

ACCORDO INTERCONFEDERALE

Addi, 26 luglio 2016

Tra

CONFAPI, Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria privata

e

CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro

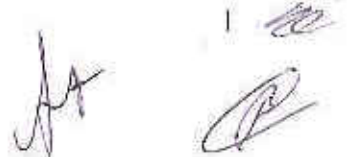
CISL, Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori

UIL, Unione Italiana del Lavoro

Premesso che

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL considerano il ruolo delle Parti sociali un fattore indispensabile del tessuto democratico del Paese che si realizza attraverso l'esercizio della rappresentanza delle imprese e dei lavoratori come soggetti fondamentali dello sviluppo economico e sociale.

- CONFAPI e CGIL, CISL, UIL si riconoscono reciprocamente come soggetti rappresentativi sul piano nazionale nell'ambito del sistema di relazioni industriali costruito in questi anni attraverso gli accordi interconfederali nazionali e territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali, Territoriali e Aziendali di Lavoro sottoscritti dalle Categorie delle rispettive parti. In questo quadro, le Parti ai fini dell'individuazione delle modalità di certificazione della propria rispettiva rappresentanza, a partire dalla costruzione di un quadro di regole certe per la validazione, l'efficacia e l'esigibilità dei contratti collettivi a tutti i livelli, basato sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle loro rappresentanze in azienda, considerano l'Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza di cui all'Allegato I, parte integrante della presente intesa.
- Le Parti riaffermano la centralità del comparto delle Pmi, da sempre struttura portante del sistema produttivo e dei servizi del Paese, irrinunciabile motore della ripresa economica in particolar modo nell'attuale contesto socio-economico.
- Le Parti ribadiscono la comune volontà di dare attuazione ad un sistema di relazioni industriali in grado di rafforzare e qualificare la rappresentanza e la tutela delle Pmi e dei lavoratori del comparto industriale e dei servizi alle imprese, nella prospettiva di consolidare, stabilizzare e sviluppare l'occupazione qualitativa nel settore, al fine di incrementare la competitività delle imprese e la maggiore occupabilità, la qualificazione professionale, le competenze e le



retribuzioni dei lavoratori, nel quadro generale di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Quanto sopra premesso

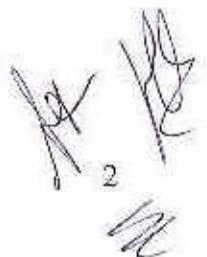
CONFAPI e CGIL, CISL, UIL

convengono e sottoscrivono quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo interconfederale.
- Le parti decidono di dar vita ad un nuovo e moderno sistema di relazioni industriali che sia in grado di valorizzare il patrimonio di esperienze realizzate da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, aggiornandolo alla luce della nuova realtà economica e sociale disegnata dalla globalizzazione e dalla necessità di uscire dal lungo periodo di crisi. Un nuovo sistema di relazioni industriali deve avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza dell'impresa e del lavoro.
- Le Parti confermano la necessità di relazioni industriali in un'ottica di sistema i cui assi portanti coordinati ed interdipendenti siano la contrattazione, la partecipazione, la bilateralità e le regole della rappresentanza.
- Gli accordi interconfederali stabiliscono la struttura del sistema di relazioni industriali e le Parti firmatarie ne sono i garanti ed i soggetti di governance.
- Gli accordi interconfederali definiscono, inoltre, in un'ottica intercategoriale, gli strumenti basilari di welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua) e del sistema di bilateralità contrattuale.

IL MODELLO CONTRATTUALE

- Le Parti confermano l'importanza fondamentale della contrattazione collettiva e del relativo modello contrattuale quale strumento privilegiato per creare condizioni di competitività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, e garantire affidabilità e rispetto delle regole stabilite.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one on the right, and the number '2' below them, followed by another signature.

- Le Parti ritengono la contrattazione collettiva nazionale un valore aggiunto attraverso cui raggiungere e perseguire risultati funzionali al consolidamento e allo sviluppo delle attività delle imprese e alla crescita di un'occupazione stabile, tutelata e qualificata.

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

- Il sistema contrattuale è articolato su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello esercitabile nelle diverse articolazioni - tra di esse alternative - aziendali, di gruppo, di sito, territoriali, di filiera e di distretto industriale, di rete.

CADENZE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.

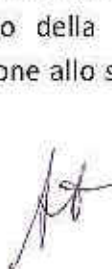
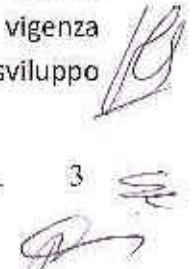
IL CONTRATTO NAZIONALE

Il contratto nazionale è la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro ed, in particolare, dei minimi salariali, dell'orario normale di lavoro, dei livelli di inquadramento su cui si articolano i minimi contrattuali, dei sistemi di tutela dei lavoratori, dei diritti sindacali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale.

Il contratto nazionale, in quanto strumento di regolazione del sistema contrattuale, assume il compito di favorire una tutela ed una crescita complessiva dei salari in relazione all'esigenza di rilancio dei consumi come fattore di rilancio dell'economia e di miglioramento delle condizioni sociali del Paese.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

- a) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;
- b) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dagli specifici CCNL di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

 3 

Il contratto nazionale regola lo sviluppo delle forme di welfare - non sostitutive ma integrative e/o complementari rispetto a quelle offerte dal sistema pubblico - che vanno garantite a tutti i lavoratori, con particolare riferimento alla previdenza complementare ed alla sanità integrativa.

Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.




Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento utile allo sviluppo della contrattazione, sarà necessario individuare momenti e sedi di confronto tra le parti sociali sulle grandi variabili economico-sociali. Il venir meno del CNEL rende ancor più evidente questa esigenza, non in termini di surroga o supplenza, quanto rispetto alla necessità di avere un organismo, snello ma strutturato, di lettura omogenea e condivisa dei fenomeni che possono divenire indicatori di riferimento per la contrattazione.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Fermo restando il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, vanno promossi lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, sia essa aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera o distretto industriale, di rete.

In questo quadro i contratti collettivi nazionali potranno definire un trasferimento regolato di competenze dal primo al secondo livello di contrattazione con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso l'utilizzo del beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge. In questo quadro i contratti nazionali definiranno anche linee guida e di orientamento da adottare in riferimento alle caratteristiche degli specifici contesti aziendali e territoriali.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che

 4 


disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo

PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE

Lo sviluppo della partecipazione, come elemento qualificante di tutto il sistema di relazioni industriali, è uno dei compiti del sistema di relazioni industriali.

Occorre partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione alla governance possa utilmente svilupparsi a livello aziendale e di territorio. Vanno, quindi, stabiliti i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di "partecipazione informale" e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati, compatibilmente con la classe dimensionale dell'impresa che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA

Per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo specifico, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti.

A mero titolo di esempio si possono citare: orari multiperiodali, flessibilità positiva e negativa legata ai picchi e flessi, part-time orizzontale e verticale in forma variabile e reversibile, turnistica, ecc.

Per favorire la praticabilità di forme di orario flessibili oltre alla leva di compensazione salariale la contrattazione di secondo livello può utilizzare anche quella del *welfare contrattuale* in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'innovazione organizzativa va promossa per recuperare competitività e produttività puntando sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Sicuramente la flessibilità degli orari può essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il "sapere organizzativo" dei lavoratori, che ne ampli l'autonomia e la responsabilità, che introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento.

- modelli possibili a titolo esemplificativo possono essere: lean manufacturing-production-organization, team working, high performance work practices, qualità totale, aree di lavoro integrate, gruppi di progetto.
- I concetti di fondo: modelli organizzativi più snelli, superamento delle linee gerarchiche inutili, eliminazione delle attività che non aggiungono valore, logica del miglioramento continuo, lavoro in squadra, più autonomia e responsabilità, flessibilità, orientamento alla qualità e alla personalizzazione dei prodotti e servizi, integrazione verticale delle funzioni (ad esempio logistica e produzione).

PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello potranno essere promosse – anche in modalità sperimentale – forme di partecipazione economico-finanziaria avendo a riferimento in particolare:

- la modalità di adesione nel rispetto della volontarietà dei singoli;
- le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

PROMOZIONE DELLA PROFESSIONALITA'

La promozione della professionalità va perseguita attraverso una gamma integrata di interventi:

- Promuovere le HPWP: le pratiche di lavoro ad elevate prestazioni;
- Selezione mirata del personale;
- Formazione non solo tecnica ma anche metodologica, motivazionale, funzionale e relazionale;
- Lavoro in squadra: team working, gruppi di progetto, aree di lavoro integrate, gruppi di miglioramento, circoli qualità;
- Propositività dal basso, autonomia e responsabilità decisionale, coinvolgimento, motivazione, soddisfazione, trasparenza, comunicazione, verifiche costanti.

L'evoluzione del concetto di professionalità legata solo alla mansione va sviluppata secondo i seguenti versanti:

Polivalenza: capacità e disponibilità a ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale.

Polifunzionalità: capacità di svolgere più attività di diverso contenuto, quali manutenzione, controllo qualità, miglioramento continuo ecc.

Occupabilità ed impiegabilità: non solo l'occupabilità nella gestione della riconversione e del reimpiego ma la creazione delle condizioni per l'utilizzo ottimale delle risorse umane in condizioni di "normalità".

LA FORMAZIONE

La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente.

A sostegno di tale obiettivo, attraverso lo sviluppo di nuove e più efficaci politiche attive, la contrattazione, in particolare di secondo livello, deve essere sinergica con la "formazione continua" gestita dai Fondi Interprofessionali espressione della parti firmatarie del presente accordo. L'obiettivo è quello di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende. Lo stesso confronto preventivo tra le parti, prima della definizione dei progetti formativi delle aziende, costituisce una delle principali materie della partecipazione.

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e nelle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, da utilizzare non solo come diritto individuale all'apprendimento, ma come crescita

6
M

complessiva della componente lavoro, recuperando e innovando la migliore esperienza unitaria del sindacato confederale italiano, come è stata quella delle 150 ore.

In questo ambito, vanno anche sperimentati percorsi di alternanza scuola/lavoro.

La formazione può, inoltre, rispondere efficacemente ad un ruolo di promozione culturale rispetto ad un innovativo sistema di relazioni industriali.

In questo quadro, un versante di sperimentazione può essere quello della formazione congiunta: iniziative co-progettate e co-gestite tra le Parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

PREMI DI RISULTATO

La contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

IL RAPPORTO DI LAVORO

La tipologia di riferimento del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La flessibilità dei rapporti di lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, relative allo sviluppo della produttività e di una competitività fondata sulla ricerca, sull'innovazione, sulla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane e sulla crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi.

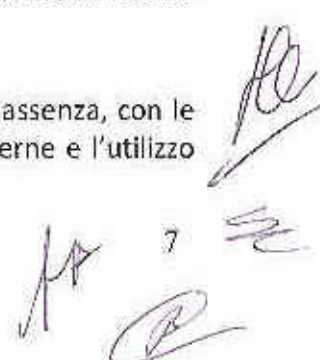
In questo quadro occorre promuovere le seguenti linee di intervento:

Ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su: apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale;

Ricondurre alla titolarità della contrattazione sia le procedure, ex art.3 L.223/1991, in materia di licenziamenti economici collettivi, sia i licenziamenti disciplinari, per aggiornarli secondo il principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione.

A partire da quanto già disciplinato dai CCNL, è necessario ricondurre alla contrattazione le norme sulle mansioni, che il D.Lgs 81/2015 ha affidato ad accordi individuali.

È opportuno, inoltre, definire contrattualmente, tramite accordi con la Rsu/Rsa o, in assenza, con le OO.SS., meccanismi certi di preventiva informazione del lavoratore circa le regole interne e l'utilizzo



dei dati acquisiti, alla luce delle nuove norme sui controlli a distanza ed escludendo, comunque, l'utilizzo dei dati per fini disciplinari.

CONTRATTAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO

Contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello di relazioni industriali, tanto più, a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni.

In questo quadro è necessario, attraverso un'azione congiunta di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL promuovere un rilancio di un progetto di politiche industriali a sostegno dello sviluppo della piccola e media impresa, della qualificazione dei distretti, delle aree produttive vocate alla qualità e alla promozione del made in Italy e dei marchi qualificanti.

Occorre gestire l'uscita in positivo dalle situazioni di crisi, in particolare attraverso le seguenti iniziative:

- una vera riforma degli ammortizzatori sociali, in termini di estensione universale e di riduzione dei costi per il loro utilizzo.
- il potenziamento dell'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva;
- il rafforzamento dell'utilizzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua espressione delle parti firmatarie del presente accordo, in modo da finanziare progetti di riqualificazione per gli occupati e per i percettori di ammortizzatori, nonché progetti di outplacement;
- la definizione, nel caso di ricorso ai licenziamenti collettivi, di criteri condivisi per l'individuazione dei lavoratori interessati, sulla base di parametri di natura sociale, economica e normativa.

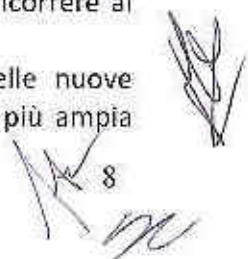
APPALTI

Con il Nuovo Codice degli Appalti Pubblici, introdotto con il "Decreto legislativo 18.04.2016 n. 50", sono entrate nel nostro ordinamento norme che fanno della domanda pubblica e degli investimenti pubblici leve fondamentali per la politica industriale e l'apertura dei mercati alle piccole e medie imprese.

Strumenti di attuazione di questa strategia sono il ricorso al criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEV), le procedure di aggiudicazione trasparenti ed aperte come i bandi di gara, i processi di qualificazione sia delle imprese che delle stazioni appaltanti.

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL ribadiscono l'importanza di questo impianto legislativo e di questi strumenti e la necessità di una loro coerente applicazione. Per questo vanno respinti i tentativi in corso di bloccare il processo di riforma degli appalti che da più parti stanno venendo avanti, a partire dalla richiesta di aumentare il ricorso alle soglie per i massimi ribassi e alle deroghe per non ricorrere ai bandi di gara.

Le parti si adopereranno al fine di garantire la piena e trasparente applicazione delle nuove disposizioni vigenti, anche nell'obiettivo comune di garantire un miglior accesso ed una più ampia



partecipazione delle PMI negli appalti pubblici, utilizzando a pieno tutti gli strumenti offerti dal nuovo Codice degli Appalti Pubblici.

Le parti si impegnano altresì, anche in forma congiunta, a monitorare il processo di attuazione decisivo soprattutto nel corso del primo anno, a denunciare i tentativi di blocco degli investimenti pubblici al fine di stravolgere le nuove norme e ad interloquire con le autorità di regolazione, le istituzioni locali e regionali.

Infine, verranno valutate iniziative comuni nei confronti delle Regioni per monitorare le iniziative di utilizzo dei fondi strutturali europei, i progetti di sviluppo e utilizzo delle risorse presentati, le loro ricadute su occupazione e piccole e medie imprese.

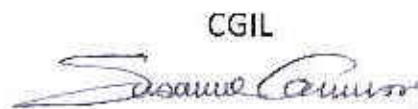
LA BILATERALITA'

- Le Parti intendono rafforzare il sistema della bilateralità che, all'interno di un sistema di relazioni industriali orientato al dialogo ed alla partecipazione, rappresenta una importante e qualificante risposta alle esigenze della gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.
- Le Parti convengono che la bilateralità rappresenta uno strumento per ampliare la rappresentatività e per consentire anche attraverso di essa una applicazione più capillare degli accordi e dei contratti collettivi nazionali in una realtà e in un ambito caratterizzato da una peculiare diffusione delle Pmi su tutto il territorio nazionale.
- Le Parti riconoscono nella bilateralità una sede di confronto partecipato e costruttivo teso a realizzare una compenetrazione virtuosa degli interessi meritevoli di tutela sia delle imprese che dei lavoratori.
- Gli Accordi Interconfederali nazionali sono la fonte primaria della bilateralità che verrà recepita nei contratti collettivi nazionali ed eventualmente integrata.
- La contrattualizzazione delle prestazioni della bilateralità costituisce lo strumento per rendere esigibili e generalizzate le relative prestazioni in favore delle imprese e dei lavoratori, salvaguardandone i diritti e le prerogative.
- Fermi gli accordi interconfederali in materia già sottoscritti, la bilateralità di sistema si pone come strumento per realizzare un welfare integrato e coordinato in favore dei lavoratori delle imprese intervenendo in maniera sussidiaria e complementare rispetto alle prestazioni garantite dallo stato sociale.
- Il sistema bilaterale di regola esplica il proprio intervento nei seguenti ambiti di attività:
- previdenza complementare;



- formazione permanente e continua;
- assistenza sanitaria integrativa;
- welfare contrattuale, sostegno al reddito, promozione dell'apprendistato, analisi e sviluppo della contrattazione;
- salute e sicurezza dei e nei luoghi di lavoro;
- Le parti convergono sulla necessità di realizzare una netta separazione tra indirizzo politico e operatività gestionale riaffermando il ruolo e la piena ed effettiva operatività prevista dagli Statuti dei singoli strumenti bilaterali fermo restando il ruolo di indirizzo generale in capo alle Parti Sociali istitutive.
- Le Parti sono impegnate, entro la scadenza degli attuali mandati, a realizzare, attraverso le necessarie modifiche statutarie la separazione tra indirizzo politico ed attività gestionale rivolto a stabilire un criterio di incompatibilità tra i soggetti abilitati alla gestione degli organismi esecutivi degli strumenti bilaterali e i rappresentanti legali delle Parti sociali che sottoscrivono gli accordi negoziali a questi strumenti bilaterali riferiti o riferibili.
- Anche nel processo di individuazione di soggetti designati dalle Parti sociali o che a diverso titolo verranno chiamati ad operare all'interno degli strumenti bilaterali, verranno utilizzati criteri oggettivi che rispondono alle reali esigenze strutturali e funzionali degli enti medesimi. Tali soggetti non dovranno avere interessi in attività connesse - per effetto di nomina e/o designazione - in altri enti e/o organismi bilaterali che configurino conflitto di interessi e/o ambiti di intervento in sovrapposizione o concorrenza.
- E' obiettivo condiviso pervenire ad un sistema bilaterale orientato all'efficienza ed alla capacità di operare secondo criteri e regole di buona gestione, caratterizzate dall'utilizzo democratico e oculato delle risorse e di adeguate professionalità, in ossequio al principio ultimo di massima trasparenza. Fermo restando che le entrate siano destinate a prestazioni/servizi per lavoratori e imprese, contenendo nella massima misura possibile i costi di gestione.

CONFAPI


CGIL


CISL


UIL
