

# ACCORDO INTEGRATIVO ITALCEMENTI

## Sistema delle relazioni industriali e rappresentatività

In data 27 Giugno 2018 presso la sede di Federmaco in Roma

Tra

**Italcementi S.p.a.** anche a nome e per conto delle controllate Cementir Italia S.p.a., CementirSacci S.p.a., Calcestruzzi S.p.a., Concrete Italia S.r.l., BravoBloc S.r.l., BravoEnergy S.r.l. e Gruppo Italsfusi S.r.l. (di seguito "Italcementi"), rappresentata da Giuseppe Agate, Marco Piani e Massimo Quintavalle ed assistita da Giovanni Ricci Curbastro di Federmaco

e

il **Coordinamento Nazionale delle RSU Italcementi** con l'assistenza dalle Segreterie Nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil - rappresentate da Fabrizio Pascucci, Salvatore Federico e Gianni Fiorucci - e dalle rispettive Segreterie Regionali e Territoriali dei diversi territori.

### Premesso che:

- l'acquisizione da parte di Heidelbergcement Group ha determinato per Italcementi una focalizzazione organizzativa sul business italiano con il trasferimento in Germania delle funzioni e delle competenze di coordinamento internazionale, pur mantenendo presso la struttura i.lab di Bergamo il centro di competenza globale sull'innovazione di prodotto,
- Italcementi - operante nel settore della produzione e commercializzazione di cemento, calcestruzzo ed inerti - ha in essere un articolato piano di riorganizzazione con l'obiettivo di adeguare il proprio apparato industriale, amministrativo e commerciale al mutato mercato nazionale di riferimento, tutt'oggi caratterizzato da un forte sbilanciamento fra la capacità produttiva installata e quella esercita rispetto al fabbisogno in termini di volumi espresso dal mercato stesso,
- Quanto sopra ha trovato ulteriore conferma e sollecitazione nella acquisizione da parte di Italcementi, avvenuta il 2 gennaio 2018, della Cementir Italia S.p.a. e delle controllate Cementir Sacci S.p.a. e Betontir S.p.a.,
- la legislazione nazionale relativa alla costruzione di nuovi edifici neutralmente energetici (dal 1 Gennaio 2019 per quelli pubblici e dal 1 Gennaio 2021 per quei privati) prevede nuove tecniche di costruzioni degli edifici con conseguenti modifiche strutturali nell'intera filiera,
- le prospettive di mercato richiedono di coniugare, da una parte, la costante ricerca di soluzioni organizzative e di processo che possano realizzare crescenti livelli di efficienza e, dall'altra parte, la ricerca e lo sviluppo di nuovi prodotti e di nuove soluzioni applicative nell'ottica di un sempre maggiore orientamento al cliente
- il dialogo tra le Parti stipulanti, nel contesto appena descritto, è uno strumento fondamentale e irrinunciabile, al fine di poter conseguire gli obiettivi aziendali, con le conseguenti ricadute positive sui lavoratori, non solo in termini economici, ma anche per intensificare i momenti partecipativi e di coinvolgimento;

The bottom of the document is filled with numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink. Some are clearly legible, such as 'BUR' and 'M.P.', while others are more stylized or scribbled. There are also some small numbers, like '1' near the bottom right.

- in questo ambito formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori diventano requisito per la competitività, unitamente a legalità e responsabilità sociale d'impresa,

**Si conviene e si stipula quanto segue:**

#### **Art. 1 – PERIMETRO DI APPLICAZIONE**

Quanto contenuto nel presente accordo si riferisce ai dipendenti Italcementi cui trova applicazione il contratto collettivo nazionale dell'industria del cemento. L'applicazione di quest'ultimo, nell'ottica di una gestione organizzativa integrata e di filiera, verrà estesa a tutti i dipendenti delle società italiane controllate e/o collegate da/a Italcementi S.p.a., senza soluzione di continuità e salvaguardando i trattamenti economici individuali globali.

Le parti affidano la gestione dell'estensione del contratto del cemento, per tutti i lavoratori delle società italiane controllate e/o collegate da/a ITALCEMENTI S.p.a, ad un gruppo di lavoro paritetico, composto da 6 componenti, che dovrà elaborare una proposta di accordo da sottoporre alle parti entro Ottobre 2018 ai sensi ed agli effetti dell'art. 2112 c.c.

#### **Art. 2 – DURATA E VALIDITA'**

Il presente accordo ha validità per il triennio 2018-2019-2020 e, pertanto, scadrà il 31 dicembre 2020. Lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno in assenza di disdetta formulata da una delle Parti, da esercitare con un preavviso di 30 giorni.

#### **Art. 3 – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

In relazione alla situazione del settore e del mercato, alla disomogeneità nelle varie aree dove Italcementi è presente ed alle relative evoluzioni, le Parti confermano l'esigenza di mantenere un efficace sistema di relazioni industriali con l'obiettivo di creare convergenze strutturali riguardo le scelte aziendali.

Fermo restando quanto previsto in materia d'informativa a livello di Gruppo dalla disciplina generale sistema relazioni industriali art. 2 – lettera A – punto 3 del vigente contratto collettivo nazionale dell'industria del cemento, le Parti convengono, inoltre, sull'obiettivo di rafforzare le relazioni industriali sia a livello nazionale sia a livello di unità produttiva, nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa consentire uno svolgimento più armonioso dei processi aziendali determinando conseguentemente un miglioramento dei risultati in termini di:

- **organizzazione**, determinando una maggiore responsabilizzazione ed autonomia a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale e, con esse, una maggiore flessibilità alle esigenze insorgenti;
- **economicità**, concorrendo al miglioramento delle prestazioni lavorative e dei risultati aziendali, nell'ottica del miglioramento continuo e del problem solving;
- **reputazione**, riducendo la conflittualità e consentendo la costruzione di rinnovati e positivi rapporti di alleanza nei confronti degli stakeholders interni ed esterni, anche nell'ottica della responsabilità sociale d'impresa.
- **benessere**, affrontando le tematiche relative all'organizzazione del lavoro, della conciliazione vita/lavoro, delle pari opportunità e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le predette finalità verranno realizzate attraverso l'istituzione di:

- a) **Tavolo nazionale delle relazioni industriali partecipative sperimentali** (di seguito, "Tavolo Sperimentale")

Le Parti, anche sulla base delle positive esperienze realizzate nel corso degli ultimi anni, concordano di istituire un c.d. "Tavolo Nazionale Sperimentale" composto da 6 membri (3 per ciascuna delle parti) il cui obiettivo principale consisterà nel creare spazi paritari di condivisione, con particolare riferimento alle tematiche riconducibili a:

- attività formative attraverso fondi interprofessionali, condividendo ex ante progetti e finalità
- benessere organizzativo
- innovazione (organizzativa, di processo e di prodotto)
- miglioramento continuo
- responsabilità sociale d'impresa
- responsabilità sociale di territorio (RLSSA) e rapporti istituzionali
- mobilità occupazionale, in occasione di processi straordinari di ristrutturazione.

In particolare, il Tavolo Sperimentale si pone l'obiettivo di affrontare i seguenti argomenti, al fine di individuare soluzioni condivise, atte a risolvere eventuali conflittualità presenti in azienda, facilitando il dialogo e il confronto.

- cogliere e rilanciare tutti gli aspetti del percorso "Industria 4.0." attraverso la promozione di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori verso l'innovazione dei processi e l'incentivazione dell'utilizzo delle loro competenze verso un miglioramento continuo;
- iniziative di formazione, informazione e confronto sia a livello nazionale che territoriale, al fine di mettere a disposizione delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali, le conoscenze dei processi industriali, con particolare riferimento agli aspetti di impatto ambientale; ciò sarà espletato per gli aspetti generali e specifici nei territori dove sono presenti unità produttive. Negli stessi stabilimenti saranno valutate le modalità di introduzione e di monitoraggio del benessere organizzativo;
- Il gruppo di lavoro accoglierà, inoltre, le eventuali richieste, insorgenti dalle parti, per approfondire materie di specifico interesse, al fine della creazione di progetti e di eventuali momenti formativi che si rendessero necessari al fine di gestire con maggiore efficacia le trasformazioni aziendali per il conseguimento di competenze atte a progettare e implementare, ai vari livelli, percorsi formativi congiunti e condivisi.

L'obiettivo che si vuole perseguire con tale scelta è diretto alla crescita e al miglioramento dei risultati produttivi, nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa consentire uno svolgimento più agevole e lineare dei processi aziendali; in particolare determinando, conseguentemente, un miglioramento dei risultati in termini economici (migliori prestazioni), politici (riduzione della conflittualità), organizzativi (responsabilizzazione dei lavoratori) e di immagine (nei confronti degli stakeholder).

Per le OO.SS. i 3 membri corrisponderanno con i segretari nazionali di Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil con delega al settore cemento.

Il Tavolo Sperimentale si riunirà almeno 2 volte l'anno a Roma/Bergamo/Milano, fatte salve richieste di convocazione riguardo a temi e progetti condivisi dalle Parti.

D'intesa tra le Parti, tenuto conto delle tematiche da affrontare, il tavolo potrà essere esteso ai componenti del gruppo ristretto di cui al punto c)

b) Coordinamento Nazionale RSU Italcementi di Feneal-UIL - Filca-CISL - Fillea-CGIL  
(di seguito, "Coordinamento")

Il Coordinamento ha competenza sulla contrattazione di secondo livello riguardante le materie a essa delegate dal CCNL e/o dalle disposizioni di legge, nonché sulle materie che interessino più di un'unità produttiva ed è destinatario dell'informativa annuale realizzata ai sensi e per gli effetti del CCNL cemento.

Organo rappresentativo le cui modalità di composizione e funzionamento sono regolamentate al successivo art. 4, si riunisce in via ordinaria 1 volta l'anno (indicativamente, nel mese di aprile/maggio a Roma/Bergamo) nonché nelle occasioni straordinarie di volta in volta individuate dalle Parti.

Inoltre, i confronti fra Direzione Aziendale e Coordinamento verteranno sui seguenti temi:

- andamento congiunturale del mercato di riferimento e degli indicatori economico-finanziari aziendali;
- dinamica della struttura societaria, organizzativa ed industriale (trasformazioni, dismissioni, acquisizioni e realizzazione di insediamenti produttivi) con particolare riferimento alle tematiche occupazionali e relativa gestione, ivi compreso l'andamento relativo alle attività conferite in appalto nonché ai processi interessati da esternalizzazioni;
- piani di investimenti produttivi, commerciali, di ricerca di nuovi prodotti e nuove tecnologie, anche al fine di cogliere le potenzialità di Industria 4.0 anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori verso l'innovazione dei processi e l'orientamento delle competenze in un'ottica di miglioramento continuo;
- attività di formazione e riqualificazione professionale, anche al fine di individuare fabbisogni specifici e promuovere iniziative congiunte in vista dell'evoluzione delle strutture e dei processi organizzativi, ivi compresi i profili orario (turni, straordinari, banca ore, flessibilità, - negativa e positiva -, etc.) anche al fine di favorire iniziative che possano promuovere e facilitare lo sviluppo aziendale verso una più efficiente produttività;
- analisi delle nuove regolamentazioni in materia di attività estrattiva, industriale e di approvvigionamento di materie prime e combustibili alternativi;
- tematiche relative alla Responsabilità Sociale d'Impresa (sicurezza sul lavoro, infortuni, monitoraggio impatto e certificazione ambientale, rapporti col territorio, etc.) e loro mantenimento ed implementazione.

Per la finalità di piena condivisione che i predetti incontri si propongono, gli stessi potranno prevedere la partecipazione di esperti interni e/o esterni le cui esigibilità sono a carico dell'azienda, realizzando dei momenti di formazione (con particolare riferimento alle tematiche relative alla innovazione di processo e di prodotto, agli orientamenti legislativi dell'economica circolare e alle evoluzioni produttive del settore, etc.), che potranno completarsi con soluzioni di e-learning e fornitura di documentazione specifica rispetto ai temi trattati.

A questo fine ci si potrà avvalere dell'affiancamento di docenti e professionalità quale ulteriore possibilità di confronto qualificato per pervenire all'ottenimento dei risultati previsti.



Le relazioni industriali tra Italcementi e le OO.SS. Nazionali, Territoriali e le RSU, per temi che riguardino più di un'unità produttiva, avverranno nell'ambito di quanto già previsto nel CCNL Cemento 24 novembre 2015 e in conformità con quanto concordato nel presente accordo.

Le parti concordano di mantenere un livello nazionale di rappresentanza e di contrattazione a valere per tutte le unità produttive dell'azienda e per eventuali nuove unità produttive di cui la società darà preventiva informazione circa l'eventuale acquisizione e/o costituzione.

Le parti riconoscono quali titolari e competenti della negoziazione per il secondo livello di contrattazione aziendale - in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e dell'azienda - da un lato, il Coordinamento, assistito dalle organizzazioni Nazionali e territoriali di categoria stipulanti il CCNL e, dall'altro lato, la Direzione Aziendale di norma assistita dall'associazione imprenditoriale di competenza.

### Composizione durata, rinnovo, comunicazione

Al fine di garantire un'adeguata rappresentanza, le Parti concordano che il Coordinamento sarà composto dal 50% +1 delle RSU elette, destinando almeno una posizione a ciascuna delle unità produttive attive che abbiano eletto RSU in base alle regole previste dal testo unico del 10 gennaio 2014.

Ad oggi, il numero dei componenti del Coordinamento viene pertanto determinato in nr. 35 unità, suscettibile di variazione in funzione di eventuali modifiche nel perimetro organizzativo di riferimento: conseguentemente, di anno in anno, entro il 31 gennaio, verrà determinato l'esatto dimensionamento del Coordinamento.

Il coordinamento nazionale RSU sarà composto sulla base della rappresentatività di ogni organizzazione sindacale, FILLEA - CGIL, FILCA - CISL, FENEAL - UIL.

La rappresentatività viene calcolata, su base nazionale, secondo "la media semplice fra la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati" (accordo interconfederale 10 Gennaio 2014, pagina 6, 2 comma).

Al fine del calcolo della rappresentatività, l'azienda invierà ogni anno entro il 15 gennaio, in modo congiunto e comparabile, alle tre Organizzazioni Sindacali firmatarie i seguenti dati:

- il numero degli iscritti divisi per organizzazione sindacale di appartenenza e per unità produttiva al 31 dicembre,
- Il numero di voti validi risultanti dai verbali elezioni RSU costituite alla data di invio, in base alle regole previste dagli accordi interconfederali.

I voti RSU da prendere a riferimento sono quelli relativi alle ultime elezioni delle RSU in carica.

Nella fase di avvio del presente accordo, l'azienda invierà questi dati entro 30 gg.

Le OO.SS. trasmetteranno all'azienda la lista nominativa dei componenti del Coordinamento entro i 15 gg. Successivi.

Il Coordinamento dura in carica 3 anni e verrà annualmente aggiornato, in termini di dimensionamento e composizione, sulla base del nuovo calcolo di rappresentatività.

Qualora uno dei componenti del Coordinamento non risultasse più in possesso dei requisiti per essere in carica, si procederà alla sua sostituzione con la RSU appartenente alla medesima sede, lista e federazione di riferimento, ove questo non fosse possibile, la RSU della medesima federazione sarà indicata in altro sito, fatte salve eventuali modificazione nella composizione del Coordinamento per effetto di variazioni del perimetro.

Le OO.SS. si impegnano a favorire l'inserimento di almeno un RLSSA e del componente CAE nella propria proposta di composizione del Coordinamento.

### Convocazione e funzionalità

Il Coordinamento è convocato (previa intesa fra le Parti) con lettera unitaria, da inviarsi con fax o e-mail, con 10 giorni di anticipo, da parte delle OO.SS. Nazionali, definendo nella stessa l'eventuale ordine del giorno.

Sarà cura delle federazioni nazionali comunicare tempestivamente le informazioni a tutte le RSU, in merito all'attività del Coordinamento e alle eventuali decisioni assunte.

### Permessi e agibilità sindacali

Ai componenti del Coordinamento (e del Gruppo Ristretto) sarà riconosciuto, in aggiunta a quanto previsto da Legge e CCNL, un permesso retribuito individuale di 8 ore per ogni sessione di trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale aziendale di secondo livello e per gli incontri a livello nazionale previsti dal sistema delle relazioni industriali di cui al CCNL cemento e/o dal presente accordo.

I suddetti permessi non potranno essere cumulabili e non potranno essere altrimenti fruibili in caso di mancata partecipazione degli aventi diritto agli incontri citati.

A ogni componente del Coordinamento, l'Azienda rimborserà le seguenti spese sostenute per la partecipazione alle relative riunioni, entro i limiti indicati e previa presentazione di apposita ricevuta di pagamento valida ai fini fiscali:

- **Trasporto.** Rimborso dei biglietti del treno (aereo per le isole) di andata e ritorno in 2<sup>a</sup> classe e/o economy e dei trasporti urbani (o dei taxi solo per zone o fascia oraria non coperta da trasporto urbano); in alternativa e in via residuale, l'Azienda potrà mettere a disposizione mezzi aziendali o a noleggio con relativo rimborso di carburante, pedaggi e parcheggi.
- **Pranzo.** Rimborso del pasto per un importo massimo di Euro 10,00 (in caso di ricevute di importo superiori, si procederà a rimborso fino al massimale).
- **Pernottamento e cena.** Previsto in via eccezionale nel caso di riunioni che si protraggano oltre le ore 20.00 non consentendo il rientro presso domicilio/sede di lavoro. In tal caso, si prevedrà il rimborso di un pasto ulteriore (vedi il precedente punto "Pranzo") oltre al rimborso del pernottamento per un importo massimo di Euro 45,00 (in caso di ricevute di importo superiori, si procederà a rimborso fino al massimale).

### Poteri e decisioni

Nell'ambito delle competenze e delle funzioni a esso attribuite, il Coordinamento assume la rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale, come previsto dal punto 7 dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014. Le decisioni riguardanti le materie di competenza del Coordinamento, sono assunte a maggioranza degli aventi diritto.

### **Art. 5 – RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA, SVILUPPO SOSTENIBILE E CENTRALITÀ DELLA PERSONA**

Le Parti concordano che lo sviluppo sostenibile, il rispetto dell'ambiente e la Responsabilità Sociale d'Impresa, costituiscono modelli di importanza sociale da perseguire e migliorare.

Le Parti convengono, in particolare di:

- continuare a porre in atto, nell'ottica del miglioramento continuo, misure finalizzate all'adozione dello sviluppo sostenibile quale metodo ulteriore e qualificante per la Responsabilità Sociale;
- proseguire nello sviluppo delle innovazioni di prodotto e di processo che intervengono sulla produttività e redditività;
- assicurare la tutela e la salvaguardia della buona occupazione (a tempo indeterminato) e la verifica delle condizioni contrattuali e occupazionali delle aziende appaltatrici;
- incentivare una coerente strategia ambientale nei diversi stabilimenti al fine di assicurare sia la salute e sicurezza interna, sia l'impatto sul territorio;

- incrementare la metodologia partecipativa, attualmente in atto tra le parti sociali, basata sulla trasparenza e completezza delle informazioni corrette e preventive, passare dalla comunicazione alla condivisione delle scelte aziendali e la promozione di un positivo clima aziendale che abbia l'obiettivo di raggiungere il benessere organizzativo.

Le parti convengono che la Responsabilità Sociale d'Impresa:

- vada intesa come un qualificante valore aggiunto per l'azienda e per i suoi rapporti nei confronti dei lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni;
- vada estesa alle aziende operanti nell'intera filiera in cui opera Italcementi in Italia in un'ottica tesa a valutare la internalizzazione delle attività oggi rimesse a terzi;
- costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto solo se attuata con trasparenza, continuità e verificabilità dei contenuti.

A tale scopo, viene prevista l'introduzione di 1 ora di assemblea da destinarsi alla conoscenza delle modalità di gestione del benessere organizzativo, alla socializzazione dei dati rilevati e alla emersione delle esigenze latenti maggiormente incidenti sul benessere stesso.

#### Art. 6 – RICERCA E INNOVAZIONE

Italcementi è impegnata a valutare, nell'ambito della filiera in cui opera, la realizzazione di progetti di ricerca e di innovazione sia sul prodotto che sul processo produttivo. A tal proposito è disponibile ad esaminare, anche in forma congiunta con il Coordinamento e con le OO.SS., gli interventi proposti dai quadri legislativi ai vari livelli istituzionali (comunitari, nazionali e regionali).

Le parti concordano come obiettivo prioritario l'incremento delle risorse economiche affidate da investire in ricerca, innovazione e sviluppo.

Per queste ragioni si ritiene necessario portare a termine il confronto tecnico in atto al MISE sulla possibilità di convenire sull'attuazione di un partenariato pubblico-privato per avviare ricerche di prodotti innovativi da impiegare nella costruzione di edifici neutralmente energetici, nella riqualificazione energetica degli attuali edifici e nella costruzione delle infrastrutture viarie.

L'azienda relazionerà al Coordinamento circa l'esito dell'attuale confronto in atto con il MISE al fine di valutare congiuntamente le iniziative successive da attuare.

Le parti condividono la necessità di promuovere un tavolo di dialogo interministeriale permanente (che coinvolga il Ministero dello Sviluppo Economico, il Ministero del Lavoro ed Ministero dell'Ambiente) che si proponga l'obiettivo di focalizzare le politiche industriali del settore cemento.

#### Art. 7 – FORMAZIONE

Le Parti individuano nella formazione e nella riqualificazione professionale uno dei principali strumenti per favorire un costante e progressivo miglioramento delle performance aziendali.

Pertanto, al fine di migliorare le competenze professionali di lavoratrici e lavoratori e renderle coerenti con le innovazioni dei processi produttivi ed organizzativi, a partire dal 2018 verranno svolte un minimo di 8 ore medie pro-capite annue di formazione continua, effettuate in orario di lavoro e riconducibili alle seguenti macro-aree:

- Compliance
- Efficienza e miglioramento continuo
- Sviluppo del capitale umano
- Responsabilità sociale d'impresa e sviluppo sostenibile.

Le ore di formazione saranno moltiplicate per il numero medio annuo dei dipendenti attivi dei singoli siti/sede (escluse sospensioni, aspettative ed assenze di lungo periodo), così da ottenere il monte ore annuo di formazione per ogni singolo sito/sede cui concorreranno le iniziative aziendali di formazione interna/esterna, e-learning e training on the job.

Le ore di formazione saranno utili per la mobilità interna nonché per l'acquisizione di nuove competenza in un'ottica di polivalenza.

Nell'incontro di informativa annua, le Parti si confronteranno sull'andamento e sull'esito qualitativo dei processi formativi.

Gli stessi, inoltre, saranno oggetto di confronto nel c.d. "Tavolo delle relazioni di sito" di cui all'art. 3 lett. c).

La presente intesa è immediatamente esigibile costituendo parte dell'accordo integrativo aziendale complessivo, il confronto rispetto al quale è tuttora in corso.

ITALCEMENTIS P.A.

FEDERMACO

OO.SS.

RSU





Prot.....

Roma, martedì 17 aprile 2018

Spett.le azienda ITALCEMENTI CEMENTIR SACCI

in base all'accordo sottoscritto oggi 27 giugno 2018

"prima parte dell'accordo integrativo"

le scriventi comunicano i nomi dei componenti del gruppo ristretto del coordinamento nazionale RSU punto c)

Ogni organizzazione sindacale potrà successivamente sostituire i componenti mantenendo invariato il numero degli stessi, dandone comunicazione a tutte le parti.

FILLEA - CGIL

Fabio Paris

Vito Galeandro

Angelo Scasciamacchia

Gerlando Anguilla

FILCA - CISL

Angelo Dessi

Alessandro Biasini

Gianluca Mirante

FENEAL - UIL

Marco Di Santi

Maria Grassano

I segretari nazionali

Gianni Fiorucci

Salvatore Federico

Fabrizio Pascucci