento del buono pasto**.

E' stato inoltre definito un **aumento della contribuzione alla previdenza integrativa ed all'assistenza complementare**, con una particolare attenzione per gli assunti post anno 2000.

Susy Esposito, della Segreteria Nazionale Fisac-CGIL, dichiara:

"Un rinnovo contrattuale che preserva e valorizza le specificità della Categoria del Credito Cooperativo, prevedendo istituti volti a rafforzare la centralità della persona e la massima inclusività. Pone attenzione alle garanzie occupazionali, potenzia il welfare contrattato,

adeguata le retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori."

Scarica ipotesi d'Intesa

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-la-tabella-degli-aumenti.html>

BCC: la tabella degli aumenti



SIGLATO L'ACCORDO DI RINNOVO PER IL CONTRATTO NAZIONALE DEL CREDITO COOPERATIVO

All'alba di sabato 11 giugno 2022, al termine di una intensa e complessa trattativa, le Organizzazioni Sindacali hanno siglato con Federcasse a Roma l'accordo di rinnovo del CCNL per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi del Credito Cooperativo, scaduto a dicembre 2019.

La firma di questo rinnovo dei patti di lavoro sancisce il traguardo di un lungo percorso negoziale iniziato il 13 ottobre scorso con la presentazione della piattaforma rivendicativa da parte delle Organizzazioni Sindacali, condivisa e approvato all'unanimità nelle assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Si tratta di un rinnovo contrattuale, con valenza fino al

31.12.2022, che si cala in un momento storico di profonda ristrutturazione del Movimento Cooperativo e in un contesto pesantemente influenzato dall'emergenza pandemica e dalle relative conseguenze sociali ed economiche, aggravate dal conflitto russo-ucraino e dalla ripresa dei tassi di inflazione.

Sui molteplici profili normativi ed economici su cui le OOSS sono intervenute, segnaliamo in primis il doveroso riallineamento retributivo degli stipendi in linea con il resto del settore.

L'accordo prevede un incremento salariale pari a 190,00 euro medi – riferiti alla figura convenzionalmente individuata della 3^ Area, 4° livello, a zero scatti – con una prima erogazione di € 150,00 €dal mese di agosto, e una seconda tranche di € 40,00 ad ottobre.

Vengono inoltre incrementati i versamenti per le finalità di welfare, nelle seguenti misure: per Cassa Mutua +0,50 % (0,35% azienda e 0,15% lavoratore, per il Fondo Pensione + 0,30% per i “vecchi iscritti” (0,20% azienda e 0,10% lavoratore) e + 0,40% per i “nuovi iscritti” (0,30% azienda e 0,10% lavoratore). I contributi da parte aziendale, per entrambi gli istituti, decorreranno a maggio 2022, mentre per i lavoratori la decorrenza della contribuzione sarà ottobre 2022.

Questi, in sintesi, gli altri punti qualificanti dell'accordo:

Area contrattuale, rafforzato e ampliato il perimetro di settore, che ricomprende le attività di gestione NPL e UTP, con specifici rinvii per i contratti complementari e particolare attenzione nei casi di attività cedute a società non controllate; rivisitazione disciplina degli appalti;

- Costituzione dell'Ente bilaterale della Categoria (EnBiCC), in stretta correlazione con il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione (FOCC)

- Regolazione del nuovo Valore di produttività per gli incrementi economici a livello di Gruppo/Azienda (ex PDR);
- Conciliazione vita-lavoro, miglioramento ed aggiornamento dei profili: 3 giorni di permesso per ricovero familiari, 5 giorni per assistenza a figli affetti da patologie legate all'apprendimento, specifici rinvii per assistenza a figli in condizioni di disagio, percorsi di adozione e caregiver; flessibilità per gravi motivi di salute e per lavoratori con figli fino a 3 anni; allungamento dell'aspettativa a 24 mesi per gravi motivi di salute.
- Pari opportunità, istituzione di una commissione per le politiche di inclusione.
- Incremento a € 1.500 per il contributo annuale destinato a ciascun familiare portatore di handicap;
- Part-time: nuove previsioni e percentuali di trasformazione, con specifico riferimento alla genitorialità e alle fragilità;
- Formazione: aumento di 10 ore per tutto il personale (da 50 a 60 ore a livello annuo) con relativo incremento della quota di ore di formazione retribuite, introduzione della formazione tecnico identitaria, previste adeguate condizioni per l'autoformazione;
- Estensione delle tutele per fatti commessi dai lavoratori nell'esercizio delle funzioni con la previsione della facoltà di accesso agli atti nei casi di provvedimenti disciplinari;
- Regolazione a livello nazionale del lavoro agile, su base volontaria e con diritto alla disconnessione e retribuzione invariata per il lavoratore, comprensiva del "buono pasto";
- Istituzione delle Commissioni Nazionali sui temi della salute e sicurezza e sul sistema di classificazione del personale e i profili professionali che provvederà ad aggiornare, adeguare e innovare il sistema di classificazione degli inquadramenti e comincerà i propri

- lavori a settembre e li concluderà entro dicembre 2022;
- Costituzione di un organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e la digitalizzazione del credito cooperativo.

Ora la parola passa alle Lavoratrici e ai Lavoratori, che attraverso il passaggio assembleare avranno modo di valutare e validare l'accordo sottoscritto per sciogliere la riserva e renderlo definitivamente operativo.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali esprimono piena soddisfazione per i contenuti economici e normativi raggiunti da questo rinnovo contrattuale, che ribadisce fortemente la centralità e l'unicità del CCNL Federcasse a garanzia e tutela di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Movimento Cooperativo.

Roma, 13.06.2022

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL UILCA

Scarica l'ipotesi d'intesa

Di seguito la tabella economica degli incrementi salari:

TABELLE RETRIBUTIVE ACCORDO RINNOVO CCNL 11 GIUGNO 2022					
	Tabelle in vigore dal 1/1/2019	Tabelle in vigore dal 1/8/2022		Tabelle in vigore dal 1/10/2022	
livelli / aree	stipendio	aumento	nuovo stipendio	aumento	nuovo stipendio
QD4	4.320,26	201,55	4.521,81	53,75	4.575,56
QD3	3.667,18	175,13	3.842,31	46,70	3.889,01
QD2	3.272,81	166,24	3.439,05	44,33	3.483,38
QD1	3.083,04	158,44	3.241,48	42,25	3.283,73

3 AREA 4 LIV.	2.716,90	150,00	2.866,90	40,00	2.906,90
3 AREA 3 LIV.	2.520,28	129,41	2.649,69	34,51	2.684,2
3 AREA 2 LIV.	2.381,03	122,25	2.503,28	32,60	2.535,88
3 AREA 1 LIV.	2.259,05	115,99	2.375,04	30,93	2.405,97
2 AREA 2 UV.	2.123,77	104,87	2.228,64	27,97	2.256,61
2 AREA 1 LIV.	1.987,28	98,13	2.085,41	26,17	2.111,58
1 AREA	1.850,82	91,39	1.942,21	24,37	1.966,58

Le banche chiudono in Abruzzo: sindacati a confronto

In Abruzzo in dodici anni da **700 filiali** di banche si è arrivati a **429**. Negli ultimi anni si sono persi 2.700 posti diretti e circa 300 indiretti. Numeri allarmanti e un grido di allarme lanciato dai sindacati confederali che hanno voluto organizzare un momento di incontro all'Emiciclo anche per coinvolgere i sindaci in questo discorso.

A farne le spese sono soprattutto le aree interne che già sono spopolate. Manca un servizio per il cittadino ma anche per le imprese ed è un fatto che aumenta la disuguaglianza tra aree interne e costa.

Il momento di approfondimento ha avuto come titolo *"L'uguaglianza possibile, le banche nei comuni del futuro"*.

Negli ultimi anni, soprattutto nei comuni montani, si sta assistendo ad una desertificazione bancaria supportata da un nuovo modello di banca "on line" che prevede una chiusura massiva di sportelli e uffici che non sono ritenuti più interessanti e remunerativi. Ma così viene a mancare un punto di riferimento per le aziende e per i cittadini con difficoltà pure di accesso al credito da parte delle imprese.

Nella sua relazione il dottor **Aldo Ronci**, ricercatore, ha analizzato i dati che fotografano un sistema produttivo in difficoltà con un decremento di abitanti in Abruzzo negli ultimi anni che è di quasi il doppio del dato nazionale.

Ad aprire i lavori sono stati **Giulio Olivieri**, segretario generale First Abruzzo Molise e **Francesco Trivelli**, coordinatore Fisac Cgil Abruzzo e Molise.

Tanti gli interventi perchè dopo l'analisi dei dati c'è stato anche spazio per una tavola rotonda.

*"Le banche devono tornare nel territorio per svolgere la loro funzione di banche – ha detto ad esempio **Carmine Ranieri** segretario generale Cgil Abruzzo Molise – il periodo è complesso e la crisi economica è forte. Le imprese hanno bisogno di banche vicine e anche i cittadini. Il modello della banca digitale per noi non funziona".*

Gianni Notaro, segretario generale Cisl Abruzzo e Molise, nel commentare i numeri, ha aggiunto che tutto ciò sta passando in silenzio e per l'economia regionale è un danno irreparabile. Per questo bisogna porre

un freno a questo trend e le istituzioni devono tenere alta l'attenzione.

*“Chiedo ai politici – ha detto **Fabrizio Truono** segretario confederale Uil Abruzzo – un impegno per fare un discorso comune e per cercare di tornare a rendere attrattivo il territorio e le zone interne, le capacità per farlo ci sono, anche alla luce delle ingenti risorse che arrivano dal Pnrr e da altri canali che ci permetteranno di fare una programmazione di rilancio del territorio”.*

Il dibattito è stato ricco di spunti e riflessioni anche grazie ai contributi, poi, del presidente di Abruzzo Sviluppo **Stefano Cianciotta**, di **Domenico Zocco** della segreteria Uil.Ca Abruzzo, del segretario nazionale Fisac Cgil **Nino Baseotto**.

Insomma la battaglia deve essere unica per evitare altri danni e secondo il presidente ANCI Abruzzo **Gianguido D'Alberto** deve passare un nuovo messaggio, quello che l'Abruzzo è una terra competitiva con tante possibilità.

Il problema della chiusura degli sportelli incide non poco anche sulla socialità di tanti piccoli comuni abruzzesi.

Fonte: Il Messaggero

Il congedo biennale

retribuito

Il Decreto Legge 151/2001 prevede 2 anni di assenza dal lavoro in favore di chi assiste familiari con handicap grave, indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario.

Per poter usufruire del beneficio in oggetto sono richiesti i seguenti requisiti:

- lavoratori dipendenti
- la persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi della **Legge 104**.

Alleghiamo una breve guida di 4 pagine redatta dalla Fisac di Bologna, ricordandovi che per ogni richiesta di approfondimento siamo a vostra disposizione.

Scarica la guida **Legge 104 – Congedo 24 mesi**

Fonte: Fisac/Cgil Bper Banca

CCNL ANIA: anche Unipol al tavolo negoziale



Nella giornata di lunedì 6 giugno, a Milano, le Segreterie Nazionali scriventi hanno incontrato ANIA per una replica complessiva dell'associazione datoriale sui contenuti della piattaforma di rinnovo CCNL illustrata dal Sindacato nel precedente incontro.

In apertura ANIA ha ufficializzato la presenza del Gruppo Unipol al tavolo negoziale.

Le Segreterie Nazionali, a tale proposito, hanno espresso valutazione positiva in quanto ciò, in uno scenario generale del sistema Paese particolarmente complesso e incerto, va nella direzione indicata dalla piattaforma di rafforzare la centralità e le prospettive del CCNL ANIA nel settore assicurativo e perché, auspicabilmente, può rappresentare un viatico per un rientro del Gruppo Unipol nell'associazione stessa, dalla quale era uscito nel 2016.

Rispetto alla piattaforma sindacale, ANIA, dopo le considerazioni sullo scenario generale, ha dichiarato che accanto ai pilastri individuati in piattaforma si aggiunge un tema fondamentale, legato al Fondo di solidarietà, in senso estensivo anche per la possibilità di creare il FOC (Fondo per l'occupazione giovanile). Altro tema individuato da ANIA è quello legato ad una necessaria riforma degli inquadramenti, in senso orizzontale e legati alle competenze più che alle mansioni.

Sui singoli pilastri della piattaforma sindacale Ania ha espresso le seguenti considerazioni:

Area contrattuale

Ania condivide la necessità di scongiurare potenziali dumping contrattuali, di consolidare l'area contrattuale e immagina di ricomprendere in un'unica sezione quelle attività che contribuiscono al business assicurativo e che richiedono meno

ingessatura e piu`flessibilita`.

Innovazione tecnologica

Ania condivide l'impostazione della piattaforma e non pone preclusioni a discutere sui temi della contrattazione di anticipo, formazione, sperimentazione oraria legata al lavoro agile.

Diritti sociali e civili

Ania è disponibile sui temi posti in piattaforma, vedi ampliamento sfera della Commissione Pari Opportunita`, genitorialita`, inclusione, disabilita`, salute e sicurezza.

Parte economica

Richiesta in piattaforma significativa ma presto per una valutazione, legata anche ad uno scenario in evoluzione.

Altri titoli introdotti da Ania, su cui fare poi valutazioni, sono: Malattia/comporto, permessi sindacali, contratti a tempo determinato e causali aggiuntive per l'utilizzo (consentite dalla normativa).

Al termine dell'incontro le Segreterie Nazionali scriventi hanno registrato l'assunzione da parte di ANIA dello spirito e gli obiettivi della piattaforma, un clima complessivamente costruttivo la volonta`concreta di procedere ad un negoziato serrato.

Le Segreterie Nazionali hanno infine convenuto che per governare il lavoro che cambia nel nuovo mondo della digitalizzazione nessuno ha intenzione di sottrarsi dall'affrontare temi come il Fondo di solidarieta`, su cui gia` era in cantiere un lavoro di manutenzione in direzione di un ampliamento, e come gli inquadramenti, gia`posto nello scorso rinnovo e su cui doveva lavorare una commissione paritetica finalizzata ad una revisione degli stessi.

Le prossime due sessioni di incontri si terranno nei giorni:

- 20 e 21 giugno sui temi dell'area contrattuale e inquadramenti;
- 12 e 13 luglio sui temi dei diritti sociali/civili e fondo di solidarieta`.

Vi terremo costantemente aggiornati e coinvolti sugli sviluppi.

Guida Fisac “Permessi elettorali e cariche pubbliche”

In vista delle elezioni amministrative e dei referendum in programma per il prossimo 12 giugno, riteniamo opportuno condividere la guida Fisac **Permessi elettorali e cariche pubbliche**.

Scarica la guida

Ricordiamo che tutte le nostre guide e manuali sono disponibili nell'apposita sezione del sito.