



Automobile Club Avellino  
Protocollo Entrata  
AC AV/0000056/17  
Data 11/04/2017  
Cod.Registro: AC\_AV

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2017

Per l'Amministrazione

Il Direttore  
Dr. Nicola Di Nardo

Le Organizzazioni Sindacali

CISL – FP	Presente
CGIL – FP	Assente
CISAL	Assente
RDB	Assente
RSU	Assente
UIL – PA	Assente

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, regolarmente convocate con nota prot. n° 54/17 del 05/04/2017 si sono riunite alle ore 13:00 in data 11 Aprile 2017 presso la Sede dell'Ente per la stipula del CCI 2017;

VISTO il CCNL per il personale del comparto Enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2008/2009, sottoscritto il 18 Febbraio 2009;

VISTA la legge 133/2008 segnatamente all'art. 67 che ridetermina le somme destinate alla contrattazione integrativa per l'anno 2009 e successivi ;

VISTO l'art.20 della legge 23.12.1999 n.488;

VISTO quanto disposto dal CCNL 2006/2009 cd code contrattuali;

Visto il DPCM 2 Luglio 2009 ed in attesa dell'approvazione definitiva da parte della Corte dei Conti;

Considerate le eventuali ulteriori somme aggiuntive destinate al finanziamento della contrattazione integrativa di cui al citato DPCM 2 Luglio 2009;

FATTO salvo quanto disposto dall'art. 7 cpv 1 del CCNL biennio economico 2008/2009 che darà luogo ad una successiva e specifica integrazione al presente C.C.I.;

VISTO il decreto legislativo n° 78/2010 convertito in legge n° 122/2010;

VISTO l'accordo del 4 Febbraio 2011 inerente "l'intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti del CCNL nella PA";

Considerata la vacanza contrattuale del CCNL di categoria;

Visto quanto disposto dal DI 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche ed, in particolare, quanto previsto agli art. 9 e 18 comma2 e dal successivo D.Lgs. 78/2012 e successive modifiche ed integrazioni;

STIPULANO

il contratto collettivo integrativo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2017 nel testo allegato. Tale contratto è efficace tra le parti avendo ricevuto certificazione della compatibilità finanziaria ai sensi dell'art. 48, comma 6 del D.lgs 30 Marzo 2001 n° 165 rilasciata dal Collegio dei Revisori dei Conti ed approvato dal CD. Il presente contratto potrà essere oggetto di revisione nella eventualità di modifica dell'importo complessivo del fondo per il trattamento accessorio.

## DISPOSIZIONI GENERALI

### SEZIONE 1 - PRINCIPI GENERALI

#### ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo 1° Gennaio 2017–31 Dicembre 2017 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

Gli effetti del presente Contratto Collettivo Integrativo si applicano dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo altra specifica indicazione. Sulla base delle disposizioni di carattere generale, di cui all'art. 2 del CCNL 2006/2009, entro 30 gg. dalla data di sottoscrizione del presente contratto, l'Ente applica gli istituti contrattuali che hanno carattere automatico e vincolato.

La contrattazione integrativa, con riferimento agli istituti contrattuali rimessi a tale livello, si svolge in linea di principio, in un'unica sessione negoziale.

#### ART. 2 – VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, fattore fondamentale di arricchimento professionale, assume un ruolo prioritario per la valorizzazione del patrimonio culturale dell'azienda e per la realizzazione delle iniziative di carattere strategico che l'Ente intende porre in essere per valorizzare la propria funzione pubblica/istituzionale.

In tale contesto l'ordinamento del personale caratterizzato per aree professionali a spessore crescente, richiede processi formativi individuali coerenti con le risultanze periodiche della rilevazione delle competenze con particolare riferimento all'autovalutazione.

Gli interventi formativi si avvarranno delle più avanzate tecniche di formazione anche multimediale, con lo scopo di mettere a disposizione di un numero sempre più ampio di personale strumenti comunicazionali interattivi con l'obiettivo di alimentare una rete che possa porre le basi per realizzare un processo di esplicitazione delle conoscenze acquisite o possedute.

L'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi definiti in conformità alle linee di indirizzo di cui all'art. 4, comma 3, lett. A del CCNL 16 Febbraio 1999 e così come dettagliatamente definito nell'art. 27 del CCNL 2006/2009.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCI.

### SEZIONE 2 – RELAZIONI SINDACALI

## **ART. 3 – RELAZIONI SINDACALI**

Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le modifiche ed integrazioni previste nel Titolo II del CCNL del 9 ottobre 2003 e con le ulteriori modifiche ed integrazioni riportate ai seguenti articoli.

## **ART. 4 – OBIETTIVI E STRUMENTI**

Le parti riconoscono nelle forme di confronto sindacale individuate dalla contrattazione di comparto, lo strumento più efficace e significativo per affrontare e risolvere le problematiche connesse ai processi organizzativi ed allo sviluppo del capitale intellettuale, patrimonio essenziale per l'ottimale perseguimento degli obiettivi aziendali, per la crescita del ruolo sociale dell'Ente e per la realizzazione delle strategie come individuate nei vigenti documenti di programmazione.

In tale contesto, le parti si impegnano ad azionare strumenti di raffreddamento delle eventuali controversie nell'intento di evitare, se possibile, situazioni di conflittualità. A tal fine, il sistema del confronto preventivo, pur sempre nel rispetto dei ruoli delle parti, costituisce la metodologia privilegiata nell'ambito di relazioni sindacali trasparenti e costruttive.

## **SEZIONE 3 – IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

### **ART. 5 – OBIETTIVI E FINALITA'**

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL 2006/2009 (Tabella A), in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.
2. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:
  - a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
  - b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.
4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.

### **ART. 6 – AREE E PROFILI PROFESSIONALI**

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle aree B e C.
2. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

## **SEZIONE 4 – FUNZIONI ORGANIZZATIVE**

### **ART. 7 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione, previsto dal CCNL 2006/2009, è riproposta, la disciplina in materia di posizioni organizzative già prevista dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 16 febbraio 1999.
2. Nell'ambito dell'area C gli enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti, incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.
3. Le posizioni organizzative di cui al punto precedente possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:
  - funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
  - attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
  - attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.
4. I valori minimi e massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.032,91 ed un massimo di Euro 2.582,28 annui lordi per 12 mensilità in relazione alle risorse disponibili nei fondi di cui all'art. 36 CCNL 2006/2009.

### **ART. 8 – CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Gli incarichi sono conferiti dal Direttore con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.
2. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
  - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - accertamento di risultati negativi;
  - violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16, comma 4 del CCNL del 9 ottobre 2003 (codice disciplinare) ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza.
5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base a criteri oggettivi di valutazione.

### **ART. 9 – FUNZIONI VICARIE**

Il ruolo del Vicario si connota per la collaborazione al Direttore con il quale si confronta sulle problematiche attinenti l'attività gestionale complessa.

Il Vicario collabora con il Direttore nell'individuazione ed attuazione delle azioni necessarie alla piena realizzazione degli obiettivi; collabora con il Direttore nell'azione di diffusione della cultura e dei valori aziendali, orientando le proprie azioni all'efficacia ed alla qualità dei servizi resi all'utenza, allo sviluppo delle persone ed al miglioramento dell'ambiente di lavoro, attraverso l'attenzione costante alla promozione ed al sostenimento di iniziative relative a:

- diffusione della conoscenza di assetti, obiettivi e strategie aziendali;
- sviluppo professionale del personale;
- diffusione del know-how aziendale;
- comunicazione interna/esterna;
- benessere organizzativo.

L'incarico è conferito dal Direttore dell'Ente con atto scritto tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali degli interessati.

Il compenso attribuito ai titolari dell'incarico viene definito in € 1.032,96 annui da corrispondere mensilmente.

Il compenso viene erogato fino a revoca dell'incarico;

Il titolare dell'incarico di Vicario rimane inserito nei criteri di gestione del trattamento economico accessorio dell'Ente ed ha, quindi, accesso ai compensi definiti negli artt. 10 e seguenti del presente CCI secondo i criteri e le modalità definiti per tutti gli altri dipendenti dell'Ente.

## SEZIONE 5 – IL SISTEMA PREMIANTE

### ART. 10- COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO DI ENTE

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 36 del CCNL 2006/2009, con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 1 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31/12/2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza è pari allo 0,16%.
2. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del CCNL del 14 marzo 2001, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ad eccezione dei passaggi da un'area all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo per i trattamenti accessori di ente. In tal senso, la contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale o di sede unica individua, nell'ambito dello stesso fondo, le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui all'art. 12 del CCNL 2006/2009. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il fondo viene ridotto delle somme corrispondenti. Dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente, viene riassegnato al fondo il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza. Tale previsione opera anche nei confronti del personale a cui siano state conferite mansioni superiori ai sensi dell'art. 9, limitatamente al periodo di conferimento delle stesse.

3. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli enti tengono conto di quanto previsto dall'art. 35, comma 4 CCNL 2006/2009.

#### SCHEMA SINOTTICA

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 10.525,59 a seguito della riduzione del fondo di cui al punto A (per l'anno 2004 n° 3 unità in forza, e per l'anno 2017 ipotesi di 1 unità) per effetto dell'adeguamento alle risorse umane di cui all'art. 9 D.L. 78/2010 ed è così costituito:

A)	Fondo storico (CCI 2004 per € 29.146,80 * 1/3) – 10% Legge 133/2008 art. 67 comma 5	€	8.744,04
B)	Incremento Fondo ai sensi dell'art. 5 CCNL 8 Maggio 2006 (+0,69% monte salario 2003)	€	769,26
C)	Incremento Fondo ai sensi dell'art. 36 CCNL 1° Ottobre 2007 (+0,16% monte salari 2005)	€	213,74
D)	Incremento Fondo ai sensi dell'art. 6 CCNL 8 Maggio 2006 (+€ 4,94 c.d. * 13 mensilità)	€	64,22
E)	Incremento Fondo ai sensi dell'art. 1 c 1 Contratto 18 Febbraio 2008 (+0,55% monte salario 2005)	€	734,73
<b>Totale</b>		€	<b>10.525,99</b>

Il fondo verrà così suddiviso:

#### Fondi di natura variabile:

A)	Fondo posizioni organizzative - Funzioni Vicarie	€	1.032,96
B)	Fondo collettivo annuale di produttività ai sensi dell'art. 36 CCNL 2006/2009	€	2.500,00
C)	Fondo Indennità di Ente – art. 6 CCNL 2008/2009	€	2.190,96
D)	Fondo per compiti che comportano rischi	€	1.814,04
E)	Fondo per progetti e sviluppo	€	1.000,00
F)	Compensi per competenze accessorie (straordinari)	€	384,10
G)	Sviluppo professionale c1 / c3	€	818,48
H)	Altri compensi a carattere indennitario	€	785,45

**Totale**      € **10.525,99**

Eventuali residui del fondo (di cui alla lettera D, E, F, G ed H del quadro sinottico) non andranno ad incrementare il fondo bimestrale di produttività del presente C.C.I. Tali risparmi costituiranno risparmio di gestione dell'Ente.

#### SEZIONE 6 – FONDI DI PRODUZIONE

## ART. 11 – FONDI DI PRODUZIONE BIMESTRALI

La gestione del fondo, legato ai risultati bimestrali di produzione, è riferito al personale in servizio alla data del 1 gennaio 2017.

Tale fondo verrà riadeguato all'inizio di ogni bimestre in relazione alle modifiche intervenute sulla consistenza del personale in servizio.

L'ammontare del fondo è definito ed erogato con cadenza bimestrale e corrisposto il secondo mese successivo a titolo di acconto.

Ai fini della corresponsione del fondo è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

POSIZIONI	SCALA PARAMETRICA CONCORDATA
C4 - C5	155
C3	150
C1 - C2	135
B	125
A	100

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia, si tiene conto di quanto previsto nell'allegata tabella delle assenze.

## ART. 12 COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti, di cui alla lettera B del quadro "Fondi di natura variabile", è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

La produttività ordinaria, per l'anno 2017, viene individuata nelle realizzazione dei seguenti obiettivi:

1. Implementazione base associativa con un trend di crescita non inferiore al 2% rispetto all'anno 2016. **Peso 10%.**
2. Implementazione ed aggiornamento del sito web dell'Ente. **Peso 40%.**
3. Numero tessere ACI Gold prodotte nell'anno 2017 non inferiore al consolidato 2016. **Peso 10%**
4. Attività di gestione del protocollo informatico e conservazione a norma dei documenti e delle fatture elettroniche. Aggiornamento al 31 Dicembre 2017. **Peso 40%.**

Nel caso della parziale o mancata realizzazione dei singoli obiettivi, la corresponsione dei compensi verrà commisurata secondo le seguenti percentuali:

- Realizzazione 100% intera corresponsione
- Realizzazione 80% corresponsione pari all'80% dei compensi
- Realizzazione 70% corresponsione pari al 70% dei compensi.
- Realizzazione 50% corresponsione del 60% dei compensi.
- Al di sotto del 50% nessuna corresponsione.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni prodotte dal Direttore dell'AC.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.

I compensi incentivanti saranno corrisposti in quote bimestrali in ragione del 80% di quelli eventualmente spettanti; il saldo verrà corrisposto nel rispetto di quanto previsto dalla legge 150/2009 all'art. 18 comma 2 e previa verifica dei risultati raggiunti o in proporzione ad essi.

#### ART. 13 – STRUMENTI DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Per la realizzazione degli obiettivi definiti, l'Ente dispone di un fondo per il finanziamento del maggior servizio prestato dai dipendenti.

Detto fondo (lettera F quadro sinottico) costituisce il tetto massimo di finanziamento per l'utilizzo dello straordinario, senza possibilità di finanziamento a carico del corrispettivo fondo di produzione bimestrale.

#### ART. 14 – FONDO PER PROGETTI NAZIONALI / LOCALI - SVILUPPO SUPPORTO

Per l'anno 2017, si prevede il conseguimento di livelli di efficienza interni tali da garantire elevati standard di qualità anche nell'erogazione del servizio al socio ed ai movers in generale. Costituisce, pertanto, indispensabile presupposto la piena collaborazione dei dipendenti in talune attività considerate di particolare rilievo ed interesse per la piena operatività dell'Ente. Pertanto, le parti concordano nel definire, per l'accesso al relativo fondo (di cui alla lettera E del quadro sinottico), i seguenti obiettivi:

INDICATORE	TARGET	PESO
<b>Obiettivi gestionali di amministrazione</b> (gestione amministrativa delle procedure operative/back office)		
Adempimenti Segreteria	n° note/appunti per la Direzione elaborati nei tempi richiesti (5 giorni)	80% 50%
Gestione PCC	Aggiornamento	100% 50%

Previa relazione, all'uopo predisposta dal Direttore sul conseguimento degli obiettivi definiti, la corresponsione dei relativi importi avverrà, in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica a parametro unico, entro il mese di Luglio 2018 previo rilascio delle certificazioni da parte degli organi preposti dell'Ente.

## SEZIONE 7 – COMPENSI A CARATTERE INDENNITARIO

### ART. 15 - COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. '99, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Maneggio valori/Cassa cambio effettuati allo sportello esterno	€	1,00 orario
Maneggio valori Cassiere Principale	€	3,35 giornalieri
Maneggio valori sportello interno (massimo una posizione per Ufficio)	€	3,35 giornalieri

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili nell'ambito della stessa giornata; sono cumulabili con il compenso previsto nell'art. 16 del presente C.C.I.

### ART. 16 - ALTRI COMPENSI A CARATTERE INDENNITARIO

Trasporto valori	€	3,60 giornalieri
------------------	---	------------------

Tale compenso è cumulabile con i compensi previsti nell'art. 15 del presente C.C.I.

### ART. 17 – CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALI

Il Direttore dell'AC in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrono i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 34 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenere alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 3 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in un'eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

Inoltre, secondo quanto stabilito tra le parti sociali ed il Governo in data 4 Febbraio 2011, in riferimento alle fasce di merito (25-50-25) della produttività che non si applicano ai salari attuali, ma alle sole eventuali risorse aggiuntive che finanzieranno diversi progetti locali.

Avellino, 11/04/2017

In rappresentanza dell'Ente

Dr. Nicola Di Nardo

Le Delegazioni Sindacali

CISL FP – Dr. Sabino De Gisi

Il Dipendente – Francesco Spiezia