

VERBALE DI ACCORDO

Integrativo aziendale ATISALE SPA

L'anno 2022, il giorno 20 del mese di settembre in Roma:

tra

- ATISALE SPA, rappresentata dal Presidente del CdA, Ing. Bruno Franceschini (*in collegamento telematico audiovisivo su piattaforma digitale*), dall'Amministratore Delegato, Ing. Giuseppe Agricola, dal Responsabile del Personale, Dott. Antonio Loguercio Polosa ed assistita dall'Avv. Michele Fatigato (*in collegamento telematico audiovisivo su piattaforma digitale*)
- CONFINDUSTRIA FOGGIA, nella persona del Paolo Zagni, Responsabile Area Relazioni Industriali e Formazione (*in collegamento telematico audiovisivo su piattaforma digitale*)

e

- FAI Nazionale CISL, rappresentata da Armando Savignano, Paolo Tosti
- FLAI Nazionale CGIL, rappresentata da Marco Gentile, Anselmo Briganti
- UILA Nazionale UIL, rappresentata da Michele Tartaglione, Raffaella Sette, Fabio Caldera
- Coordinamento Nazionale delle RSU Atisale (*in collegamento telematico audiovisivo su piattaforma digitale*)
- Segreterie Territoriali Flai, Fai, Uila (*in collegamento telematico audiovisivo su piattaforma digitale*)

è stipulato il seguente Accordo Integrativo Aziendale Atisale S.p.A..

PREMESSA

Atisale S.p.A. è il primo produttore di sale marino italiano. Il sale viene coltivato nelle saline di Margherita di Savoia (Puglia) e di Sant'Antioco (Sardegna), in oasi naturali posizionate su tratti di costa incontaminata, ottenendo un prodotto estremamente pregiato.

Gli ultimi anni della storia aziendale sono stati caratterizzati da un importante processo di ristrutturazione organizzativa, produttiva e finanziaria, resosi necessario per gestire il concordato preventivo a cui si fece ricorso nel gennaio 2015, in seguito a gravi difficoltà finanziarie dell'azienda.

Il costante impegno di tutti i dipendenti ed i sacrifici che essi hanno dovuto affrontare hanno consentito alla Società di gestire la crisi determinatasi, comunque garantendo le produzioni ed il soddisfacimento degli ordini della Clientela.

Da circa due anni la Società è stata acquisita da una primaria multinazionale francese del sale, GROUPE SALINS DU MIDI.

In seguito alla acquisizione, la nuova Proprietà ha deliberato un importante piano di investimenti nella produzione ed avviato un rigoroso piano di efficientamento organizzativo, nonché interventi di miglioramento della qualità del prodotto.

Atisale, quindi, rappresenta oggi una realtà di eccellenza che coniugando la tradizione del processo di produzione con la sostenibilità ambientale e l'innovazione dei processi produttivi, è ormai un partner affidabile della Grande Distribuzione e dell'Industria alimentare.

Atisale oggi è chiamata a consolidare gli iniziali risultati raggiunti, nonché a perseguire i piani di miglioramento previsti, attuando gli investimenti deliberati, ma valutando attentamente le difficoltà determinate dalla continua instabilità economica mondiale e dalla crescita esponenziale dei costi energetici.

In tale scenario Atisale ritiene che il coinvolgimento del proprio personale rappresenti un imprescindibile e sicuro fattore di successo. Quindi, con la ripresa della contrattazione integrativa di 2° livello (già realizzata nel passato) e con la partecipazione dei dipendenti ai risultati aziendali, l'Azienda e Fai, Flai, Uila ritengono di costruire un importante contributo allo sviluppo ed alla crescita aziendale.

1. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo integrativo aziendale decorre dalla data di sottoscrizione sino al 31 dicembre 2025.

2. SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano i due livelli negoziali di confronto esistenti:

Coordinamento Nazionale Sindacale

I confronti sulle tematiche di livello generale comuni alle varie Unità Organizzative aziendali sul territorio e sull'andamento dell'azienda nel suo complesso avvengono in sede di Coordinamento, con l'assistenza delle Segreterie Nazionali e Territoriali di FAI, FLAI, UILA.

Ove, a seguito del consueto incontro informativo annuale del mese di **marzo**, la parte sindacale senta la necessità di un aggiornamento, al fine di consentire l'approfondimento su quanto illustrato, lo stesso verrà convenuto in successivi incontri.

Ove l'evolversi delle strategie aziendali rendesse opportuno, anche ad avviso di parte, procedere in corso d'anno a una specifica sessione informativa riguardante processi legati alle politiche industriali, agli investimenti, agli assetti industriali, commerciali e ai relativi effetti organizzativi e produttivi si potrà dar luogo tempestivamente ad un incontro con il Coordinamento o, per esigenze di maggiore flessibilità operativa, con una delegazione ristretta del Coordinamento (tre persone designate nell'ambito dei componenti del Coordinamento) con l'assistenza delle Segreterie Nazionali di FAI, FLAI, UILA.

I partecipanti alle riunioni di cui sopra saranno espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della segretezza sulle informazioni che la Direzione dovesse eventualmente qualificare come riservate.

Per la partecipazione ai Coordinamenti di cui al presente articolo, vengono riconosciuti permessi sindacali aggiuntivi a quanto previsto alla normativa legale e contrattuale in essere, oltre al rimborso delle spese vive sostenute, secondo la regolamentazione in essere per le missioni fuori sede, valida per la generalità dei dipendenti di Atisale.

Livello locale di Unità Organizzativa

Il livello locale è competente per le materie relative agli aspetti gestionali derivanti dal CCNL, dagli accordi o da problematiche locali nonché, secondo la prassi in atto, per gli approfondimenti relativi a ogni singolo sito in merito alle prospettive ed esigenze produttive, investimenti di significativo rilievo e situazione occupazionale, nell'ambito dei quali saranno opportunamente considerate le specificità proprie dell'organizzazione del lavoro del sito. Quanto sopra ovviamente con il necessario coordinamento con il tavolo centrale, sia al fine di evitare sovrapposizioni sia affinché il tavolo centrale possa ricercare la composizione di eventuali controversie che, malauguratamente, non dovessero essere risolte in sede locale.

È previsto un incontro trimestrale con la RSU per valutare l'andamento dell'organizzazione del lavoro e l'andamento progressivo degli obiettivi di cui al sistema del Premio per Obiettivi.

Ferma restando la titolarità negoziale della RSU del sito, ove Fai-Flai-Uila territorialmente competenti fossero interessate ad un incontro per approfondire la situazione organizzativa del sito produttivo, nonché gli investimenti e le prospettive del sito, ne faranno richiesta alla Direzione Aziendale.

3. ORARIO DI LAVORO

Flessibilità della prestazione lavorativa

Le Parti riconoscono che le attività produttive si caratterizzano per alternanza di periodi di maggiore e minore esigenza produttiva.

Quindi, per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e per corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio ed alla vendita dei prodotti, quindi alle fluttuazioni di mercato e caratteristiche di stagionalità, le Parti convengono sulla necessità di attivare a livello locale un sistema di flessibilità della prestazione lavorativa quale strumento di efficiente distribuzione variabile dell'orario contrattuale su cicli plurisettimanali nell'arco dell'anno solare.

Il sistema di flessibilità è attivato a livello locale secondo le seguenti caratteristiche:

- programmazione annuale del sistema di flessibilità, da effettuarsi con congruo anticipo rispetto agli eventi con individuazione dei periodi collettivi di minore e maggiore prestazione oraria, fatte salve le esigenze organizzative e produttive
- preavviso di almeno due settimane per l'attivazione, fatte salve le esigenze organizzative e produttive
- attivazione per turno e/o reparto e/o fasi di lavoro omogenee
- conferma, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, del limite massimo di superamento (per flessibilità) dell'orario settimanale, già definito nel precedente contratto integrativo aziendale del 16.07.2012
- recupero nell'arco di 12 mesi
- possibilità di inizio del programma di flessibilità anche con periodi di riduzione piuttosto che di superamento
- maggiorazione, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, del 30% delle sole ore, in regime di flessibilità, eccedenti l'orario normale di lavoro.

Avvicendamento in orario con turni avvicendati

L'avvicendamento dei turni deve avvenire sulla postazione con passaggio di consegne tra lavoratore uscente e lavoratore subentrante.

4. FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Di fronte ad un mercato sempre più competitivo e complesso si ribadisce la centralità della formazione e dell'addestramento, quale strumento di accrescimento e valorizzazione delle competenze professionali indispensabili per il consolidamento e lo sviluppo dell'azienda.

L'Azienda, anche attraverso il ricorso al Fondo interprofessionale di categoria "Fondimpresa", realizzerà, con il coinvolgimento della RSU, attività di sostegno e sviluppo delle professionalità esistenti in azienda, privilegiando percorsi di incremento delle competenze anche in senso trasversale.

5. BILANCIAMENTO VITA LAVORO E TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

Cessione solidale di ferie e ROL

Ai sensi dell'art. 46 bis del CCNL, Atisale e le OOSS Nazionali si impegnano a sottoscrivere entro il 31.12.2022, con vigenza dal 01.01.2022 un regolamento di cessione solidale di ferie e ROL, fermo restando gli obblighi di cui al D.LGS. 66/2003.

Congedi per malattia del figlio oltre i tre anni e sino a dodici anni

I genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno, non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dodici anni. Restano ferme le condizioni di fruizione di cui all'art. 40 ter, lett. B del CCNL.

Congedi per malattia del figlio sino a tre anni compiuti

In caso di malattia del figlio (da attestarsi mediante certificato rilasciato dal medico specialista del SSN o medico di famiglia) sino a tre anni compiuti, al genitore dipendente (a condizione che l'altro genitore, se lavoratore dipendente di ATISALE SPA, non sia assente per la stessa motivazione da attestarsi con dichiarazione di responsabilità) sono concessi tre giorni di permesso retribuito in ragione di anno.

Permesso per inserimento all'asilo nido ed alla scuola materna

Nell'ambito del ciclo prescolastico è riconosciuto, ai fini dell'inserimento del figlio nell'ambito dell'asilo nido e della scuola materna, ad un solo genitore dipendente (qualora entrambi lavorino in Atisale) un totale di 8 ore di permesso retribuito.

Tale permesso è concesso previa domanda da effettuarsi con un preavviso di 5 giorni lavorativi, corredata della attestazione di iscrizione del figlio alla struttura educativa.

6. VIOLENZA DI GENERE E MOBBING

Le Parti convengono sulla necessità di mettere in campo tutte le azioni necessarie per contrastare la violenza di genere, molestie sessuali e mobbing nei luoghi di lavoro. A tal fine si recepisce la Dichiarazione

ai sensi dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (26/04/2007), riportata nel Ccnl Industria alimentare 2020, e si prevedono iniziative di sensibilizzazione in occasione del 25 novembre di ogni anno, "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne".

ATISALE SPA sottoscrive la dichiarazione ai sensi dell' " **Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro** " del 26 aprile 2007 (allegato 39 del CCNL vigente)

7. SICUREZZA SUL LAVORO ED APPALTI

Sicurezza sul lavoro

Le Parti convengono che il tema dell'ambiente, salute e sicurezza sul posto di lavoro è oggi più che mai prioritario e che informazione, formazione e partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti sono i punti su cui intervenire nella prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e per il miglioramento effettivo dell'ambiente di lavoro.

L'importanza di promuovere la cultura della sicurezza a tutti i livelli delle attività svolte, ampliando il concetto di sicurezza anche a condizioni di benessere organizzativo, richiede la necessità di assicurare un adeguato scambio di informazioni e confronto fra tutti gli attori della prevenzione, dal RLS al medico competente ed al Responsabile del Servizio di Prevenzione.

In occasione della **Giornata Mondiale della Sicurezza e della Salute sul Lavoro** (*World Day for Safety and Health at Work*) prevista per il 28 aprile di ogni anno, saranno organizzate in Azienda iniziative per promuovere il valore della prevenzione degli infortuni e delle malattie nei luoghi di lavoro, dando rilievo al tema del lavoro salutare e sicuro.

Appalti

Le Parti si danno atto che l'affidamento di attività in appalto avverrà a favore di aziende che, così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali, siano dotate di una propria struttura organizzativa, assumano a loro carico un effettivo rischio d'impresa e svolgano l'attività con proprio personale dipendente o soci secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL.

I contratti impegnano l'appaltatore al pieno rispetto delle norme previdenziali, fiscali, assicurative, di igiene, salute e sicurezza.

Atisale conferma che le ditte appaltatrici sono avviate ad un processo di accreditamento e di successivo monitoraggio.

Inoltre, in Atisale la gestione operativa dell'appaltatore e le relative azioni di coordinamento sono regolamentate da una serie di passaggi, anche formali, con l'evidenziazione dei rischi sostenuti ivi compresi quelli legati all'interferenza delle attività tra committente ed appaltatore attraverso la redazione del DUVRI, oltre dalle misure di coordinamento necessarie e da tutte le regole e attenzioni che l'appaltatore deve avere per operare all'interno dei siti produttivi.

Inoltre, audit periodici, tesi a verificare l'osservanza di quanto previsto dai contratti d'appalto da parte delle aziende appaltatrici, saranno svolti dall'azienda con particolare attenzione al rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, al fine di prevenire strutturalmente ed in maniera metodica l'insorgenza di situazioni di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori interni ed esterni.

Si conferma l'attuazione degli obblighi definiti all'art. 4 del CCNL Industria Alimentare.

8. BUONO PASTO

Le Parti concordano di incrementare il valore giornaliero del buono pasto (servizio sostitutivo della mensa) dagli attuali €.7,75 ad €.8,00 (otto/00) complessivi, limitatamente alla modalità elettronica, con decorrenza dalla competenza di gennaio 2023.

Le Parti riconoscono che l'erogazione di ticket mensa/buoni pasto (inizialmente pari ad €. 7,75) giornalieri per ciascun dipendente, sin dal momento della loro istituzione, nonché la fruizione, sin dalla soppressione della mensa, di pause giornaliere frazionate, a rotazione, da parte dei dipendenti con orario di lavoro pari ad otto ore giornaliere consecutive, rappresentano, ai sensi dell'art. 32 CCNL di settore, benefit sostitutivi e migliorativi rispetto alla maggiorazione prevista dall'art. 32, comma 3. Il ticket mensa/buono pasto, dunque, continuerà ad essere regolarmente erogato a tutti i dipendenti, con le medesime modalità attualmente in vigore, e viene riconosciuto in via definitiva, non essendo subordinato alla contrattazione integrativa di cui all'art. 55 del CCNL di settore.

9. SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE PREMIALE ANNO 2022

È previsto per l'anno 2022, una tantum, un sistema di welfare aziendale premiale secondo le seguenti modalità e tempistiche.

Erogazione, per dipendente, entro il 31 dicembre 2022, del bonus carburante anno 2022 (art. 2 DL 21/2022 convertito in L. 51/2022) di importo non superiore a €.200,00 (duecento/00) ed un importo non superiore ad €.250,00 (duecentocinquanta/00), per dipendente, a titolo di liberalità, ai sensi dell'art. 51, c.3 del TUIR e della circolare dell'Agenzia delle Entrate 59/2008 par. 16, mediante buoni rappresentativi di beni e/o servizi, denominati "ticket compliments", ciascuno del valore nominale di €.10,00 (dieci/00).

Tali somme saranno erogate secondo le seguenti condizioni:

- Importo totale (come sopra previsto per bonus carburante + beni e/o servizi) per i dipendenti che nel periodo 20 settembre – 19 dicembre 2022 non hanno superato 4 (quattro) giorni di assenza per malattia anche non continuativi;
- €. 360,00 (trecentosessanta/00) (a titolo di bonus carburante + beni e/o servizi, all'interno dei limiti massimi previsti) per i dipendenti che nel periodo 20 settembre – 19 dicembre 2022 non hanno superato 6 (sei) giorni di assenza per malattia anche non continuativi;
- €. 230,00 (duecentotrenta/00) (a titolo di bonus carburante + beni e/o servizi, all'interno dei limiti massimi previsti) per i dipendenti che nel periodo 20 settembre – 19 dicembre 2022 non hanno superato 10 (dieci) giorni di assenza per malattia anche non continuativi;
- Nessuna erogazione, oltre i 10 giorni di assenza malattia anche non continuativi, nel periodo 20 settembre – 19 dicembre 2022

Ai fini del conteggio della assenza per malattia è escluso il ricovero anche in day hospital o il caso accertato di contagio da Covid 19. I giorni di assenza per malattia sono calcolati in funzione di quanto indicato nel certificato emesso come per legge.

I destinatari del sistema di welfare premiale di cui al presente articolo sono i dipendenti, ad esclusione del personale direttivo, in forza alla data del 19 dicembre 2022, con almeno 6 mesi di effettivo servizio nell'anno 2022.

10. PREMIO PER OBIETTIVI (PPO)

Le Parti intendono rinnovare la precedente esperienza di coinvolgimento dei dipendenti in una logica di gestione premiante per obiettivi. Si ritiene infatti che tale sistema sia idoneo a sviluppare ed a remunerare adeguatamente la partecipazione allo sviluppo aziendale.

Gli elementi strutturali del Premio per Obiettivi sono i seguenti:

Periodo di valutazione degli obiettivi

- Anno 2023, in confronto all'andamento dell'anno 2022
- Anno 2024, in confronto all'andamento dell'anno 2023
- Anno 2025, in confronto all'andamento dell'anno 2024
- Erogazione del premio nella mensilità di marzo (rispettivamente nell'anno 2024, 2025, 2026) previa consultazione con le strutture sindacali di Sito, da effettuarsi entro febbraio.

Caratteristiche degli obiettivi

Il Premio per Obiettivi (di seguito, denominato PPO) si articola in due macrocategorie: quota **reddituale** (30%) e quota **gestionale** (70%). Per le strutture di STAFF, in sede di determinazione degli obiettivi, la distribuzione degli obiettivi tra le due macrocategorie, sarà effettuata in funzione della specificità e finalità delle funzioni organizzative di appartenenza.

I parametri di cui alla quota gestionale vengono definiti, con le strutture sindacali di sito, entro il 31 dicembre dell'anno antecedente a quello di valutazione degli obiettivi.

Gli obiettivi rientranti nella quota **gestionale** sono afferenti alle caratteristiche della singola unità produttiva (Margherita di Savoia e Sant'Antioco); mentre quelli rientranti nella quota **reddituale** sono afferenti alla coesistenza di Atisale, nell'ambito delle logiche di Gruppo.

Per il personale direttivo, la quota del premio e gli obiettivi sono assorbiti e sostituiti dalla negoziazione individuale.

Destinatari del PPO

I destinatari del PPO sono i seguenti:

- Lavoratori in forza alla Società - proporzionalmente ai mesi di rapporto di lavoro ed orario - in relazione all'anno di riferimento di valutazione degli obiettivi;
- Lavoratori con svolgimento, nel periodo di valutazione degli obiettivi, di almeno sei mesi di lavoro effettivo, comunque proporzionalmente al servizio effettivo svolto;
- Le categorie di cui sopra sono considerate congiuntamente.

Importo economico del PPO

Fermo restando quanto sopra definito per il personale direttivo nonché per i destinatari del PPO, il valore “lordo dipendente” del PPO è determinato secondo il seguente importo e modalità, indipendentemente dal livello contrattuale e categoria di inquadramento:

- €1.500,00 (millecinquecento/00) per l’anno 2023;
- €1.600,00 (milleseicento/00) per l’anno 2024;
- €1.700,00 (millesettecento/00) per l’anno 2025.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il Premio per Obiettivi rappresenta una erogazione correlata ad incentivare incrementi produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in relazione all’andamento economico dell’impresa ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Quindi esso, operando per il continuo miglioramento dei suddetti standards aziendali, soddisfa completamente i requisiti previsti per il riconoscimento delle agevolazioni fiscali e contributive nel rispetto di quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2016, Legge di Bilancio 2017 e D.M. 25 marzo 2016 nonché della normativa vigente.

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- il Premio per Obiettivi, così come predisposto, è conforme alle previsioni del CCNL Alimentari Industria
- le erogazioni sono correlate direttamente e sistematicamente ai risultati conseguiti
- le erogazioni sono completamente variabili e non aprioristicamente determinate
- il Premio per Obiettivi si sviluppa e si struttura su requisiti di chiarezza, misurabilità e raggiungibilità, in un’ottica di fiducia reciproca e condivisione.
- Il beneficio della fiscalità agevolata troverà applicazione qualora si sia realizzato l’incremento di almeno uno degli obiettivi indicati, da considerarsi tra di loro alternativi e che concorrono congiuntamente alla determinazione dell’unico Premio di cui al presente atto.

Welfare

Le Parti confermano l’importanza del Welfare come strumento che risponda alle necessità di ogni persona, supportando il work-life balance del lavoratore e della sua famiglia, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L’introduzione di una piattaforma di Welfare vuole dunque coniugare il benessere dei lavoratori con la competitività dell’azienda e aumentare il potere di acquisto dei dipendenti.

In particolare, si stabilisce che il lavoratore in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale potrà volontariamente scegliere di convertire parte del Premio per obiettivi (PPO) in prestazioni o servizi di Welfare, anziché come erogazione monetaria, in conformità a quanto previsto dall’art. 51 del T.u.i.r.

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- stimano come favorevole una percentuale pari al 30% della somma annualmente erogabile come premio di risultato, privilegiando le scelte di Welfare sociale che vadano a incrementare anche le risorse economiche individuali accantonate presso il Fondo di Previdenza Complementare Alifond;
- previo esame congiunto con le RSU saranno individuate le eventuali esigenze espresse dai lavoratori nell’individuazione delle tipologie dei beni e servizi di Welfare fruibili;
- la Direzione aziendale si riserva di comunicare con apposito Regolamento le tipologie di beni e servizi individuati;

- il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di scelta della quota relativa al Welfare, necessariamente entro e non oltre il 28 febbraio dell'anno di erogazione del PPO. Le percentuali applicabili saranno indicate nel Regolamento Aziendale, previo esame congiunto con le Rsu al fine di valutare esigenze espresse dai lavoratori;
- il valore della quota di PPO convertita in servizi di Welfare dovrà essere fruita inderogabilmente dal dipendente entro il 31 Dicembre dell'anno successivo all'erogazione del PPO stesso;
- sarà data comunque facoltà al lavoratore di annullare, in tutto o in parte, l'opzione di conversione entro la data del 31 Aprile dell'anno di erogazione del PPO;
- eventuali somme non fruita a tale data, saranno erogate in busta paga col primo cedolino utile, al netto dei contributi a carico Azienda e con applicazione, nei limiti definiti dalla normativa fiscale, della tassazione agevolata prevista per i premi di variabili, ove applicabile;
- quanto indicato al capoverso che precede, troverà applicazione anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- le Parti, al fine di valorizzare tale strumento, concordano che l'Azienda si impegna a riconoscere un ulteriore 15% sulla quantità individuata dal lavoratore in riferimento al welfare sociale.

Letto, confermato e sottoscritto

ATISALE SPA

CONFINDUSTRIA FOGGIA

FLAI CGIL Nazionale

FAI CISL Nazionale

UILA UIL Nazionale

Segreterie Territoriali Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil

RSU Margherita di Savoia

RSU Sant'Antioco