



XI CONSILIATURA 2023 - 2028

## IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO



CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:  
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 15 | 2024

## IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

---

di Giuseppina Papini, *visiting fellow* presso il CNEL e Michele Tiraboschi, *Presidente della Commissione dell'informazione del CNEL*

*Le opinioni espresse nel presente documento sono personali e non impegnano la responsabilità del CNEL.*

---

**CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:  
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**N. 15 | 2024**

Ottobre 2024

## ABSTRACT

---

Tra le diverse attribuzioni del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) vi è anche **la raccolta e l'aggiornamento «dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nel settore pubblico, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata e integrativa di secondo livello»**. L'art. 10 bis, comma 1, lett. b, legge 30 dicembre 1986, n. 986, inserito dall'art. 9, legge 4 marzo 2009, n. 15, **asigna inoltre al CNEL il compito di predisporre una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle Pubbliche Amministrazioni, con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale**, sulla base dei documenti raccolti e conservati nell'**archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro**.

Il **programma di lavoro della XI Consiliatura** si fa carico di rilanciare questo obiettivo di osservazione e analisi della contrattazione collettiva del settore pubblico, così da integrare e completare il lavoro che, da anni, è compiuto dal CNEL con riferimento alle dinamiche della contrattazione collettiva del settore privato.

Oggetto del presente studio è **un bilancio di quanto sin qui realizzato in materia dal CNEL** dando conto, in particolare, della **evoluzione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro**, anche a seguito di specifiche **intese con l'ARAN** per la raccolta e archiviazione del materiale contrattuale, e delle **relazioni sin qui prodotte dal CNEL sulla contrattazione collettiva del settore pubblico che si riferiscono alle tornate contrattuali dal 1998 al 2009** e alla relativa **produzione contrattuale di livello decentrato**.

IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

INDICE

---

1. Attribuzioni e funzioni del CNEL in materia di contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni .....	7
2. L'archivio nazionale dei contratti e la raccolta dei collettivi (nazionali e decentrati) del settore pubblico.....	8
3. Un focus sulla contrattazione decentrata. ....	10
4. Le relazioni annuali del CNEL sulla contrattazione collettiva nel settore pubblico: un bilancio. ....	13
5. Le prospettive per un rilancio dell'azione di monitoraggio del CNEL sulla contrattazione collettiva nel settore pubblico.....	19

IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

### **1. Attribuzioni e funzioni del CNEL in materia di contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni**

Tra le diverse attribuzioni del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (d'ora in poi, CNEL) vi è la raccolta e l'aggiornamento «dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nel settore pubblico, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata e integrativa di secondo livello» (art. 10 bis, comma 1, lett. b, legge n. 936/1986). I testi contrattuali sono conservati presso l'[Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro](#), anche al fine di predisporre «una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale» (art. 10 bis, comma 1, lett. b, legge n. 936/1986).

Si tratta di una previsione normativa introdotta nel 2009 (art. 9, legge 4 marzo 2009, n. 15) che, attraverso «disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro», ha disposto l'aggiunta dell'articolo 10 bis nel corpo della [legge 30 dicembre 1986, n. 936](#), assegnando così al CNEL «ulteriori attribuzioni» nell'ambito di un più ampio disegno di monitoraggio dei livelli e della qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini (art. 10 bis, comma 1, lett. a, legge n. 936/1986) al fine di valutare, anche attraverso lo studio delle dinamiche contrattuali e retributive e l'organizzazione del lavoro, l'attività compiuta dalle amministrazioni pubbliche e valutarne i relativi problemi (art. 10 bis, comma 1, lett. c, legge n. 936/1986).

Le ulteriori attribuzioni in parola si inseriscono in un complesso disegno riformatore del lavoro pubblico, che hanno avuto, nondimeno, l'ambizioso obiettivo di superare alcuni limiti sperimentati nell'ambito delle precedenti riforme, dovuti anche a talune criticità della contrattazione integrativa, tentando di uniformare il sistema del lavoro pubblico, di cui la contrattazione collettiva è parte centrale, ai (già noti) principi di trasparenza e pubblicità, per tendere ad una amministrazione maggiormente efficiente e produttiva, partendo dagli aspetti di organizzazione del lavoro e valorizzazione del personale.

Rendere maggiormente fruibile e visibile l'ingente patrimonio informativo raccolto dal CNEL è la *ratio* che anima l'intervento del 2009, teso a realizzare un monitoraggio annuale che possa consentire di misurare gli andamenti della contrattazione collettiva, per promuovere quella "cultura della valutazione" (v. Astrid, *Rapporto sul ruolo e le prospettive del CNEL*, p.4), che

ancora oggi difetta al nostro Paese, almeno nel confronto con l'esperienza dei Paesi più avanzati.

Non è richiesto, dunque, al CNEL di registrare staticamente le evoluzioni della autonomia collettiva nel settore delle pubbliche amministrazioni. L'ambizione della riforma è stata piuttosto quella di contribuire al processo di modernizzazione del nostro Paese, anche attraverso una rinnovata centralità di quel patrimonio unico di dati e informazioni della vita economica e sociale custoditi nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro che, fino a quel momento, aveva registrato dei ritardi nei processi di raccolta e catalogazione, venendo meno anche alla fondamentale funzione conoscitiva e di possibile orientamento delle politiche pubbliche.

L'inserimento della disposizione di cui all'art. 10 bis nel corpo della legge n. 936/1986 risponde, in conclusione, alla finalità di potenziare gli strumenti di cui già disponeva la Commissione speciale istituita ai sensi dell'art. 16, che è «preposta alla raccolta, alla organizzazione e all'elaborazione dell'informazione», nel suo ruolo di supporto tecnico-informativo del CNEL, nelle materie specificate agli artt. 10 e 17, tra cui anche le tendenze in materia di contrattazione collettiva e dinamiche retributive nel settore delle Pubbliche Amministrazioni, che tuttavia, fino a quel momento avevano conosciuto solamente uno sviluppo episodico e talvolta settoriale.

## **2. L'archivio nazionale dei contratti e la raccolta dei collettivi (nazionali e decentrati) del settore pubblico.**

L'art. 17, legge n. 936/1986 disciplina l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, presso il quale i soggetti stipulanti sono tenuti a depositare copia autentica dei testi contrattuali, con lo scopo precipuo di consentire la loro conservazione nel tempo, la pubblica consultazione e la conseguente attività di analisi ed elaborazione "quale base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi" (art. 17, comma 6).

Per l'organizzazione dell'Archivio, soccorrono anche le Direttive della Commissione dell'informazione in virtù delle quali è stato originariamente possibile delineare l'architettura istituzionale del medesimo (si veda [Archivio dei contratti, archivio delle nomine, banca dati](#), approvato il 10 dicembre 1993, V Consiliatura, relatore Renato Brunetta).

Oggi, l'Archivio risulta pienamente integrato con il sito web istituzionale del CNEL, e può essere agevolmente interrogato da chiunque ne abbia interesse, accedendo attraverso tre canali: in primo luogo, effettuando il download di cartelle in formato *excel*; oppure mediante la maschera di ricerca CCNL; o ancora attraverso il software "analisi avanzate".



## IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

Nel primo caso, è possibile scattare una istantanea aggiornata degli accordi collettivi nazionali attualmente vigenti, con indicazione dei seguenti metadati: titolo, organizzazioni firmatarie (separatamente datoriali e sindacali, scadenza contrattuale, numero di dipendenti con indicazione dei dati in serie storica suddivisi per anno, a partire dal 2018). Sono reperibili, altresì, i CCNL depositati al CNEL dal 1987 ad oggi, con l'avvertenza che la copertura dei dipendenti pubblici è attualmente pari all'89%, che corrisponde a 2.915.195 lavoratori, su di un totale di 3.270.784 unità, in quanto non vengono depositati, ad esempio, alcuni contratti collettivi relativi al personale in regime di diritto pubblico.

Con la seconda ipotesi, valorizzando il campo "settore" con la voce "amministrazione pubblica", e selezionando il CCNL di interesse nel campo "categoria", si ottiene il testo dell'accordo, a seconda del comparto o dell'area di interesse. Dal menù in analisi, è possibile compiere tanto una ricerca storica quanto, ovviamente, quella relativa agli accordi ad oggi vigenti, raffinando lo screening per data di stipula, data di decorrenza e data di scadenza contrattuale.

Con il terzo ed ultimo canale, infine, quello relativo al software "analisi avanzate", seppure attualmente in fase di aggiornamento, è possibile consultare i contratti classificati secondo uno schema elaborato a suo tempo in collaborazione con il Centro Elettronico di Documentazione (CED) della Cassazione e il Ministero del Lavoro, utilizzando delle chiavi di ricerca utili ad estrapolare un quadro personalizzato, in ordine alle principali tematiche oggetto di negoziazione sindacale.

Per il funzionamento della parte di archivio dedicata agli accordi di contrattazione decentrata e integrativa di secondo livello, invece, il CNEL si avvale, oramai da anni, della collaborazione istituzionale di ARAN, con la quale ha stipulato diverse intese, tra cui merita ricordare quella risalente al settembre 2015, che tuttora regola la materia.

La [procedura di trasmissione dei contratti integrativi del settore pubblico](#), operativa a partire dal 1° ottobre 2015, imprime una decisa spinta alla semplificazione amministrativa, evitando la duplicazione di invii ai due soggetti istituzionali, prevista dall'art. 40-bis, comma 5, nonché ex art. 46, comma 4, d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 150/2009, agevolando altresì i passaggi relativi al monitoraggio, alla catalogazione e all'archiviazione della contrattazione di secondo livello.

Con l'inaugurazione della procedura unificata, attivabile indifferentemente dall'uno o dall'altro sito web, viene chiaramente interdetta ogni altra modalità di comunicazione dei contratti integrativi o degli atti adottati individualmente dalle PP.AA., e i passaggi dell'iter sono liberamente consultabili su di un [manuale](#) accessibile anche dalla pagina internet del CNEL.

Secondo il manuale operativo, ai fini di una corretta implementazione dell'Archivio, l'Amministrazione deve inserire una serie di informazioni riguardanti la data di sottoscrizione del contratto integrativo, la forma giuridica del contratto, la tipologia (normativo; solo economico; stralcio su specifiche materie), il periodo di vigenza, i destinatari, la composizione della delegazione di parte pubblica, nonché il numero di organizzazioni sindacali firmatarie. La digitalizzazione della procedura in analisi ha contribuito a conferire un carattere di tendenziale completezza all'Archivio: secondo l'ultima rilevazione i contratti decentrati nazionali e integrativi del settore pubblico depositati, nel periodo 1° ottobre 2015 - 31 dicembre 2023, risultano pari a un numero di 126.303, di cui 1.301 sono accordi decentrati nazionali mentre i restanti 125.002 sono da ascrivere alla categoria degli accordi integrativi.

Pur mantenendo l'impianto originale, rilevante è stata l'implementazione delle funzionalità dell'Archivio negli ultimi 30 anni: non solo è in grado di importare quotidianamente gli anzidetti contratti integrativi, mediante la proficua integrazione con altra piattaforma, ma è anche possibile, in ottemperanza ad ottimali standard qualitativi di sicurezza informatica, assicurare la conservazione e la consultazione dell'ingente patrimonio contrattuale, in linea con il dettato normativo.

Oggi, in conclusione, l'architettura dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi è articolata, rispetto al materiale contrattuale del settore pubblico, secondo tre contenitori principali: i) CCNL di comparto; ii) contratti integrativi nazionali di Amministrazione o ente; iii) contratti integrativi decentrati, quest'ultimo a sua volta suddiviso in quattro sezioni che raccolgono più comparti o aree.

### **3. Un focus sulla contrattazione decentrata**

La sezione dell'Archivio dedicata alla contrattazione di secondo livello viene alimentata dal flusso continuo di contratti integrativi, importati quotidianamente secondo le anzidette semplificazioni procedurali ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, nonché dell'art. 46, comma 4, d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla riforma del 2009. L'intenzione del legislatore è stata quella di connotare il "depositario pubblico" dei contratti collettivi del carattere della tendenziale completezza, soprattutto se comparato a quanto avviene tuttora nel settore del lavoro privato, ma anche in confronto a quanto è stato schedato in passato.

Notevole è stata, difatti, l'evoluzione della procedura di raccolta e catalogazione dell'Archivio, dai tempi della sua istituzione in collaborazione con il CED della Corte di cassazione fino ad oggi, avvenuta in funzione delle riforme che hanno interessato il pubblico impiego.

## IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

In un primo momento, a ridosso del d.lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, le informazioni in ordine alle procedure adottate e ai risultati attesi, nonché al comportamento degli attori, e più in generale, «gli effetti e il contributo dato dalla contrattazione decentrata al cambiamento atteso dal legislatore per quanto riguarda la gestione dell'organizzazione e del personale dell'amministrazione pubblica» sono risultate scarse (si veda sul punto G. Della Rocca, L. Rampino, *"Prima della contrattazione integrativa. Rapporto sul lavoro pubblico e la contrattazione decentrata nel periodo 1995-1998"*, p. 25); ed ugualmente limitati sono i dati disponibili nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi. In simile contesto, nondimeno, deve segnalarsi una raccolta campionaria di contratti decentrati del pubblico impiego assieme ai contratti aziendali del settore privato nel periodo 1991-2010, che conta un numero pari a 4.569 accordi. Le riforme successive, ed in particolare quelle che cambiano l'assetto organizzativo della Pubblica Amministrazione, si ripercuotono sul sistema delle relazioni sindacali, accentuando il decentramento contrattuale, in coerenza con un approccio di valorizzazione delle autonomie: in particolare i d.lgs. 4 novembre 1997 n. 396 e 31 marzo 1998 n. 80 vedono l'introduzione, tra le altre cose, della contrattazione integrativa di secondo livello, che avrebbe dovuto consentire alle singole amministrazioni di avere una maggiore politica distintiva nella gestione del proprio personale, evitando appiattimenti salariali e promozioni omnicomprensive, basandosi, piuttosto, su criteri promozionali di merito.

Simile impostazione avrebbe dovuto significare un ampliamento del materiale contrattuale immagazzinato in Archivio, eppure, nonostante dalla lettera dell'art. 17, legge n. 936/1986 non emerga alcun limite circa l'ampiezza di documentazione depositabile, ugualmente scarsi sono ancora i numeri che interessano la negoziazione di secondo livello. È anche vero che il CNEL non si è limitato a svolgere un ruolo passivo di immagazzinamento di contratti spontaneamente depositati dalle parti stipulanti, ma ha posto in essere pure delle azioni di sistema volte a conferire significatività all'Archivio medesimo, attraverso il reperimento attivo dei contratti non depositati. Da ascrivere, difatti, a questa tipologia di azioni sono le raccolte campionarie, come quella menzionata pocanzi, elaborate con la collaborazione di enti di ricerca ed esperti specializzati (v. [Notiziario sulla contrattazione n.1/1997](#)).

In questa seconda fase, l'archivio è stato dotato di una sezione dedicata agli accordi trasmessi dalle Pubbliche Amministrazioni, in particolare quelli provenienti dai singoli Ministeri, dalla sanità e dalle scuole, secondo un sistema di classificazione che ne ha consentito la relativa fruibilità tramite navigazione internet, con riguardo ai dati maggiormente rilevanti, ed anche ai relativi testi contrattuali per esteso. In particolare, risale al 2000 (v. [Notiziario numero unico 2000](#)), un primo monitoraggio su di un panel di 400-450 punti di osservazione in merito alla contrattazione decentrata, ove è stato operato un primo campionamento di atti contrattuali, ed in particolare, per il comparto dei Ministeri, al secondo livello si è optato per i settori della

## IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

Pubblica istruzione e della Sanità; e per il comparto degli Enti pubblici non economici (d'ora in avanti anche EPNE), lo studio ha riguardato le sedi decentrate dell'INPS.

Sono seguite altre indagini campionarie, in parallelo con il processo di implementazione dell'Archivio, volte a evidenziare la tipologia di contratti depositati, con una specifica attenzione anche alla struttura organizzativa del comparto considerato, non sempre omogenea, che, secondo queste prime rilevazioni, ha spesso influenzato l'ampiezza delle materie negoziabili.

In questo stadio, l'analisi si è fermata ai contratti del comparto Ministeri, rilevati presso i Provveditorati provinciali; a quelli del comparto EPNE, per il quale sono stati rilevati i contratti di INPS a livello provinciale o regionale; per il comparto Scuola, si è optato per i contratti conclusi presso i Provveditorati; per i comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali, la suddivisione è avvenuta considerando un campione di accordi per il Nord, il Centro e il Sud, ma la mappatura non era ancora completa; così come per il comparto Sanità, ove sono stati rilevati i contratti di talune ASL e aziende ospedaliere, talvolta anche dei testi contrattuali regionali (v. [Notiziario n.1/2001](#)).

All'indomani dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 165/2001, l'attenzione riservata alla contrattazione decentrata diventa maggiore, essendo da ascrivere a questo momento storico tanto la conclusione della Convenzione CNEL-ARAN del 2002, volta a unificare strumenti e criteri di reperimento dei contratti, che secondo le stime dell'Archivio, in quell'anno salivano al numero di 610 documenti; quanto la stesura di rapporti incentrati sullo studio della negoziazione di secondo livello, sempre secondo una campionatura che vedeva la collaborazione con ARAN, in modo da utilizzare criteri di indagine uniformi.

Tuttavia, solo a seguito dell'entrata in vigore della c.d. «Riforma Brunetta», per ovviare al problema del doppio onere procedurale in capo alle PP.AA. di cui all'art. 40 bis comma 5, d.lgs. n. 165/2001, è maturata l'idea di stabilire una più strutturata collaborazione con ARAN, suggellata nel Protocollo del 14 maggio 2013, laddove le due realtà istituzionali si sono impegnate a realizzare una procedura comune di acquisizione dei contratti integrativi via web, in linea con il principio di buon andamento dell'azione amministrativa, senza dispendiose duplicazioni di organizzazione e di procedimento.

Con l'invio di una circolare congiunta a circa 20.000 amministrazioni pubbliche nel settembre 2015, è divenuta operativa la procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi CNEL-ARAN, attiva dal successivo 1° ottobre, che ha consentito all'Archivio dei contratti di fregiarsi del carattere di completezza e di piena accessibilità, tanto dalla [pagina istituzionale](#) del sito internet CNEL, quanto da [apposita sezione](#) dal sito istituzionale dell'ARAN ove le informazioni sui contratti decentrati sono disponibili anche in formato "open data" dal 2015 ad oggi.

In particolare, dalla interrogazione di quest'ultimo sito web, consorziato con il CNEL, è possibile generare dei file *excel*, suddivisi per anno, con descrizione dei dati contrattuali relativi alla tipologia di accordo, al Comune sede di contrattazione integrativa, alla denominazione dell'Ente, alla data sottoscrizione e alla data di decorrenza, nonché visionare il link per scaricare l'accordo in analisi e le pertinenti relazioni tecniche e illustrative.

#### **4. Le relazioni annuali del CNEL sulla contrattazione collettiva nel settore pubblico: un bilancio**

Attualmente, negli archivi del CNEL risultano depositati 19 rapporti, riguardanti «gli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva», di cui solo cinque sono dedicati specificatamente allo studio della contrattazione collettiva nel settore pubblico. Altre volte, la negoziazione afferente alle Pubbliche Amministrazioni è stato oggetto di analisi in maniera episodica e settoriale, nondimeno oggetto di divulgazione, soprattutto in termini di rendicontazione numerica, attraverso le pagine del Notiziario dell'Archivio nazionale dei contratti, consultabile sul sito istituzionale del CNEL. Di fatto, dell'attribuzione di cui all'art. 10 bis lett. b, legge n. 936/1986 rimane traccia solo in due rapporti, di cui uno risalente a luglio del 2010, dal titolo [\*La contrattazione collettiva nel settore del lavoro pubblico: La tornata nazionale 2006-2009 e la contrattazione di secondo livello 2008-2009\*](#) e l'altro del dicembre 2011 avente ad oggetto gli [\*Andamenti della contrattazione collettiva nel settore pubblico dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 150/2009 - alcuni aspetti della contrattazione decentrata integrativa nel comparto delle università\*](#). Vale la pena innanzitutto richiamare il primo di questi cinque rapporti consultabile nella sezione dedicata al settore pubblico della contrattazione collettiva, approvato nel febbraio 2002, e riguardante [\*L'archivio CNEL sulla contrattazione integrativa nel settore pubblico: primi elementi di riflessione\*](#), che ha avuto l'intento di offrire uno spaccato in materia, seppure incompleto, ma al contempo «significativo, perché suffragato da un'idonea campionatura del senso del mutamento in atto nel lavoro pubblico» (p.8).

In linea con le disposizioni di cui agli artt. 16 c. 2 lett. c, 17, c. 5, e 10 c. 1 lett. c, legge n. 936/1986, la Commissione per l'informazione, in collaborazione con un gruppo di ricercatori dell'IRSI, ha offerto una prima indagine campionaria su 366 contratti relativi alla tornata contrattuale 1998-2001, consentendo di individuare alcuni trend di orientamento, senza tuttavia entrare in profondità, ossia nel merito del contenuto dei singoli istituti contrattuali. Nondimeno, il campionamento ha permesso di svolgere delle considerazioni in ordine alla reale articolazione della struttura della contrattazione, rilevate a seguito della schedatura dei contratti inseriti in Archivio, in termini di «prima esposizione dei fatti» (p.29), secondo una precisa metodologia

scientifico intesa a valutare quanti e quali istituti contrattuali caratterizzino il fenomeno della negoziazione collettiva, con dei distinguo a seconda del comparto considerato.

Per quanto riguarda la costruzione del campione, è stato utilizzato «il parametro di rapidità nella firma dei contratti» (p.14): a questi fini, esulano dalla indagine gli accordi riguardanti i comparti Università, Enti di ricerca ed Aziende, dal momento che i relativi testi erano stati sottoscritti in ritardo rispetto alla fase di rilevazione. Per ordinare il materiale contrattuale delle amministrazioni a carattere decentrato, è stato adoperato il criterio della collocazione geografica, e dunque, per i contratti INPS si è proceduto con la suddivisione in Nord, Centro, Sud, e così ripartiti risultano anche i contratti relativi a Provveditorati, Regioni, Province, Comuni e Sanità. Per il comparto Ministeri sono stati invece selezionate 12 Amministrazioni, mentre per il comparto EPNE, sono stati analizzati gli accordi di 6 importanti enti (INPS, INAIL, INPDAP, CRI, ACI, ICE).

In particolare, gli estensori del rapporto, partendo dal dato normativo del necessario raccordo tra primo e secondo livello di contrattazione, hanno svolto una indagine di tipo quantitativo, dapprima contestualizzando la tornata contrattuale 1998-2001 ai comparti all'epoca vigenti, ed evidenziando le peculiarità dei livelli di contrattazione delle PP.AA.; poi, nel contesto della seconda parte, sono stati indicati i criteri di aggregazione degli accordi oggetto di campionamento; mentre nella terza ed ultima parte, viene valutata l'incidenza delle materie contrattate nei singoli comparti.

Di particolare interesse i canoni utilizzati nella seconda parte del documento, laddove è stata costruita una «prima analisi quantitativa di dati ricavabili dalla schedatura dei contratti integrativi con il piano di classificazione del CNEL, utilizzando le stesse sigle di individuazione di voci e sottovoci» (p.20).

In allegato alla relazione (p.67 e ss.) si trova una legenda di ausilio alla comprensione delle materie oggetto di analisi, con l'avvertenza che le sottovoci del Piano di classificazione del CNEL sono molto più numerose di quelle ivi rappresentate mediante i grafici. Nel dettaglio, oggetto di rilevazione nei vari comparti sono stati i seguenti istituti, corredati dalle relative sigle che indicano rispettivamente: AA, Altre materie (es. per sottovoci, AA1, lavoro delle donne; AA10, pari opportunità); AL, Ambiente lavoro e tutela salute; CC, Contrattazione collettiva; CS, Costituzione del rapporto; GE, Gestione delle eccedenze; LL, Luogo di lavoro; MQ, Mansioni e qualifiche; OD, Organizzazione del lavoro; OR, Orario; RS, Rapporti e diritti sindacali; TE, Trattamento economico.

Due, dunque, sono i criteri utilizzati per indagare il fenomeno della contrattazione decentrata così articolato: se il canone metodologico della "presenza" è stato idoneo ad evidenziare principalmente il numero e il tipo di istituti contrattuali maggiormente ricorrenti (sistema delle relazioni sindacali, trattamento economico accessorio, sistema di inquadramento, etc.);

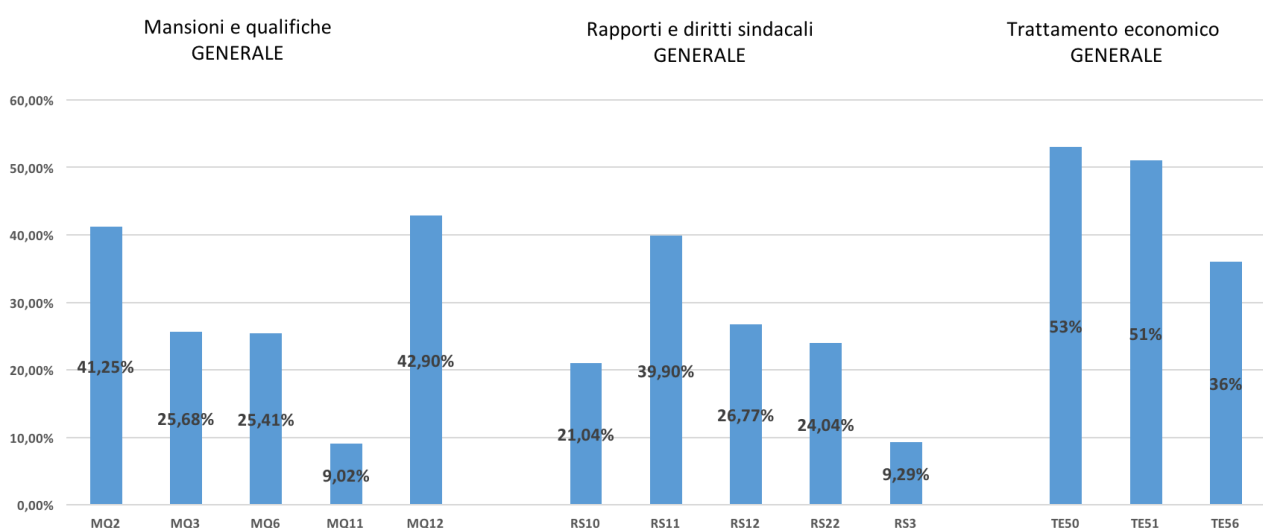
## IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

con il secondo, è stata specificata l'attenzione con cui le parti hanno inteso regolamentare l'istituto o, per meglio dire, il maggiore o minore dettaglio con cui i singoli istituti sono stati affrontati (ad es. focus maggiore sull'ordinamento professionale rispetto al trattamento economico).

A completamento dello strumentario di elaborazione di base previsto dal sistema di classificazione del CNEL, nel contesto dell'ultima parte del rapporto, "Esame delle articolazioni delle principali voci contrattate", l'indagine ha misurato la percentuale con la quale le tre materie maggiormente contrattate, ossia quelle dell'ordinamento professionale (MQ), delle relazioni sindacali (RS), e del trattamento retributivo (TE), con indicazione delle pertinenti sottovoci, sono state affrontate per ciascun comparto.

Di seguito un grafico di sintesi dei dati (p. 59), laddove le sigle indicate specificano il significato delle seguenti sottovoci: MQ2, Mobilità orizzontale; MQ3, Mobilità verticale; MQ6, Quadri: normativa ed elementi retributivi aggiuntivi; MQ11, Classificazione: definizione declaratoria e profili; MQ12 Classificazione: gestione inquadramento; RS10, Relazioni sindacali: in generale; RS11, Relazioni sindacali: criteri e modelli; RS12, Relazioni sindacali: informazioni e contenuti; RS22, Diritto di sciopero: esercizio del diritto di sciopero; RS3, Rappresentanze sindacali aziendali, RSU, altre strutture; TE50, Ulteriori elementi retributivi: in generale; TE51, Ulteriori elementi retributivi: premi di produzione, superminimi; TE56, Ulteriori elementi retributivi: altre indennità.

Grafico 1. Sintesi delle principali voci contrattate nei singoli comparti.



L'attività di elaborazione dei contenuti della contrattazione collettiva decentrata prosegue nel 2004, incentrandosi su [L'utilizzo del fondo per la retribuzione accessoria nei contratti integrativi delle amministrazioni pubbliche: quadriennio 1998-2001](#). Pur ampliando la base campionaria, che è

stata estesa a 1000 contratti integrativi presenti in archivio, e riguardante tutti i comparti ad eccezione degli Enti di Ricerca, evidente risulta il carattere settoriale rispetto all'indagine precedente, seppure contenga spunti interessanti in ordine alla metodologia utilizzata.

Per quanto riguarda la costruzione del campione, la metodologia è quella già sperimentata in seno ad ARAN, e la suddivisione dei contratti è avvenuta in questi termini: per il comparto Ministeri (pp. 13-15) sono stati individuati i contratti di 13 amministrazioni, ma l'analisi è stata svolta proficuamente solo per 8 Ministeri, data anche la diversa articolazione del Fondo, a volte non chiara ed omogenea; sul comparto degli Enti pubblici non economici, la scelta è ricaduta su «quattro grandi Amministrazioni, per una delle quali (INPDAP) è stato possibile ricostruire l'articolazione del fondo nel corso di tre anni» (p. 17). Per le Regioni ed Autonomie locali (pp. 24-34) è stato selezionato un campione a scelta ragionata, tenendo conto di due variabili fondamentali, ossia l'area geografica, e per i comuni, la classe di abitanti (da 5.000 a oltre 250.000). Per il comparto Sanità, il cui sistema di gestione dei tre fondi è più complesso rispetto alle altre PP.AA., «è stato costituito un campione nazionale di 97 amministrazioni, di cui 1/3 costituito da aziende ospedaliere» (p.19) anch'esso suddiviso a seconda della diversa collocazione territoriale, ossia Nord (n.39), Centro (n.33) e Sud (n. 25).

L'indagine, in sostanza, si occupa della disciplina dell'utilizzo del Fondo, e dei quattro istituti delle progressioni orizzontali, della produttività individuale e collettiva, delle indennità di vario genere, e delle posizioni organizzative, consentendo di delineare un primo quadro della gestione del personale delle Pubbliche Amministrazioni. Considerato, che il Fondo viene costituito annualmente, il rapporto si fa carico, ove è stato possibile, di disarticolare il dato per più anni e aggregazioni di anni, in modo da saggiare l'eventuale mutamento di equilibri interni. In questo modo, è stata valutata l'incidenza di alcuni istituti (indennità e progressione economica) sulla reale composizione del Fondo per gli anni successivi, e nondimeno è stata testata «la reale capacità selettiva dell'utilizzo» (p. 12) del medesimo, evidenziando il vero nodo problematico della disciplina, ossia la previsione di criteri idonei a riconoscere e valutare la prestazione del lavoratore pubblico.

Per addivenire a simili conclusioni, il gruppo di ricercatori dell'IRSI ha proceduto con una disamina delle disposizioni di interesse nei pertinenti CCNL, con successiva analisi in ordine alle allocazioni delle diverse quantità economiche destinate agli istituti, per poi procedere alla lettura dei «criteri di valutazione utilizzati per ogni singolo istituto, per individuare la presenza o meno di parametri selettivi di corresponsione» (p. 8; v. anche pp. 35-40) nella distribuzione delle risorse del Fondo.

Nel dettaglio, i temi indagati nei comparti Ministeri ed EPNE risultano i seguenti: turni e straordinario; indennità; mobilità; produttività; posizioni organizzative; progressione economica; ordinamento professionale; progetti nazionali; mentre nel comparto Regioni e Autonomie Locali si è registrato un focus particolare nelle voci maggiormente contrattate,



ossia progressioni orizzontali, posizioni organizzative, indennità e produttività. Nel comparto Sanità, l'attenzione è correlata alla destinazione dei tre fondi previsti dal CCNL, ossia al finanziamento, in primo luogo, degli istituti dello straordinario e delle indennità; poi della produttività collettiva ed individuale, ed infine l'analisi ha misurato le allocazioni economiche stabilite per gli istituti del sistema di classificazione.

La tendenza si inverte nel 2007, e viene ripristinato un approccio generale allo studio del fenomeno della contrattazione, peraltro di natura dinamica, dal momento che l'indagine ha riguardato «l'arco della vigenza di due contratti nazionali», in modo che fosse evidenziata «un'analisi integrata tra istituti retributivi e normativi, soprattutto riferiti all'ordinamento professionale» (p. 6). Il rapporto, curato da Paolo Reboani, avente ad oggetto [La contrattazione collettiva di secondo livello nel settore pubblico tra tutela del lavoro e flessibilità dell'organizzazione: le tornate contrattuali 1998-2001 e 2002-2005](#), ha visto l'osservazione del materiale contrattuale sulla base di un campione rappresentativo composto da 100 Comuni, 25 Province, 15 Regioni, 10 Ministeri, 4 Enti pubblici non economici, 65 tra ASL ed Aziende sanitarie, 12 Università.

Dal punto di vista della metodologia scientifica adottata, tornano i due criteri della presenza (o ricorrenza) per l'analisi del numero e il tipo di istituti contrattuali, e della "incidenza" per misurare la soglia di attenzione che le parti negoziali hanno riservato agli istituti medesimi. Nondimeno, l'approccio dinamico di questo report consente non solo un esame statistico-quantitativo, ma anche una elaborazione di tipo qualitativo, idonea ad entrare nel merito delle scelte contrattuali operate, al fine di verificare con maggiore precisione le soluzioni adottate sui principali istituti. In particolare, l'attenzione sui contenuti dei contratti integrativi è stata rivolta al tema delle relazioni sindacali (pp. 10-12), alle forme atipiche e flessibili di lavoro (pp. 12-14) alle modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione accessoria (pp.14-21), all'orario di lavoro (pp. 22-23), all'evoluzione del sistema di inquadramento (p. 24-25), alla formazione (pp. 25-27) e alla mobilità (p. 28).

Simile impostazione di lettura del patrimonio informativo presente in Archivio, viene tuttavia abbandonata nel rapporto successivo, nonostante il potenziamento della strumentazione conoscitiva in capo al CNEL, per l'effetto dall'inserimento della norma di cui all'art. 10 bis lett. b) nella legge n.936/1986 operato con l'art. 9, legge n.15/2009.

Si allude, in primo luogo, all'impianto del documento approvato il 14 luglio 2010, [La contrattazione collettiva nel settore del lavoro pubblico: La tornata nazionale 2006-2009 e la contrattazione di secondo livello 2008-2009](#), che risulta suddiviso in due parti. Con la prima parte del documento, si contestualizza il quadro normativo alla vigilia dei rinnovi contrattuali 2006-2009, analizzando il tema delle risorse economiche e della compatibilità finanziaria (pp. 4-16), e le relative novità introdotte nei diversi comparti (pp. 22-36), per concludere con un'analisi sulla contrattazione di secondo livello (pp. 37-60); mentre la seconda parte ha tracciato una

panoramica sulle risorse aggiuntive per i contratti integrativi di dieci PP.AA., negli anni 2008-2009 (pp. 61-166), al fine di comprendere «fino a che punto il CCNL continua a svolgere a pieno titolo il ruolo di autorità salariale» (p. 61), e se queste maggiori disponibilità economiche siano idonee o no a premiare il merito e la produttività dei dipendenti pubblici.

Nello specifico, l'analisi dei contenuti dei contratti collettivi nazionali, nella prima parte, verte su «grandi temi» (ossia Relazioni sindacali, Ordinamento professionale, Trattamento economico, e Organizzazione del lavoro, p. 22 e ss.); quanto alla contrattazione integrativa, viene tratteggiata la tendenza a negoziare un numero ridotto di materie, rispetto a quanto accaduto nelle tornate precedenti. In questo contesto, si procede ad una disamina, nell'ambito del comparto Autonomie locali, di un numero maggiore di comuni rispetto al passato, giustificato dall'esiguo numero di istituti contrattati; seppure non venga specificata la base di campionamento; mentre nei comparti della Sanità e Università vengono descritte le materie maggiormente negoziate, ed in particolare la gestione dei relativi fondi.

Infine, l'ultimo studio pubblicato, dal titolo [Andamenti della contrattazione collettiva nel settore pubblico dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 150/2009 - alcuni aspetti della contrattazione decentrata integrativa nel comparto delle università](#), riguarda un campione di 10 accordi sottoscritti, nel corso del 2010, dagli atenei di Parma, Perugia, Roma I, Perugia per stranieri, Urbino, Trieste, Lecce, Roma III, Napoli e Palermo, particolarmente significativi in ordine alla distribuzione del salario accessorio, secondo criteri di selettività legati alla qualità della prestazione lavorativa. Sebbene focalizzato su di un perimetro campionario ristretto e contrassegnato da un consapevole carattere di sperimentaltà, il report ha permesso di cogliere alcuni tratti distintivi dell'evoluzione contrattuale di settore (in particolare su struttura e modalità corresponsione del salario accessorio), «nel pieno della complessa fase transitoria» (p. 17) che ha segnato il progressivo adeguamento della contrattazione di secondo livello di principi riformatori di cui al d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Il suggerimento avanzato dagli estensori dell'ultimo rapporto analizzato di ampliare lo spettro di indagine, confrontando «l'andamento delle dinamiche contrattuali nell'ambito di uno stesso ateneo per differenti annualità di contrattazione, cercando di cogliere eventuali spunti significativi in termini di evoluzione delle strutture e dei relativi processi valutativi» (v. *Andamenti della contrattazione collettiva nel settore pubblico*, cit. p. 18) è rimasto, tuttavia, inascoltato, come del resto non pare pienamente rispettata la lettera della norma di cui all'art. 10 bis c. 1 lett. b), legge n.936/1986, che si riferisce all'universo di tutti i comparti pubblici.

Resta, parimenti, inesplorato il terreno delle «risposte che la contrattazione integrativa del settore pubblico è in grado di fornire rispetto ai livelli ed alla qualità dei servizi forniti dalle Pubbliche Amministrazioni ai cittadini e alle imprese» (p. 18), per operare una lettura sistematica della disposizione in analisi. Ed anzi, dalla relazione annuale del CNEL sui livelli

e la qualità dei servizi erogati dalle Amministrazioni Pubbliche, predisposta ai sensi dell'art. 10 bis, lett. a, l. 936/1986, emerge una misurazione della performance in *subiecta materia* che finora ha corrisposto a una visione indubbiamente di grande pregio, ma anche parziale del fenomeno della autonomia collettiva, perché di fatto prende in considerazione il solo punto di vista delle amministrazioni e non anche quello delle parti sociali e degli utenti dei servizi (si vedano a tal proposito le relative [relazioni](#) del 2021 e 2022 reperibili sul sito CNEL).

### **5. Le prospettive per un rilancio dell'azione di monitoraggio del CNEL sulla contrattazione collettiva nel settore pubblico**

L'evidente asimmetria rispetto a quanto realizzato dal CNEL per il settore privato (vedi, da ultimo, il [XXV Rapporto sul Mercato del lavoro e la Contrattazione collettiva 2023](#), aprile 2024) e una nuova riflessione sulla valenza strategica delle attribuzioni di legge rispetto a un processo di pieno rilancio e riaccreditamento dell'organismo indicano l'opportunità e anche l'urgenza di ripristinare un monitoraggio effettivo sulle tendenze della contrattazione collettiva nel settore pubblico, sulla base dei dati acquisiti dall'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi anche alla luce dei progressi metodologici compiuti nel corso della XI consiliatura ([qui](#)) e in considerazione della circostanza che, rispetto al settore privato, per il pubblico si dispone materialmente anche degli accordi decentrati.

L'analisi dei cinque rapporti pubblicati nel settore delle Pubbliche Amministrazioni ha consentito di evidenziare talune criticità, soprattutto per il carattere discontinuo della reportistica, complice anche il perdurante tentativo di emarginazione del CNEL; ma al contempo è possibile estrapolare alcune considerazioni circa i metodi di lettura dell'immenso materiale contrattuale depositato presso l'Archivio.

Certamente i criteri della presenza e dell'incidenza consentono di misurare l'andamento delle voci contrattuali maggiormente negoziate nell'ambito delle procedure di contrattazione; tuttavia, è finora mancata una analisi dinamica costante sui testi dei contratti collettivi nazionali, e sui rinnovi dell'anno di riferimento o dell'anno precedente, in modo da desumere tendenze di medio e lungo periodo, anche all'interno dei singoli comparti.

Coglie indubbiamente nel segno, ai fini dell'osservazione del fenomeno della contrattazione integrativa, il suggerimento di distinguere le caratteristiche della Pubblica Amministrazione interessata, anche al fine di tratteggiare dei trend circa il grado di dipendenza rispetto alla contrattazione di primo livello, oltre che dare rilievo ai risultati conseguiti, con riferimento alle modalità di erogazione delle risorse, e al carattere discrezionale o vincolato del relativo processo di valutazione da parte della dirigenza (si veda, [La contrattazione collettiva nel settore del lavoro pubblico: La tornata nazionale 2006-2009 e la contrattazione di secondo livello 2008-2009](#), p. 63 e ss.).

Altro criterio potenzialmente riutilizzabile è quello che misura il tasso di negoziabilità degli accordi integrativi, idoneo a misurare quanti contratti stipulino le PP.AA. oggetto di campionamento, seppure la tendenza più recente, secondo le ultime rilevazioni di ARAN che ha realizzato una indagine campionaria con 51 amministrazioni., ha contato “solo” 65 accordi tra il 2018 e il 2021, registrando tendenzialmente un solo accordo integrativo per ente ([La contrattazione integrativa nelle pubbliche amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018](#), p. 33).

Il canone metodologico evidenziato, già utilizzato dal CNEL in passato (v. [Contrattazione, retribuzioni, e costo del lavoro in Italia 2002-2003 nel contesto europeo](#), p. 147 e ss.), consentirebbe, nondimeno, di entrare in profondità nel fenomeno, anche per comprendere se vi sia stata una dispersione dei negoziati su alcune materie, e il diverso atteggiarsi del dato nei vari comparti.

Misurazioni di tal genere devono essere accompagnate dalla consapevolezza del grande cambiamento che sta attraversando (anche) il mondo delle Pubbliche Amministrazioni. In questo contesto, assumono rilevanza le linee di azione per la pubblica amministrazione e il dialogo sociale di settore indicate dal [Patto dell'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale](#) promosso il 10 marzo 2021 dall'allora Ministro per la Pubblica Amministrazione Renato Brunetta, e firmato da CGIL-CISL-UIL, sotto l'egida del Governo Draghi.

Ispirandosi a simili linee di indirizzo, sarebbe di grande interesse valutare i prossimi andamenti della autonomia collettiva, con una rinnovata attenzione alla contrattazione integrativa, evidenziata anche dallo stesso patto, che può rappresentare pure l'opportunità per mettere a sistema quelle *best practices* presenti in alcune amministrazioni che riescono a veicolare la maggiore produttività dei propri dipendenti ad un fattivo riconoscimento economico e professionale.

Di particolare importanza sarebbe lo studio del processo di implementazione dei sistemi di classificazione del personale, per appurare lo stato della disciplina contrattuale in ordine ai nuovi fabbisogni di competenze e di professionalità (i.e. dinamiche professionali). In questa linea di analisi, non può mancare anche un esame delle tendenze in materia di formazione, che, nell'ambito del patto del 2021, viene elevato a vero e proprio diritto soggettivo del dipendente pubblico, poiché funzionale al proprio percorso di crescita professionale, ma al contempo strumento propulsore del processo di digitalizzazione dell'amministrazione italiana.

In parallelo, si potrebbe affrontare il tema emergente del lavoro agile e il relativo nodo della implementazione dell'uso della tecnologia, ponendo particolare attenzione al diritto alla disconnessione, alle fasce di contattabilità, al diritto alla protezione dei dati personali, al regime dei permessi e delle assenze.

Ancora, nel costruire una metodologia che scatti una istantanea dello stato della contrattazione, sarebbe auspicabile predisporre dei canoni volti a evidenziare l'effettività delle relazioni sindacali anche sul fronte dell'innovazione e su quello della sicurezza del lavoro.

Infine, gioverebbe uno spazio dedicato al rilevamento del welfare contrattuale, che come è noto, non ha gli stessi spazi del settore privato: simile indagine consentirebbe di tratteggiare l'evoluzione della negoziazione in una materia che reclama maggiore effettività nella tutela, e appurare al contempo la presenza di sistemi di premialità diretti al miglioramento dei servizi.

Alla luce di queste considerazioni, e dalla tendenziale completezza che caratterizza la base dei dati relativa all'archivio dei contratti nel settore pubblico, risulterebbe opportuno rilanciare una reportistica permanente in materia, in modo da cogliere i fattori e le dinamiche caratterizzanti il fenomeno della contrattazione, e che entri anche nel merito del patrimonio informativo ivi depositato, secondo idonei e già sperimentati metodi di campionamento, al fine di misurarne l'impatto sulla vita economica e sociale delle persone.

Solo simile logica circolare di monitoraggio e valutazione della esperienza contrattuale consente di adempiere al disposto di cui all'art. 10 bis, lett. b, legge n. 936/1986, con uno sguardo imparziale, ove può avvenire una reale composizione dei diversi interessi in gioco, che si adoperi a comprendere l'effettivo evolversi delle condizioni di lavoro e di vita dei dipendenti pubblici, e in via mediata, tesa anche a migliorare i processi di partecipazione democratica e decisionale in materia, coerentemente alle *mission* istituzionali del CNEL.

## IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

Le altre pubblicazioni dei “Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva”:

- 1 | 2024 “L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (art. 17, comma 4, legge n. 936/186) - Prima edizione”
- 2 | 2024 “La banca dati sul mercato del lavoro. Articolo 17, comma 4, legge n. 936/186) - Prima edizione”
- 3 | 2024 “Intelligenza Artificiale e Mercati del Lavoro” – Prima rassegna ragionata della letteratura economica e giuridica”
- 4 | 2024 “Malattie professionali e infortuni sul lavoro: i dati INAIL 2003 – 2023”
- 5 | 2024 “Intelligenza artificiale e mercati del lavoro. Evidenze e prospettive dall’indagine conoscitiva della XI Commissione della Camera (lavoro pubblico e privato)”
- 6 | 2024 “Intelligenza artificiale, processi produttivi, servizi pubblici. Prima rassegna ragionata della letteratura sui modelli computazionali per l’intelligenza artificiale generativa”
- 7 | 2024 “L’impatto dell’intelligenza artificiale sul mercato del lavoro nella prospettiva di economic complexity”
- 8 | 2024 “La funzione dell’archivio dei contratti collettivi nel processo del lavoro Problemi e prospettive”
- 9 | 2024 “Disabilità e diritto al lavoro – Luci ed ombre sulla relazione di monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla Legge 68 del 1999”
- 10 | 2024 “Non di solo lavoro vive l’uomo – Il contributo della contrattazione al corretto equilibrio tra persona, carichi di cura e lavoro. Una verifica sull’archivio CNEL dei contratti collettivi”
- 11 | 2024 “Contributo alla conoscenza della cosiddetta della cosiddetta contrattazione sociale. Primo inquadramento delle fonti informative”
- 12 | 2024 “Contributo alla conoscenza della cosiddetta della cosiddetta contrattazione sociale Secondo inquadramento delle fonti informative”
- 13 | 2024 “Note per uno studio dell’orario di lavoro - Il contributo del CNEL nel periodo 1984-1999

IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLO STUDIO DELLA  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

14 | 2024 “Le sinergie tra contrattazione sociale e contrattazione aziendale. Focus su salute  
in provincia di Vicenza”

BOZZA

