

VERBALE DI ACCORDO AI SENSI DELL'ART. 18 DEL CCRL 2019-2021

Il giorno 16 del mese di Settembre dell'anno duemilaventicinque alle ore 16,30, presso i locali dell'Aran Sicilia ha avuto luogo l'incontro tra:

- l'Aran Sicilia, nella persona del Commissario straordinario avv. Accursio Gallo
- le organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio giuridico-economico 2019/2021: CGIL FP, CISL FP, COBAS CODIR, SADIRS, SIAD CSA, UGL, UIL FPL, rappresentate come da allegato foglio di presenza.

Al termine della riunione le predette parti:

- vista la nota prot. n. 367 del 17.07.2025 con la quale Aran Sicilia ha trasmesso al Collegio dei Revisori dei conti della Regione siciliana, ai sensi dell'art. 40bis del d.lgs. n.165/2001, l'Ipotesi di accordo sottoscritta in pari data;
- vista la nota prot. n.1370 dell'8.9.2025 con la quale il Collegio dei Revisori dei conti della Regione siciliana, *"presso atto che l'importo destinato alle progressioni economiche rientra nel complesso delle risorse del F.O.R.D. 2024 già oggetto di certificazione"* ha confermato la compatibilità finanziaria dell'utilizzo delle risorse assegnate per l'anno 2024, *"limitatamente all'ambito e alle condizioni espresse nel parere del 19 febbraio 2025"*;

tutto ciò visto e considerato sottoscrivono l'allegato CCRI ai fini dell'applicazione dell'art. 18 del CCRL 2019/2021 per il comparto non dirigenziale *"Progressioni economiche all'interno delle aree"*, da attribuirsi a valere sulle risorse del F.O.R.D. 2024, per un ammontare massimo € 6.995.350,00.

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE INTEGRATIVO AI FINI DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 18 DEL CCRL 2019-2021 DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ANNO 2024

Articolo 1

(Contingenti passaggi programmati)

1. I contingenti di personale cui attribuire il differenziale stipendiale, suddivisi tra ruolo regionale e Corpo forestale della Regione siciliana, sono i seguenti:

| Passaggi programmati | | | | |
|----------------------|----------------------------------|-----------------|----------------------|--------|
| Area | Valore differenziale stipendiale | Ruolo regionale | Corpo forestale R.S. | Totale |
| Funzionari | 2250 | 1406 | 41 | 1447 |
| Assistenti | 1250 | 1233 | 202 | 1435 |
| Coadiutori | 800 | 2369 | 60 | 2429 |

2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avverrà, con decorrenza 1° gennaio 2024, al termine delle procedure selettive regolamentate dal presente accordo, per i lavoratori selezionati in base ai criteri di seguito disciplinati.
3. L'amministrazione regionale provvederà a informare tutto il personale dell'avvio delle procedure che saranno, altresì, pubblicate nel sito internet della Regione siciliana.

Articolo 2

(Requisiti di partecipazione)

1. Possono partecipare alle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree tutti i dipendenti regionali, anche in posizione di comando o assegnazione temporanea comunque denominata presso altra pubblica amministrazione, in possesso dei seguenti requisiti:
 - essere in servizio alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura;
 - essere in servizio nella categoria del precedente sistema di classificazione da almeno due anni alla data del 31 dicembre 2023. L'anzianità di servizio maturata con contratto a tempo determinato in continuità con l'immissione nei ruoli regionali è equiparata a quella a tempo indeterminato;

CISL FP SICILIA

CGIL COOP. COOP.

UGL AUTORITÀ

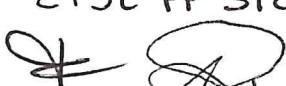
- non aver goduto, nei due anni antecedenti al 1° gennaio 2024, di alcuna progressione orizzontale o verticale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate durante la vigenza del precedente sistema di classificazione, nonché di quelle eventualmente conseguite presso altre amministrazioni dalle quali il dipendente provenga per mobilità.
- 2. Sono esclusi dalle procedure coloro che siano stati destinatari, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 83, comma 3, lett. f) del CCRL 2019-2021, al rimprovero scritto.
- 3. Sono ammessi a partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio in possesso dei prescritti requisiti, sottoposti a procedimento disciplinare pendente alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione. In questo caso, l'eventuale attribuzione del differenziale stipendiale è sospesa ed è subordinata alla definizione, con l'archiviazione ovvero con l'irrogazione di una sanzione non superiore alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 83, comma 3, lett. f) del CCRL 2019-2021, non superiore al rimprovero scritto, del procedimento disciplinare pendente.
- 4. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare sospeso in attesa di definizione di procedimento penale instaurato nei loro confronti. In tale caso, l'attribuzione del differenziale stipendiale è sospesa e subordinata alla definizione, con formula di piena assoluzione ovvero di provvedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, del procedimento penale in corso.

Articolo 3 (*Criteri selettivi*)

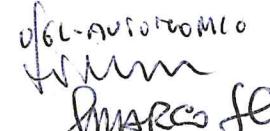
- 1. I differenziali stipendiali sono riconosciuti sulla base di graduatorie formulate per ciascuna Area e sulla base dei criteri di seguito descritti:
 - a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
 - b) esperienza professionale maturata;
 - c) capacità culturali e professionali.
- 2. Il punteggio massimo, da attribuire secondo le schede, distinte per area, che costituiscono parte integrante del presente accordo, è pari a 100 punti, così ripartiti:
 - massimo 42 punti per le ultime tre valutazioni consecutive;
 - massimo 26 punti per l'esperienza professionale maturata per Area Coadiutori e Assistenti;
 - massimo 24 punti per l'esperienza professionale maturata per Area Funzionari;
 - massimo 32 punti per le capacità culturali e professionali per Area Coadiutori e Assistenti;
 - massimo 34 punti per le capacità culturali e professionali per Area Funzionari.
- 3. Al personale che non abbia ottenuto progressioni economiche da più di 5 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui alle superiori lettere b) e c).
- 4. Con riferimento al criterio di cui alla lettera a), la valutazione della performance individuale, relativa al triennio precedente, è desunta sulla base delle procedure pro-tempore in essere per ciascun anno di competenza. Sarà attribuito un punteggio pari a 40 al personale del quale non sia stato possibile effettuare la predetta valutazione per effetto di assenze normativamente e contrattualmente previste e disciplinate (ad esempio: comandi e/o distacchi presso altre P.A., aspettative per motivi personali o di legge, infortuni sul lavoro e/o malattie prolungate, distacchi e/o permessi sindacali, assenze per mandato elettorale, ecc.).
- 5. Con riferimento al criterio di cui alla lett. b), l'esperienza professionale maturata è commisurata al periodo di servizio prestato. Il punteggio è attribuito sulla base degli anni di servizio; a tal fine si sommano preliminarmente tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito, i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati a un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati. Ai fini del calcolo degli anni di servizio si deve sempre tener conto della decorrenza economica.
- 6. Con riferimento al criterio di cui alla lett. c), è valutato solo il titolo di studio più elevato posseduto, ferma restando la somma dei punti previsti per il possesso di abilitazione o titoli *post lauream*.

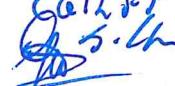
Articolo 4 (*Graduatorie*)

- 1. Le graduatorie provvisorie saranno formulate, distintamente per ciascuna area, sulla base dei criteri e dei titoli dichiarati nella domanda. A parità di punteggio, avrà la precedenza in graduatoria, in ordine di priorità, il dipendente con:
 - a) maggior valore della media delle tre ultime valutazioni della performance individuale;

CISI PP SICILIA


CODAC. CODAC


661-AUTONOMO

661-BP

661-C

661-D

661-E

661-F

661-G

661-H

661-I

661-J

661-K

661-L

661-M

661-N

661-O

661-P

661-Q

661-R

661-S

661-T

661-U

661-V

661-W

661-X

661-Y

661-Z


- b) titolo di studio più elevato posseduto;
 - c) maggiore esperienza professionale maturata presso la Regione siciliana;
 - d) maggiore età anagrafica.

Articolo 5 (*Disposizioni finali*)

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 22, comma 13 del CCRL del 9 maggio 2019, per il personale del Corpo forestale della Regione siciliana la progressione economica all'interno delle aree di cui al presente accordo non produce effetti giuridici né promozioni di carriera, le quali restano disciplinate dalle norme dei capitoli da I a VIII del decreto presidenziale 20 aprile 2007, come già disposto dall'art. 46-bis del decreto presidenziale 20 gennaio 2010.
 2. Le parti convengono che i criteri stabiliti con il presente Accordo sono validi anche per la procedura selettiva per la progressione economica all'interno di ciascuna Area per l'anno 2025, fermo restando che qualsiasi utilizzo di risorse per il triennio 2025/2027 sarà subordinato alla futura certificazione della compatibilità finanziaria con gli equilibri di bilancio.

Per l'ARAN Sicilia:

per le Organizzazioni sindacali:

CGIL FP

CISL FP

COBAS/CODIR - Comitato Nazionale Lavoratori

SADIRS

SIAD CSA

UGL

UIL, FPL

**Criteri generali selettivi per le progressioni economiche
all'interno dell'area dei Coadiutori**

| | | |
|---|--|---|
| RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE | 1° anno | punti 14 per valutazioni ≥ 91 e fino a 100 punti 10 per valutazioni ≥ 86 e fino a 90 punti 8 per valutazioni ≥ 81 e fino a 85 punti 6 per valutazioni ≥ 76 e fino a 80 punti 4 per valutazioni ≥ 70 e fino a 75 punti 2 per valutazioni ≥ 60 e fino a 69 punti 0 per valutazioni < 60 |
| | 2° anno | punti 14 per valutazioni ≥ 91 e fino a 100 punti 10 per valutazioni ≥ 86 e fino a 90 punti 8 per valutazioni ≥ 81 e fino a 85 punti 6 per valutazioni ≥ 76 e fino a 80 punti 4 per valutazioni ≥ 70 e fino a 75 punti 2 per valutazioni ≥ 60 e fino a 69 punti 0 per valutazioni < 60 |
| | 3° anno | punti 14 per valutazioni ≥ 91 e fino a 100 punti 10 per valutazioni ≥ 86 e fino a 90 punti 8 per valutazioni ≥ 81 e fino a 85 punti 6 per valutazioni ≥ 76 e fino a 80 punti 4 per valutazioni ≥ 70 e fino a 75 punti 2 per valutazioni ≥ 60 e fino a 69 punti 0 per valutazioni < 60 |
| | TOTALE Punti | 42 Max |
| ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA | Anzianità nella posizione (precedente ordinamento) | punti 1,00 per ciascun anno di servizio prestato o frazione |
| | Anzianità di ruolo presso l'Amm. reg.le | punti 0,5 per ciascun anno di servizio prestato o frazione |
| | Anzianità non di ruolo | punti 0,5 per ciascun anno di servizio prestato o frazione |
| | Anzianità di ruolo presso altre P.A. | punti 0,5 per ciascun anno di servizio prestato o frazione |
| | TOTALE Punti | 26 MAX |
| TITOLI DI STUDIO | Scuola elementare | punti 10 |
| | Diploma Scuola secondaria di 1° grado | punti 15 |
| | Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale | punti 20 |
| | Laurea Triennale | punti 25 |
| | Laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento | punti 31 |
| | Master II livello - Dottorato - specializzazione post laurea - Ulteriore laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess. | punti 1 |
| | TOTALE Punti | 32 MAX |

CISL PP SICAV

CONSOB CONSOB

Ufficio Selezione
Marco Gallo

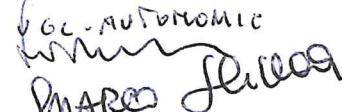
SABES

**Criteri generali selettivi per le progressioni economiche
all'interno dell'area degli Assistenti**

| | | |
|---|---|--|
| RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE | 1° anno | <p>punti 14 per valutazioni ≥ 91 e fino a 100 punti 10 per valutazioni ≥ 86 e fino a 90 punti 8 per valutazioni ≥ 81 e fino a 85 punti 6 per valutazioni ≥ 76 e fino a 80 punti 4 per valutazioni ≥ 70 e fino a 75 punti 2 per valutazioni ≥ 60 e fino a 69 punti 0 per valutazioni < 60</p> |
| | 2° anno | <p>punti 14 per valutazioni ≥ 91 e fino a 100 punti 10 per valutazioni ≥ 86 e fino a 90 punti 8 per valutazioni ≥ 81 e fino a 85 punti 6 per valutazioni ≥ 76 e fino a 80 punti 4 per valutazioni ≥ 70 e fino a 75 punti 2 per valutazioni ≥ 60 e fino a 69 punti 0 per valutazioni < 60</p> |
| | 3° anno | <p>punti 14 per valutazioni ≥ 91 e fino a 100 punti 10 per valutazioni ≥ 86 e fino a 90 punti 8 per valutazioni ≥ 81 e fino a 85 punti 6 per valutazioni ≥ 76 e fino a 80 punti 4 per valutazioni ≥ 70 e fino a 75 punti 2 per valutazioni ≥ 60 e fino a 69 punti 0 per valutazioni < 60</p> |
| | TOTALE Punti | 42 Max |
| ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA | Anzianità nella posizione (precedente ordinamento) | <p style="text-align: right;">punti 1,00 per ciascun anno di servizio prestato o frazione</p> |
| | Anzianità di ruolo presso l'Amm. reg.le | <p style="text-align: right;">punti 0,5 per ciascun anno di servizio prestato o frazione</p> |
| | Anzianità non di ruolo | <p style="text-align: right;">punti 0,5 per ciascun anno di servizio prestato o frazione</p> |
| | Anzianità di ruolo presso altre P.A. | <p style="text-align: right;">punti 0,5 per ciascun anno di servizio prestato o frazione</p> |
| | TOTALE Punti | 26 MAX |
| TITOLI DI STUDIO | Diploma Scuola secondaria di 1° grado | punti 10 |
| | Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale | punti 15 |
| | Laurea Triennale | punti 25 |
| | Laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento | punti 31 |
| | Master II livello – Dottorato-specializzazione post laurea - Ulteriore laurea special./magistr. o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess. | punti 1 |
| | TOTALE Punti | 32 MAX |

CISL FP SICUR

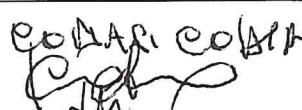

CGD M.F. COOP

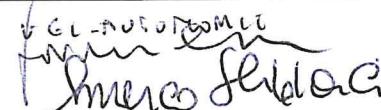

GC AUTONOMIE
MAREO SICUR


SANPS
SOCI


| Criteri generali selettivi per le progressioni economiche all'interno dell'area dei Funzionari | | |
|---|---|---|
| RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PRECEDENTE | 1° anno | punti 14 per valutazioni \geq 91 e fino a 100 punti 10 per valutazioni \geq 86 e fino a 90 punti 8 per valutazioni \geq 81 e fino a 85 punti 6 per valutazioni \geq 76 e fino a 80 punti 4 per valutazioni \geq 70 e fino a 75 punti 2 per valutazioni \geq 60 e fino a 69 punti 0 per valutazioni $<$ 60 |
| | 2° anno | punti 14 per valutazioni \geq 91 e fino a 100 punti 10 per valutazioni \geq 86 e fino a 90 punti 8 per valutazioni \geq 81 e fino a 85 punti 6 per valutazioni \geq 76 e fino a 80 punti 4 per valutazioni \geq 70 e fino a 75 punti 2 per valutazioni \geq 60 e fino a 69 punti 0 per valutazioni $<$ 60 |
| | 3° anno | punti 14 per valutazioni \geq 91 e fino a 100 punti 10 per valutazioni \geq 86 e fino a 90 punti 8 per valutazioni \geq 81 e fino a 85 punti 6 per valutazioni \geq 76 e fino a 80 punti 4 per valutazioni \geq 70 e fino a 75 punti 2 per valutazioni \geq 60 e fino a 69 punti 0 per valutazioni $<$ 60 |
| | TOTALE Punti | 42 Max |
| ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA | Anzianità nella posizione (precedente ordinamento) | punti 1,00 per ciascun anno di servizio prestato o frazione |
| | Anzianità di ruolo presso l'Amm. reg.le | punti 0,5 per ciascun anno di servizio prestato o frazione |
| | Anzianità non di ruolo | punti 0,5 per ciascun anno di servizio prestato o frazione |
| | Anzianità di ruolo presso altre P.A. | punti 0,5 per ciascun anno di servizio prestato o frazione |
| | TOTALE Punti | 24 MAX |
| TITOLI DI STUDIO | Diploma Scuola secondaria di 2° grado o Diploma Scuola professionale | punti 10 |
| | Laurea Triennale | punti 15 |
| | Laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento | punti 32 |
| | Master II livello - Dottorato - specializzazione post laurea - Ulteriore laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento - Abilitazione albi profess. | punti 2 |
| | TOTALE Punti | 34 MAX |

CISL FP SICU
+ 

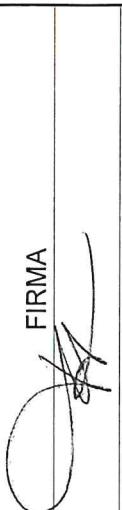
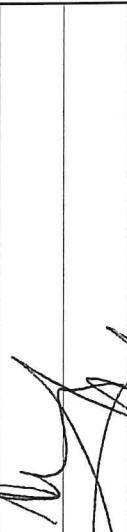
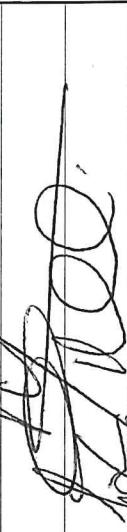
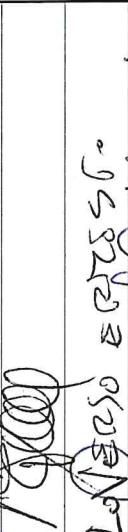
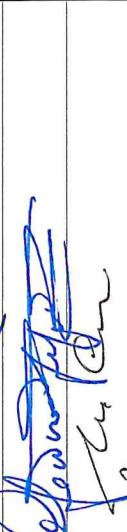
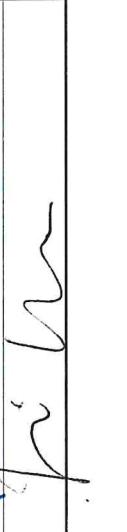
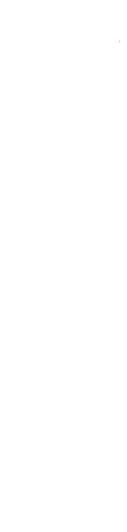






AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLA REGIONE SICILIANA

Contrattazione collettiva regionale integrativa - art. 18 ccr 2019/2021 comparto non dirigenziale
Riunione del 16/09/2025

| SINDACATO | NOME e COGNOME | CARICA | FIRMA |
|-----------------|--------------------------|-----------------------|---|
| Cisl FP Sicilia | FABRIZIO LANCIO | Segreto Reg. |  |
| Uil | ALFONSO PISANI | U |  |
| Conad - Cisl | ANTONIO SARTORIO | Reg. Reg. |  |
| Gradipe | PAOLO GATTUZO | u |  |
| Uil Fpc | GIORGIO TURNU | Seg. GEN |  |
| Uil Fpc | GIORGIO ANTONIO SARTORIO | u Reg. |  |
| Uil Fpc | MAURIZIO CAVALLONE | Seg. REC |  |
| Uil Autonomia | GIORGIO BONFIGLI | u |  |
| Uil Autonomia | GIORGIO BONFIGLI | Seg. REC |  |
| Cisl FP | SALVATORE L. PAR. | Coop. Reg. A.E. |  |
| Sind Csa | LORENZO GÖTTUSO | Coop. Prod. Reg. A.E. |  |
| Sind Csa | DR PASQUALE GASPARRI | Seg. GEN. | |

Prot. n. 59/2025

Palermo, 16 settembre 2025

Oggetto: Dichiarazioni a verbale sottoscrizione definitiva dell'accordo ai sensi dell'articolo 18 del CCRL 2019-2021. DIFFERENZIALI STIPENDIALI 2024. Motivazioni mancata sottoscrizione del SIAD CSA – Mancato rispetto dei principi ispiratori del Contratto.

| | |
|---------|---|
| e, p.c. | Commissario straordinario dell'Aran Sicilia |
| | On. Presidente della Regione |
| | Assessore della Funzione pubblica e del Personale |
| | Dirigente Generale Dipartimento della Funzione pubblica e del personale |
| | Loro sedi |

Il SIAD CSA non sottoscrive l'accordo per la definizione dei criteri applicativi del Differenziale stipendiale, perché, come ricorderanno le SS.LL., alla stipula del contratto 2019/2021, al fine di recuperare i gravi ritardi accumulati nel rinnovo che aveva determinato attraverso l'inflazione una notevole perdita del potere di acquisto delle retribuzioni, Governo e sindacati avevano concordato di attuare immediatamente, attraverso il nuovo istituto del Differenziale stipendiale, una progressione economica per tutto il personale regionale, applicandola per ovvie ragioni normative al 50% del personale nell'anno 2024 e il rimanente 50% nell'anno 2025.

Tanto è vero che le somme necessarie all'applicazione per il 2024 sono già state accantonate, mentre per quelle del 2025 dovrebbero essere prevista nella prossima sessione di riparto del Ford 2025.

Purtroppo, però l'Aran Sicilia e le altre sigle sindacali, nel prevedere requisiti e pesature dei criteri applicativi dei differenziali stipendiali che non tengono conto degli impegni assunti in precedenza coi lavoratori e delle richieste di modifica effettuate dal SIAD CSA, ci costringono a non sottoscrivere l'accordo, per le seguenti ragioni:

1. L'accordo prevede esclusivamente i criteri per l'applicazione del differenziale stipendiare solo per l'anno 2024, mentre per l'anno 2025, c'è solo la previsione al comma 2 dell'articolo 5;
2. Il requisito per poter partecipare alla selezione è stato individuato nel possesso di almeno due anni di servizio al 31 dicembre 2023, nonostante il CCRL non contenga tale previsione e tutti gli accordi del pubblico impiego su tale istituto fissano il predetto requisito al 1 gennaio 2024 (anno di applicazione). Tale illegittima previsione, esclude per un solo giorno, la partecipazione del personale che ha beneficiato della seconda attribuzione della PEO 2020, avvenuta con decorrenza 1 gennaio 2022, e manda in economia circa 3 milioni di euro che potevano garantire l'estensione del beneficio al resto del personale interessato; tutto come detto prima

per un requisito non definito dal contratto e in difformità all'orientamento espresso da tutte le altre pubbliche amministrazioni statali;

3. Il punteggio da attribuire ai criteri selettivi, sono stati individuati in:

- massimo 42 punti per le ultime tre valutazioni conseguite;
- massimo 26 punti per l'esperienza professionale maturata per Area Coadiutori e Assistenti;
- massimo 24 punti per l'esperienza professionale maturata per Area Funzionari;
- massimo 32 punti per le capacità culturali e professionali per Area Coadiutori e Assistenti;
- massimo 34 punti per le capacità culturali e professionali per Area Funzionari.

Nel merito, tali previsioni determinano:

- A. l'impossibilità di utilizzare tutte le risorse accantonate;
- B. che potranno beneficiare della progressione economica dell'anno 2024 solo i dipendenti che hanno fruito della PEO 2019 e coloro che, possedendo 2 anni di servizio al 31/12/2023, non l'hanno percepita nel 2019, 2020 e 2021. Tra l'altro, questi requisiti, oltre a generare economie esclude anche buona parte degli ultimi assunti, per i quali tutte le parti politiche e sociali si erano impegnati a gratificare;
- C. che con i punteggi attribuiti ai criteri selettivi, non viene realmente valutato il merito dei dipendenti;
- D. che la valutazione dell'anzianità di servizio e dei titoli di studio, diversa per ogni Area professionale, mai utilizzata in alcun comparto della pubblica amministrazione, crea oltre che difficoltà di comprensione delle ragioni di tale scelta, anche una disparità di trattamento atteso che non dà il senso della reale valutazione del merito di ogni dipendente;
- E. che una forbice della valutazione della performance così ampia (ad esempio 91/100) non consente, anche in questo caso, la reale valutazione del merito del personale.

Per le superiori motivazioni e per il tradimento del rispetto di un patto, seppur verbale, di gratificare nel biennio tutto il personale - nessuno escluso - pur in presenza delle risorse, il SIAD CSA ritiene di non sottoscrivere un accordo che si prende gioco dei lavoratori, della loro dignità e del loro merito professionale.

Il Segretario Generale
(dott. Gaspare Di Pasquale)



Il Presidente
(dott. Angelo Lo Curto)

