



### CONTRATTAZIONE DECENTRATA SEMPRE PIÙ PROTAGONISTA

La stagione congressuale è in pieno svolgimento ma la contrattazione non si ferma.

In questo non facile post-crisi il sindacato a partire dalle categorie torna a svolgere il proprio grande compito di regolare il lavoro con la contrattazione. Circa 20mila accordi di produttività, i rinnovi contrattuali dell'industria in buona parte chiusi, molta contrattazione territoriale in edilizia e agricoltura, sempre più accordi di secondo livello innovativi sono dati interessanti che dal nostro osservatorio stiamo vedendo.

**La Cisl vuole, deve valorizzare questo patrimonio sindacale.** Nel *percorso congressuale OCSEL* presenterà un *rapporto sulla contrattazione decentrata dell'ultimo biennio*. Ci confronteremo insieme su quanto di interessante sta emergendo. Da questo terzo numero invece la newsletter di OCSEL comincia a presentare alcuni accordi innovativi senza nessuna pretesa di fare classifiche o di essere esaustivi. Mettere in vetrina i risultati della contrattazione serve solo a far circolare le idee e a sostenere gli sforzi di innovazione di tutte le categorie.

**Usare OCSEL per trovarvi le buone pratiche e capire dove sta andando la contrattazione è un ottimo strumento per ogni contrattualista.**

**Gigi Petteni** - segretario confederale Cisl



### ACCORDO MELLIN NUTRICIA

In questo storico gruppo alimentare di prodotti per l'infanzia, alle prese anche con un difficoltà nelle vendite, il sindacato ha svolto un rinnovo del contratto aziendale triennale che affronta in modo completo le prerogative della contrattazione decentrata. Non solo premio per obiettivi e welfare aziendale variegato per i dipendenti, ma relazioni industriali partecipative, misure concrete di conciliazione vita-lavoro, interventi sulla organizzazione del lavoro e per la formazione professionale dei lavoratori completano i contenuti dell'intesa.

Il tutto a valle anche dell'intesa con la quale per i lavoratori più anziani è stato costruito un sistema di pensionamento anticipato bypassando il prolungamento dell'età pensionabile previsto dalla legge Fornero.

*(In allegato il testo integrale dell'accordo)*



### ACCORDO UNICREDIT

Il settore bancario sta vivendo una fase di intensa ristrutturazione organizzativa e occupazionale. Con il gruppo Unicredit, a fonte di un corposo piano aziendale, sono stati siglati una serie di accordi che hanno permesso di gestire con strumenti di accompagnamento innovativi 3.900 esuberanti, di assumere 1.300 lavoratori a tempo indeterminato o in apprendistato, di riformare ampiamente e innovare il sistema di retribuzione aziendale e di welfare contrattuale, di creare nuove tutele per la valorizzazione professionale dei lavoratori, nonché nuovi strumenti per la conciliazione vita-lavoro e di rafforzare il quadro di fiducia e apertura delle relazioni industriali di gruppo. *(In allegato il testo dell'accordo)*



### Aggiornamento PREMI di PRODUTTIVITÀ

A seguito della pubblicazione del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione dei premi di produttività, il Ministero del Lavoro ha reso disponibile la procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali. Il 15 luglio 2016 era il termine per effettuare l'invio dei modelli relativi agli accordi sottoscritti nel 2015.

Alla data del 14 febbraio 2017, sono state compilate **19.457** dichiarazioni di conformità, redatte secondo l'articolo 5 del d.m. 25 marzo 2016, di cui **11.521** si riferiscono a contratti sottoscritti nel **2015**.



### Aggiornamento Banca Dati AIDA Cisl

La banca dati AIDA Cisl costituisce un importante strumento che permette ad ogni sindacalista Cisl di accedere ed esaminare i bilanci economici di ogni azienda italiana. Nel 2017 la banca dati si arricchisce di ulteriori sviluppi e articolazioni.

## Newsletter N. 3



## ACCORDO MELLIN - NUTRICIA

**Data di stipula /scadenza:** 24 febbraio 2017- 31 dicembre 2019

**Regione:** Lombardia

**Provincia:** Milano

**Settore:** Industria alimentare

*L'Azienda : Si tratta di 2 Aziende che hanno forme di integrazione fra di loro*

nome: Mellin

Prodotti: Baby Nutrition

Settore: industria alimentare

Dipendenti: (240, 60% donne)

nome: Nutricia

Prodotti: Medical Nutrition

Settore: industria alimentare

Dipendenti: (90/100 dipendenti, 55% donne)

### ***Le Relazioni Sindacali e gli elementi innovativi e caratterizzante l'accordo***

- a) **Contesto Azienda:** *La Mellin vive un contesto di difficoltà, dovuto anche al decrescente tasso di natalità, mentre la Nutricia attraversa un momento caratterizzato da buoni risultati economici. Le difficoltà della Mellin l'hanno portata a dicembre 2016 a sottoscrivere con il sindacato un accordo per il prepensionamento pagato dall'azienda per i lavoratori che avevano le condizioni previste dall'IsoPensione una norma prevista dalla legge Fornero.*
- b) **la negoziazione:** *ci sono due RSU, una dedicata alla rete esterna, l'altra dedicata al personale di sede. La maggioranza delle RSU appartiene alla Fai: 5 componenti su 6. La delegazione datoriale è composta dalle due responsabili del personale, una per la Mellin e l'altra per la Nutricia, assistite dall'Assolombarda. Per la delegazione sindacale, sono presenti le Segreterie territoriali di Fai Cisl Milano Metropoli e Flai Cgil di Milano.*
- c) **la Piattaforma:** *la piattaforma è stata presentata a novembre dello scorso anno, con l'obiettivo di rinnovare il precedente accordo, che sarebbe scaduto il 31 dicembre 2016. Punti della piattaforma: miglioramenti normativi in materia di conciliazione di tempi vita privata e lavoro, considerando le lavoratrici ed i lavoratori come persone che hanno necessità legate non soltanto alla loro attuale famiglia ma anche alla famiglia di origine; miglioramenti economici attraverso il welfare contrattuale (già presente nel precedente accordo per un importo di 600,00 euro), revisione dei parametri del PPO, con il fine di essere più aderenti alle mutate situazioni del contesto, impegni condivisi sulle pari opportunità, sulla formazione continua e sulle professionalità, rivisitazione di alcune policy sulla rete esterna.*
- d) **Risultati:** *riconfermati tutti gli impegni tra le parti in merito all'occupazione, all'organizzazione del lavoro, alla formazione e allo sviluppo professionale. Sono stati riconfermati gli incontri tra le parti per prendere in esame l'andamento economico dell'azienda e i programmi d'investimento. //*

*Migliorate le norme in tema di conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro: l'azienda si è resa disponibile a concordare la richiesta di trasformazione temporanea a tempo parziale, nel limite del 10% dell'area/comparto/ufficio, per quelle persone che dovessero avere esigenza di assistere il figlio fino al compimento del sesto anno di età; stessa possibilità per chi dovesse trovarsi nell'esigenza di dover assistere parenti e/o affini entro il primo grado bisognosi. // Condiviso un impegno forte sulle pari opportunità, con la possibilità di promuovere congiuntamente iniziative a sostegno. // Welfare aziendale - Il welfare aziendale è strutturato con la seguente formula: L'azienda si è dotata di una piattaforma che prevede una molteplicità di servizi (dal pacco spesa, a prestazioni sanitarie, sostegno alla famiglia, tempo libero ..). Ogni lavoratore, all'interno del budget a sua disposizione definito dall'accordo aziendale, sceglie i servizi e le prestazioni che preferisce nei limiti della defiscalizzazione prevista dalle normative legislative si è pattuito un aumento di grandissima rilevanza di 350 euro all'anno, che porterà quindi l'importo totale per il 2017 a 950,00 euro, per il 2018 a 1.300,00 euro, per il 2019 a 1650,00 euro. E con l'impegno formalizzato tra le parti di mettere a disposizione, per il prossimo rinnovo contrattuale, e quindi a partire dal 2020, altri 350 euro (con importo totale, al 2020, di 2000 euro di welfare). // Riconfermato un PPO di 2000 euro, composto da due parametri: smaltimento delle ferie (che pesa il 30%) – parametro identico sia per i dipendenti Mellin che per quelli Nutricia; parametro legato (che pesa il 70%) all'aumento del fatturato per Nutricia – parametro legato (che pesa il 70%) all'aumento delle quote di mercato totale dei brand Baby Nutrition per Mellin; azzeramento del contributo auto a carico dei dipendenti della rete esterna; impegno formalizzato di incontrare la RSU per discutere di altri temi, quali ampliamento flessibilità orario di lavoro, eventuali periodi sabbatici per esigenze di formazione non solo professionale, etc.*

- e) **La valutazione finale dell'accordo è decisamente positiva:** in un contesto generalizzato di difficoltà economica, le aziende Mellin e Nutricia hanno deciso di condividere con le rappresentanze sindacali sedute al tavolo un accordo che punta sulle persone, ne valorizza il lavoro, le professionalità, cerca attraverso il welfare di rispondere alle differenti esigenze che le persone possono avere, crea meccanismi di flessibilità oraria positiva, anche con la possibilità di richiedere per un determinato periodo il lavoro part time; un accordo che conferma l'impegno su un PPO di 2000 euro, con l'individuazione - grazie ad un confronto costruttivo- di parametri che possano essere realmente raggiungibili e che tengano conto delle attuali situazioni di mercato. Si evidenzia infatti che il parametro legato alle percentuali di mercato (contrattato per i dipendenti Mellin) ovviamente impegna tutti su un risultato sfidante, che non dipende necessariamente dal fatturato (anzi, è verosimile che pure in una situazione di fatturato equivalente o in calo, si possano conquistare quote percentuali rispetto al mercato totale del Baby Nutrition).

*Il welfare contrattuale è fatto di importi certi, detassati e che non sono legati ad obiettivi e/o parametri, ed è stata sempre la strada invocata dalla Cisl e dalla Fai, premiare i lavoratori, riconoscere la loro centralità, andando incontro alle loro diverse esigenze, attraverso meccanismi di welfare che potessero godere di agevolazioni fiscali.*

*Più in generale alla Mellin-Nutricia, negli anni si è costruito un sistema di relazioni sindacali, costante, propositivo e responsabile. Un sistema che punta alla partecipazione e al confronto, nel quale si condividono le problematiche cercando di trovare, dove possibile, soluzioni condivise, per il benessere delle persone e per il buon andamento dell'azienda.*

**A cura di:** FAI Milano - Gennaro De Falco

### Newsletter N. 3

Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali, della Contrattazione Decentrata e della Bilateralità

# ACCORDO UNICREDIT

**Accordo :** *Accordo 4 febbraio 2017 sulle ricadute del Piano di Trasformazione 2019 – Perimetro Italia*

**Data di stipula /scadenza:** *4 febbraio 2017*

**Regione:** *Nazionale*

**Provincia:**

**Settore:** *Credito*

**Area Contrattuale:** *Credito, Ccnl Abi*

**Aree chiave:** *Mercato del lavoro, Organizzazione del lavoro, Welfare*

## **L'Azienda**

nome: *UniCredit S.p.A. per conto di UniCredit S.p.A., UniCredit Business Integrated Solutions S, Fineco Bank S.p.A., UniCredit Leasing S.p.A., UniCredit Factoring S.p.A., Pioneer (Pgam e Pim), Cordusio (Fiduciaria e Sim), UniCredit Bank AG - Filiale Italia. Prodotti: Servizi finanziari*

Settore: *Credito, Ccnl Abi*

Dipendenti: *(numero , età media, composizione M e F) 136.800 dipendenti ca. nel gruppo, di cui 50.200 ca. in Italia. La composizione per genere è del 57,8% femmine e 42,2% maschi nel gruppo (43,9 e 56,1% rispettivamente di femmine e maschi, in Italia).*

## **Le Relazioni Sindacali e gli elementi innovativi e caratterizzante l'accordo**

a) **Contesto Azienda:** *(status ad oggi)*

*L'accordo, raggiunto nella notte del 4 febbraio 2017, concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Transform 2019", si colloca in un contesto di criticità complessiva per il Gruppo.*

*Si tratta di un insieme di accordi che per complessità e quantità delle materie affrontate non ha eguali nella storia della contrattazione nel Gruppo*

*La trattativa ha riguardato la gestione degli esuberi dichiarati ed ha trovato soluzioni positive a gran parte delle tematiche individuate dall'accordo di percorso dell' 8 ottobre 2015, riaprendo di fatto una stagione di contrattazione acquisitiva.*

b) **la negoziazione:** *come è composta la delegazione sindacale (solo RSU, anche sindacato territoriale, o regionale, o nazionale?) e come è composta la delegazione datoriale (chi viene alle trattative? È presente l'associazione imprenditoriale? Durata?)*

*Hanno siglato l'accordo le organizzazioni sindacali di gruppo Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca e Unisin con i segretari nazionali di riferimento e la delegazione aziendale.*

c) **la Piattaforma:** *Descrivete le procedure adottate per la costruzione della piattaforma: chi e come ha presentato la piattaforma? genesi accordo (da problema posto dall'azienda oppure rinnovo accordo precedente..)*

*12 dicembre 2016 il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha varato il "Piano di Trasformazione 2019" per cui data l'importanza dei processi conseguenti nonché la complessità delle relative fasi attuative - le Parti hanno dato avvio alla relativa procedura sindacale dal 13 dicembre 2016.*

d) **Risultati:** *Descrivete i risultati: riportate e commentate in dettaglio i contenuti dell'accordo.*

- *Per quanto riguarda i 3900 esuberanti previsti dal piano, viene garantita la volontarietà quale unico criterio di accesso alla prestazione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà. La facoltà di adesione è data a tutti coloro che usciranno con un anticipo massimo di 54 mesi. Verrà riconosciuto un incentivo pari a due mensilità elevate a tre nel caso di dimissioni telematiche. Verranno riconosciuti ulteriori incentivi per chi usufruisce dell'opzione donna.*
- *Assunzione di 1.300 lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato (che si aggiungono alle 1.500 assunzioni ottenute nel 2015 e 2016) e stabilizzazione di circa 600 lavoratori già in apprendistato.*
- *Erogazione di un Premio aziendale 2016 pari a: 800 € a conto welfare o 600 € in contanti.*
- *Si prevede l'individuazione di un sistema di indicatori per procedere all'individuazione del premio da erogare negli anni 2017-2018.*
- *Condiviso l'obiettivo di addivenire in sede di CAE (Comitato Aziendale Europeo) a una Dichiarazione Congiunta sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro, sulla disconnessione e sullo smart working da applicare successivamente in Italia e negli altri paesi.*
- *Attivazione dal 2018 di una forma sperimentale di "banca del tempo", avente natura solidale, al fine di costituire un bacino annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli strumenti esistenti, per sostenere le persone che abbiano necessità di assentarsi per gravi ed accertate esigenze personali e familiari.*
- *Welfare aziendale: riordino dei fondi di previdenza complementare del gruppo, riorganizzazione dell'assistenza sanitaria, processo di creazione dell'ente bilaterale, copertura assicurativa a tutela dei familiari dei dipendenti deceduti in servizio, estensione delle tutele ai nuovi modelli di famiglia, politiche di conciliazione vita-lavoro.*
- *Welfare: a previdenza e l'assistenza si aggiunge da ora un ulteriore ente bilaterale e paritetico che si occupa di servizi alla persona ed attività ricreative attraverso un organismo centrale e delle articolazioni territoriali.*
- *equiparazione delle coperture sanitarie per tutto il personale al livello di quadro direttivo di fascia più elevata (del valore di 900 € per addetto).*
- *5 giorni di permesso annui, utilizzabili anche a ore, per assistere i figli minorenni affetti da disturbi specifici dell'apprendimento.*
- *Istituzione di una Commissione bilaterale sull'Organizzazione del lavoro sperimentale, fino al 2019 con il compito di sostenere l'aumento della produttività e della redditività in considerazione dello scenario in evoluzione. Potrà monitorare le ricadute dell'implementazione del Piano industriale, la realizzazione degli interventi sull'innovazione tecnologica e digitale e sui processi di lavoro nonché potrà proporre eventuali suggerimenti finalizzati a migliorare i processi operativi e le condizioni di lavoro, fermo restando le esigenze di produttività e redditività.*
- *È stato creato lo zainetto professionale: fa sì che tutti i ruoli nei quali il lavoratore ha svolto la propria attività diventeranno utili per il raggiungimento degli inquadramenti economici. In aggiunta sono stati individuati ulteriori ruoli a cui assegnare un inquadramento economico.*
- *Impegno a pervenire alla definizione dei processi di Certificazione delle competenze.*
- *in sede di Commissione Formazione Finanziata di Gruppo sarà oggetto di confronto e di elaborazione di piani formativi per fornire alle risorse interessate tutte le competenze*

*richieste per l'eventuale nuovo ruolo da ricoprire. Saranno previsti programmi di formazione, qualificazione e riconversione volti a consolidare e sviluppare le qualità professionali presenti nel Gruppo, a valorizzare le risorse e a sostenerne la riconversione professionale.*

- *Potenziamento del contrasto alle pressioni sulle vendite: la Commissione Bilaterale UniCredit in presenza di fenomeni di particolare gravità può segnalare all'azienda – che a tal fine provvederà a nominare un apposito Referente – le fattispecie rilevate che risultino lesive della dignità delle persone e della loro professionalità o in contrasto con le norme di compliance, per tutti gli opportuni e tempestivi interventi e provvedimenti.*

e) *Esprimete una vostra **valutazione finale dell'accordo** evidenziando le motivazioni del perché si ritiene essere una buona pratica.*

*il complesso delle intese sottoscritte rappresentano un risultato positivo. Questi accordi hanno quelle caratteristiche di solidarietà ed equità da sempre perseguiti, contengono importanti elementi acquisitivi e realizzano quell'equilibrio di interessi che ci si era proposto.*

*Il senso di responsabilità e la determinazione del sindacato dentro una dinamica unitaria, ha consentito di gestire in modo del tutto volontario le ingenti uscite previste, ma anche e soprattutto di creare le condizioni per un rilancio della banca tramite la valorizzazione del personale, le assunzioni e l'insediamento di una commissione bilaterale sull'organizzazione del lavoro.*

*L'accordo crea nuovi spazi per un'occupazione buona e stabile, ma altrettanto rilevante, valorizza i circa 40 mila lavoratori che resteranno dopo le uscite previste e che dovranno farsi carico del rilancio dell'azienda. Grazie all'accordo sottoscritto, se UniCredit saprà essere un esempio di innovazione tecnologica ed organizzativa, di buone relazioni, di fiducia e di equità, i lavoratori con il loro contributo e la loro professionalità saranno decisivi rispetto alla riuscita del piano.*

**A cura di:** *FIRST Cisl Nazionale - Andrea Scaglioni*

Newsletter N. 3

Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali, della Contrattazione Decentrata e della Bilateralità

## PREMI DI PRODUTTIVITÀ: SONO 19.457 I CONTRATTI AZIENDALI E TERRITORIALI DEPOSITATI

15 febbraio 2017

**Premi di produttività: sono 19.457 i contratti aziendali e territoriali depositati**

A seguito della pubblicazione del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione dei premi di produttività, il Ministero del Lavoro ha reso disponibile la procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali. Il 15 luglio 2016 era il termine per effettuare l'invio dei modelli relativi agli accordi sottoscritti nel 2015.

Alla data del 14 febbraio 2017, sono state compilate **19.457** dichiarazioni di conformità, redatte secondo l'articolo 5 del d.m. 25 marzo 2016, di cui **11.521** si riferiscono a contratti sottoscritti nel **2015**.

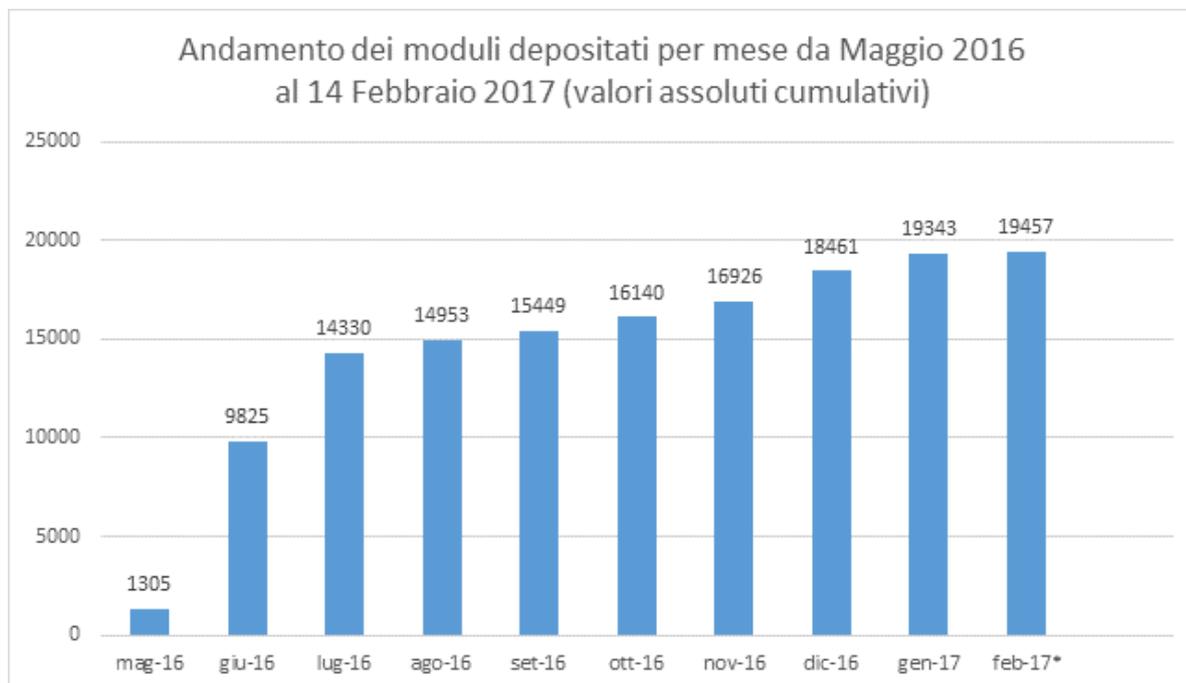
La tabella che segue mostra la **distribuzione regionale** delle dichiarazioni:

Regione DTL	Aziendale		Territoriale		Totale	di cui 2015
	Totale	di cui 2015	Totale	di cui 2015		
01-PIEMONTE	1.588	934	126	73	1.714	1.007
02-VALLE D'AOSTA	30	17	5	3	35	20
03-LOMBARDIA	4.902	2.868	684	396	5.586	3.264
04-BOLZANO	35	23	3	1	38	24
04-TRENTO	247	131	371	144	618	275
05-VENETO	2.020	1.119	699	325	2.719	1.444
06-FRIULI	472	241	63	4	535	245
07-LIGURIA	365	211	77	55	442	266
08-EMILIA ROMAGNA	2.291	1.493	849	801	3.140	2.294
09-TOSCANA	1.102	685	233	189	1.335	874
10-UMBRIA	213	126	10	4	223	130
11-MARCHE	297	174	50	16	347	190
12-LAZIO	1.049	559	205	146	1.254	705
13-ABRUZZO	240	138	16	4	256	142
14-MOLISE	37	23	4	1	41	24
15-CAMPANIA	347	199	40	30	387	229
16-PUGLIA	183	97	44	12	227	109
17-BASILICATA	73	40	36	17	109	57
18-CALABRIA	57	42	18	7	75	49
19-SICILIA	158	73	57	18	215	91
20-SARDEGNA	137	79	24	3	161	82
<b>TOTALE</b>	<b>15.843</b>	<b>9.272</b>	<b>3.614</b>	<b>2.249</b>	<b>19.457</b>	<b>11.521</b>

Dei **19.457** contratti depositati\*, **15.178** si propongono di raggiungere obiettivi di *produttività*, **11.360** di *redditività*, **8.595** di *qualità*.

Passando alle **misure** previste dagli accordi depositati, **2.040** prevedono un *piano di partecipazione* e **4.099** prevedono misure di *welfare aziendale*.

**Grafico 1**  
**Andamento dei moduli depositati per mese da maggio 2016 al 14 febbraio 2017**  
**(valori assoluti cumulativi)**



*\*dati al 14 febbraio 2017*

\* Il numero si riferisce al totale dei modelli compilati, indipendentemente se il contratto è stato depositato contestualmente ovvero, soprattutto per gli accordi sottoscritti nel 2015, fa riferimento a intese depositate precedentemente

**Newsletter N. 3**



Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali, della Contrattazione Decentrata e della Bilateralità

## AIDA –CISL (Report AZIENDE)- Implementazione

La nostra organizzazione è impegnata in un grande sforzo di sostegno alla contrattazione attraverso un potenziamento della formazione per i contrattualisti, l'aggiornamento ed il rafforzamento continuo dell'utilizzo dell'Osservatorio sulla Contrattazione di 2° livello (in sigla - OCSEL ) e la banca dati AIDA CISL.

*AIDA CISL è un portale innovativo che nasce dalla collaborazione con Bureau van Dijk contenente informazioni e indicatori di interesse sindacale per un'immediata valutazione dello stato di salute strategica di capitali italiane e estere e dei settori industriali.*

Nell'ambito di una continua ricerca, rivolta a facilitare l'uso degli strumenti a disposizione delle strutture, stiamo procedendo all'implementazione alla Banca Dati AIDA CISL Imprese.

Le innovazioni sono:

### Multinazionali

Abbiamo richiesto di visualizzare i dati di bilancio, nella loro ricostruzione internazionale, delle società che hanno una controllata italiana oppure delle società estere controllate da una società italiana. Questo può essere utile anche per confronti internazionali sulla competitività interna tra aziende dello stesso gruppo.

### Cigs

Si sta valutando la possibilità di inserire l'informazione sull'utilizzo della Cigs nell'ambito dell'anagrafica dell'azienda.

2) aggiunta di un indicatore (sulla falsariga di quelli già esistenti nella scheda Aida Cisl in alto stile "tachigrafo") che sarebbe "MOL/Valore della produzione (riclassificazione Cisl).

3) Inserire un campo contenente il CCNL di applicazione della singola azienda nei dati Aida e visualizzabile sia in Aida Cisl che in Aida full

4) Inserire un campo contenente il numero degli accordi presenti nella nostra banca dati OCSEL, visualizzabile sia in Aida Cisl che in Aida full.

Per informazioni e per organizzare iniziative sul territorio volte alla promozione dell'uso di questi strumenti vi invitiamo a fare riferimento al Dipartimento.

A cura di: *Cisl Nazionale – Anna Rosa MUNNO*

### Newsletter N. 3



Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali, della Contrattazione Decentrata e della Bilateralità