

Notiziario UILCA del Gruppo Unipol

LUMI



Direttore:
Giorgio Sangiorgi

Numero 1, Anno 12

Marzo 2012

Un'emozione dopo l'altra



Non si può proprio dire che ci sia da annoiarsi. Dopo le trepidazioni per varare il Contratto Integrativo di Gruppo, l'emozione di chiudere il miglior Contratto Nazionale possibile in questo momento storico, ecco che l'Azienda si imbarca in una delle più più colossali fusioni che si siano mai viste nel nostro settore, mentre il Consiglio dei Ministri cerca di rifilarci un sistema di tutele meno garantista di quello tedesco.

Questo numero di Lumi perciò non può non riflettere questo clima di generale preoccupazione, soprattutto cercando di fotografare e di presagire quali saranno nel futuro gli atteggiamenti dell'Azienda nei confronti dei lavoratori.

Qualche assaggio lo abbiamo avuto anche in questi giorni, nei nostri rapporti con i rappresentanti del Gruppo, che ci davano l'impressione di pensare che il nuovo mondo che si prospetta sarà così grande e complesso da rendere insignificanti e indegni di attenzione i problemi degli uffici e dei singoli lavoratori, nonché necessario un forte ridimensionamento dei ruoli del Sindacato. Piove?, è colpa del Sindacato. Rincara la frutta? Ah, se avessimo spazio di manovra allora sì che vedreste il paradiso terrestre tornare da Adamo ed Eva.

Non ci abbiamo mai creduto, figuriamoci se lo facciamo ora. Fatto sta che andando avanti avremmo bisogno sicuramente della compattezza e dell'appoggio di tutti i lavoratori. Volete sapere perché? E leggetevi sto numero!

Per un nuovo modo di vivere in azienda

Nella nuova grande casa potrebbe non esserci posto per tutti.

Un progetto pieno di insidie

Non c'è che dire, il tema caldo di questi giorni è la manovra che dovrebbe vedere l'unione di Unipol e Fonsai per dare origine ad uno dei più grandi colossi assicurativi del nostro paese.

Un'avventura i cui esiti non sono ancora certi, ma che se andasse bene vedrebbe il Gruppo fare un salto di qualità considerevole, rafforzandosi in grande stile.

Tutto bene quindi? No, ovviamente, e lo comprendono bene tutti i colleghi che quando hanno sentito per la prima volta la notizia sono diventati verdi di paura.

A beneficio di coloro che non avessero ancora un quadro chiaro, vediamo quindi di ricapitolare le criticità di questo evento epocale.

Il nostro primo pensiero va all'occupazione. Abbiamo già visto questo film, dopo un poco partono tutte le ristrutturazioni degli uffici su cui poter fare sinergia e se la cosa riesce bene ci si ritrova con un po' di colleghi a cui non si sa più che cosa far fare. Un punto questo sul quale l'AD ha già dichiarato all'universo mondo di poter risparmiare un bel po' di milioni.

E questa è solo la punta del iceberg, dato che il Gruppo Fondiaria-Sai ha

attualmente più di 8.000 dipendenti. Cosa succederebbe se in un futuro neanche tanto lontano, si decidesse (anche questo un film già visto) che il mantenimento dei marchi e della separazione dei prodotti non è più necessario? Lo sappiamo bene.

All'ultima assemblea degli azionisti, inoltre, l'Azienda non si è sbottinata molto su questi temi, ma è stato chiaramente detto che si dovranno valutare le sedi del nuovo *Gruppone*.

Il perché è presto detto: una compagnia che da sempre desidererebbe avere un'unica sede centrale, si ritroverà con molte sedi in tutte le città italiane: Torino, Milano, Padova, Firenze, Roma, Napoli, Catania, ecc.

Non c'è bisogno della lampada magica per intuire che tenteranno di diminuire queste concentrazioni esterne e le sedi più a rischio, ovviamente, riteniamo siano quelle più vicino a Bologna, così come è stato già fatto per i colleghi di Navale Ferrara.

Perciò potremmo trovarci di fronte trasferimenti numerosi, magari utilizzati anche per incentivare i colleghi che ne hanno possibilità a rassegnare le dimissioni per sfinimento.

Perché poi è quello degli esuberanti il pericolo più grande, che ve n'è saranno l'Azienda lo ha già fatto intendere più o meno ufficialmente. Così come è stato detto chiaramente che le intenzioni del Gruppo Unipol non sono colonialiste: se ci saranno vantaggi saranno per tutti, se ci saranno sacrifici saranno per tutti. E questo vuol dire che il problema esuberanti deve preoccupare ognuno di noi.

Gli sviluppi degli ultimi tempi, inoltre non ci vengono in aiuto. Se l'Azienda poteva sperare con un piano di incentivi e il nostro Fondo di solidarietà di mandare a casa, complessivamente quasi 1500 persone, dopo l'ultima riforma delle pensioni, e per alcuni anni, ora questo numero è sceso ad appena 300.

E Dio non voglia che il governo riesca a fare una cosa che ha in mente per motivi di pura speculazione: estendere la Cassa Integrazione anche al nostro settore. A quel punto le nostre aziende, costrette a versare allo stato ingenti cifre per questo strumento, poi lo vorrebbero utilizzare.

Uno scenario che non vogliamo neanche prendere in considerazione ma dal quale ci difenderebbe solo la cattiva impressione che l'uso di un



simile strumento farebbe su una clientela che desidera affidare i propri risparmi e la propria sicurezza ad una istituzione che sia altrettanto solida e sicura.

Trasferimenti, esuberi, ancora fenomeni di deprofessionalizzazione sono un quadro già abbastanza preoccupante, che verrà pazientemente decorato dai consueti minuetti dei manager che devono ripartirsi le leve di comando.

Uno scenario sul quale l'AD ha aperto uno squarcio annunciando che per alcuni anni i colleghi più esperti dovranno occuparsi appieno del nuovo progetto di integrazione e risanamento, lasciando, in Unipol, tutta la gestione ai loro diretti sottoposti. Magari quindi qualche opportunità per qualcuno, come sempre. Auguri.

E tutto questo, poi, se va tutto bene. Se, come crediamo, Unipol riuscirà a ripetere in una scala così vasta i miracoli che, *quando ha voluto*, ha saputo fare in passato.

Le conoscenze, la professionalità e la determinazione in questo Gruppo non mancano. Però le variabili e la grandezza del compito non rendono certo al mille per mille la riuscita: si chiama rischio di impresa, anche se a

rischiare non è solo l'impresa, ma noi tutti.

E dato che questa volta abbiamo deciso di mandarvi a dormire con un buon carico di incubi, dobbiamo anche riportarvi un'osservazione che è nata da uno dei piccoli azionisti di Unipol, i quali erano visibilmente contrariati dai nuovi sviluppi temendo anch'essi di finirci schiacciati in mezzo.

L'obiezione era in questi termini:

Anche se in passato ci avevano chiuso la porta in faccia, oggi, i detentori del potere politico ed economico del nostro paese sono venuti a cercare Unipol per risolvere un grosso guaio.

Il crac di un operatore finanziario così importante avrebbe trascinato con se grandi istituti bancari e messo in difficoltà tutto il settore.

Non essendoci nessun altro ecco che si chiama Unipol. Perché ora serve.

Ma che accadrà un domani, quando l'impresa sarà stata compiuta, quando i debiti saranno stati in gran parte risanati? Che accadrà quando un quadro politico (quasi di gestione destra e sinistra) che ora è abbastanza anomalo, terminerà il suo ciclo?

A quel punto Unipol non sarà più la padrona quasi assoluta del proprio mondo, ma controllerà una maggioranza risicata delle azioni per il possesso del grande pachiderma.

A quel punto, cosa impedirà a coloro che ci hanno dato il permesso di avere questo bel giocattolo... di togliercelo?

Ci sembra già di sentir qualcuno dire: *Allora la UILCA è contraria alla fusione!*

No. Certamente NO!

Siamo contrari al fatto che gli unici a pagare il peso della fusione possano essere i lavoratori, siamo contrari a mettere in difficoltà le famiglie, siamo contrari a vedere deprofessionalizzati i nostri colleghi.

Quindi saremmo assolutamente favorevoli a questo progetto se il progetto sarà favorevole ai lavoratori e se Unipol manterrà e rafforzerà quei principi di solidarietà sociale che ne hanno fatto la storia.

Ci stanno dando un bel giocattolo, ma chi potrebbe impedirgli di togliercelo?



La nuova sede a Roma

Un trasloco parzialmente senza motivo, ma in compenso con tante controindicazioni.

Da qualche tempo i colleghi romani si sono trasferiti nella nuova sede che Unipol ha voluto nel quartiere EUR.

L'idea non è piaciuta a nessuno dei dipendenti, perché raggiungere la vecchia sede di Piazza dell'Esquilino, servita da ogni ben di dio di servizio pubblico, è tutt'altra cosa che recarsi in quartiere decentrato e peggio servito.

Per mesi i sindacati hanno richiesto e ottenuto incontri per cercare di riuscire a ottenere quei servizi che, in una condizione logistica abbastanza simile, l'Azienda ha messo in campo per la sede di San Donato Milanese.

La risposta del-

l'Azienda è stata totalmente negativa e non è stato concesso loro nulla di quanto richiesto.

Giunti nella nuova sistemazione, altre spiacevolezze, a cominciare dai tanto odiato open space, che non finiremo mai di deprecare.

La sede poi presentava una serie di disagi e approssimazioni logistiche che, su richiesta dei lavoratori, sono state in parte sanate. Non si potrà però risolvere una grave carenza di sanitari che vede i colleghi spesso far la fila per svolgere funzioni che qualche volta non possono aspettare.

Piccole cose quotidiane ma che fanno la qualità di vita nel suo complesso e che si assommano al problema fonamen-

tale di questo trasloco fatto in tutta fretta per motivi che sfuggono alla nostra comprensione.

Ormai sanno tutti che la cosa nacque nella speranza di risanare un bilancio di Gruppo non proprio dorato, grazie alla vendita di un palazzo storico molto pregiato. Ma tutti sanno anche che questo non è certo il momento migliore per "svendere" un immobile che stenta a trovare acquirenti con le tasche così ben fornite. Quindi il palazzo è ancora Unipol e non si sa di vendite che debbano avvenire a breve. Dunque perché tanta fregola di traslocare i colleghi?

Quello che ci rimane è una sede semi vuota (e che ci costa) e un'altra che è molto meno funzionale (e che ci costa due volte).

Inoltre ora tutti i colleghi di Roma, che utilizzavano quasi esclusivamente il trasporto pubblico, sono costretti ad usare la propria automobile.

Ma questo non ditelo in giro, perché sul bilancio sociale non farebbe certo bella figura.



Chi sono i figli della povera serva?

La recente trattativa sul Contratto Integrativo del Gruppo ha avuto generalmente un esito positivo, apprezzato dalla maggior parte dei lavoratori, anche se per alcuni ci sono state luci, ombre e qualche penalizzazione.

Questi lavoratori, legittimamente, hanno evidenziato le loro proteste, che noi come sindacato abbiamo cercato di gestire in modo trasparente secondo le regole democratiche. Questa volta però siamo noi a voler sollevare un tema che i diretti interessati, finora e dimostrando una notevole dose di fair play, non hanno ancora sollevato con decisione, nonostante sia diffuso un forte malessere che pensiamo sia nostro dovere cogliere e interpretare.

Si tratta delle previsioni sul buono pasto, che attualmente vedono i colleghi delle sedi centrali di Bologna (Stalingrado e Porta Europa) disporre di un ticket mensa di importo pari a quello stabilito dal CCNL, senza nessun integrazione aziendale e, quindi, considerevolmente più basso di quello di tutti i colleghi considerati esterni a quella sede.

La motivazione che l'impresa portava nel passato era che il minor valore del buono dipendeva dall'agevolazione di avere una mensa interna e dal contributo aziendale alla stessa. Nell'ultimo rinnovo

contrattuale abbiamo temporaneamente sospeso il giudizio su questo tema, per non ampliarne ulteriormente i costi.

Fatto sta che le mense interne sono già presenti o si stanno diffondendo anche in altre sedi (Milano, Roma) del Gruppo, così come a Bologna si è creata una disparità tra i colleghi della sede centrale e quelli delle sedi decentrate, che possono avvalersi ugualmente dei servizi della mensa ma godono di ticket di importo più alto.

Una situazione che finisce per diventare una sorta di costrizione all'utilizzo della mensa interna, che diviene sempre meno accettabile anche con il crescere dell'offerta di ristorazione nella zona Fiera prospiciente agli stabili della nostra azienda. Per quanto nessuno abbia da la-

mentarsi dei servizi offerti da CAMST, va da sé che in fatto di ristorazione la possibilità di scegliere fra diverse opzioni è anche un fatto di qualità di vita.

Senza considerare i colleghi che preferiscono soluzioni più autarchiche e quindi gradirebbero usare il buono day per l'acquisto di generi alimentari di loro scelta (pensiamo per esempio a persone che devono seguire diete particolari per la loro salute).

Insomma, una disparità che pensiamo dovrebbe in qualche modo essere sanata e sulla quale sono al lavoro tutte le organizzazioni sindacali, per giungere a un risultato prima che ci si debba sedere al tavolo di una nuova trattativa, presumibilmente molto complessa, per il nostro Contratto Integrativo.

Occorre rivedere il buono mensa dei lavoratori della Sede Centrale!



Raffronto dei ticket e dei costi dei pasti nel Gruppo

Buono pasto Zona fiero Bo mensa interna	Buono pasto San Donato Mi mensa interna	Buono pasto Unipol Banca mensa interna
3,8 euro valore ticket	8 euro (8,20 nel 2013) valore ticket	5,20 euro valore ticket
6,34 euro pasto completo così composto: 2,35 euro 2,35 contributo azienda 0,19 euro contributo lavoratore	7,15 euro pasto completo	6,61 euro pasto completo di cui 0,89 euro contributo lavoratore

Pari opportunità
per la
Commissione
Pari Opportunità.

Pari opportunità davvero?

In questi giorni è apparso su Mosaico un entusiastico report sulle attività dedicate alle Pari Opportunità. Ci chiediamo però cosa abbia prodotto davvero quello che viene definito come; *un approccio imprenditoriale da sempre improntato alla rimozione di ostacoli che possono causare forme di discriminazione.*

Osserviamo quello che il comunicato stesso dichiara per il 2011: si è sottoscritta una “Carta sulle pari opportunità”, si sono fatte ben due giornate di formazione e due incontri sull’argomento. Ben più lodevole l’idea dei seminari per indirizzare i responsabili verso più consapevoli *scelte gestionali e organizzative coerenti con le dinamiche di genere.*

Siamo però ancora nel campo delle parole, dei simposi, dei pavoneggiamenti.

Ciò che vediamo ancora è un’azienda in cui le donne tra i dirigenti sono ancora un’esigua minoranza, circondata da completi in giacca e cravatta, blu e neri.

Ciò che vediamo è che le

madri sono ancora fortemente penalizzate in termini di carriera. Che alla fine del periodo di legge dedicato alla cura del neonato, vengono a trovarsi spesso deprivate delle attività svolte in precedenza o peggio a dover scegliere brutalmente tra un minimo di carriera e la possibilità di donare ai figli l’amore e la presenza di cui essi necessitano.

La sede dove si misura tutto questo con maggior evidenza è quella Commissione bilaterale sulle Pari Opportunità istituita dal Contratto Integrativo. Ebbene, cosa succede durante i lavori di questa Commissione?

Succede che l’Azienda ne convoca i membri praticamente soltanto quando ha deciso di varare una delle predette attività di facciata, e con ancor più solerzia se tramite una firma delle organizzazioni sindacali può accedere all’utilizzo di fondi erogati da questo o da quell’ente.

Ma quando le colleghe della Commissione hanno chiesto di poter veramente affrontare un tema centrale come quello della *conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, di poter studiare progetti per offrire alle madri la possibilità di avere degli orari di lavoro che consentissero di accudire più agevolmente ai loro figli, l’Azienda ha risposto che questo tema non era di pertinenza della Commissione.

Un’idea della pari opportunità come argomento salottiero, un approccio che non prevede attività fattuali,

soprattutto se esse non hanno un’immediata risonanza mediatica che possa essere usata come strumento di marketing indiretto.

Non vogliamo cedere alla tentazione della critica per la critica, l’iniziativa aziendale, nata però da forti spinte del Sindacato e dei lavoratori, di finanziare un asilo nido in cambio di posti per le “mamme Unipol” bolognesi, anche se in fin dei conti resta funzionale a quella logica mediatica di cui sopra, è lodevole.

Quello che però ci attendiamo è che le chiacchiere e i corsi generino cultura aziendale e comportamenti fattuali. Che le aree aziendali la smettano di considerare le madri come un peso o un problema da risolvere e che offrano loro reali pari opportunità.

Ci aspettiamo che l’Azienda si decida a prendere in considerazione progetti che migliorino fattivamente la vita delle colleghe e dei colleghi che hanno disagi, progetti per i quali sì il Sindacato firmerebbe volentieri intese con lo scopo di chiedere utili e sacrosanti finanziamenti.

E nella Commissione Pari Opportunità, che ci sia una pari opportunità per il Sindacato di proporre iniziative che siano vagliate e messe in cantiere.



Il nuovo contratto: alcuni anni al riparo dai cambiamenti

Le strategie dell'ANIA durante la trattativa non sono state del tutto equilibrate e coerenti con i fondamentali del settore. Da una parte una crisi finanziaria iniziata con lo smascheramento delle bolle speculative dell'economia statunitense. Dall'altra un settore, quello assicurativo del nostro paese, che sostanzialmente tiene e, a conti fatti, presenta costi di gestione del personale e una produttività per lavoratore in linea con le migliori performance europee – se non anche superiori.

Un settore sostanzialmente sano, salvo la sorpresa annunciata di FONSAI, le cui difficoltà sono tuttavia dovute a errori e inefficienze di management e proprietà, nulla a che vedere quindi con la redditività industriale delle imprese del Gruppo stesso.

La generale situazione di crisi del Paese, ovviamente, ha rappresentato per le imprese assicurative un ottimo – quanto ingannevole – pretesto per puntare a ridimensionare i costi legati alle retribuzioni, sottostimando il recupero inflattivo. Per non parlare del tentativo di smantellare l'impianto normativo, tentando di ridurre delle tutele del comparto di malattia e con un ampliamento **non** negoziato dell'orario di lavoro, che ha visto, fra l'altro, la riproposizione dell'annosa questione del venerdì pomeriggio.

Questo il quadro di una situazione che ha portato all'attuale accordo. Un Contratto di transizione,

quindi, un accordo ponte, solo economico, che effettua le correzioni salariali migliori possibili dato l'attuale momento di incertezza economica, ma che soprattutto blocca ancora per qualche tempo le aspirazioni di miglioramento normativo espresse da ANIA.

Non si può dire che abbiamo sconfitto queste tentazioni per sempre ma, per lo meno, le abbiamo rinviate a tempi che speriamo migliori. E questo perché stanno diventando sempre più intense le pressioni complessive, del sistema economico e dei poteri forti, ad introdurre grandi cambiamenti, se non veri e propri arretramenti, sull'impianto dei diritti.

Senza fare una cronistoria di eventi che hanno segnato le vicende politico sindacali del nostro paese, ci limitiamo a evidenziare che, con il governo dei tecnici, la gran parte delle formazioni politiche si è ritirata dietro un sipario per permettere la realizzazione di tutta una serie di mutamenti legislativi che non sarebbero affatto piaciuti agli elettori dei partiti.

Per quanto essi mostrino di dibattersi, è evidente che, anche di fronte allo spettro di un default forse più minacciato che reale, nei prossimi anni il panorama del mercato del lavoro nel nostro paese è destinato a mutare notevolmente.

Il precariato dei giovani, se da una parte verrà razionalizzato ed in parte maggiormente sostenuto con am-

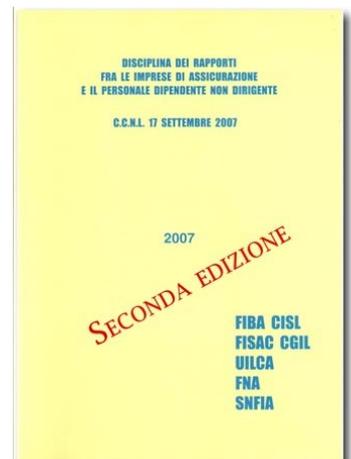
mortizzatori sociali, potrebbe venire consolidato ed esteso in forme più o meno garantite di flessibilità, con l'eventualità che il nostro sistema di garanzie del posto di lavoro possa gradualmente trasformarsi in "tutela flessibile", concetto i cui contenuti sono ancora tutti da definire.

Un mondo del lavoro che fa sentire precario il lavoratore è, per forza di cose, un mondo in cui il lavoratore stesso è meno portato a difendere i propri diritti e ad appoggiare il Sindacato e le lotte collettive che esso conduce. Una debolezza che già ora aggredisce parti importanti del nostro settore, come le agenzie in appalto.

Questo indebolimento della forza dei lavoratori, con il verificarsi di vicende che allo stato possiamo solo ipotizzare, avrebbe potuto avere riflessi negativi sul rinnovo contrattuale, aspetto che ha reso più urgente giungere ad una soluzione di questa trattativa.

L'accordo ci pone quindi al riparo da tutto questo fino a metà del 2013 e, probabilmente, anche un po' oltre. In attesa di tempi migliori che prima o poi arriveranno.

**Fino al 2013
cercheremo di
mantenere intatte
le nostre tutele.**



Una proposta di lettura e approfondimento

Facciamo un piccolo esperimento? Proviamo a chiedere alle persone che conosciamo: *sei felice del tuo lavoro e ti senti a tuo agio nella tua azienda tanto che consiglieresti ad un amico di lavorarci?*

Quanti risponderanno con un entusiastico SI?

Eppure qualsiasi imprenditore conosce la differenza che c'è tra il lavorare con persone soddisfatte e serene in un buon clima, e persone demotivate o stressate in un clima sfiduciato o addirittura conflittuale.

Perché, sentiamo dichiarare da più parti che le persone sono la vera leva di successo delle aziende, ma quando parliamo con loro, ci rendiamo conto che la qualità della vita lavorativa sta impoverendosi sempre più? La centralità dell'Uomo, le componenti emotive di chi lavora, la qualità delle relazioni in azienda, cedono spesso il passo al profitto, ai numeri e a rapporti formali e stereotipati.

L'aspetto grottesco di tutto ciò è che nel perseguire il profitto e i risultati a breve termine, a scapito della qualità della vita lavorativa, si finisce nel lungo termine a compromettere quegli stessi profitti cui si mira con tanta veemenza.

Massimo Tommolillo, che è stato per lunghi anni un nostro collega, prima in assicurazione e poi in banca, conosce bene il nostro ambiente. Ora fa il consulente e recentemente ha affrontato questi temi, nel suo libro "L'organizzazione umana" (ed. Libreria Universitaria Editrice), dove, partendo da esperienze vissute, si cerca tra varie possibili cause, cosa abbia reso così trascurato in azienda l'aspetto emotivo dei rapporti di lavoro.

Una leadership carente? L'assenza di meritocrazia? La sopravvivenza di una cultura prevalentemente taylorista? Un miope orientamento al profitto o una ancor più miope tendenza ai risultati a breve termine?

Il quadro dell'analisi è complesso e la sensazione è che non via sia una sola causa scatenante ma tante cause radicate che si influenzano reciprocamente; l'aspetto consolante è che molte delle soluzioni possibili e proposte nel libro, sono già a portata di mano e si basano su strumenti gestionali posseduti e conosciuti da tutti, anche se non sempre adoperati correttamente.

Perché il management debba dedicare molta della propria energia ad una gestione delle persone più attenta e umana è presto detto.

La tecnologia, termine con il quale intendiamo non solo i computer, le macchine ma principalmente i software che alimentano tali macchine è ormai accessibile a tutti e con-

sente performance che prescindono dalle dimensioni, dagli investimenti, dalla localizzazione.

Oggi un alimentarista intraprendente può vendere in tutto il mondo, prodotti etnici o specialità culinarie con l'aiuto di un PC e di un buon sito Web. Non è dunque sulla tecnologia che un'azienda può contare, per differenziarsi da una concorrenza sempre più agguerrita e mutevole.

La scelta di prodotti e servizi è, grazie alla Rete, vasta e non più limitata da vincoli di spazio e tempo, i clienti possono fare confronti istantanei e sono giustamente diventati più attenti e esperti.

Oggi l'unico fattore che può fare la differenza rimane l'Uomo; trascurare questa verità significa trascurare l'essenza stessa del lavoro dei nostri tempi.

Nella parte conclusiva del libro troveremo anche riferimenti a esperimenti di successo, ancorché inusuali e coraggiosi, attuati da aziende che davvero valorizzano le persone; ma in fondo un vero manager deve essere principalmente un sognatore con il coraggio di voler rendere reali i suoi sogni.

Scritto in uno stile discorsivo "L'organizzazione umana" è un invito a riflettere su quanto sarebbe bello ma anche profittevole, dar vita a luoghi di lavoro dove si incontrino e collaborino donne, uomini insomma persone e non "risorse umane".



Notiziario UILCA del Gruppo Unipol



Contattateci per ogni esigenza e per ogni bisogno di chiarimento

Presso la nostra saletta sindacale

Tel. 051/5077319

E-mail: Uilca-Uil@unipol.it

Consultate il sito: www.uilca.it