

CONTRATTO REGIONALE DEL MOLISE PER GLI OPERAI AGRICOLI

Il giorno 21 febbraio 2018, presso la sede di Campobasso della Federazione Regionale Coldiretti Molise in via Luigi D'Amato n°15 in Campobasso,
tra

Per la parte datoriale:

Coldiretti Molise – Torchio Eugenio, Viola Saverio, Licursi Giuseppe Antonio, Spinelli Giovanni;
C.I.A. Molise – Campolieti Donato, Di Blasio Antonino;
Confagricoltura Molise – Vescio Vittorio;

e

Per la parte sindacale:

FLAI CGIL Molise – Di Giacomo Florinda;
FAI CISL Abruzzo Molise – De Simone Raffaele;
UILA UIL Molise – Primiani Raffaele;

ai sensi del CCNL del 22 ottobre 2014, si è convenuto di stipulare un Contratto Integrativo Regionale (CRL Molise) per gli operai agricoli che sostituisce i precedenti CPL delle province di Campobasso e di Isernia

ART. 1

ENTE BILATERALE REGIONALE.

Le parti convengono sulla necessità di costituire, in tempi brevi, un Ente Bilaterale Regionale, verificandone periodicamente il suo funzionamento.

Compiti e funzioni sono disciplinate da apposito statuto e regolamento, coerentemente alle linee guida sottoscritte a livello nazionale.

ART. 2

ASSUNZIONE.

L'assunzione degli operai agricoli è regolato dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL di settore. L'assunzione degli Operai a Tempo Determinato, deve essere effettuata per fase o più fasi lavorative, e in base alle disposizioni del CCNL di settore.

Per "Fase lavorativa" s'intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali culture nella Regione Molise.

Le principali fasi lavorative nella Regione Molise sono:

1. Preparazione del terreno agricolo;
2. Semina;
3. Messa a dimora delle piante;
4. Irrigazione;
5. Concimazione;
6. Trattamenti fitosanitari;



7. Operazioni di potatura;
8. Operazione di raccolta meccanica;
9. Operazione di raccolta manuali;
10. Fienagione;
11. Custodia del bestiame e lavorazioni annesse

I lavoratori assunti devono avere la garanzia del mantenimento occupazionale per tutta la durata della fase lavorativa tranne nei casi in cui:

- a) L'Azienda sia stata colpita da calamità naturali;
- b) Viene meno la fase o una delle fasi lavorative per cui il lavoratore è stato assunto anche a causa di mercato sfavorevole o mutate esigenze tecniche.

Fermo restando quanto sopra, la retribuzione avverrà per il lavoro svolto.

Art.3

RIASSUNZIONE DIRITTO DI PRECEDENZA

In materia di riassunzione trovano applicazione le disposizioni di legge vigenti e gli articoli 13 e 20 del CCNL del 22 ottobre 2014.

Per la precedenza nella riassunzione si terrà conto:

1. Disponibilità
2. Professionalità;
3. anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale;
4. carico familiare;

Il lavoratore che abbia prestato presso la stessa azienda nel biennio precedente almeno due rapporti di lavoro a tempo determinato per una durata complessiva di almeno 6 mesi, ovvero più rapporti di lavoro sempre della durata complessiva di almeno sei mesi, acquisisce il diritto di precedenza all'assunzione, per le medesime mansioni, nei dodici mesi successivi alla cessazione dell'ultimo rapporto.

ART. 4

LAVORATORI MIGRANTI

L'assunzione di lavoratori migranti così come definiti dall'art. 25 del CCNL deve avvenire nel rispetto di tutte le leggi vigenti, con l'esigenza di assicurare la precedenza alla manodopera locale e provinciale a parità di condizioni.

Si considerano migranti i gruppi di lavoratori adibiti a lavori stagionali provenienti da luoghi distanti oltre 40 chilometri dal luogo di residenza a quello di lavoro.

Ai gruppi di lavoratori migranti, come sopra descritti, in mancanza di mezzi propri dell'azienda e/o mezzi pubblici; l'azienda indennizza/rimborsa il gruppo di lavoratori con 1/5 del costo della benzina per ogni km percorso dal luogo di provenienza a quello di lavoro.



ART. 5

LAVORATORI IMMIGRATI ED EXTRACOMUNITARI

Le parti, s'impegnano di assumere le iniziative idonee a dare attuazione alle leggi che garantiscono ogni diritto ai lavoratori immigrati ed extracomunitari e per sottrarre gli stessi dalle aree di sfruttamento della clandestinità e di incommode controparti aumentando il bacino di disponibilità degli stessi.

Le parti contraenti s'impegnano ad attivare tutte le procedure necessarie affinché sia consentito ai lavoratori, alloggi dignitose e adeguati ai propri bisogni e una utilizzazione lavorativa di livello pari a lavoratori italiani.

Inoltre le parti si impegnano a promuovere le seguenti iniziative al fine di garantire la giusta integrazione dei lavoratori extracomunitari:

- Garantire permessi da dedicare all'apprendimento della lingua italiana nonché di facilitare il rispetto di festività religiose diverse.
- La possibilità di accumulare periodi di ferie per formare un periodo congruo finalizzato al rientro del lavoratore nel Paese di origine.

ART.6

CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI.

In attuazione delle disposizioni dell'art. 31 del CCNL del 22.10.2014 le parti convengono di classificare gli operai agricoli e florovivaisti in due aree:

1^ AREA SPECIALIZZATI SUPER, SPECIALIZZATI, QUALIFICATI SUPER;

2^ AREA QUALIFICATA, COMUNI;

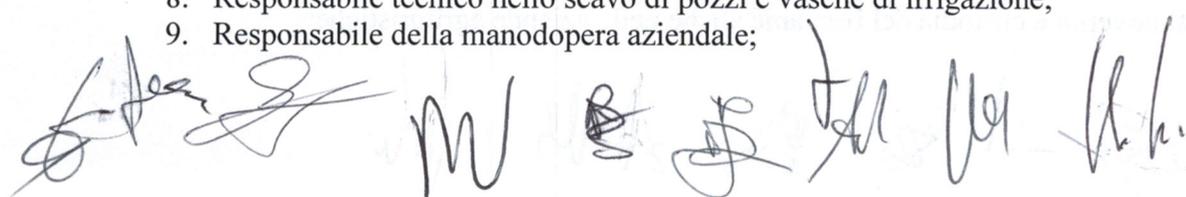
3^ AREA ADDETTO ALLA RACCOLTA

1^ AREA

1° LIVELLO

SPECIALIZZATI SUPER

1. Innestatore (capace di eseguire tutti i tipi di innesto),
2. Giardiniere artistico, progettatore;
3. Conduttore di caldaie a vapore (Con certificato di abilitazione);
4. Conduttore meccanico di macchine agricole complesse, con capacità di regolazione e d'intervento,
5. Aiutante di laboratorio e colture vivaistiche sperimentale;
6. Potatore artistico;
7. Responsabile di scuderia con funzione di istruttore;
8. Responsabile tecnico nello scavo di pozzi e vasche di irrigazione;
9. Responsabile della manodopera aziendale;



10. Fattore;
11. Capo vivaista.

2° LIVELLO

SPECIALIZZATI

1. Impiantatori di vigne e frutteti;
2. Impiantatori di serre;
3. Potatore ed innestatore con titolo professionale;
4. Preparatore di miscele per trattamenti antiparassitari con patentino;
5. Vivaista ed addetto ai semenzai;
6. Addetto alle colture in serra e orticole pregiate (carciofi ecc.);
7. Floricoltore specializzato;
8. Responsabile funzionamento impianti per la trasformazione dei prodotti agricoli, per la commercializzazione di prodotti zootecnici, pastorizzazione, sterilizzazione, lavorazione del burro, casaro, macellaio;
9. Capo stalla;
10. Mietitrebbiatore;
11. Autista;
12. Conduttore di mezzi con più di 9 posti a sedere;
13. Meccanico specializzato;
14. Frigorista elettricista addetto alle celle frigo;
15. Addetto agli impianti antigrandine e antigelo;
16. Capo irrigatore con funzioni di programmazione;
17. Responsabile di lavori idraulico-forestale e di bonifica montana;
18. Esperto coltivazioni biologiche;
19. Mungitore con mezzi meccanici;
20. Capo Frantoio;
21. Conduttori di automezzi di portata superiore ai 35 qt.

3° LIVELLO

QUALIFICATI SUPER

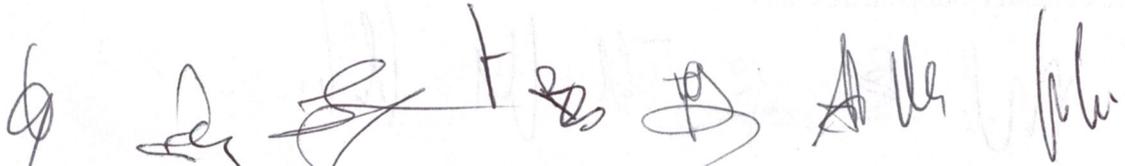
1. Addetti impianti termici;
2. Addetti aziende faunistiche venatorie;
3. Addetti alla costruzione di gallerie filtranti, apertura di pozzi o canali di scolo;
4. Addetto agli allevamenti.
5. Cuoco e aiuto cuoco in possesso di titolo professionale

2° AREA

1° LIVELLO

QUALIFICATI

1. Conduttori di macchine agricole, trattoristi;
2. Conduttore di automezzi leggeri fornito di patente;
3. Addetto alla sorveglianza dell'azienda;
4. Aiuto innestatore in grado di provvedere alla preparazione di marzo;
5. Addetto alle coltivazioni orticole non classificate negli specializzati;
6. Addetti al governo e custodia del bestiame anche nelle aziende agrituristiche;



7. Irroratori, portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
8. Incassatore di frutta e ortaggi;
9. Preparatore di mangimi;
10. Giardiniere;
11. Addetto alla manutenzione di verde pubblico e privato;
12. Operatore addetto alla lavorazione delle olive (Frantoi);
13. Aiuto addetto aziende faunistiche venatorie;
14. Aiuto esperto coltivazione biologiche;
15. Aiuto addetto alla foresteria delle aziende agrituristiche;
16. Fungicoltore;
17. Avicoltore;
18. Addetto alla cucina negli agriturismi
19. Cameriere con titolo professionale
20. Commesso di punto vendita aziendale
21. potatore

2° LIVELLO

COMUNI

1. Lavoratori agricoli non inclusi nelle qualifiche superiori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali;
2. Addetti per la prima volta ai lavori agricoli che non richiedono particolari qualificazioni, per favorire l'inserimento e la formazione dei giovani in agricoltura.
3. Addetti alla raccolta di tutti i prodotti agricoli
4. Addetto al lavaggio delle stoviglie

3° LIVELLO

ADDETTO ALLA RACCOLTA

1. Addetto alla raccolta dei prodotti agricoli.

ART.7

ORARIO DI LAVORO.

L'orario di lavoro è fissato in 39 ore settimanali pari a 6,30 ore giornaliere.

Nel caso in cui l'articolazione avvenga su 5 giorni settimanali, derivante da particolari esigenze aziendali, l'orario è fissato in 8 ore giornaliere per quattro giorni e 7 ore per il quinto giorno.

Nel secondo caso le aziende, in base alle attuali norme legislative dovranno comunicare all'INPS sei giorni previdenziali.

ART.8

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO NOTTURNO OPERAI AGRICOLI.

Fatto salvo quanto previsto dai commi 1, 2 e 3 dell'art. 34 del CCNL del 22/10/2014, si considera:

- a) Lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario di lavoro contrattuale;
- b) Lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato così come previsto dal CCNL;
- c) Lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20:00 alle 6:00 del mattino.

Il lavoro straordinario non potrà superare **lettre** ore giornaliere e le diciottosettimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, nel caso in cui la mancata esecuzione pregiudichi le colture e le produzioni.

Per quanto riguarda lo straordinario per i lavoratori a tempo indeterminato non potrà superare le **300** ore annue.

Le percentuali di maggiorazioni sono le seguenti:

1. lavoro straordinario	27%
2. lavoro festivo	37%
3. lavoro notturno	42%
4. lavoro straordinario festivo	42%
5. lavoro festivo notturno	47%

Le maggiorazioni di cui sopra operano sul salario contrattuale, nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

ART.9

RIPOSO SETTIMANALE

Agli operai è dovuto un riposo settimanale pari a 24 ore consecutive coincidenti con la domenica.

Se per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana da concordare.

Per gli addetti al bestiame o per lavoratori di mansioni anche a regolari turni, tale giornata di riposo, per esigenze aziendali può cadere anche in giornata non festiva, ma in regolare cadenza settimanale. A tale fine il datore di lavoro, sentiti i delegati sindacali aziendali, ed in mancanza le OO.SS. Territoriali, adotterà soluzioni idonee.

Per i lavoratori con età inferiore a 18 anni in ogni caso deve essere assicurato un riposo settimanale di 24 ore coincidenti con la domenica. Per gli operai addetti al governo del bestiame e per quelli svolgenti particolari mansioni, ogni eventuale variazione deve essere concordata almeno 48 ore prima.

ARTICOLO 10

PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE.

I lavoratori a tempo determinato che frequentano i corsi di cui all'art. 37 del CCNL su espressa richiesta del datore di lavoro o comunque concordati tra le Parti, per usufruire dei permessi devono presentare:



- a) Certificato di iscrizione rilasciato dall'ente o dalla scuola;
- b) Certificato trimestrale di frequenza,

Non hanno diritto a permessi per corsi di formazione professionale gli operai che a prescindere dalla qualifica non effettuino almeno 51 giornate lavorative presso la stessa azienda.

I permessi verranno calcolati sulla base di quanto previsto dal CCNL per gli operai a tempo indeterminato.

Tali permessi saranno concessi per periodi strettamente necessari alla partecipazione dei corsi.

Le ore impiegate dai lavoratori per corsi di formazione saranno retribuite come orario di lavoro effettivo.

Il diritto al godimento dei permessi per il recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Il numero degli operai di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

ARTICOLO 11

PERMESSI STRAORDINARI

I permessi matrimoniali retribuiti sono 15 giorni lavorativi per gli OTI

Ai donatori di sangue viene riconosciuta una giornata di permesso retribuito secondo le modalità previste dalla legge 13/07/67 n° 584.

ARTICOLO 12

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno o di volta in volta su richiesta di una delle stesse per affrontare i problemi legati all'ottimale utilizzazione di tutti gli strumenti contrattuali (ferie, riposi, riduzione di orario di lavoro, ecc.) e a tal fine si concorderanno le misure atte allo scopo (organizzazione turni di lavoro sostituzioni, integrazione manodopera, ecc.). nei casi di ristrutturazione aziendali, che dovessero comportare riduzione della forza lavoro, l'azienda dovrà informare la RSU/RSA ove presenti e le OO.SS. firmare del presente contratto.

ARTICOLO 13

RETRIBUZIONE.

Le parti considerando che il presente contratto Regionale sostituisce di fatto e in toto i precedenti CPL delle province di Campobasso e di Isernia e tenuto conto del lungo periodo trascorso dall'ultimo rinnovo, stabiliscono le retribuzioni per aree e livelli come da tabella "allegato 1"



ARTICOLO 14

RIMBORSO SPESE

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dell'azienda, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione dei giustificativi.

INDENNITÀ DI PERCORSO

Tenuto conto dell'art 55 del CCNL del 21/10/2014, qualora l'azienda non fornisca il mezzo di trasporto è dovuta al lavoratore un'indennità chilometrica nella seguente misura:

- oltre i 5 Km A/R € 0,40 per Km

ARTICOLO 15

OBBLIGHI TRA LE PARTI

La corresponsione della paga sia per gli OTI che per gli OTD dovrà avvenire entro il 16 del mese successivo.

Al termine del rapporto di lavoro, sarà erogato e rilasciato regolare prospetto relativo al TFR.

Il datore di lavoro dietro richiesta potrà concedere agli OTD un acconto sulle competenze già maturate in caso di fermo prolungato dei lavori agricoli.

Per gli operai a tempo Indeterminato che per contratto o consuetudine usufruiranno di annessi o alloggi, nel caso in cui vengano privati di tali benefici hanno diritto ad un indennizzo una tantum pari € 1000,00 salvo diverse e precedenti pattuizioni.

ARTICOLO 16

INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO SUL LAVORO OPERAI AGRICOLI.

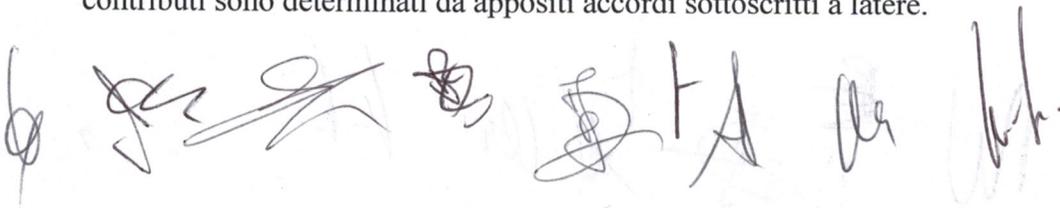
In attuazione dell'art.62 del CCNL del 22 ottobre 2014, le parti convegno sulla necessità di costituire un Ente Bilaterale, per l'integrazione del trattamento di malattia ed infortuni elargiti dall'INPS e dall'INAIL.

Apposito atto costitutivo, statuto e regolamenti attuativi sono sottoscritti a latere.

ARTICOLO 17

CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE.

È costituito un fondo a titolo di assistenza contrattuale. Costituzione, funzionamento ed entità dei contributi sono determinati da appositi accordi sottoscritti a latere.



ARTICOLO 18

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Fermo quanto sancito dal D. Lgs. 81/08 e successive modifiche e dal CCNL, le parti si impegnano a rendere effettive ed esigibili tutte le prescrizioni contrattuali e di legge previste a favore dei lavoratori.

Sarà compito dell'azienda provvedere all'effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario.

ARTICOLO 19

LAVORI NOCIVI E PESANTI.

Premesso che le aziende sono tenute ad adottare tutte le misure previste dalla legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08) per i lavoratori che prestano lavori nocivi e pesanti:

sono considerati lavori nocivi:

1. Preparazione e somministrazione di antiparassitari (insetticidi, anticrittogamici, ecc..);
2. Pulitura di concimaie e fosse biologiche se eseguite manualmente,
3. Pulitura e manutenzione all'interno dei silos.

Sono considerati lavori pesanti:

1. Lavori in acqua,
2. Scasso a mano, abbattimento di alberi con mezzi meccanici.

ARTICOLO 20

SOSPENSIONE – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda a da chi per esso, e devono eseguire con diligenza il lavoro affidato.

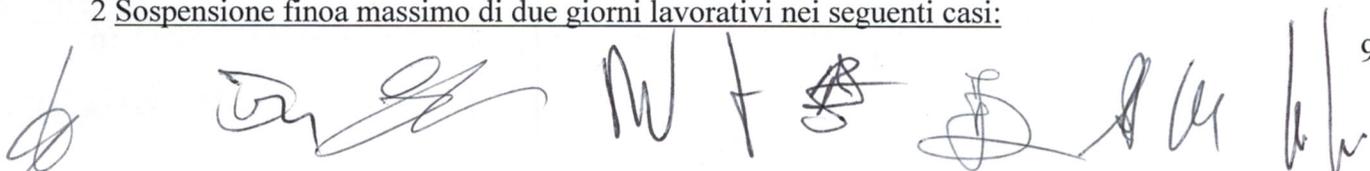
I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il datore, o da chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 72 del CCNL, le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la loro misura sono le seguenti:

1 Trattenute fino al massimo di due ore di salario:

- che senza giustificato motivo ritardi l'inizio, sospenda o anticipi la cessazione della prestazione lavorativa nella singola giornata e per un unico evento;
- che per negligenza arrechi danni non gravi all'azienda;

2 Sospensione fino a massimo di due giorni lavorativi nei seguenti casi:

 9

- Per Assenza ingiustificata nella singola giornata e per un unico evento,
- Per recidività senza giustificato motivo di ritardo dell'inizio del lavoro, sospensione o anticipo della cessazione della prestazione lavorativa;
- Per abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro;

Le contestazioni disciplinari dovranno essere comunicate tempestivamente dal datore di lavoro. Contro le contestazioni disciplinari il lavoratore potrà, entro 5 giorni dalla comunicazione delle stesse, dare proprie giustificazioni scritte o ricorrere alla propria Organizzazione sindacale per farsi assistere.

L'azienda potrà accogliere le giustificazioni o confermare la contestazione e l'eventuale provvedimento adottato entro 5 giorni successivi alla giustificazione.

Contro il provvedimento disciplinare adottato dall'azienda, il lavoratore potrà farsi assistere dalla propria Organizzazione sindacale, la quale, con le modalità previste dalla legge e dal contratto esperirà il tentativo di risoluzione della controversia insorta.

ARTICOLO 21

Quote Sindacali

In base alle norme dell'attuale CCNL l'azienda provvederà a trattenere la quota di contributo sindacale da versare mensilmente alle organizzazioni sindacali contraenti per conto dei lavoratori che lo richiedono e l'autorizzano a tale scopo, mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

Detta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore, rispettare la legge sulla privacy ed indicarne in percentuale la trattenuta sulla paga base e contingenza che viene stabilita in misura percentuale del 1%. La delega resta valida e operante fino a quando il lavoratore non provvederà a revocarla o a sostituirla con altra.

ARTICOLO 22

Norma di Rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, si rinvia al CCNL di categoria.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five distinct signatures, and the bottom row contains two. These signatures are likely the formal approval of the contract terms by the company and the relevant trade unions.

ARTICOLO 23

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 01 marzo 2018 e scadrà sia la parte economica che la parte normativa il 31 dicembre 2019.

L'accordo si intenderà prorogato di anno in anno, conservando la sua efficacia, fino all'entrata in vigore del nuovo contratto.

Letto, confermato e sottoscritto

Campobasso, 21 febbraio 2018


COLDIRETTI
Torello Eugenio
Viola Saverio
Licursi Giuseppe Antonio
Spinelli Giovanni

FAI - CISL
De Simone Raffaele
Raffaele De Simone



C.I.A.
Campolieti Donato
Di Blasto Antonio

FLAI - CGIL
Di Giacomo Florinda
Florinda Di Giacomo



CONFAGRICOLTURA
Vescio Vittorio

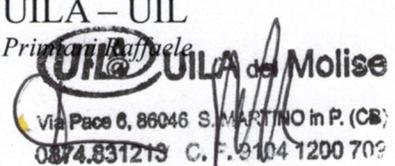
UILA - UIL
Priano Raffaele
Raffaele Priano

Via Pace 6, 86046 S. MARTINO in P. (CB)
0874.631219 C. F. 9104 1200 709



TABELLE SALARI CONTRATTUALI REGIONALI A SEGUITO DEL CONTRATTO REGIONALE DEL LAVORO DEL 16 FEBBRAIO 2018
OPERAI A TEMPO DETERMINATO

VALIDITA' DEL 01 MARZO 2018

Calcolo giornaliero

AREA	LIVELLO	Salario contrattuale	3° elemento	Totale	TFR 8,63% su Salario contr.
Prima	1	54,81	16,69	71,50	4,73
	2	53,66	16,34	70,00	4,63
	3	48,68	14,82	63,50	4,20
Seconda	1	47,91	14,59	62,50	4,14
	2	36,80	11,20	48,00	3,18
Terza	1	32,97	10,03	43,00	2,84

Calcolo orario

AREA	LIVELLO	Salario contrattuale	3° elemento	Totale	TFR 8,63% su Salario contr.
Prima	1	8,43	2,57	11,00	0,73
	2	8,26	2,51	10,77	0,71
	3	7,49	2,28	9,77	0,65
Seconda	1	7,37	2,24	9,62	0,64
	2	5,66	1,72	7,38	0,49
Terza	1	5,07	1,54	6,62	0,44



TABELLE SALARI CONTRATTUALI REGIONALI A SEGUITO DEL CONTRATTO REGIONALE DEL LAVORO DEL 16 FEBBRAIO 2018
OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

VALIDITA' DEL 01 MARZO 2018

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE MENSILE	SALARIO CONTRATTUALE GIORNALIERO
Prima	1	1348,82	51,88
	2	1384,13	53,24
	3	1251,66	48,14
Seconda	1	1239,12	47,66
	2	1143,75	43,99



COLDIRETTI MOLISE
Via Janni D'Amato, 15
86100 Campobasso
Fax 0874/67991
Tel. 0874/663947
molise@coldiretti.it



CONFAGRICOLTURA MOLISE
Piazza San Vito, 15 - Penalis
86048 Campobasso (CB)
Tel. 0874/11820
molise@confagricoltura.it

CIA MOLISE
Via G.B. Vico 69/A
86100 Campobasso
Fax 0874/11888
Tel. 0874/11888
molise@cna.it

FLAI - CGIL MOLISE
Via Maresca, 11
86100 Campobasso
Tel. 0874/492506
molise@cgilmolise.it

FAI - CISL Abruzzo Molise
Corso S. Nazario, 170
87100 Termoli (CB)
Tel. 0874/383838
molise@cisl.it

UIILA - UIL MOLISE
San Martirio, 10
86100 Campobasso
Fax 0874/11888
primuni@uiila.it

UIILA Molise
Via S. Maria, 10
86100 Campobasso
Tel. 0874/11888
molise@uiila.it

