

PROGRAMMA

- **Una prima valutazione dell'accordo**
- **La parte economica**
- **Il welfare contrattuale**
- **La parte normativa**

L'OPINIONE DEL PRESIDENTE

Prima
valutazione dell'accordo

«E' un buon contratto e sono soddisfatto nella misura in cui abbiamo trovato la migliore soluzione che rappresenta una terza via, una mediazione»

«Credo anche che sia l'ennesima opportunità mancata di fare un contratto veramente innovativo»

«E' un buon punto di partenza per poter poi proseguire sulla via di contratti più moderni e in linea con le vere esigenze delle nostre imprese e dei lavoratori»

Claudio Marenzi- Presidente SMI
da «Il Sole 24 Ore» 22/02/2017

GLI OBIETTIVI DI SMI PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

Prima
valutazione dell'accordo

1. **Recupero di quanto pagato in più per effetto del precedente rinnovo contrattuale a causa della deflazione**
2. **Contenimento dei costi del CCNL, per dare maggiore impulso al «salario di produttività», da contrattare a livello aziendale**
 - ERN correlato all'inflazione reale («ex post»)
 - Valorizzazione dell'EGR
3. **Valorizzazione del welfare contrattuale di settore**
 - Previmoda
 - Assistenza sanitaria integrativa

GLI OBIETTIVI DI SMI PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

Prima
valutazione dell'accordo

4. **Modifica sostanziale di alcuni importanti «nodi normativi»**
 - **disciplina della malattia**
 - **disciplina degli orari:**
 - * **turni 6 x 6**
 - * **quota di straordinario obbligatorio**
 - * **aumento delle ore di flessibilità**

GLI OBIETTIVI DI SMI PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

Prima
valutazione dell'accordo

4. Modifica sostanziale di alcuni importanti «nodi normativi»
 - disciplina delle ferie:
 - * due settimane di ferie continuative
 - * eliminazione/riduzione delle ferie aggiuntive per impiegati/intermedi
 - aumento delle quote di flessibilità in entrata
 - aggiornamento del CCNL a seguito del Jobs Act

LA POSIZIONE INIZIALE DEI SINDACATI

Prima
valutazione dell'accordo

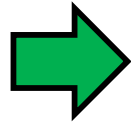
1. Riconoscimento solo parziale dello «scostamento» di inflazione del triennio precedente
2. Aumento dell'ERN in forma tradizionale «ex ante» (€ 100,00)
3. Nessuna concessione normativa sostanziale più alcune richieste di maggiori diritti
4. Incremento del welfare contrattuale (previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa)



I sindacati ci chiedevano di replicare semplicemente quanto già concordato in altri settori industriali.

Prima
valutazione dell'accordo

I RISULTATI



Soluzione di «compromesso» o di «mediazione»

1. Scostamento inflazione nel triennio 2013 – 2015:

- 1 anno senza aumenti: 1/04/2016 – 31/03/2017

- prolungamento di 9 mesi della durata del CCNL: 45 mesi dal 1/04/2016 al 31/12/2019

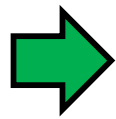
Prima valutazione dell'accordo

2. Parte economica:
ERN determinato «ex-post» in base all'inflazione effettiva, con anticipi retributivi riconosciuti convenzionalmente «ex-ante»
3. Welfare contrattuale:
 - potenziamento della previdenza complementare
 - nuovo Fondo di settore per l'assistenza sanitaria integrativa

Prima
valutazione dell'accordo

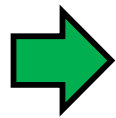
I RISULTATI

4. Parte normativa



Risultati SOLO PARZIALI in favore delle aziende

- 2 settimane di ferie consecutive
- 8 ore di flessibilità in più
- 30% di contratti a termine
- positiva regolamentazione dei congedi parentali fruiti «a ore»



NESSUNA sostanziale concessione normativa ai sindacati

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

I PRINCIPI GENERALI

- Conferma del ruolo della parte economica del CCNL «che ha l'obiettivo del recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni»
- Forte legame tra la dinamica dell'ERN e l'inflazione reale (abbandono del riferimento dell'inflazione «prevista»)
- Concessione di anticipi retributivi provvisori, definiti convenzionalmente dalle parti in tre tranches, la cui entità viene poi sottoposta a regolazione (in positivo e in negativo) sulla base dell'inflazione reale

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

I DATI DI RIFERIMENTO

- Per l'inflazione: **IPCA** al netto dei beni energetici importati, misurato e comunicato dall'ISTAT nel mese di maggio di ogni anno
- La base retributiva di calcolo: **€ 1,715,00 lordi** (con riferimento al 4° livello)

Corrisponde «sostanzialmente» a:

- ERN
- sommatoria scatti di anzianità
- incidenza mensile dell'EGR

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

LA DINAMICA RETRIBUTIVA 1/4/17 – 31/12/19

- Fino al 31 marzo 2017 viene confermato l'ERN in vigore
- Non è stato convenuto alcun importo una tantum per il periodo di vacanza contrattuale (1/4/2016 – 31/3/2017)
- Dall'1/4/2017 l'ERN viene incrementato di **€ 25,00** lordi medi (riferito al 4° livello)
- Dall'1/7/2018 e dall'1/7/2019, si «prevedono» ulteriori incrementi dell'ERN
 - 1/7/2018: + **€ 25,00** lordi
 - 1/7/2019: + **€ 20,00** lordi

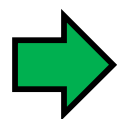
IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

LA DINAMICA RETRIBUTIVA 1/4/17 – 31/12/19

- **Giugno 2018:** in base alla comunicazione Istat del mese di maggio 2018 relativa all'Ipca del 2017, viene determinato l'incremento definitivo dell'ERN 2017, applicando il dato dell'Ipca stesso alla base di calcolo di € 1,715,00.

Tale valore sarà confrontato con l'importo dell'ERN anticipato dall'1/4/2017 e l'eventuale differenza, sia positiva che negativa, sarà sommata o detratta dall'incremento dell'ERN previsto dall'1/7/2018 (€ 25,00).



In caso di differenza negativa, non si produce una riduzione della retribuzione, ma una riduzione dell'incremento previsto.

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

LA DINAMICA RETRIBUTIVA 1/4/17 – 31/12/19

- **Giugno 2019: operazione analoga a quella del 2018.**
- **L'eventuale scostamento retributivo tra l'ultima tranche «anticipata» dell'ERN, decorrente dall'1/7/2019, rispetto al ricalcolo in base all'indice Ipca effettivo del 2019, avrà incidenza sulla prima erogazione che sarà concordata nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.**

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

CHI DETERMINERÀ I NUOVI VALORI DELL'ERN DALL'1/7/2018 E 1/7/2019 ?

Il CCNL si limita a dire solo che:

*«Le operazioni di definizione degli incrementi dell'ERN dall'1/7/2018 e dall'1/7/2019 saranno oggetto di **esame congiunto** tra le Parti, che sarà convocato da SMI nei mesi di giugno 2018 e giugno 2019.»*



NON è previsto/necessario alcun accordo formale ulteriore tra le Parti.

Le operazioni di calcolo dell'ERN definitivo sono quindi «automatiche», nel senso che costituiscono una mera applicazione del CCNL

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

DEROGA PER IL 2017

NOTA A VERBALE N. 1

«Con riferimento al 4° alinea del 5° comma del presente Capitolo VI, le Parti concordano che, per il solo anno 2017, la differenza tra quanto erogato in via previsionale dall'1/4/2017 e quanto risultante dal calcolo dell'incremento dell'E.R.N. in base all'IPCA effettivo del 2017 sarà neutralizzata e quindi non avrà effetto, in negativo e/o in positivo, sul valore dell'incremento dell'E.R.N. dall'1/7/2018 fino ad un importo massimo di 8,00 euro. Per valori superiori a 8,00 euro, in positivo o in negativo, verrà erogata o trattenuta solamente la differenza»

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

DEROGA PER IL 2017

- ➔ La deroga opera solo per la determinazione dell'ERN definitivo del 2017, mentre per gli anni successivi si applica integralmente il nuovo sistema
- ➔ La «franchigia» di € 8,00 opera sia in negativo, a maggior garanzia dei lavoratori, che in positivo, a maggior garanzia delle aziende

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

TABELLA ERN fino al 30/06/2018

livello		ERN fino al 31/03/2017	Dal 1/04/2017	ERN dal 1/04/2017
8	127	2.090,13	31,75	2.121,88
7	120	1.971,17	30,00	2.001,17
6	112	1.851,20	28,00	1.879,20
5	105	1.734,05	26,25	1.760,30
4	100	1.649,51	25,00	1.674,51
3s	98	1.611,29	24,50	1.635,79
3	96	1.575,31	24,00	1.599,31
2s	93	1.529,99	23,25	1.553,24
2	91	1.496,63	22,75	1.519,38
1	72	1.190,08	18,00	1.208,08

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

TABELLA ERN fino al 30/06/2018



Per la prima volta sono stati definiti i parametri per il calcolo dell'ERN per tutti i livelli dell'inquadramento contrattuale, con base = 100 al 4° livello.



Viene indicato solo l'incremento e l'ERN dall'1/4/2017. Gli incrementi dell'ERN dall'1/7/2018 e 1/7/2019 saranno determinati solo in futuro, secondo le modalità concordate.

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

NORME SPECIFICHE

AZIENDE DEI COMPARTI TESSILI VARI / TORCITURE

Per le aziende che applicano l'Accordo 27 maggio 2015 (*) l'incremento dell'ERN, previsto per la generalità delle imprese dall'1/4/2017, decorre dall'**1/10/2017**.

(*) Con l'Accordo 27 maggio 2015, SMI e i sindacati hanno esteso l'applicazione del CCNL tessile abbigliamento moda alle aziende che applicavano il CCNL sottoscritto dalla Federazione Tessilvari, fuoriuscita da Confindustria. Per queste aziende era stato previsto un percorso graduale di rientro nell'applicazione della parte economica del CCNL con scadenza 31/03/2017, con l'impegno di un ulteriore proseguimento dei riallineamento nell'ambito del presente rinnovo contrattuale.

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

NORME SPECIFICHE

AZIENDE TERZISTE NEL MEZZOGIORNO

Per le aziende identificate al Protocollo n. 2 del vigente CCNL, l'aumento contrattuale previsto per la generalità dei lavoratori dal 1° luglio 2017 entrerà in vigore **dal 1° gennaio 2018**.

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN - Esempio pratico: anno 2017

IPCA effettivo	Incremento definitivo ERN	Anticipo ERN dall'1/04/2017	Differenza tra ERN effettivo e anticipo	Franchigia	Anticipo ERN dall'1/07/2018	Incremento ERN complessivo dall'1/07/2018
1,50%	26,00	25,00	+ 1,00	+/- € 8,00	25,00	50,00 (25,00 + 25,00)
1,10%	19,00	25,00	- 6,00	+/- € 8,00	25,00	50,00 (25,00 + 25,00)
1,80%	31,00	25,00	+ 6,00	+/- € 8,00	25,00	50,00 (25,00 + 25,00)
0.50%	9,00	25,00	- 16,00	+/- € 8,00	25,00	42,00 (25,00-8,00+25,00)
2,50%	43,00	25,00	+18,00	+/- € 8,00	25,00	60,00 (25,00+ 10,00+25,00)

IL NUOVO SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELL'ERN

La parte economica

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (E.G.R.)

L'EGR viene elevato a **€ 250,00 lordi** per l'anno 2017 e a **€ 300,00 lordi** per gli anni 2018 e 2019 (con pagamento rispettivamente nei mesi di gennaio 2018, 2019 e 2020).

Sono invece confermati i destinatari dell'EGR. Sono previsti due requisiti:

1. i lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale
2. nelle aziende prive di contrattazione aziendale i lavoratori che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al solo CCNL

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il welfare contrattuale

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- Conferma del contributo a carico del lavoratore: 1,50% dell'ERN
- Aumento del contributo a carico dell'azienda (ora all'1,50%)
 - dal 1° gennaio 2019: **1,70%** dell'ERN
 - dal 1° ottobre 2019: **2,00%** dell'ERN
- Conferma del contributo assicurativo: 0,20% dell'ERN

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il welfare contrattuale

Dichiarazione a verbale

«In relazione ai progetti di modifica della normativa sui fondi pensione negoziali in corso di esame in Parlamento concernenti, in particolare, la concessione alla contrattazione collettiva della facoltà di modificare le attuali quote di versamento agli stessi fondi del TFR da parte dei lavoratori con contribuzione successiva al 29/04/1993, nel caso in cui tali progetti di legge vengano definitivamente approvati, le Parti si impegnano fin d'ora ad incontrarsi tempestivamente per analizzare congiuntamente la nuova situazione normativa di riferimento e per adeguare da subito la relativa disciplina contrattuale, con lo scopo condiviso di agevolare e quindi aumentare le adesioni dei lavoratori, in particolare delle PMI, a Previmoda.»

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il welfare contrattuale

Le Parti concordano di istituire

- nel più breve tempo possibile
- un fondo Bilaterale di assistenza sanitaria integrativa al SSN
- in favore di tutti gli addetti del settore tessile abbigliamento moda
- aperto alla partecipazione degli altri comparti della moda
- che opererà in sinergia con Previmoda

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il welfare contrattuale

DESTINATARI

Iscrizione automatica/obbligatoria per tutti gli addetti a cui si applica il CCNL tessile abbigliamento moda

- operai, intermedi, impiegati, quadri (NO dirigenti)
- non in prova
- a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti)
- a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il welfare contrattuale

CONTRIBUZIONE

- **€ 12,00 mensili** per 12 mensilità (€ 144,00/anno)
- Con decorrenza dal **1° gennaio 2018**
- Decorrenza delle prestazioni definita in sede di accordo di costituzione del Fondo

Clausola di salvaguardia

«Nell'atto costitutivo del Fondo saranno comunque fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data dell'atto costitutivo stesso, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura sanitaria integrativa comportante una contribuzione pari o superiore al contributo base di cui sopra.»

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il welfare contrattuale

PIANI SANITARI STANDARD

Il Fondo predisporrà, oltre al piano sanitario corrispondente al contributo base (€ 12,00/mese), ulteriori piani sanitari standard

- con coperture sanitarie aggiuntive
- con contribuzione a carico
 - dei singoli lavoratori
 - delle aziende, definita nell'ambito della contrattazione aziendale
- nulla vieta anche la contribuzione aggiuntiva a carico dell'azienda decisa unilateralmente (senza accordo aziendale)

CONTRATTI A TERMINE (art. 31)

- **Aggiornamento della disciplina contrattuale al D. Lgs 81/2015 - eliminazione di ogni riferimento alle «causali» e alle ipotesi di assunzione «acausale»**
- **Conferma delle attività nelle quali non opera il vincolo di durata massima di 36 mesi**
- **Conferma degli «ulteriori 2 casi in cui non trovano applicazione gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni nella successione tra più contratti a termine**
- **Conferma della definizione della «fase di avvio» di nuove attività.**

NUMERO MASSIMO DI CONTRATTI A TERMINE

- **30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato
 - arrotondamento del decimale all'unità superiore;
 - calcolo percentuale sul numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti).
 - percentuale intesa come *media annua*
 - percentuale comprensiva dei lavoratori somministrati a t.d.
 - elevabile con accordo aziendale
- Per aziende che occupano fino a 5 dipendenti: max 2 contratti a termine (nel limite massimo del numero dei dipendenti assunti a tempo indeterminato)

SOMMINISTRAZIONE A TERMINE (Art. 43)

- La percentuale dei lavoratori somministrati viene elevata dall'8% al **10%**
- I lavoratori somministrati a tempo determinato si sommano ai lavoratori assunti a termine ai fini del raggiungimento del 30%

Caso 1 – azienda senza lavoratori somministrati

- Può assumere fino al 30% di contratti a termine

Caso 2 – azienda con il 5% di lavoratori somministrati

- Può assumere fino al 25% dei contratti a termine

Caso 3 – azienda con il 10% di lavoratori somministrati

- Può assumere fino al 20% di contratti a termine

FLESSIBILITA' ORDINARIA E TEMPESTIVA (Artt. 34 e 35)

- La quota annuale di flessibilità è elevata da 96 ore a **104 ore**

Non è stata accolta la pressante richiesta dei sindacati di prevedere una percentuale di maggiorazione retributiva più elevata per le 8 ore aggiuntive di flessibilità.

DISCIPLINA DELLE FERIE CONTINUATIVE

Artt. 90 – 97 – 106

«Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo»

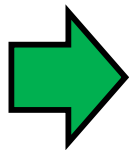
«In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico-produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.»

DISCIPLINA DELLE FERIE CONTINUATIVE

Artt. 90 – 97 – 106

Rispetto alla disciplina previgente, l'azienda ha ora la possibilità di scegliere tra due opzioni:

1. Tre settimane di ferie consecutive
2. Due settimane di ferie consecutive



L'opzione delle «due settimane» consegue ora ad una scelta unilaterale dell'azienda. ***NON è più necessario un accordo con la RSU***

DISCIPLINA DELLE FERIE CONTINUATIVE

Nel caso in cui scelga le due settimane, l'azienda deve:

1. Procedere ad un *esame congiunto* con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative **entro il mese di aprile**.
Se in azienda non c'è la RSU: comunicazione scritta ai lavoratori (es. comunicato in bacheca) *entro il mese di aprile*
2. Prevedere la possibilità per ogni dipendente interessato alle due settimane di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie di una settimana.

Tale «ulteriore periodo» dovrà essere concordato, tra giugno e settembre:

- con la RSU
- o individualmente

DISCIPLINA DELLE FERIE

Dichiarazione a verbale n. 1

«Le Parti riconoscono che l'attuale disciplina contrattuale delle ferie, che prevede trattamenti differenziati tra operai, qualifiche speciali o intermedie e impiegati, in particolare in riferimento al numero di giorni di riposo annuali spettanti a ciascun lavoratore in relazione all'anzianità di servizio aziendale, risponde a caratteristiche degli inquadramenti ed a esigenze ormai non più presenti nell'attuale organizzazione delle imprese del settore.

Pertanto, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà gli aspetti quantitativi ed i risvolti organizzativi del suddetto fenomeno, per poi sottoporre alle Parti nazionali le possibili ipotesi di riforma o modifica della disciplina attualmente prevista negli artt. 90, 97 e 106.»

DISCIPLINA DELLE FERIE - Artt. 90 – 97 – 106

Dichiarazione a verbale

*«In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie, **se maturate o maturabili nel corso dell'anno**, da fruire in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.»*

La parte normativa

DISCIPLINA DEI CONGEDI PARENTALI

Articolo nuovo

- Sono riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalle legge, su *base oraria, giornaliera o continuativa*
- Le modalità di fruizione sono quelle di legge: richiesta scritta con un preavviso di almeno 15 giorni
- Il CCNL , integrando la legge, disciplina ora le modalità di fruizione dei congedi utilizzati sua base giornaliera e oraria

LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DEI CONGEDI PARENTALI

- Frazionabilità: i congedi sono frazionabili per **gruppi di 4 ore** giornaliere (riproporzionabili per i part time) per non meno di una giornata al mese
- Preavviso: il genitore è tenuto a presentare un **programma almeno mensile**, da aggiornare ogni mese, con un preavviso di almeno una settimana
- Urgenze: le modifiche al programma, possibili in caso di oggettivi impedimenti debitamente certificati, devono essere comunicate/presentate **entro la fine del turno/orario di lavoro** del giorno precedente.

LA DISCIPLINA DEI CONGEDI PARENTALI

Per l'equiparazione dei congedi fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa è prevista l'applicazione dei divisori fissi contrattuali

173 ore/mese per l'orario di 40 ore settimanali

156 ore/mese per i turni 6 x 6

6 mesi = 1038 ore (936 ore per 6x6)

7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6)

10 mesi = 1730 ore (1560 ore per 6x6)

I periodi di congedo parentale, **comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa**, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del TFR.

INQUADRAMENTO

(Art. 52 – Parte B)

- Conferma dei principi alla base della costituzione della Commissione Tecnica: il riconoscimento dell'apporto individuale nello svolgimento della mansione
- Cancellazione delle modalità della sperimentazione già concordata nei precedenti rinnovi (e della Indennità di Posizione Organizzativa di € 20,00/mensili media)
- Costituzione di una nuova Commissione con compiti di:
 - analisi/studio
 - sperimentazione, presso aziende volontariamente disponibili
 - proposta alle Parti contrattuali

LE ALTRE NOVITA' NORMATIVE

La parte normativa

Art. 40 – ORARIO PART TIME

- Mero aggiornamento formale alla nuova disciplina di legge

Art. 55 – PERMESSI E ASPETTATIVE

- Riconoscimento dell'aspettativa nei casi di adozione internazionale

Art. 61 – DISCIPLINA DELLA MALATTIA

- Conferma della «Dichiarazione a verbale»: costituzione di un gruppo di lavoro per studio e proposte di modifica alla disciplina contrattuale

LE ALTRE NOVITA' NORMATIVE

La parte normativa

Art. 64 – FORMAZIONE CONTINUA

- Facoltà di nomina, all'interno della RSU, di un «**delegato alla formazione**»

Prot. 6 – PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITA'

- Previsione della possibilità di occasioni di formazione congiunta tra componenti della RSU e responsabili delle relazioni sindacali in azienda

Grazie per l'attenzione.

Carlo Mascellani
Responsabile Area Relazioni Industriali
e Formazione
SMI - FEDERAZIONE TESSILE E MODA
Milano