

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA DEL
COMUNE DI BIELLA
CCNL 22/02/2006 – PARTE NORMATIVA
2002/2005 – PARTE ECONOMICA 2002/2003

Settore Personale

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA
DIRIGENZA DEL COMUNE DI BIELLA
CCNL 22/02/2006 – PARTE NORMATIVA 2002/2005 – PARTE
ECONOMICA 2002/2003

Premesso che:

- in data 11 giugno 2007 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo area Dirigenza del Comune di Biella – CCNL 22/02/2006 – Parte Normativa 2002/2005 – Parte Economica 2002/2003;
- il Collegio dei Revisori in data 19 giugno 2007 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con il vincolo di bilancio (art. 48, comma 6 D.lgs 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3 D.lgs 165 del 2001);
- la Giunta con deliberazione n. 334 del 19/06/2007 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI area Dirigenza.

In data 25 Giugno 2007, presso la sede del Comune a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo dell'area dirigenziale del Comune di Biella, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente

Dr. DONINI Mauro.....Direttore Generale

Organizzazioni sindacali territoriali nelle persone di:

.....C.G.I.L.

.....C.I.S.L.

.....U.I.L.

.....C.S.A.

IPOTESI DI ACCORDO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA
DIRIGENZA DEL COMUNE DI BIELLA
CCNL 22/02/2006 – PARTE NORMATIVA 2002/2005 – PARTE
ECONOMICA 2002/2003**

Il giorno 11 del mese di giugno dell'anno 2007, presso la sede del Comune a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Biella, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente

Dr. DONINI Mauro.....Direttore Generale

Organizzazioni sindacali territoriali nelle persone di :

..... C.G.I.L

..... C.I.S.L

..... U.I.L

..... C.S.A

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA
DIRIGENZA DEL COMUNE DI BIELLA
CCNL 22/02/2006 – PARTE NORMATIVA 2002/2005 – PARTE
ECONOMICA 2002/2003

1- Ambito e validità del presente accordo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo(di seguito CCDI) è stipulato ai sensi dell'art 4 del CCNL del 22/2/2006.

Le disposizioni del presente contratto , si applicano a tutti i dirigenti a tempo indeterminato del Comune di Biella e trovano applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli

La durata del contratto è quella stabilita dall'art. 5 del C.C.N.L. 01/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/02/2006, alla scadenza resterà valido qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I.. Le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente C.C.D.I.

2.- Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali tra l'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali al fine di potenziare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.

2. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D.Lgs. 165/2001 e del C.C.N.L concordano di dare piena attuazione al sistema di relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.

3. Le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli articoli 6-7-8 del CCNL 23/12/1999 come sostituito dal CCNL 22/02/2006.

3.- Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 7.05.2002, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni, limitatamente all'assolvimento delle funzioni di seguito evidenziate:

Servizio elettorale N° 1 dirigente, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza , previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni .

Servizio di Igiene sanità ed attività assistenziali N. 1 dirigente, nei casi di emergenza che si verifichino per casi sociali di particolare rilevanza o per situazioni di rischio che richiedano interventi urgenti di particolare tutela.

Servizi relativi alle attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica Il Comandante, nei casi di emergenza che si verifichino nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, assistenza in caso di sgombero neve, strutture pericolanti e macerie pericolose, eventi calamitosi.

Servizi di produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi N° 1 dirigente, afferente all'Area tecnica

Servizi concernenti l'istruzione pubblica N° 1 dirigente per l'assolvimento dei soli obblighi di tutela del servizio pubblico in caso di emergenza.

Servizi del personale N° 1 dirigente limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

Servizi relativi ai beni culturali N° 1 dirigente per l'assolvimento dei soli obblighi di salvaguardia in caso di emergenza

4- Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dal Comune di Biella .

Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.

Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.

Annualmente, in sede di PEG, il Comune di Biella presenta il proprio piano di formazione, che viene sottoposto a concertazione con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

Le risorse stanziare per la formazione saranno pari al 1,5% della spesa complessiva del personale dirigenziale.

5 -Pari opportunità

E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.

L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

- 1. Informazione al personale dirigente assente per congedi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.**
- 2. L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni**
- 3. Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.**

6- Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

In applicazione dell'art.8 del CCNL del 22.2.2006, entro 30 giorni dalla firma del presente CCDI, le parti nomineranno i componenti del Comitato. Entro 30 giorni dalla nomina il Comitato si riunirà per la designazione del Presidente e del Vice Presidente.

Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

Il componente del comitato individuato nel comitato pari opportunità rientra nella quota delle organizzazioni sindacali o dell'amministrazione a seconda della componente che rappresenta nel Comitato pari opportunità.

7- Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 626/94, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione e verrà data informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.

L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la normativa vigente.

8 Affidamento e revoca degli incarichi.

L'Amministrazione attribuisce ad ogni Dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente. fatto salvo il caso in cui il dirigente sia sospeso da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni.

Il Sindaco, sentito il Direttore Generale e il Segretario Generale, affida gli incarichi dirigenziali in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con il Regolamento degli uffici e dei servizi.

Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza, applicando, -di norma,- il criterio della rotazione.

Gli incarichi dirigenziali vengono comunicati ai dirigenti, con atto organizzativo di affidamento e la loro durata non può essere inferiore a due anni, salvo revoca anticipata e, comunque, non potrà eccedere la durata del mandato elettorale del Sindaco.

La revoca anticipata dell'incarico, rispetto alla scadenza definita, può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive oppure in base alle valutazioni dell'attività svolta dai

dirigenti, in relazione ai programmi e agli obiettivi definiti in materia di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

Alla scadenza dell'incarico assegnato o alla revoca dello stesso, per le ragioni indicate al comma precedente, il dirigente può essere assegnato ad altro incarico, con la conseguente attribuzione della retribuzione di posizione corrispondente.

I criteri di revoca anticipata e il recesso costituiscono oggetto di informazione alle OO.SS.

9. Valutazione dei Dirigenti.

L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi, sopra ricordate.

Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento.

La valutazione dei Dirigenti, i cui criteri generali, ai sensi dell'art. 8 del CCNL - Dirigenti, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali viene effettuata annualmente dal nucleo di valutazione.

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

Per l'anno 2007 verrà individuata una nuova metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali (oggetto di concertazione) basata sui seguenti elementi:

- definizione della graduazione delle posizioni che tenga conto :della collocazione della struttura, della complessità organizzativa e delle responsabilità interne ed esterne;
- graduazione delle posizioni dirigenziali in fasce;
- valorizzazione di alcune figure professionali ,quali Vice Segretario e Coordinatore d'Area, attraverso l'individuazione di una percentuale di incremento della posizione in godimento che tenga conto dell'ampliamento delle competenze con conseguente incremento del grado di responsabilità a seguito dell'incarico aggiuntivo

10. Il Comitato dei Garanti

Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art. 22 D.lgs 165/2001 e previsto dall'art. 15 del CCNL, dovrà essere nominato entro 60 giorni dalla firma del presente Contratto, e sarà composto da 3 membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico:

- Il primo membro-esperto è designato dall'Amministrazione Comunale**
- Il secondo membro-esperto è eletto dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei dirigenti.**
- Il terzo membro-Presidente è individuato -di comune accordo- fra una rosa di candidati presentati dalle due parti.**

Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato dei Garanti sopra indicato, per definire le possibili ipotesi di soluzione.

I provvedimenti di cui all'art. 23 bis del C.C.N.L. 10.4.96 introdotto dall'art. 13 del C.C.N.L. 2006 e precisamente:

- a) **affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;**
- b) **sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 ter;**
- c) **recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 27.**

sono adottati previo conforme parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro trenta giorni; decorso inutilmente il termine si prescinde da tale parere.

Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma, dispone l'audizione, su richiesta, del dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Qualora, come previsto dal C.C.N.L. '99, il Comitato dei Garanti venga costituito fra più enti pubblici locali, si procederà a modificare in conseguenza quanto previsto nel presente articolo.

11. Risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL Dirigenti (**vedi allegato 1**).

Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o da un proprio rappresentante di fiducia.

In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL – Dirigenti.

12. Onnicomprensività del trattamento economico

In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti, fermo restando quanto previsto all'art. 7 del presente Contratto circa le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), cioè agli incentivi previsti dall'art. 37 del vigente CCNL (Avvocatura Comunale) e dall'art. 18 della Legge 109/94 (Legge Merloni).

L'onnicomprendività delle voci che compongono la retribuzione dei dirigenti è una caratteristica essenziale della strategia retributiva dell'Ente.

Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione di appartenenza e quindi anche l'eventuale partecipazione a commissioni per concorsi, gare o simili, nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purchè rientranti nei propri compiti d'ufficio.

13. Clausole di salvaguardia

In caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, ai sensi dell'art. 4 CCNL- dirigenti, le parti concordano nell'attribuire al dirigente :

- a) per i primi 6 mesi successivi all'affidamento del nuovo incarico , la retribuzione di posizione precedentemente goduta;
- b) per i successivi 6 mesi , oltre alla retribuzione di posizione specifica del nuovo incarico, il 70% della differenza tra la retribuzione di posizione precedentemente goduta e quella nuova;
- c) per i successivi 6 mesi , oltre alla retribuzione di posizione specifica del nuovo incarico, il 30% della differenza tra la retribuzione di posizione precedentemente goduta e quella nuova;

Le disposizioni del primo comma non trovano applicazione nei casi di affidamento al dipendente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione negativa o a seguito di passaggio del dipendente ad altro Ente o nell'eventualità che il dirigente chieda l'attribuzione di nuovo incarico tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'Ente.

14. Utilizzo incremento art. 23 comma 2 CCNL 22/02/2006

Utilizzo per gli anni 2003, 2004, 2005 e 2006, in via transitoria, dell'incremento di cui all'art. 23 comma 3 del CCNL del 22/02/2006 per l'indennità di risultato della Dirigenza.

Il suddetto importo relativo ai vari anni verrà attribuito ai Dirigenti con la stessa metodologia utilizzata per attribuire il risultato negli anni corrispondenti., tenendo conto delle valutazioni ad essi attribuite nei rispettivi anni.

Ai sensi dell'art 27 CCNL 1998/2001 le risorse sono riassegnate per l'85% alla retribuzione di posizione a far data dall'1/1/2007.

15. Art. 208 - Prestazione assistenziale e previdenziale

Ai sensi dell'art. 19 CCNL 22/02/2006 le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D.lgs. n. 285 del 1992 e successive modifiche e integrazioni, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della Legge 300 del 1970.

Pertanto, tale organismo denominato la "Commissione art. 208 Codice della Strada", già disciplinato dall'art. 6 del C.C.D.I. personale dei livelli del 12/03/2007, sarà unico per tutto il personale, compreso il Dirigente dell'area Polizia Municipale.

16. Norma di rinvio

Per quanto qui non disciplinato, restano in vigore le norme, se compatibili, del C.C.D.I. personale dirigente del 14/12/2000.

CONCERTAZIONE CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CRITERI GENERALI DISCIPLINA DELLE CONDIZIONI, DEI REQUISITI E DEI LIMITI PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL – Dirigenti.

La risoluzione consensuale si applica ai Dirigenti di ruolo con un'anzianità nella qualifica dirigenziale non inferiore a 8 anni presso il Comune di Biella .

L'indennità supplementare non può in ogni caso essere superiore a 24 mensilità composte da: stipendio tabellare, retribuzione di posizione, salario di anzianità. Detti limiti sono elevati rispettivamente a 36 mensilità e 18 mensilità nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui al comma 4 dell'art. 23 ter introdotto nel corpo del C.C.N.L. del 10 aprile 1996 dall'art. 13 del C.C.N.L. 2006.

L'indennità non è pensionabile e non è utile ai fini del trattamento di fine servizio e ai fini del trattamento di fine rapporto.

Le risorse destinate all'erogazione di detta indennità non fanno parte dei fondi previsti per l'indennità di posizione e di risultato.

Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere erogata, in relazione all'età del dirigente, un'indennità supplementare, *oltre alle spettanze di fine rapporto*, nei limiti indicati nella seguente tabella:

TABELLA INDENNITA'

Età	minimo	massimo
64° anno	Da 1 mensilità	Fino a 12 mensilità
63° anno	Da 2 mensilità	Fino a 12 mensilità
62° anno	Da 3 mensilità	Fino a 12 mensilità
61° anno	Da 4 mensilità	Fino a 12 mensilità
60° anno	Da 5 mensilità	Fino a 12 mensilità
59° anno	Da 6 mensilità	Fino a 18 mensilità
58° anno	Da 7 mensilità	Fino a 18 mensilità
57° anno	Da 8 mensilità	Fino a 18 mensilità
56° anno	Da 9 mensilità	Fino a 18 mensilità
55° anno	Da 10 mensilità	Fino a 18 mensilità
54° anno	Da 11 mensilità	Fino a 18 mensilità
53° anno	Da 13 mensilità	Fino a 24 mensilità
52° anno	Da 15 mensilità	Fino a 24 mensilità
51° anno	Da 17 mensilità	Fino a 24 mensilità
50° anno	Da 19 mensilità	Fino a 24 mensilità
49° anno	Da 21 mensilità	Fino a 24 mensilità
48° anno	Da 19 mensilità	Fino a 24 mensilità

47° anno Da 17 mensilità Fino a 24 mensilità
46° anno Da 15 mensilità Fino a 24 mensilità
45° anno Da 13 mensilità Fino a 24 mensilità
44° anno Da 11 mensilità Fino a 18 mensilità
43° anno Da 10 mensilità Fino a 18 mensilità
42° anno Da 9 mensilità Fino a 18 mensilità
41° anno Da 8 mensilità Fino a 18 mensilità
40° anno Da 7 mensilità Fino a 18 mensilità
39° anno Da 6 mensilità Fino a 18 mensilità
38° anno Da 5 mensilità Fino a 12 mensilità

Delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente

Dr. DONINI Mauro - Direttore Generale.....

Organizzazioni sindacali territoriali nelle persone di :

..... C.G.I.L

..... C.I.S.L

..... U.I.L

..... C.S.A