CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

In data 4 MAG. 2012 presso la sede dell'Unione Commercianti sita in Piacenza strada Bobbiese 2

TRA

L'Unione Commercianti Piacenza – Confcommercio – Imprese per l'Italia rappresentata dal Direttore Provinciale Dott. Giovanni Struzzola,
la FIPE della provincia di Piacenza nella persona del presidente di categoria sig. Cristian Lertora
la FEDERALBERGHI della provincia di Piacenza nella persona del presidente di categoria sig. Giovanni Villazzi
la Fiavet della provincia di Piacenza nella persona del presidente di categoria sig. Giovanni Silva .

la Confesercenti di Piacenza rappresentata dal Direttore Provinciale Sig. Fausto Arzani e dal Sig. Dario Poggi

E

Filcams CGIL rappresentata dal Sig. Fiorenzo Molinari;
Fisascat CISL rappresentata dal Sig. Michele Vaghini
Uiltucs UIL rappresentata dal Sig. Vincenzo Guerriero

si stipula il seguente Contratto Integrativo del Turismo della Provincia di Piacenza

Premessa

- Le modifiche legislative ed il rinnovo del CCNL 20/02/2010 che prevede l'esigibilità della contrattazione di secondo livello, impongono una profonda riflessione sul versante del rilancio globale del settore del Turismo che se pure influenzato negativamente dalla crisi economica, rappresenta comunque un'opportunità di sviluppo non marginale anche per l'economia locale. A fronte di ciò la contrattazione territoriale rappresenta il motore per porre in discussione nuove tematiche, nuovi contenuti e nuove opportunità per offrire il giusto rilancio ad un comparto strategico quale il Turismo;
- Le parti esprimono un giudizio positivo sull'attività svolta e sul rapporto esistente fra le rappresentanze dei datori di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori;
- Entrambe le parti condividono la valorizzazione del confronto sindacale quale strumento per le gestioni e le soluzioni di problematiche aziendali;
- A seguito di un'attenta valutazione dei problemi del Turismo, con un concentrarsi sempre maggiore delle presenze soprattutto nei Week End, diventa indispensabile per le imprese dotarsi di strumenti idonei a tale specificità nel rispetto delle norme di tutela del lavoro previste dalla Legge e dalla contrattazione;
- In data 14 Febbraio 2011, le OO.SS Filcams Fisascat Uiltucs di Piacenza, hanno condiviso la piattaforma unitaria di rivendicazione del Contratto Integrativo del Turismo della Provincia di Piacenza, presentata successivamente alle controparti.

ART. 1 - **VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE -**

Il presente Contratto Integrativo Territoriale, a valersi sia per le imprese stagionali che annuali, disciplina, in aggiunta al CCNL, in maniera unitaria ed inscindibile, i rapporti di lavoro fra imprese del settore Turismo ed i lavoratori dipendenti o socio/lavoratori di tali imprese nella provincia di Piacenza anche a seguito di quanto stabilito al Titolo "Politiche per il Governo del Settore" capitolo "Integrale applicazione della contrattazione" ed al titolo I° del CCNL 20/02/2010. Il presente accordo quindi, vincola alla sua applicazione tutte le imprese, aderenti e non, alle Associazioni firmatarie del CCNL di cui trattasi, che applicano lo stesso o che facciano in qualunque modo riferimento ad esso.

Per imprese turistiche s'intendono:

a) Pubblici Esercizi
b) Parchi Tematici
c) Alberghi diurni
d) Aziende Alberghiere
e) Stabilimenti Balneari

RT. 2 - **RELAZIONI SINDACALI -**

A seguito di un attento monitoraggio del settore e dei riflessi che ne emergono, si ritiene necessario predisporre costanti relazioni sindacali atte a favorire le soluzioni ai problemi anche attraverso comuni strumenti condivisi di gestione.

Le parti convengono, viste le necessità già in precedenza specificate del settore turistico, d'instaurare costanti relazioni sindacali che producano azioni concrete ed utili alla soluzione dei problemi.

A tal fine, essendo interesse comune quello di mantenere un livello d'occupazione e professionalità capaci di rispondere adeguatamente alle esigenze del settore, le parti concordano d'istituire l'Osservatorio Territoriale del mercato del lavoro per lo studio di temi quali:

A) la situazione economica provinciale, con particolare riferimento al turismo, ovvero ai settori facenti capo alla sfera d'applicazione del CCNL Turismo;

B) le prospettive di sviluppo in termini di appalti, nuove aperture, o casi di riorganizzazione o ristrutturazione che comportino possibili ripercussioni in termini di occupazione;

C) il mercato del lavoro, il flusso quantitativo e qualitativo dell'occupazione con le esigenze professionali e formative;

D) la sicurezza sui luoghi di lavoro

I risultati che emergeranno da tale confronto, saranno utili per l'eventuale e successiva definizione di possibili accordi territoriali in materia.

ART. 3 – **FONDO PROVINCIALE RELAZIONI SINDACALI**

Anche al fine di consentire l'attuazione di cui all'art. 2 del presente Accordo e considerato soprattutto che è volontà delle parti promuovere un maggior sviluppo delle relazioni sindacali nelle aziende del settore Turismo al fine di contenere il contenzioso sindacale nelle piccole imprese, le Parti firmatarie del presente accordo sindacale provinciale con la sottoscrizione del presente documento, convengono di dare riconoscimento alla figura del "Rappresentante Territoriale Interaziendale" di seguito denominato RTI.

Gli RTI verranno designati dalle OO.SS dei lavoratori firmatarie su indicazione dei lavoratori dipendenti delle Aziende del settore Turismo della provincia di Piacenza, tra gli operatori e/o delegati sindacali. Per tale applicazione verrà predisposto apposito accordo di regolamentazione condiviso tra le parti sindacali.

Qualora gli stessi rappresentati fossero dipendenti di una impresa dei settori interessati saranno collocati in aspettativa sindacale non retribuita e conserveranno il posto di lavoro fino a termine del mandato.

Tali figure hanno, oltre che il compito di fornire l'assistenza sindacale, l'obiettivo di essere un punto di riferimento per offrire consulenza su temi quali sanità e previdenza integrativa, sicurezza sul lavoro, ammortizzatori sociali in deroga, maternità e pari opportunità..

Gli RTI si occuperanno anche del reperimento dei dati statistici di andamento del settore, in riferimento al premio di cui all'art. **12** del presente accordo e promuoveranno iniziative volte a sensibilizzare le istituzioni in merito alle problematiche del settore analizzando gli indici forniti dalla provincia di Piacenza sui flussi turistici riscontrati nell'anno precedente.

Si procede, quindi, alla costituzione presso Ebiter Piacenza, del "Fondo Provinciale di Relazioni Sindacali per il settore del Turismo" da alimentarsi mediante versamenti da parte di tutte le aziende appartenenti al settore sopra individuato che applicano il CCNL di settore o tenute ad applicarlo.

Tale Fondo sarà finanziato dalle aziende con le seguenti scadenze e modalità:
una quota pari allo 0,05% della retribuzione (paga base+contingenza) per ogni dipendente in forza (assunti a tempo indeterminato, assunti con lavoro intermittente, assunti come apprendisti ed assunti a tempo determinato) nel corso dell'anno; l'aliquota sarà applicata sugli importi di paga base e contingenza effettivamente corrisposti per ogni mese di riferimento. Sarà possibile da parte delle aziende effettuare il versamento della quota annua complessiva in un'unica soluzione, entro il 20 Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

I versamenti al fondo compensano e mutualizzano i permessi sindacali retribuiti ove previsti dalle norme di legge e contrattuali, pertanto gli RTI sopra individuati anche qualora dipendenti da imprese interessate dal presente accordo, espleteranno il loro mandato con l'utilizzo di quanto accantonato nel fondo di cui sopra.

A causa della situazione di crisi perdurante, le parti si danno atto che gli effetti del presente art. 3, sono sospesi fino a quando la Commissione Territoriale di cui all'art. 4, che si riunisce ogni semestre, prenderà atto del cessato periodo di crisi.

Art. 4 – COMMISSIONE TERRITORIALE TURISMO

Anche al fine di conseguire gli obiettivi presenti all'art. 2 del presente Accordo, le Parti convengono di istituire la Commissione Territoriale di Crisi del settore.
La Commissione riceverà le richieste di apertura degli ammortizzatori sociali in deroga presentate dalle aziende del settore e convocherà le stesse, o i suoi rappresentanti, per la relativa discussione.
La Commissione sarà composta esclusivamente da membri designati dalle parti firmatarie del presente accordo e il suo regolamento attuativo sarà predisposto con apposito atto successivo alla stesura del presente contratto integrativo, e comunque non oltre il 31.12.2012.

In attesa che entri in vigore quanto stabilito all'articolo 3 del presente contratto, la Commissione si occuperà anche del reperimento dei dati statistici di andamento del settore in riferimento al premio di cui all'art. 12 del presente contratto.

ART. 5 – **DELEGATO AZIENDALE**

Nelle aziende da zero a 10 dipendenti potrà essere nominato un delegato aziendale in rappresentanza dei lavoratori; i permessi sindacali saranno normati da accordi aziendali presi con l'assistenza delle Associazioni firmatarie.

Art. 6 – COMUNICAZIONE APPRENDISTATO

Confermando tutte le normative previste dal vigente CCNL in tema di apprendistato, le Aziende comunicheranno, in forma scritta, al lavoratore almeno due mesi prima della scadenza del contratto di apprendistato la conferma o meno del rapporto. Tale comunicazione ha valore di mera informativa, che non pregiudica in nessun modo l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro qualora non si ottemperasse.

ART. 7a – **ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE** - (Settori: **Alberghi diurni, Aziende Alberghiere**)

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo a agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto e equo regime normativo.

Si riconosce l'importanza del part time week end, fattispecie inserita con il CCNL del 27 luglio 2007 e riservato esclusivamente a studenti che frequentano corsi di studio di ogni ordine e grado, che si esplica in un part time di almeno 8 ore per prestazione da rendersi solo nel fine settimana.

Dato che il CCNL delle aziende del settore turismo prevede che la contrattazione integrativa possa stabilire orari di lavoro con limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli dallo stesso definiti negli articoli di riferimento, al fine di limitare il ricorso a lavoratori assunti con contratto intermittente, le aziende potranno assumere lavoratori con contratto a tempo parziale inferiore rispetto a quanto previsto dal minimo settimanale previsto dal CCNL delle aziende di pubblici esercizi, come di seguito determinato.

Le aziende potranno assumere lavoratori con contratto non inferiore alle 8 ore settimanali, a condizione che gli stessi siano pensionati o abbiano già in corso uno o più rapporti di lavoro (ad eccezione di quello intermittente) con altro datore di lavoro; si precisa che, l'assunzione o le assunzioni già in essere del lavoratore assumendo devono rispettare almeno il minimo di ore settimanali richiesto dai CCNL di riferimento applicati nell' azienda presso la quale è già assunto.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario settimanale pari almeno al minimo stabilito dal CCNL del turismo di 15 ore settimanali, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale con orario pari a 8 ore settimanali, avranno la priorità di accesso nella posizione.

ART. 7b – **ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE** – (Settori: Pubblici Esercizi, Parchi Tematici, Stabilimenti Balneari)

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo a agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto e equo regime normativo

Si riconosce l'importanza del part time week end, fattispecie inserita con il CCNL del 27 luglio 2007 e riservata esclusivamente a studenti che frequentano corsi di studio di ogni ordine e grado, che si esplica in un part time di almeno 8 ore per prestazione da rendersi solo nel fine settimana.

Dato che il CCNL delle aziende del settore turismo prevede che la contrattazione integrativa possa stabilire orari di lavoro con limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli dallo stesso definiti negli articoli di riferimento, al fine di limitare il ricorso a lavoratori assunti con contratto intermittente, le aziende potranno assumere, in via sperimentale fino alla scadenza della validità del presente contratto lavoratori con contratto a tempo parziale pari almeno a 10 ore settimanali nel week end, intendendosi per tale il periodo di tempo che va dalle 18.00 del venerdì alle 06.00 del lunedì.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario settimanale pari almeno al minimo stabilito dal CCNL del turismo di 15 ore settimanali, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale con orario pari a almeno 10 ore settimanali, avranno la priorità di accesso nella posizione.

Le parti si impegnano a incontrarsi alla scadenza del periodo sperimentale per valutare l'effettiva efficacia del presente articolo.

ART. 8 – **PART TIME POST PARTUM**

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente e per un tempo massimo utile al raggiungimento del terzo anno di vita del bambino il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle aziende da 1 a 9 dipendenti l'applicazione del 5% di cui al comma precedente, non fa insorgere l'obbligo, nelle aziende che occupano da 10 a 19 dipendenti, tale possibilità verrà riconosciuta ad 1 solo genitore per volta che ne farà richiesta.

Resta inteso che, al compimento del terzo anno di età del bambino, il rapporto di lavoro dovrà essere ricondotto all'orario precedente la trasformazione.

ART. 9 – **INTEGRAZIONE MALATTIA PUBBLICI ESERCIZI**

Le parti concordano, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale PARTE SPECIALE PUBBLICI ESERCIZI, che venga corrisposta, da parte dei datori di lavoro, e solo per 4 eventi annui di malattia inferiori a 6 giorni, la normale retribuzione per i primi 3 (tre) giorni (periodo di carenza) anche quando la malattia non supera i 5 (cinque) giorni.

Inoltre, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale PARTE SPECIALE AZIENDE ALBERGHIERE, si concorda di corrispondere, al lavoratore in malattia la carenza dal primo giorno dell'evento indipendentemente dalla durata del periodo di malattia per 4 eventi annui di malattia.

Si precisa che per "anno" deve intendersi il periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre.

ART. 10 – **FESTIVITA' COINCIDENTE CON ALTRA FESTIVITA' -**

Facendo salvo tutto quanto stabilito dal CCNL per le aziende di pubblici esercizi in merito al trattamento economico e normativo da riservare ai lavoratori in occasione delle festività, si precisa che, con riferimento a quanto previsto dall'art 5 legge 260/1949, e come recepito dall'articolo del ccnl che norma i trattamenti da riservare in caso di festività, oltre che dall'art 2 legge 90 del 1954, si chiarisce che a tutto il personale assente nelle giornate di festività, per risposo settimanale, per malattia, per infortunio, dovranno essere corrisposta una o più giornate di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, in base al numero di festività coincidenti nella stessa giornata.

ART. 11 – **PARTE ECONOMICA AZIENDE ALBERGHIERE-ALBERGHI DIURNI -**

In aggiunta a quanto previsto dalle retribuzioni previste dal CCNL, a tutti i lavoratori assunti da Aziende Alberghiere e/o Alberghi Diurni con sede e/o filiale nella provincia di Piacenza viene confermato, secondo la seguente e semplificata modulazione, l'elemento autonomo di maggiorazione previsto per le aziende alberghiere della Provincia di Piacenza stabilito come un importo fisso mensile per 14 mensilità, non assorbibile da futuri aumenti contrattuali il cui valore dovrà rispettare la seguente tabella:

Alberghi 1^ e 2^ Categoria ed Alberghi 3^ e 4^ Categoria

	Euro
Quadri A	40
Quadri B	40
Livello 1	34
Livello 2	30
Livello 3	27
Livello 4	24
Livello 5	22
Livello 6S	8
Livello 6	8
Livello 7	8

ART. 12 – **SALARIO VARIABILE** -
(Comparti: Pubblici Esercizi, Parchi Tematici, Alberghi Diurni, Aziende Alberghiere, Stabilimen Balneari)

Nel rispetto di quanto previsto dal rinnovo del CCNL Turismo 20/02/2010 che prevede elementi economici aggiuntivi rispetto alle normali retribuzioni già definite dalla stessa contrattazione nazionale, le Parti convengono d'istituire un premio annuo variabile correlato ad obiettivi di produttività e competitività comunque riconducibili all'andamento economico del settore.
Conseguentemente, si concorda di assumere per l'erogazione del premio, quale indicatore dell'andamento congiunturale della provincia di Piacenza, i dati forniti dal **SERVIZIO MARKETING, TURISMO, SPORT E CULTURA DELLA PROVINCIA DI PIACENZA** basato sulle presenze turistiche riscontrate ogni anno nella provincia di Piacenza.
Tale parametro ha carattere sperimentale e sarà sottoposto a verifica annuale tra le parti firmatarie il presente accordo.
Si raggiunge tale premio se la differenza fra il numero delle presenze turistiche rilevate nella nostra provincia fra l'anno di riferimento e l'anno precedente risulta essere di segno positivo, considerando il seguente schema:

% incremento turistiche	Livelli d'inquadramento	Premio
> 10	A	E. 279
> 10	B	E. 237
> 10	1	E. 210
> 10	2	E. 168
>5 – 10	3	E. 220
>5 – 10	4	E. 180
>5 – 10	5	E. 160
>5 – 10	6S	E. 130
>0 – 5	6	E. 166
>0 – 5	7	E. 141
>0 – 5	A	E. 125
>0 – 5	B	E. 100

Schema Esemplificativo

Anno di riferimento	Anno di raffronto	Verifica	Erogazione
2011	2010	Luglio 2012	Ottobre 2012
2012	2011	Luglio 2013	Ottobre 2013
2013	2012	Luglio 2014	Ottobre 2014

Il premio di cui sopra sarà erogato ai dipendenti in forza nel mese di erogazione del premio (Ottobre) dopo verifica annuale fra le parti.

Si precisa che per l'erogazione del premio variabile, qualora vengano raggiunti gli obiettivi di cui sopra, sarà calcolata in dodicesimi per il personale assunto nel corso dell'anno di riferimento presso l'azienda erogante, computando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Per il personale con orario di lavoro part-time, il premio sarà proporzionato all'orario effettivamente svolto.

Per le lavoratrici in congedo per maternità, il premio annuale variabile verrà erogato integralmente per i periodi di maternità obbligatoria anche se anticipata ma non sarà erogato per il periodo di

pensione facoltativa.

Non sarà inoltre effettuata alcuna decurtazione dell'importo del salario variabile per i periodi d'infortunio sul lavoro, malattie professionali e permessi sindacali.

In caso di personale licenziato dal 1 gennaio al momento di erogazione del premio, questo sarà erogato solo a richiesta del lavoratore da parte dell'azienda che ha effettuato il conguaglio di fine rapporto.

Tutti gli importi erogabili a titolo di premio di risultato di cui alle tabelle sopra riportate , in quanto elementi economici integrativi, non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale perchè già comprensivi di incidenza su istituti diretti o indiretti, ivi compresi quelli definiti dalla legge

ART. 13 – SALARIO VARIABILE – norme applicative

L'erogazione del salario variabile ha le caratteristiche necessarie per consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'art 1 comma 67 della legge 247/2007 e dell'art. 2 comma 1 lettera c del decreto legge 93 del 2008 e successive modifiche.
Il premio di cui all'art. 9 non sarà utile alla determinazione di alcun istituto contrattuale e/o legale ivi compresa la 13a, la 14a, le ferie, i permessi ed il trattamento di fine rapporto.

Si precisa che il salario variabile non può essere assoggettato a tassazione agevolata in base alla normativa in essere fino al 2011. Qualora la normativa dovesse cambiare e comprendere anche gli importi erogati a questo titolo, gli aderenti al presente contratto dovranno adeguarsi.

Si precisa che la quota di salario variabile non debba essere erogata per le aziende che nel corso dell'anno di riferimento abbiano presentato situazioni di difficoltà oggettiva con il ricorso agli ammortizzatori sociali.

In caso di mancata conferma degli ammortizzatori sociali in deroga, le parti si impegnano, fin d'ora, a incontrarsi al fine di valutare le nuove modalità di erogazione del premio per le aziende in crisi.

ART. 14 – **RISTORAZIONE COLLETTIVA, MENSE E SERVIZI VARI – CONTRATTO INTEGRATIVO**

Le parti si impegnano a prendere contatto con ANGEM per attivare un tavolo di confronto per la condivisione di un contratto integrativo provinciale di settore.

ART. 15 – **QUOTA DI ASSISTENZA CONTRATTUALE -**

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture in riferimento alla divulgazione del presente accordo, si concorda per tutti i lavoratori non iscritti alle OO.SS firmatarie del presente accordo, l'istituzione una tantum di una quota di assistenza contrattuale di 2 ore di retribuzione lorda (paga base + contingenza) da trattenersi sulla mensilità di Agosto 2012. Per i lavoratori con contratto intermittente la quota una tantum sarà ridotta ad 1 ora di retribuzione lorda.

A tal proposito, i datori di lavoro sono tenuti ad inserire in allegato al prospetto paga del mese di Maggio 2012, la comunicazione predisposta dalle OO.SS di categoria, estratto del presente accordo, riguardante le motivazioni e finalità del contributo richiesto, nonché l'entità dello stesso e le eventuali modalità di diniego. Le operazioni di raccolta di detto contributo di assistenza contrattuale saranno effettuate mediante la trattenuta da annotarsi nella busta paga di Agosto 2012, nei confronti di tutti i dipendenti non iscritti alle OO.SS firmatarie del presente accordo, ad eccezione di coloro che avranno espresso la loro contrarietà sottoscrivendo e consegnando al datore di lavoro entro il 30 giugno 2012 apposita dichiarazione (riportata in allegato al presente accordo). Le dichiarazioni di diniego dovranno essere trasmesse alle Associazioni Datoriali che a loro volta, verificato il rilascio di consenso del lavoratore al trattamento e comunicazione del dato ai sensi della normativa sulla tutela dei dati personali, ne forniranno copia alle OO.SS. Per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del presente articolo, la comunicazione sindacale sarà consegnata all'atto dell'assunzione stessa, mentre l'eventuale rinuncia dovrà essere comunicata entro l'elaborazione del primo mese di paga.

ART. 16 - **APPLICAZIONE.**

Il presente Contratto Provinciale Integrativo dovrà essere applicato in tutte le aziende dei settori di cui all'art.1 ad eccezione di quelle che hanno in essere una contrattazione integrativa aziendale, a prescindere dal numero dei lavoratori occupati.

La limitazione di cui al punto che precede non opera ai fini di quanto indicato all'art. 15 (elemento autonomo di maggiorazione nelle aziende alberghiere, salvo i casi in cui sia stato concesso a livello aziendale un elemento di maggiorazione della retribuzione sostitutivo di quello di cui all'art. 15).

ART. 17 – **DECORRENZA E DURATA -**

Il presente contratto integrativo, decorrerà dal 1° Giugno 2012 e scadrà il 31 Maggio 2015 e sarà valido fino al successivo rinnovo.

Letto confermato sottoscritto.

Unione Commercianti Piacenza (Confcommercio)

GIOVANNI STRUZZOLA

Confesercenti Piacenza

FAUSTO ARZANI

Fipe – Lertora Cristian

Fiavet – Giovanni Silva

Federalberghi – Giovanni Villazzi

Filcams Cgil Piacenza
FIORENZO MOLINARI

Fisascat Cisl Piacenza
MICHELE VAGHINI

Uiltucs Uil Piacenza.
VINCENZO GUERRIERO