

## Rinnovo contratto nazionale Enti Locali

### Un contratto a perdere firmato dai sindacati complici ai danni dei lavoratori

Il contratto nazionale degli enti locali è stato siglato da CGIL-CISL-UIL e CSA alla vigilia delle elezioni politiche, dopo nove anni di blocco contrattuale.

Per spiegare ai lavoratori dove stanno le fregature di questo contratto, sbandierato come una vittoria dalle sigle sindacali che lo hanno firmato, dobbiamo necessariamente fare un passo indietro. **Dobbiamo spiegare a chi è stato assunto dopo il 31.12.2008 cosa avveniva un tempo.** Ci siamo resi conto, infatti, che gli assunti dopo questa data non sanno che **prima del 2008 il rinnovo del contratto nazionale era biennale, che gli arretrati decorrevano dal primo giorno in cui il precedente contratto scadeva; che contestualmente agli aumenti retributivi veniva finanziato anche il fondo salario accessorio garantendo copertura a quelle indennità accessorie** (disagio, rischio, vigilanza, educatore, tempo potenziato, specifiche responsabilità, maneggio valori, reperibilità ecc.) che nel contratto nazionale venivano rimodulate dal punto di vista economico. **Dobbiamo spiegare perché la CUB ritiene che questo sia un contratto a perdere, che non compensa la perdita del valore d'acquisto dei nostri salari.**

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### AUMENTI TABELLARI

Riportiamo la tabella A allegata al Contratto:

CA T	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018	Aumenti mensili netti (applicando aliquota minima del 23%)	Arretrati lordi dal 1.1.2016 al 28.2.2018 (colonne 2 e 3)
D6	10,40	31,40	90,30	<b>69,53</b>	606,2
D5	9,70	29,40	84,50	<b>65,07</b>	570,1
D4	9,30	28,10	80,90	<b>62,29</b>	542,4
D3	8,90	26,90	77,60	<b>59,75</b>	519,2
D2	8,10	24,60	70,80	<b>54,52</b>	474,3
D1	7,70	23,40	67,50	<b>51,98</b>	451,1
C5	8,00	24,30	69,80	<b>53,75</b>	468,5
C4	7,70	23,40	67,30	<b>51,82</b>	451,1
C3	7,50	22,70	65,30	<b>50,28</b>	438,0
C2	7,30	22,10	63,50	<b>48,9</b>	426,4

C1	7,10	21,50	62,00	<b>47,74</b>	414,8
B7	7,30	22,00	63,40	<b>48,82</b>	424,9
B6	7,00	21,20	61,00	<b>46,97</b>	409
B5	6,90	20,80	60,00	<b>46,2</b>	401,7
B4	6,80	20,50	59,00	<b>45,43</b>	395,9
B3	6,70	20,20	58,10	<b>44,74</b>	390,1
B2	6,40	19,40	55,90	<b>43,04</b>	374,2
B1	6,30	19,10	55,00	<b>42,35</b>	368,4
A5	6,40	19,40	55,90	<b>43,04</b>	374,2
A4	6,30	19,00	54,80	<b>42,2</b>	366,9
A3	6,20	18,70	53,80	<b>41,43</b>	361,1
A2	6,00	18,30	52,70	<b>40,58</b>	352,5
A1	6,00	18,10	52,00	<b>40,04</b>	349,5

E' evidente che gli 85 euro sbandierati da Governo e sindacati firmatari sono una chimera: **l'aumento medio si aggira intorno ai 65 euro lordi (50 euro netti)!**

Questi aumenti decorrono **dal 1^ marzo 2018**, mentre per l'anno 2016 e 2017 l'ammontare degli arretrati è una presa in giro.

**Nessun arretrato dall'1.1.2010 al 31.12.2015. A fronte di una perdita salariale mensile di 300 euro causata da nove anni di blocco contrattuale, questo è un ennesimo schiaffo in faccia a migliaia di lavoratori degli enti locali.**

Alla cifra prevista dal rinnovo andrà aggiunto il cosiddetto "elemento perequativo" (art. 66), pochi euro mensili (si va dai 29 euro per la cat. A1 ai 2 euro per la cat. D6). La beffa sta nel fatto che **tale "bonus" è temporaneo ossia cessa di essere corrisposto al 31.12.2018 e non è pensionabile.** Una sostanziale presa in giro per le categorie più basse, un pasticcio offensivo per le categorie più disagiate economicamente, presenti in modo numeroso negli enti locali, cui andava riconosciuto un aumento economico sostanziale e certo.

### **INDENNITA', PROGRESSIONI ECONOMICHE, CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

E' stata ideata **una nuova indennità unica** (che va da uno a dieci euro al giorno) che compenserà il disagio, il rischio e il maneggio valori. **Il problema sta nel fatto che i fondi del salario accessorio presenti nei vari enti locali sono asfittici, non sono stati adeguatamente finanziati da questo contratto e soprattutto sono bloccati dall'attuale normativa in quanto non possono superare economicamente quelli del 2016.**

Per lo stesso motivo sa di presa in giro il fatto che per ogni categoria giuridica è stato aggiunto un possibile passaggio economico (A6 per le cat. A, B8 per le cat. B, C6 per le cat. C e D7 per le cat D): anche in questo caso essendo le progressioni economiche finanziate dal Fondo salario accessorio, si tratta di una presa in giro dei lavoratori, in quanto in assenza di finanziamento adeguato del fondo non potrà essere veramente sbloccato questo istituto.

**Non sono state aumentate le indennità di vigilanza, né quelle del personale educatore e insegnante: lavori altamente usuranti.**

**CUB Pubblico Impiego - Confederazione Unitaria di Base**

Sede nazionale: Milano: V.le Lombardia 20 - tel. 02/70631804 e mail [pubblicoimpiego@cub.it](mailto:pubblicoimpiego@cub.it)

Per la sola polizia locale è prevista l'indennità per il lavoro esterno che va da 1 a 10 euro al giorno da contrattare in sede decentrata, **ma anche questa novità va a scontrarsi con le scarsissime risorse presenti nei fondi della contrattazione decentrata.**

### **PERFORMANCE**

Ecco chi si rivede (sotto mentite spoglie): Brunetta

CGIL CISL UIL ci hanno per anni rassicurato che mai e poi mai, nel nuovo Contratto Nazionale, sarebbe stato recepito lo spirito della riforma Brunetta.

Invece, con qualche lieve ritocco, ce la ritroviamo eccome. Nell'art. 69 del Contratto (differenziazione del premio individuale) si prevede che, **ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, venga attribuita una maggiorazione del premio individuale, da stabilirsi in sede di contrattazione decentrata, ma che non potrà essere inferiore del 30% del valore medio del premio attribuito al personale dell'ente.** La contrattazione decentrata dovrà stabilire inoltre la *"limitata quota di personale"* cui attribuire la maggiorazione.

Di conseguenza (Art. 16) anche le progressioni economiche dovranno essere selettive, basate prevalentemente sulla valutazione delle performance del triennio precedente. **Nella sostanza, i sindacati firmatari di contratto consegnano nelle mani della dirigenza la possibilità di carriera economica dei lavoratori, perdendo di fatto la certezza del salario che un tempo (fino alla fine degli anni '80) era garantita da scatti di anzianità biennali uguali per tutti. Era - quello- un modo per compensare l'esperienza lavorativa di chi era più anziano di servizio.**

Ora è tutto basato su quel concetto aleatorio e poco oggettivo che è la valutazione del dirigente. Prevale il *"dividi et impera"*, con il risultato di mettere un lavoratore contro l'altro. Una capitolazione dei sindacati che di fatto accettano questo sistema premiante, basato sull'astrattezza della valutazione del dirigente che tanti danni e malumori ha causato in questi anni nel pubblico impiego.

**La CUB è per l'abolizione delle valutazioni dei dirigenti, è per il ripristino degli scatti biennali di anzianità, è per l'introduzione della quattordicesima mensilità per tutti!**

### **WELFARE AZIENDALE**

Con l'art. 72 viene introdotto il Welfare aziendale (iniziative a sostegno della famiglia, contributi a favore di attività ricreative, sovvenzioni a polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario pubblico ecc.). Si tratta di bonus e benefit che saranno finanziati e gestiti dalle Amministrazioni. Saranno loro infatti a stipulare convenzioni con soggetti privati (amici?) che erogheranno le prestazioni di cui sopra. Difficile pensare che con i bilanci asfittici degli enti locali ci siano risorse per finanziare queste attività.

**La CUB è per la firma di contratti che aumentino considerevolmente i salari dei lavoratori e che garantiscano un miglioramento effettivo della qualità della vita dei dipendenti pubblici.**

**Con i fondi pensione privati e il welfare aziendale lo smantellamento della previdenza pubblica e della sanità pubblica e universale per tutti è servito.**

**CUB Pubblico Impiego - Confederazione Unitaria di Base**

Sede nazionale: Milano: V.le Lombardia 20 - tel. 02/70631804 e mail [pubblicoimpiego@cub.it](mailto:pubblicoimpiego@cub.it)

## TRATTAMENTO GIURIDICO

### **PERMESSI RETRIBUITI (art. 31 - 33bis)**

Viene quasi integralmente confermata la disciplina attuale, ovvero 3 giorni di permesso per motivi personali, 15 giorni per congedo matrimoniale che possono essere usufruiti entro i 45 giorni successivi la data del matrimonio, 8 per partecipazione a concorsi o esami, 3 per lutto, 3 giorni per permessi Legge 104 o altre disposizioni di legge, 36 ore per permessi brevi con recupero.

**Va precisato che i tre giorni di permesso retribuiti annui per motivi personali e familiari (art. 32 del nuovo contratto)** è prevista la fruizione sia su base giornaliera che oraria nella misura massima di 18 ore per i rapporti di lavoro a tempo pieno e **riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part time**. A differenza di prima, quindi, i lavoratori part time vedranno ridotto questo diritto, anche se il part time è di tipo orizzontale ossia anche se la prestazione lavorativa è su tutti i giorni della settimana. Trattasi di un peggioramento contrattuale che riteniamo illegittimo anche perché **per analogia la sentenza n. 22925 del 29.9.2017 della Corte di Cassazione ha sancito che i tre giorni di permesso per Legge 104 spettano integralmente anche se il dipendente ha il part time verticale**.

Sono previste due nuove tipologie di permessi:

- **permessi per visite mediche (art. 35)** i lavoratori a tempo pieno hanno diritto a 18 ore di permesso retribuito annuo per visite mediche o diagnostiche, riparametrate in caso di part time. Tali assenze sono assimilabili alle assenze per malattia e concorrono a determinare il periodo di comporto (ossia il cumulo di assenze per malattia negli ultimi tre anni). Se utilizzati a giornata intera sono pure soggette alle decurtazioni salariali come nei primi dieci giorni di malattia.
- **permessi per le donne vittime di violenza (art. 34)** per un periodo massimo, anche frazionabile, di 90 giorni in tre anni.

Un dato peggiorativo riguarda le modalità di utilizzo dei permessi legge 104 e dei permessi previsti da altre disposizioni di legge in quanto **è stato introdotto l'obbligo di programmarli mensilmente e comunque, in casi di urgenza, di comunicarne l'utilizzo prima dell'inizio dell'orario di lavoro. Se pertanto la necessità di assistere il familiare insorge durante l'orario di lavoro il lavoratore dovrà necessariamente ricorrere ad altri permessi, come tali però soggetti all'autorizzazione da parte del dirigente in relazione alle compatibilità con le esigenze del servizio. Quindi non più insindacabile come il permesso per la Legge 104.**

### **FERIE**

Vengono introdotte due novità che, a prima vista, possono apparire allettanti ma che in realtà lasciano molto perplessi.

**Utilizzo ferie a ore (art. 29) limitato al momento solo alle Regioni ed enti regionali:** dal punto di vista pratico, questa maggiore flessibilità nell'utilizzo di questo istituto può risultare conveniente in caso di necessità di assentarsi dal lavoro per brevi periodi. Occorre tuttavia ricordare che le ferie sono state concepite nell'ambito del diritto del lavoro come **strumento di riposo, di recupero psico-fisico, per trascorrere questo periodo con la famiglia, non per far fronte alle**

**necessità contingenti della vita quotidiana che, invece, dovrebbero essere gestite attraverso altri strumenti (permessi ecc.).**

**Ferie Solidali (Art. 30):** i lavoratori possono cedere parte delle proprie ferie ai colleghi che hanno esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti. Prestazioni a sostegno delle famiglie in difficoltà, che dovrebbero essere a carico dello stato sociale, vengono scaricate ancora una volta sui lavoratori utilizzando strumentalmente il nobile concetto di solidarietà.

### **ASSENTEISMO**

All'art. 70 troviamo un altro capolavoro. Per contenere l'assenteismo, qualora questo superasse standard predefiniti (guai ad ammalarsi fuori dagli standard), non potranno essere inserite nel fondo della contrattazione decentrata le risorse di cui all'art.67, comma 3 (risorse variabili che finanziano la produttività).

### **MALATTIA**

Questo istituto non subisce modifiche rispetto alla attuale disciplina, tranne ovviamente per gli aspetti che riguardano le disposizioni sulle fasce di reperibilità introdotte dalla legge e che il questo contratto recepisce.

Ma tra le righe si insinua una norma molto pericolosa. Si tratta del diritto alla conservazione del posto in caso di malattia. Infatti mentre l'attuale disciplina riconosce al lavoratore dichiarato idoneo al lavoro ma non idoneo al proprio profilo professionale il diritto ad essere ricollocato in altro ambito lavorativo, il nuovo contratto (art. 36) recepisce il DPR 171/2011 cioè il **licenziamento. Anche in questo caso una tutela in meno, fatto ancor più inaccettabile perchè va a colpire i soggetti più deboli, in questo caso afflitti da problematiche di salute.**

### **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

L'attuale classificazione del personale risale al 1999. Già nell'ultimo contratto del 2009 era prevista la costituzione di una Commissione Paritetica per la verifica e ridefinizione dell'ordinamento ma non se ne fece mai nulla. Anche il nuovo contratto non affronta questo fondamentale capitolo e rinvia all'ennesima Commissione Paritetica.

L'unica novità è che non sarà più possibile alcun accesso dall'esterno per la categoria D3, con la precisazione che chi è già in cat. giuridica D3 mantiene tale profilo fino ad esaurimento. Sono inoltre fatte salve le procedure concorsuali tuttora in corso.

**Il nuovo contratto non ha eliminato l'anacronistica cat. A.**

### **AREA QUADRI**

Le Posizioni Organizzative avranno un periodo massimo di nomina di tre anni rinnovabili, assorbono le attuali "alte professionalità", avranno un compenso che va da un minimo di 5 mila euro ad un massimo di 16 mila euro annui.

**Negli enti con dirigenza** le posizioni organizzative saranno finanziate direttamente da fondi di Bilancio però svuoteranno il fondo salario accessorio per l'intero ammontare in essere.

**Negli enti più piccoli senza dirigenza** potranno essere incaricati di posizione organizzativa anche il personale di cat. C, in assenza di cat. D o qualora le cat. D presenti non avessero le necessarie competenze professionali richieste. In questo

caso il compenso per un incarico di posizione organizzativa per un Cat. C va da un minimo di 3.000 euro fino ad un massimo di 9.500 euro annui.

La nuova area quadri sarà di nomina dirigenziale e/o politica, su di essa saranno scaricate molte funzioni dirigenziali. Si tratta di personale che sarà ricattabile proprio perché l'indennità di posizione non è a tempo indeterminato ma sarà di volta in volta rinnovata e/o revocata.

### **PRECARIATO - LAVORO FLESSIBILE**

La lotta al precariato, una delle piaghe della pubblica amministrazione, in particolare degli Enti Locali, è la grande assente di questo Contratto. In compenso vengono recepite tutte le norme legislative (in particolare il D.Lgs 81/2015) che negli ultimi anni hanno invece contribuito a rendere ancor più precari i rapporti di lavoro pubblici.

Ad esempio, per le assunzioni a tempo determinato viene fissato un tetto massimo del 20% rispetto ai rapporti a tempo indeterminato, che garantisce ampi margini alle amministrazioni per continuare a instaurare rapporti di lavoro a termine e che, peraltro, in alcuni casi è addirittura possibile superare. **Il tutto senza alcun obbligo di consultare la RSU che invece, nel precedente Contratto, poteva almeno esprimere le proprie valutazioni in sede di concertazione.**

Sempre recependo le previsioni del D.Lgs. 81/2015, il nuovo Contratto favorisce il ricorso al lavoro somministrato.... e le Agenzie interinali "amiche" ringraziano.

Anche l'attuale disciplina del rapporto di lavoro parziale (part-time) è confermata, ma è concessa al datore di lavoro la possibilità di negare la richiesta (ad eccezione dei dipendenti colpiti da gravi patologie o che optano per tale soluzione al posto del congedo parentale), mentre con il precedente Contratto doveva essere accolta automaticamente.

La possibilità di svolgere lavoro supplementare (straordinario) per i part time viene elevata dal 10 al 25% della durata dell'orario di lavoro.

**Ricordiamo che non c'è nessun obbligo a svolgere lavoro straordinario per chi è in part-time.**

### **CODICE DISCIPLINARE**

Anche sulla gestione dei provvedimenti disciplinari il Contratto recepisce quanto di peggio è stato approvato con i decreti Brunetta e Madia.

Si sa che gli strumenti per contrastare eventuali abusi erano già previsti dalle precedenti norme contrattuali. L'inasprimento delle sanzioni, ora recepito nel Contratto, fa parte a pieno titolo della campagna demagogica contro i dipendenti pubblici, necessario tassello del processo di distruzione della pubblica amministrazione, in quanto erogatrice di servizi universalistici, a favore della gestione privata dei servizi.

Alcune novità riguardano il procedimento (ad esempio viene attribuita ai dirigenti/responsabili di settore la sola sanzione minimale del richiamo verbale, assegnando la competenza su tutte le restanti sanzioni di entità superiore all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari; ciò per evitare che la conoscenza diretta possa influire sull'esito della contestazione in modo troppo favorevole al lavoratore (buonismi punitivi).

Un'altra novità peggiorativa per i lavoratori è che, a differenza del passato, violazioni della procedura o errori procedurali da parte dell'Amministrazione non comportano



l'automatica decadenza dell'azione disciplinare, cosa che veniva spesso eccepita nelle dovute sedi.

Vengono incrementati i termini entro i quali il Dirigente può formulare la contestazione, con una flessibilità estrema.

Il contratto (Art. 59) recepisce in pieno anche l'inasprimento delle sanzioni previsto dal decreto 175/2017. **Basti pensare alla previsione del licenziamento in caso di tre valutazioni negative consecutive nell'ambito della valutazione della performance, strumento pericoloso ed estremamente discrezionale in mano ai dirigenti.**

**Un Contratto quindi che non garantisce il diritto di difesa dei lavoratori, inasprisce la procedura ed incrementa i poteri sanzionatori dei Dirigenti.**

### **POLIZIA LOCALE**

Art. 56-bis - Viene previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie per manifestazioni promosse da privati (a loro carico): in realtà questa possibilità esisteva già (servizi a terzi del precedente CCNL) ma sono stati eliminati (comma 3) i limiti individuali alle ore di straordinario, senza alcuna preoccupazione per la salvaguardia della salute e della sicurezza degli agenti.

L'art. 56-quater disciplina la destinazione dei proventi delle violazioni del codice della strada. **La vera novità è che le risorse destinate alla previdenza complementare devono essere versate al Fondo Perseo, cogestito da CGIL CISL UIL.** Tenendo conto che gli iscritti al Fondo, su 450.000 dipendenti, sono solo circa 39.000, imponendo per contratto alle Amministrazioni il versamento a Perseo ....**i sindacati firmatari si sono fatti un bel regalo !**

Come per tutto il personale turnista degli enti locali **non è stata chiarita o meglio esplicitata la controversa norma sulle festività infrasettimanali (art. 24 Ccnl 2000).** Un'occasione persa per i sindacati firmatari di riportare giustizia nelle interpretazioni devastanti che hanno ridotto di fatto i giorni di riposo annuali di chi lavora in turno in tutti gli enti locali.

**Mentre gli agenti di P.L. dovranno farsi carico di funzioni di Pubblica Sicurezza ed Ordine Pubblico (grazie anche ai decreti Minniti), con più responsabilità e funzioni, il Contratto non prevede alcun reale miglioramento professionale ed economico per questa categoria di lavoratori.**

### **RELAZIONI SINDACALI**

Secondo CGIL CISL UIL con questo contratto nazionale il potere di contrattazione viene ripristinato, dopo gli interventi devastanti di Brunetta e soci. Balla stratosferica!

Posto che l'entità delle risorse è stabilita dal Contratto nazionale, così come i principi generali in base ai quali distribuire queste risorse; posto che la materia dell'organizzazione del lavoro rimane di esclusiva competenza dei Dirigenti; è evidente che sono residuali le materie sulle quali la RSU avrà un' effettiva possibilità di incidere al tavolo delle trattative (anche se a noi piace sempre ricordare che i lavoratori hanno uno strumento, la lotta, che può valere molto di più di 10 tavoli di trattativa!).

Le poche nuove materie demandate alla contrattazione riguardano infatti solo aspetti marginali che, comunque, possono solo peggiorare le condizioni di lavoro. Ad esempio, in sede trattante la RSU potrà contrattare deroghe ai limiti posti dal

**CUB Pubblico Impiego - Confederazione Unitaria di Base**

Sede nazionale: Milano: V.le Lombardia 20 - tel. 02/70631804 e mail [pubblicoimpiego@cub.it](mailto:pubblicoimpiego@cub.it)

contratto nazionale al numero di turni, ai periodi di reperibilità, al lavoro straordinario, ecc., tutte deroghe che vanno nella direzione di rendere più flessibile la prestazione lavorativa, quindi a vantaggio delle Amministrazioni.

Ma l'aspetto ancor più inaccettabile, rispetto a quello che invece dovrebbe essere il ruolo del sindacato, è il fatto che **il Contratto nazionale scarica sulle RSU il compito di applicare nella contrattazione decentrata le norme che dividono i lavoratori e le lavoratrici, come quelle sulla differenziazione del premio individuale. In sostanza, la RSU si troverà nelle condizioni di favorire la disuguaglianza salariale nel trattamento accessorio, si troverà a gestire la guerra tra lavoratori per la ripartizione delle esigue risorse a disposizione!**

Per la prima volta nel comparto delle Funzioni Locali vengono previste relazioni sindacali che in determinati casi escludono completamente la RSU eletta dai lavoratori e prevedono la partecipazione ai tavoli dei soli sindacati firmatari del Contratto.

L'art. 6, ad esempio, istituisce l'Organismo Paritetico per l'innovazione in tutti gli enti con più di 300 dipendenti, che incredibilmente non prevede la partecipazione della RSU. L'esperienza ci insegna che questi organismi paritetici sono nati già morti: si pensi al Comitato Unico di Garanzia, o al precedente Comitato Antimobbing .....**sono tutti specchietti per allodole posti in essere da sindacati che hanno oramai già da decenni abdicato alla loro funzione ossia quella di lottare per i diritti dei lavoratori e per la tutela dei loro salari.**

I lavoratori degli Enti Locali non meritavano questo contratto firmato in tutta fretta e in gran segretezza alla vigilia delle elezioni politiche. **Un'evidente scambio di favori tra Governo uscente e sindacati complici.**

**L'impoverimento progressivo dei lavoratori pubblici, l'elevato tasso di precariato, il taglio dei servizi pubblici non trovano una soluzione in questo contratto che recepisce tutto il peggio che, da Brunetta alla Madia, è stato introdotto in questi anni di blocco contrattuale:**

- **invece di difendere e lottare per la pensione pubblica per tutti, si incentivano i fondi pensionistici privati;**
- **invece di lottare per il recupero del potere d'acquisto dei salari dei dipendenti pubblici, si dirottano risorse nel cosiddetto welfare aziendale;**
- **invece di frenare la piaga del precariato, si incentivano forme di lavoro flessibili e sottopagate.**

**Una deriva pericolosissima che la CUB rigetta senza se e senza ma. Invitiamo i lavoratori a contattarci per avere ulteriori informazioni o per organizzare assemblee nei posti di lavoro.**

*Milano 16 marzo 2018*

## **ORGANIZZATI CON LA CUB ANCHE ALLE PROSSIME ELEZIONI RSU**

**CUB Pubblico Impiego - Confederazione Unitaria di Base**

Sede nazionale: Milano: V.le Lombardia 20 - tel. 02/70631804 e mail [pubblicoimpiego@cub.it](mailto:pubblicoimpiego@cub.it)