



COSMeD-ARAN

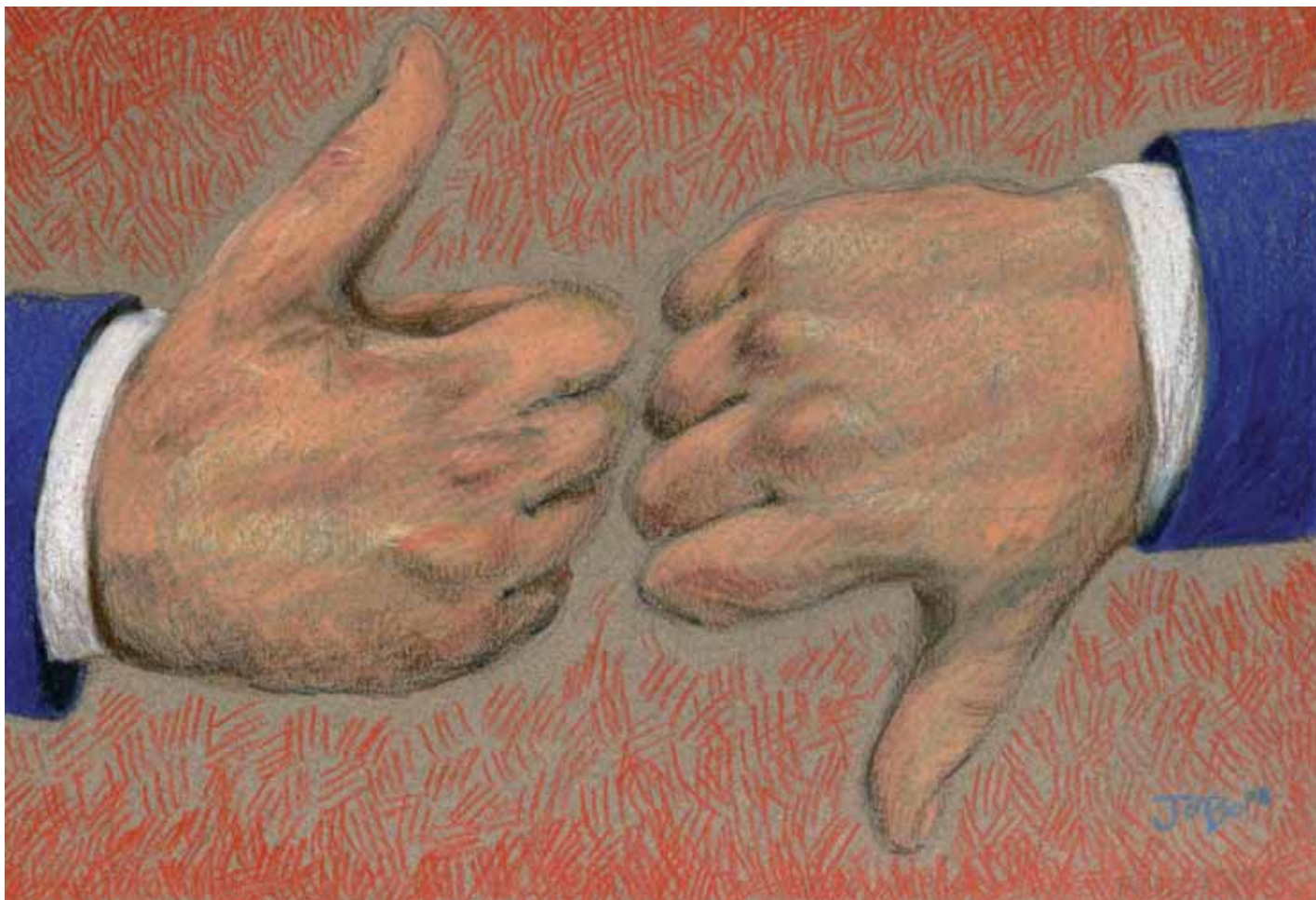
# Aspettando un governo politico: prerogative e limiti di un governo tecnico

Pierluigi Ugolini\*

*Cronaca di trattative  
al limite del surreale*

In attesa di indicazioni politiche che consentano di intraprendere il percorso auspicato da tutte le organizzazioni sindacali di trovare una strategia di uscita dall'attuale stato di stallo di tutti livelli di trattativa, stallo aggravato

al momento di andare in stampa dal rischio concreto di una proroga di un altro triennio dell'attuale e vigente blocco dei contratti della dipendenza pubblica, le confederazioni generali (tra cui la COSMeD) hanno incontrato





l'ARAN per un esame congiunto di alcune importate materie sul tavolo. In particolare i temi più caldi da definire riguardavano precariato, prerogative sindacali della dirigenza e sistema partecipativo sindacale.

Ovvero prospettive di lavoro di colleghi da anni in un limbo di incertezza, possibilità di esercitare il ruolo di tutela del sindacato nei luoghi di lavoro e a livello centrale e soprattutto applicazione e rimodulazione delle norme introdotte dalla legge in materia di pubblico impiego.

Possiamo, purtroppo, registrare un solo parziale successo, basato su una lettura tecnica della norma e quindi probabilmente l'unico ottenibile al di là delle intenzioni espresse.

Iniziamo pertanto il resoconto dalla cronaca di quanto accaduto sul tavolo del precariato, sicuramente il tema più caldo stante l'approssimarsi della scadenza di luglio 2013 (data in cui scadranno tutti gli attuali contratti a tempo determinato prorogati in seguito all'accordo quadro con il Governo) e dall'analisi di quanto ottenuto.

Il primo incontro si è risolto non solo con un nulla di fatto, ma con la sostanziale esclusione dal tavolo di concertazione della Dirigenza.

Il 28 febbraio, infatti, l'ARAN ha escluso dal tavolo dell'accordo quadro per la disciplina di alcuni istituti riguardanti il contratto di lavoro a tempo determinato le Confederazioni generali rappresentative della dirigenza COSMeD, CONFEDIR e CIDA, motivando verbalmente tale esclusione con la considerazione che a giudizio dell'Agenzia l'atto di indirizzo e le determinazioni del tavolo non riguardavano la dirigenza del pubblico impiego, ma unicamente il personale del comparto.

A tale asserzione le Confederazioni hanno risposto contestando tale lettura, richiedendo inoltre in una nota congiunta, una formale risposta e motivazione ( riquadro 1).

Si è così ottenuto che il Ministero della Funzione pubblica si esprimesse in merito con una propria nota del 19 marzo, nota poi richiamata dalla successiva lettera di risposta dell'ARAN (riquadro 2) alla nostra richiesta di chiarimenti.

Tale nota, di fatto, consente se non un percorso di stabilizzazione (il nostro obiettivo dichiarato) come minimo la proroga dei contratti in essere (almeno quelli dirigenziali).

Il tema dei contratti atipici rimane, purtroppo, al momento ancora aperto.

Resta quindi una priorità, rappresentata dalla nostra Confederazione, il riassetto del precariato mediante idonei

### **Riquadro 1. Nota congiunta che le Confederazioni hanno inviato all'ARAN.**

Dott. Sergio Gasparri  
Presidente Aran  
Dott.ssa Elvira Gentile  
Ufficio relazioni Sindacali Aran

Roma 5 marzo 2013  
Prot. n. 17/2013/COSMeD

Oggetto: esclusione delle Confederazioni Generali della Dirigenza dal tavolo dell'accordo quadro per la disciplina di alcuni istituti riguardanti il contratto di lavoro a tempo determinato.

- Richiesta formale delle motivazioni dell'esclusione.
- Accesso agli atti dei verbali degli incontri.
- Diffida ad affrontare argomenti di impatto sul rapporto di lavoro della dirigenza in assenza delle confederazioni generali rappresentative della dirigenza.

In data 28 febbraio 2013 l'Aran ha escluso dal tavolo dell'accordo quadro per la disciplina di alcuni istituti riguardanti il contratto di lavoro a tempo determinato le Confederazioni generali rappresentative della dirigenza COSMeD, CONFEDIR e CIDA.

In un successivo colloquio il Presidente dell'Aran Dott. Gasparri ha motivato verbalmente tale esclusione con il fatto che a giudizio dell'Agenzia l'atto di indirizzo e le determinazioni del tavolo non riguardano la dirigenza del pubblico impiego, ma unicamente il personale del comparto.

Si richiede formalmente in forma scritta le motivazioni dell'esclusione.

A giudizio delle scriventi Confederazioni le risultanze del tavolo impattano le competenze e gli interessi della dirigenza pertanto ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241 si richiede copia dei verbali delle riunioni che si terranno su detto tavolo.

Con la presente infine si diffida Aran dal sottoscrivere qualunque accordo, in assenza delle Confederazioni Generali rappresentative della dirigenza, che possa direttamente o indirettamente influire sul rapporto di lavoro della dirigenza.

In attesa di sollecito riscontro, si porgono distinti saluti.

Stefano Biasoli  
Segretario Generale  
CONFEDIR  
Costantino Troise  
Segretario Generale  
COSMeD  
Giorgio Rembado  
Presidente  
CIDA-FUNZIONE PUBBLICA

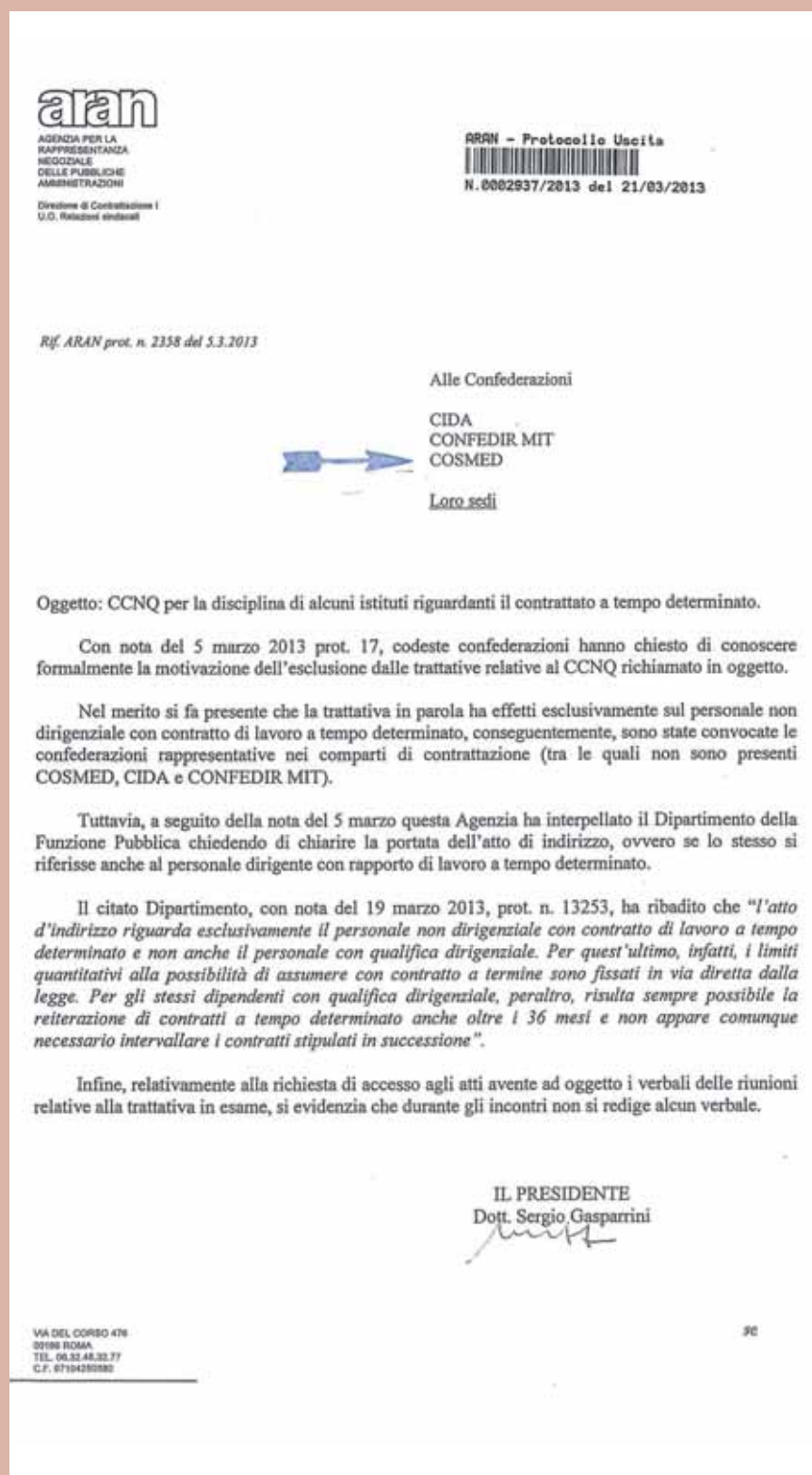




# argomenti

Numero 2 - Giugno 2013

## Riquadro 2. Risposta dell'ARAN alla nota invitata dalle Confederazioni in data 3 marzo 2013.



provvedimenti legislativi a cominciare dalla definizione di quali tipologie di lavoro flessibile siano applicabili alla Pubblica Amministrazione.

La seduta di trattativa avente per oggetto l'apertura del tavolo che doveva di fatto rinnovare il CCNQ che regola il tema dei permessi e dei distacchi di coloro che svolgono attività sindacale si è, invece, arenata immediatamente lunedì 11 marzo all'ARAN.

La richiesta della controparte pubblica di ridurre ulteriormente le prerogative sindacali della dirigenza sono state fermamente e unitariamente respinte dall'intero tavolo sindacale.

Inaccettabili tutte le pretese avanzate dalla parte datoriale che a fronte di riduzioni delle prerogative sindacali richiedeva una più dettagliata e attenta definizione delle regole di utilizzo delle prerogative sindacali.

Le esplicite richieste avanzate dalle Regioni che da un lato ammettendo esplicitamente con apposito parere del Comitato di Settore delle Regioni (l'organismo deputato all'esame dell'atto di indirizzo governativo) come: «[...] la mancata applicazione di quanto disposto dal nuovo art. 40 del d. lgs. 165/01 (come modificato dall'art. 54 del d. lgs. 150/09) - che ha ridisegnato l'assetto dei comparti di contrattazione e delle aree della dirigenza nel numero massimo di 4 per tutte le PPAA., con la conseguente istituzione del nuovo Comitato di settore Regioni-Sanità - crea una situazione di ambiguità che finisce per ripercuotersi negativamente nella definizione e ripartizione delle prerogative sindacali oggetto dell'Atto di indirizzo in esame. Si chiede pertanto in modo ultimativo e urgente un chiarimento, se necessario legislativo, per dare effettività alle norme [...]» (la spiegazione sintetica di tale inciso, per i non addetti ai lavori, è che il Comitato di Settore delle Regioni ha contestato al Governo centrale la mancata attuazione di una norma, ovvero quella introdotta dal precedente Governo con la c.d. "riforma Brunetta", che ridefinisce i nuovi comparti di contrattazione con la loro riduzione numerica), rasentavano un atteggiamento coercitivo laddove in ossequi alla legge si richiedevano, in



### Riquadro 3. Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 3 maggio 2012.

#### **Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, le Regioni, le Province e i Comuni, le Organizzazioni sindacali, concordano quanto segue.**

La pubblica Amministrazione è stata oggetto negli ultimi anni di una serie di interventi che hanno comportato una drastica riduzione della spesa (attraverso i tagli lineari) e una profonda riorganizzazione. La logica dei tagli lineari ha effettivamente ridotto la spesa pubblica, ma non ha favorito il diffondersi della cultura dell'ottimale organizzazione delle risorse, secondo principi di efficienza, efficacia ed economicità. Gli interventi preannunciati in tema di *spending review* debbono rappresentare un'occasione per superare l'approccio finanziario e ragionieristico della spesa pubblica ed avviare un processo di modernizzazione dell'amministrazione pubblica attraverso attività di profonda razionalizzazione.

La situazione di crisi impone però che siano create condizioni di misurabilità, verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche in modo da valorizzare le professionalità dei lavoratori ed avere i parametri significativi per le politiche premiali nei loro confronti.

Investire nella qualità della pubblica Amministrazione è indispensabile per dare efficacia all'azione pubblica nel quadro dell'imparzialità, buon andamento e legalità e come elemento essenziale per favorire e garantire la crescita socio-economica del Paese. Alle risorse necessarie può e deve concorrere la riduzione degli sprechi e la responsabilizzazione dei centri di spesa.

Il miglioramento delle funzioni pubbliche richiede una serie di interventi, normativi e contrattuali, che riguardano:

- un nuovo modello di relazioni sindacali;
- la razionalizzazione e la semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità, nonché del ciclo della performance;
- nuove regole riguardanti il mercato del lavoro nel pubblico impiego;
- i sistemi di formazione del personale;
- la dirigenza pubblica, rafforzandone ruolo, funzioni e responsabilità al fine di garantire una maggiore autonomia rispetto all'autorità politica.

#### **Un nuovo modello di relazioni sindacali**

Nel quadro del vigente modello di relazioni sindacali, va colta l'occasione per un importante patto sociale, che riguardi anche i datori di lavoro delle Regioni ed Enti locali, al fine di favorire la partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni. Questo percorso, prima della riapertura delle trattative per i rinnovi contrattuali, va attuato rimodulando il quadro legislativo per offrire alle parti, ad entrambi i livelli di contrattazione, strumenti e criteri per raggiungere questi obiettivi, coerenti con le autonomie costituzionalmente riconosciute.

In particolare le Parti concordano sulla necessità dell'emanazione di un provvedimento legislativo che riguardi:

- il riconoscimento della contrattazione collettiva e del CCNL come fonte deputata alla determinazione dell'assetto retributivo e di valorizzazione dei lavoratori pubblici nel rispetto dei ruoli organizzativi

e di rappresentanza delle parti, fermo restando quanto previsto all'art. 2 comma 3 del decreto legislativo 165 del 2001, relativamente alle prerogative contrattuali attinenti il rapporto di lavoro;

- collegare ai processi di mobilità percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro nell'amministrazione di destinazione;

- le predisposizioni di vincoli e procedure per garantire la trasparenza totale sugli andamenti gestionali e finanziari degli Enti per valutare le ricadute in termini occupazionali e retributivi;

- un coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle Pubbliche Amministrazioni (ad esempio *spending review*) secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento (che comprenda anche una riflessione sulle società partecipate e controllate, Consorzi e Fondazioni) che accompagni anche i processi di miglioramento e innovazione nonché il sistema premiante e incentivante a livello integrativo anche tenendo conto delle norme già vigenti in materia di risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione;

- la definizione di criteri trasparenti e il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali in tutte le fasi dei processi di mobilità collettiva;
- il pieno riconoscimento del ruolo negoziale e delle prerogative della RSU nei luoghi di lavoro nelle materie previste dal CCNL;

- l'individuazione, nell'ambito delle materie di informazione sindacale, anche di ipotesi di esame congiunto tra pubbliche Amministrazioni e Organizzazioni sindacali;

Nell'ambito delle procedure di contrattazione collettiva il Governo si impegna a:

- fermo restando la riduzione del numero di comparti «*delle aree di contrattazione*» prevista dalla Legge 4 marzo 2009 n. 15, e fatta salva la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, individuare un numero di comparti e delle aree che tenga conto delle competenze delle Regioni e degli Enti locali – fermo restando per questi ultimi i distinti comparti e aree e i relativi comitati di settore – nonché di specifici settori;
- rafforzare i poteri di rappresentanza delle Regioni ed Enti locali nelle procedure di contrattazione collettiva, valorizzando gli ambiti di autonomia e di corresponsabilità nella definizione delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali.

#### **Razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità**

Le parti concordano sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della performance previsti dal Decreto legislativo 150 del 2009 anche mediante superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'articolo 19 del medesimo decreto, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti. Detti interventi saranno finalizzati a garantire anche con le competenze affidate alla contrattazione, un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla performance organizzativa venga assegnato



# argomenti

Numero 2 - Giugno 2013

segue riquadro 3

un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquinamento del personale. In particolare per i dirigenti, in considerazione del ruolo rivestito rispetto alla performance delle Amministrazioni, saranno comunque previsti rigorosi sistemi di collegamento fra premialità e risultati individuali. Le parti concordano altresì sulla necessità di valutare l'applicazione in relazione alle peculiarità dei settori.

## Nuove regole riguardanti il mercato del lavoro

Visti gli ultimi interventi nell'ambito del mercato del lavoro privato, le parti concordano di intervenire al fine di riordinare e razionalizzare le tipologie di lavoro flessibile utilizzabile dalle Amministrazioni pubbliche, anche mediante modifiche al Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con riguardo ai profili di convergenza con il mercato del lavoro privato, di costituzione del rapporto di lavoro, della responsabilità disciplinate, delle forme di mobilità, volontaria e obbligatoria, del personale.

L'intervento normativo dovrà riguardare, con riferimento anche alla flessibilità in uscita, i seguenti punti:

- a) salvaguardare e rafforzare nel mercato del lavoro pubblico i principi previsti dall'articolo 97 della Costituzione;
- b) individuare misure volte a favorire il più ampio accesso ai pubblici uffici da parte di cittadini degli Stati membri dell'Unione europea, senza limitazioni derivanti dal luogo di residenza dei candidati;
- c) confermare con il principio dell'articolo 36 del Decreto legislativo 165 del 2001, che il lavoro subordinato a tempo indeterminato è la forma ordinaria per far fronte ai fabbisogni ordinari delle Pubbliche Amministrazioni;
- d) individuare e disciplinare le tipologie di lavoro flessibile nel settore pubblico per esigenze temporanee o eccezionali, in relazione alle diverse causali, con riferimento alle procedure di reclutamento e ai limiti di durata;
- e) individuare e disciplinare, per specifici settori, percorsi di accesso mediante un reclutamento ispirato "tenure-track", nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione e dei limiti alle assunzioni, definendo presupposti e condizioni;
- f) contrastare l'uso improprio e strumentale delle tipologie contrattuali di lavoro flessibile con disciplina della responsabilità dirigenziale e delle sanzioni da applicare per il casi di abuso;
- g) prevedere discipline specifiche per alcuni settori di attività quali quello della sanità e assistenza, della ricerca e dell'istruzione;
- h) valorizzare nei concorsi l'esperienza professionale acquisita con rapporto di lavoro flessibile, tenendo conto delle diverse fattispecie e della durata dei rapporti;
- l) riordinare la disciplina dei licenziamenti per motivi disciplinari fermo restando le competenze attribuite alla contrattazione collettiva nazionale;
- m) rafforzare i doveri disciplinari dei dipendenti prevedendo al contempo garanzie di stabilità in caso di licenziamento illegittimo;
- n) fermo restando l'istituto della mobilità volontaria come uno degli strumenti per far fronte ai fabbisogni di personale delle Pubbliche Amministrazioni, garantire la possibilità, in particolari settori, di derogare alla mobilità preventiva nel caso di indizione di concorsi per

figure professionali infungibili e nel caso di scorrimento delle graduatorie concorsuali.

Le Parti convengono sulla necessità di attivare entro il 30 maggio appositi tavoli di confronto al fine di valutare appositi interventi per il personale precario in servizio presso le Pubbliche Amministrazioni, fermo restando la possibilità per le stesse di avvalersi, nel quadro della normativa vigente, di norme ed accordi per la proroga o rinnovo dei contratti esistenti nell'ambito delle risorse disponibili.

## I sistemi di formazione del personale

Le Parti concordano sulla necessità che la formazione riacquisti una natura effettivamente funzionale volta a incrementare la qualità e offrire a tutto il personale l'opportunità di aggiornarsi e di corrispondere all'evoluzione del fabbisogno di capacità. La formazione rappresenta infatti una leva decisiva per favorire i processi di cambiamento, innovazione e profonda riforma della pubblica Amministrazione, garantendo l'acquisizione di nuove competenze, la costruzione di nuove professionalità e l'affermarsi delle strutture pubbliche della cultura del servizio alla collettività e della buona amministrazione. In tale contesto si concorda sulla necessità di riordinare il sistema delle scuole pubbliche di formazione, sia centrali sia locali, al fine di garantire l'omogenea formazione del personale pubblico, di migliorare il livello formativo permanente dei dipendenti pubblici e ottimizzare l'allocazione delle risorse.

## La dirigenza pubblica: rafforzamento del ruolo, delle funzioni e delle responsabilità anche al fine di garantire una effettiva autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico

Anche sulla dirigenza è necessario un intervento normativo finalizzato a conseguire una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare alla dirigenza un'effettiva autonomia, rafforzando i meccanismi di selezione, formazione e valutazione e qualificando le modalità di conferimento dell'incarico. A tal fine si devono rafforzare il ruolo e le funzioni e le responsabilità dei dirigenti, garantendone una effettiva autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico.

Occorre, altresì, il pieno riconoscimento del ruolo negoziale e delle prerogative delle specifiche rappresentanze della dirigenza nelle amministrazioni e nei luoghi di lavoro.

È necessario, poi, favorire la mobilità professionale e intercompartimentale dei dirigenti. Il sistema di incentivazione dei dirigenti, infine, dovrà essere legato alla verifica della relazione fra risorse disponibili utilizzate (strumentali e umane) e realizzazioni ed effetti in termini di servizi, rispetto a obiettivi prefissati, ferme restando eventuali peculiarità nei singoli settori.

Al fine di attuare gli obiettivi della presente Intesa, il Governo promuoverà appositi provvedimenti normativi, anche attraverso l'emanazione di una delega, concordati con Regioni, Province e Comuni, nonché apposite direttive all'ARAN per le parti che dovranno essere definite attraverso appositi accordi da attuarsi nell'ambito della nuova stagione contrattuale.

Le parti concordano sulla necessità di momenti di verifica dello stato di attuazione dell'intesa.





estrema sintesi, regole più stringenti e minori diritti.

Con l'obiettivo dichiarato di ridurre e razionalizzare la spesa, ma con l'altrettanto certo obiettivo (non dichiarato) di

rendere più difficilmente negoziabili le scarse materie rimaste da trattare.

Giova ricordare anche come questo contratto quadro non veda la luce dal 5 ottobre 2005 e come non venga rin-

novato sempre per lo stesso motivo: il rifiuto del Ministero della Funzione pubblica (e dell'ARAN di conseguenza) di riconoscere anche alla dirigenza i 30 minuti annui per ogni dirigente in servizio alle Rappresentanze locali dei dirigenti (RSA) in analogia con quanto già previsto per le RSU del comparto.

Rimandato infine al mittente anche l'atto di indirizzo che avrebbe dovuto regolare il recepimento dell'accordo quadro tra Governo e OS del 3 maggio u.s. ( riquadro 3), ovvero il sistema partecipativo sindacale.

Anche qui, e in estrema sintesi, vale la pena di ricordare come la c.d. riforma del pubblico impiego (sempre la c.d. "riforma Brunetta") abbia estromesso le OS da tutti i tavoli di concertazione, aprendo una stagione di mobilitazione culminata in un accordo quadro che si proponeva di rivisitare tale impostazione, da noi considerata inutilmente punitiva e vessatoria.

L'atto di indirizzo comunicatoci dall'ARAN (ovvero le regole da seguire nel dare seguito a quanto previsto dall'accordo quadro), a invarianza di legge ha di fatto ratificato la norma, impedendo quindi una reale trattativa.

Durissima la nostra reazione (riquadro 4). Solo una diversa lettura politica del testo (dato che il Governo in carica non ha ritenuto di poter o di dovere cambiare l'impostazione della norma) potrà sbloccare la situazione.

La conclusione logica è che oramai solo una nuova stagione politica potrà (se lo vorrà) affrontare i temi sul tavolo.

Ma a oggi di segnali in tal senso non ne giungono, dato che continuano a prevalere particolarismi e logiche di partito sul tema più importante dell'interesse del Paese e del rilancio dello sviluppo e del welfare, unico volano da non fermare, ma da rendere semmai in periodi di crisi più efficiente per poter continuare a contare su un'importante rete di ammortizzatori sociali.

Ricordando che la differenza tra crisi e ripresa la fanno gli investimenti strategici e non i risparmi inutili.

#### Riquadro 4. Reazione delle Confederazioni.

##### Incontro Confederazioni-ARAN 6 marzo 2013

##### Relazioni sindacali: COSMeD e la maggioranza delle Confederazioni respingono al mittente l'atto d'indirizzo del Governo

*Chiesta l'apertura di una stagione contrattuale vera.*

Nella riunione odierna delle Confederazioni generali sulla proposta di accordo quadro sulle relazioni sindacali si è manifestato un malumore diffuso sulla situazione generale della contrattualistica del pubblico impiego.

Come ricordato dalla COSMeD:

- i contratti sono bloccati dal 2009 fino a tutto il 2013 e circolano voci, non confermate né smentite, dell'intenzione del Governo scaduto di prolungare il blocco al 2014;
- non è stato definito il modello contrattuale e nemmeno le aree di contrattazione;
- nemmeno l'indennità di vacanza contrattuale, che dovrebbe decorrere dall'aprile 2013, è stata definita e finanziata, mentre da alcune parti se ne ipotizza l'abolizione.

Di fronte all'acuirsi della situazione il Governo propone un accordo sulle relazioni sindacali evidentemente avulso dalla situazione generale del Paese e del lavoro dipendente.

L'atto di indirizzo è inaccettabile per i seguenti motivi:

- è inefficace nel definire modifiche delle relazioni sindacali ormai incardinate dalla Legge Brunetta con il solo risultato di inserire in un contratto di lavoro norme legislative spesso vessatorie;
- è inefficace anche nel determinare i tempi di applicazione delle norme, in particolare, come risposto a una nostra richiesta, il tavolo non ha la podestà di differire la norma che cancella la validità degli accordi integrativi in contrasto con la 150/2009 al 31.12.2012;
- è riduttivo rispetto all'accordo del 3 maggio 2012 riducendo le novità al solo esame congiunto limitato a materie non meglio definite di rapporto di lavoro;
- è intempestivo rispetto all'apertura di una nuova legislatura che dovrà affrontare il tema delle relazioni sindacali evidentemente modificando l'impianto punitivo e liquidatorio della Brunetta;
- è un confuso tentativo di conciliare la Brunetta e l'accordo del 3 maggio 2012;
- è invasivo delle competenze dei singoli contratti nazionali di lavoro che verrebbero scavalcati dalle norme dell'accordo quadro eliminando le specificità dei singoli comparti e della dirigenza.

Pertanto COSMeD e la maggioranza delle Confederazioni hanno respinto ai mittenti (Governo e Comitato di settore) l'atto di indirizzo.

Si è rasentato lo scioglimento immediato del tavolo, non formalizzato in quanto Aran si è impegnata a riferire alla parte politica le osservazioni emerse e a dandone successiva comunicazione.

Sull'argomento, di fatto, non sono stati calendarizzati ulteriori incontri di trattativa.

##### La delegazione trattante COSMeD

\* Componente Delegazione trattante

