



Alle Strutture Sindacali Territoriali

Cari Amici e Compagni,
in queste settimane abbiamo costruito rapporti unitari finalizzati alla condivisione di un progetto complessivo per la definizione della piattaforma contrattuale, sia per la parte normativa che per quella economica, in previsione dell'imminente apertura del tavolo di trattativa con il Ministero della Funzione Pubblica.

Oltre a questo stiamo predisponendo uno studio approfondito e puntuale riguardo la ripartizione della quota residua disponibile dopo la recente assegnazione delle risorse di cui all'art 1, comma 133, della Legge di Bilancio 2020, pari a 165 ml di euro.

Infine stiamo individuando alcune tematiche che per loro natura non possono essere affrontate attraverso lo strumento contrattuale, ma attraverso strumenti legislativi di più ampio respiro.

L'unione sindacale si fonda sulla piena convinzione di dover portare avanti un progetto unitario per rispondere adeguatamente alle tante aspettative del personale del Corpo ma anche per contrastare le iniziative inadeguate e sbagliate dell'Amministrazione, rivendicando con forza il ruolo del Sindacato e per riaffermare con determinazione il ripristino delle corrette relazioni sindacali.

Superata questa fase di preliminare elaborazione, vi trasmettiamo quindi il progetto definito che rappresenta il punto avanzato di convergenza delle diverse posizioni sindacali delle nostre tre Organizzazioni, che riteniamo possa costituire un importante patrimonio comune.

Nella parte del documento relativa agli aspetti normativi del CCNL, sono indicate esclusivamente le questioni principali, ovvero, solo una parte delle più ampie argomentazioni sulle quali è avvenuto il confronto unitario.

Una scelta, la nostra, finalizzata a rendere il testo della piattaforma contrattuale snello ma soprattutto confacente con le necessità di rappresentare appieno la valenza politica generale di indirizzo chiaramente contenuta nel testo, il quale non esclude in alcun modo tutti i restanti temi, importantissimi e di rilievo, che saranno comunque oggetto di approfondimento e discussione non appena si aprirà il tavolo contrattuale e di cui vi daremo informazione.

Un percorso unitario considerato tra molti interlocutori in categoria con grande scetticismo perché immaginato irto di ostacoli e senza troppe aspettative per il futuro. Per tali ragioni riteniamo opportuno arrivare in tempi brevi alla convocazione di una riunione degli esecutivi unitari CGIL, CISL e CONFISAL nella quale sarà illustrata nel dettaglio la nostra piattaforma contrattuale.

Successivamente, forti delle nostre convinzioni, delle nostre idee e del nostro slogan "Capacità, Condivisione e Coerenza", le strutture territoriali di CGIL, CISL E CONFISAL provvederanno a rendere nota la piattaforma a tutte le donne e agli uomini del Corpo.

A breve pertanto, vi comunicheremo la data degli esecutivi unitari che a causa dell'emergenza da COVID – 19 avverranno in videoconferenza.

FP CGIL VVF

Mauro Giulianella

FNS CISL

Massimo Vespia

CONFISAL VVF

Franco Giancarlo



Corpo Nazionale Vigili del Fuoco

Professionisti del Soccorso Pubblico e della Prevenzione
Contratto 2019/2021

La nuova stagione contrattuale e il rilancio della contrattazione: idee e proposte per il riconoscimento professionale ed economico dei Vigili del Fuoco.



Un solo Corpo, Un Contratto Adeguito

La Fp Cgil VVF, la FNS Cisl e la Confsal VVF ritengono debba essere il C.C.N.L. lo strumento per restituire dignità e valore al lavoro del personale appartenente al Corpo Nazionale, per accorciare le distanze salariali e previdenziali con altri settori dello Stato e aumentare le tutele personali e collettive.

Siamo convinti della necessità di cambiare l'attuale sistema normativo attraverso un percorso di semplificazione, rendendolo più confacente alle reali esigenze del Corpo, capace di intercettare le modifiche organizzative richieste dal mutare delle situazioni emergenziali.

Tali modifiche dovranno interessare le fonti normative regolamentari di secondo livello e in particolare l'iter per la loro approvazione, riservando più estese competenze al Capo Dipartimento e al Capo del Corpo nonché una maggiore partecipazione, in termini di negoziazione, delle Organizzazioni Sindacali rappresentative.

Serve pertanto rilanciare il sistema delle relazioni sindacali valorizzando al meglio la contrattazione integrativa di secondo livello. A tal fine è indispensabile individuare tutte le materie oggetto di contrattazione/negoziazione, fissando un chiaro principio condiviso, che eviti nel futuro quanto accaduto con la distribuzione unilaterale delle risorse economiche, provenienti dal fondo di cui all'art. 1, comma 133, della legge di bilancio 2020.

E' fondamentale per queste Organizzazioni Sindacali definire, senza dubbio di sorta, come il trattamento economico del personale, sia fisso sia accessorio, dovrà essere sempre stabilito attraverso la contrattazione/negoziazione, al fine di consentire al Sindacato di svolgere in maniera paritaria il proprio ruolo di rappresentanza, come previsto dal sistema delle relazioni sindacali.

Per questo dobbiamo rilanciare l'attuale modello della contrattazione e del confronto, per ottenere la modifica di tutti quegli istituti contrattuali, sia normativi sia economici, che non rispondono più alle aspettative e alle necessità del personale.

Rivendicazioni Generali

La Fp Cgil VVF, la FNS Cisl e la Confsal VVF intendono proporre e definire un percorso orientato a valorizzare l'alta professionalità di tutto il personale del Corpo, finalizzato a contemperare una duplice esigenza: quella di rispondere alle difficili condizioni di lavoro del personale del Corpo dei Vigili del Fuoco e quella di garantire un sistema di sicurezza del Paese in grado di fronteggiare le piccole e le grandi emergenze, in costante sinergia con tutti gli Enti e i Corpi dello Stato integrati nel sistema di Protezione Civile, di cui il Corpo dei VVF rimane la componente fondamentale, ai sensi del Codice della Protezione Civile (D.Lgs.1/2018).

Riteniamo pertanto assolutamente necessario, in relazione a quanto previsto dall'art. 8 del Decreto del Presidente della Repubblica del 15 marzo 2018 n. 41 di recepimento del Contratto nazionale di lavoro per il personale non dirigente e non direttivo del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, che l'Amministrazione dia seguito alle determinazioni intraprese dalle Parti con la sottoscrizione dell'Addendum predisponendo i conteggi economici e recepire, con i successivi provvedimenti, tutte le materie oggetto dell'accordo individuando ulteriori risorse rispetto a quelle contrattuali e a quelle di cui all'art 1, comma 133, della Legge di Bilancio 2020.

Le emergenze che hanno colpito l'Italia in questo ultimo decennio si sono mostrate sempre più frequenti e più violente, a causa del mutamento climatico e di un Paese più fragile in termini ambientali e, si aggiunga, l'emergenza pandemica di questo ultimo periodo.

Per fronteggiare al meglio queste esigenze e garantire una sempre più adeguata sicurezza al cittadino e salvaguardia del territorio servono idonei investimenti, utili a dar seguito al progetto già condiviso con l'Amministrazione nel 2014 denominato "Italia in 20 minuti", che va certamente aggiornato per rispondere alle esigenze attuali del Paese, unitamente ad un programma adeguato di assunzioni di personale nei vari ruoli.

Riteniamo, inoltre, che il Corpo debba essere coinvolto in uno studio di previsione dei rischi naturali e antropici dei diversi territori, rilanciando la prevenzione dei rischi, congiuntamente con i Comuni, le Province, le Regioni e il Dipartimento di Protezione Civile.

È indubbia la necessità di perseguire l'innovazione nelle attrezzature tecniche, dei mezzi di soccorso, assieme ad uno sviluppo nelle tecnologie e nei Dispositivi



di Protezione Individuale. Così come è fondamentale, per le Scriventi, una maggiore e continua formazione professionale sia del ruolo operativo sia del ruolo tecnico-professionale, garanzia fondamentale per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori del Corpo.

A tal fine, è necessario che il Sindacato e all'Amministrazione individuino delle risorse economiche adeguate, poiché il miglioramento del servizio costituisce un indubbio vantaggio per la cittadinanza e per l'intero sistema economico del Paese.

Un percorso ambizioso quello che proponiamo unitariamente, costituito da proposte e obiettivi concreti, che si traducono nella necessità di rinnovare al meglio il contratto nazionale di lavoro e dare risposte alle esigenze delle donne e degli uomini del Corpo, quali attori principali della *mission* istituzionale del CNVVF.

Servirà garantire a tutto il personale e, in particolare, a coloro che svolgono una attività professionale ad elevato rischio, una tutela assicurativa ancora oggi ingiustamente preclusa, così come servirà individuare e riconoscere le malattie professionali, risolvendo l'annoso problema delle cause di servizio.

Dobbiamo evidenziare come il Governo, nella predisposizione della Legge di Bilancio 2021, non abbia dato seguito alle promesse fatte in più occasioni ai lavoratori del Corpo. Infatti, non sono state stanziare le specifiche risorse, calcolate circa in 31 milioni di euro, per riconoscere a tutto il personale il trattamento previdenziale obbligatorio dei 6 scatti stipendiali su base pensionabile, istituito già riconosciuto ad altri Corpi dello Stato, soprattutto alla luce della minore durata della vita lavorativa di queste categorie.

Con il D.Lgs. 127/2018 sono state apportate modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 217/2005 "Ordinamento del personale". Nonostante ciò rimangono insolute ancora diverse questioni relative alla carriera del personale operativo, dei ruoli specialistici, dei ruoli tecnico professionali e dei ruoli di rappresentanza, e altre questioni di diversa natura che riguardano trasversalmente tutto il personale. A tal proposito necessita una nuova delega legislativa per apportare le dovute correzioni. Nelle more dell'emanazione di una nuova legge delega, è auspicabile che talune criticità dell'Ordinamento sopra indicate, trovino un'adeguata correzione con specifici interventi normativi del Parlamento.

Le Scriventi evidenziano come nella distribuzione delle risorse provenienti dal fondo di cui all'art. 1, comma 133, della Legge di Bilancio 2020, il Governo ha di fatto cancellato, senza confronto sindacale, la maggiorazione dell'indennità di rischio stabilita per il personale con anzianità di servizio di 22 e 28 anni, prevista dall'art. 64, comma 4 del D.P.R. 335/90, nonostante tale beneficio sia contenuto in un contratto di lavoro sottoscritto tra le parti e ancora vigente.

Queste Organizzazioni Sindacali, nel criticare tale *modus operandi*, irrispettoso delle prerogative sindacali, chiedono di ripristinare la suddetta maggiorazione

per il personale, in ragione dell'anzianità di servizio da individuare tra le risorse provenienti dal fondo di cui all'art. 1, comma 133, della legge di bilancio 2020.

Analogamente per ciò che concerne l'assegno di specificità che fin dalla sua istituzione non ha riguardato i Vigili del Fuoco con minore anzianità di servizio, riteniamo sia auspicabile che tale vulnus possa essere recuperato introducendo nella specificità un ulteriore livello retributivo a 7 anni di anzianità, il cui valore sia un primo passaggio per riconoscere economicamente i Vigili del Fuoco più giovani, maggiormente coinvolti nel dispositivo di soccorso e, di conseguenza, maggiormente esposti al rischio.

A seguito dell'emanazione del D.Lgs. 127/2018 doveva essere avviato un intenso confronto tra le Organizzazioni Sindacali e l'Amministrazione per procedere alla emanazione dei relativi decreti attuativi. Purtroppo, anche a causa della caduta nelle relazioni sindacali registrata negli ultimi anni, non è stato consentito l'avvio di questo fondamentale percorso, necessario per dare piena attuazione alle modifiche introdotte dal citato decreto.

Si attende, pertanto, un immediato avvio di questo indispensabile confronto nell'interesse del personale e della stessa Amministrazione.

Con il D.Lgs. 127/2018 è stato istituito il Ruolo tecnico professionale del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco a conclusione di un iter formale, avviato con il D.Lgs. 217/2005, che ha visto una sempre maggiore integrazione di questa categoria nell'ambito delle funzioni operative del CNVVF. Purtroppo, si registrano ancora resistenze culturali ormai superate dalla storia e dalle norme in vigore che vorrebbero ritardare, nella sostanza, tale percorso di integrazione.

A tal proposito, ferme restando le peculiarità di ogni ruolo del CNVVF, si sottolinea che ogni dipendente, nell'ambito delle proprie competenze, ha il compito di far funzionare la macchina del soccorso nell'interesse della cittadinanza. Auspichiamo pertanto un cambio di passo da parte dell'Amministrazione, finalizzato ad agevolare l'integrazione di tutto il personale, in applicazione delle norme volute dal legislatore che rappresenta il Popolo italiano.

Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro

PARTE ECONOMICA

In premessa occorre precisare che lo stanziamento di bilancio previsto per il rinnovo contrattuale del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, non corrisponde in maniera adeguata alle prestazioni lavorative rese dal personale del Corpo in favore della collettività.

Per l'ennesima volta, infatti, non è stato riconosciuto l'elevato livello di preparazione professionale dimostrata quotidianamente nelle piccole e nelle grandi emergenze, tanto meno, la particolare esposizione al rischio, oltre al grande sacrificio del personale. Appare quindi inferiore alle aspettative dei lavoratori l'incremento retributivo confermato dal Governo, pari al 4,07%, nonostante la specificità lavorativa riconosciuta dalla Legge 183/2010.

In ogni caso, gli stanziamenti disponibili dovranno essere utilizzati prevalentemente per incrementare gli istituti fissi e continuativi, garantendo sviluppi retributivi proporzionati al lavoro svolto da tutte le componenti del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, come previsto dagli artt. 138 e 228 D.Lgs. 217/2005.

Serviranno, inoltre, ulteriori risorse necessarie per adeguare il c.d. salario accessorio, esigenza questa che troverà solo parziale risposta attraverso le risorse, oggetto di negoziazione, provenienti dal fondo di cui all'art. 1, comma 133, della legge di bilancio 2020. A tal proposito CGIL CISL e CONFISAL richiederanno un preciso impegno contrattuale, da sottoscrivere a margine della parte economica, proprio in ragione del mancato stanziamento appena citato, che le Scrittori rivendicano.

Contestualmente, al fine di un immediato riconoscimento sulle retribuzioni del personale del Corpo, bisognerà prevedere una defiscalizzazione degli importi relativi alle prestazioni straordinarie, alla stregua di quanto accade nel mondo del lavoro del settore privato e degli altri Corpi dello Stato, affinché si valorizzino concretamente tali prestazioni aggiuntive.

PARTE NORMATIVA

In premessa occorre evidenziare che la disciplina contrattuale vigente del personale del CNVVF, oltre ad essere di difficile applicazione, è dispersa tra diversi testi contrattuali. Si pensi solo al fatto che l'indennità notturna e festiva è disciplinata dal remoto D.P.R. 269/1987 e che diversi istituti ancora applicabili sono disciplinati

da contratti stipulati in regime di diritto privato.

Tale frammentazione provoca considerevoli problemi di certezza dei diritti dei lavoratori del Corpo che possono essere risolti con una collazione di tutte le norme vigenti in un unico testo contrattuale.

A questo si aggiunga che, a causa di ripetute e non giustificabili incursioni legislative, accompagnate da troppe circolari unilateralmente decise dal Dipartimento, tante materie sono state arbitrariamente sottratte agli istituti previsti nel CCNL e alla naturale sede negoziale o sono state interpretate in modo non condiviso con le Organizzazioni Sindacali. A tal proposito, si rende necessaria una chiara riconferma degli istituti contrattuali esistenti, una precisa integrazione ed interpretazione delle norme, da condividere in sede di rinnovo contrattuale e l'istituzione di nuove forme di tutela al passo con i tempi e con l'evoluzione della società, mettendo al centro le condizioni di lavoro del personale del Corpo.

Nel merito si citano i principali argomenti quale proposta da condividere sul tavolo contrattuale:

- In riferimento agli istituti delle relazioni sindacali occorre precisare meglio i loro contenuti per ciò che concerne le materie, i tempi e le modalità del confronto Sindacato Amministrazione. Sarà necessario affermare meglio il legittimo diritto delle Organizzazioni Sindacali a manifestare il proprio pensiero, dissenso o contrarietà nei confronti dei Governi o della stessa Amministrazione durante le iniziative organizzate all'aperto, manifestazioni, sit-in ecc. legittimamente autorizzate dagli organi competenti. In queste occasioni, l'utilizzo degli abiti da lavoro per chi rappresenta il proprio pensiero dovrà essere sempre consentito, senza alcuna autorizzazione preventiva, nel rispetto delle attuali regole e dei principi civili di rappresentanza;
- Considerata l'entrata in funzione del calcolo dell'assegno pensionistico tramite il sistema contributivo e visto l'innalzamento dell'età d'ingresso nel mondo del lavoro, si rende indispensabile avviare le procedure per l'istituzione della previdenza complementare, prevedendo un finanziamento specifico oltre le risorse contrattuali, e istituendo un apposito osservatorio bilaterale finalizzato a garantire la rapida realizzazione di questo importante obiettivo con la possibilità di accedere al fondo del pubblico impiego Perseo Sirio o in alternativa a costituirne uno specifico;
- A fronte delle esperienze effettuate dal Corpo in occasioni delle calamità e delle micro-emergenze serve adeguare quanto previsto dall'art.35 del CCNI del 24 maggio 2000, riducendo le fasi operative da tre a due, mantenendo la prima e la seconda fase. Per le micro-calamità, in cui spesso è impegnato il personale del Corpo sull'intero territorio nazionale, si deve applicare quanto previsto nella prima fase emergenziale, indipendentemente dalla decretazione dello stato di emergenza;

- A salvaguardia dell'integrità psicofisica, in particolare del personale operativo esposto ai rischi legati alle attività di soccorso tecnico urgente, si dovranno prevedere una serie di misure di salvaguardia ad essi indirizzate in grado di migliorarne le condizioni di lavoro anche e non solo tenendo conto dell'aumento dell'età anagrafica. A tale scopo, attraverso una specifica contrattazione tra le Parti, dovranno essere individuate le migliori soluzioni in favore del personale interessato;
- Occorre procedere alla definizione attraverso un accordo tra le parti dei criteri relativi alle assegnazioni per esigenze di servizio ai sensi dell'art 42 D.P.R. 64/2012. Relativamente alle assegnazioni temporanee per esigenze personali è necessario procedere all'estensione di tale beneficio in favore del coniuge, dei parenti e degli affini entro il secondo grado di parentela in particolari condizioni di bisogno;
- L'applicazione dell'art. 28 CCNI 24 maggio 2000, relativo al trattamento di trasferta del personale, ha provocato, nel corso degli anni, considerevoli problemi derivanti frequentemente da un'interpretazione unilaterale del disposto contrattuale dell'Amministrazione. Per tale motivi riteniamo necessario chiarire definitivamente i termini dell'applicazione di tale disciplina;
- Serve richiamare la vigenza degli osservatori bilaterali di cui all'art 6 CCNI 24 maggio 2000, precisando meglio le funzioni dell'osservatorio bilaterale in materia di salute e sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di arrivare all'individuazione delle malattie professionali;
- Occorre procedere alla costituzione di un osservatorio bilaterale per la tutela legale del personale, con la funzione di trovare soluzioni a questo grave problema che affligge i lavoratori;
- Individuare, così come già previsto in contratti di lavoro di vari settori dello Stato, l'istituto della donazione/cessione di parte delle ferie individuali, in caso di malattia dei congiunti del dipendente, come forma di solidarietà tra lavoratori;
- Estendere l'attuale istituto di reperibilità previsto per i ruoli direttivi anche al restante personale del Corpo. Lo strumento così pensato dovrà prevedere una nuova indennità fissa giornaliera per il personale incaricato al servizio oltre a prevedere il pagamento delle prestazioni di straordinario rese. Tale istituto, in fase di applicazione, non dovrà gravare economicamente né sulle risorse del Contratto né tanto meno sulle risorse di cui all'art 1 comma 133, Legge 160/2019;
- A tutt'oggi rimane insoluta la questione della tutela sanitaria del personale, poiché allo stato attuale il sistema delle Commissioni Mediche Ospedaliere non è in grado di assolvere a questo importante compito di tutela, anche in ragione dei continui tagli di bilancio che hanno interessato il settore. Occorre quindi garantire, senza venir meno ad alcun beneficio attualmente già ricono-



sciuto, anche alla tutela assicurativa INAIL, ingiustamente preclusa al personale del Corpo che svolge una attività professionale ad elevato rischio. In questo quadro non è più rinviabile l'individuazione dell'insieme di malattie professionali attraverso un sistema definito e tabellato, finalizzato a rendere più agevole il riconoscimento della dipendenza da servizio delle patologie che colpiscono i lavoratori;

- Occorre garantire e migliorare le tutele rivolte alle lavoratrici madri anche separate, divorziate o vedove, così come ai padri in egual misura;
- Rendere esigibile, attraverso un protocollo, l'applicazione dello whistleblowing come previsto dalle linee operative contenute nella legge del 30 novembre 2017, n. 179 recante "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- Vista l'attuale pandemia e le recenti norme di legge che prevedono la strutturazione del piano organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.), si rende necessario definire un accordo per normare lo Smart Working, il telelavoro e il lavoro agile che devono essere visti come opportunità di sviluppo del Corpo Nazionale, garantendo ogni tutela economica a partire dal riconoscimento del buono pasto;
- Occorre inserire nel CCNL una norma specifica che disciplini le modalità di risoluzione delle controversie applicative ed interpretative del contratto stesso.

ACCORDO PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

ART. 1 COMMA 133 LEGGE 160/2019

Con la legge 27 dicembre 2019, n. 160, all'art 1, comma 133, sono state stanziare significative risorse economiche pari a 165 ml di euro, per il personale del CNVVF, esigibili a decorrere dagli anni 2020 e 2021 per arrivare a regime a partire dal 2022. Il disposto di legge in questione ha assolto alla finalità di valorizzare, esclusivamente a livello retributivo, il personale dei Vigili del Fuoco, consentendo di perseguire una sostanziale armonizzazione con il trattamento economico del personale degli altri Corpi dello Stato.

Nell'ambito dei 165 ml stanziati rimangono ancora da distribuire, in sede contrattuale, consistenti risorse relativamente al trattamento accessorio. Purtroppo, tali somme pur migliorando il livello retributivo complessivo dei dipendenti, non consentono ancora di raggiungere l'obiettivo di armonizzazione e valorizzazione indicato nel disposto legislativo in questione.

In particolare, si rilevano ancora, nonostante le risorse economiche in esame, considerevoli differenze retributive per ciò che concerne l'indennità notturna che riteniamo di incrementare compatibilmente con le risorse a disposizione. Oltre questo consideriamo di procedere al miglioramento dell'indennità festiva e dell'indennità superfestiva, entrambe ferme, come del resto l'indennità notturna, alla disciplina contrattuale del D.P.R. 269/1987.

Per quanto riguarda il personale a servizio giornaliero del ruolo tecnico professionale ed operativo, è indispensabile procedere ad un adeguamento dell'indennità di presenza, ancora ferma all'importo di un euro al giorno dal lontano 2004, anno della sua prima istituzione.

Ravvisiamo, inoltre, le necessità di definire le quote sostitutive per compensare il riassorbimento della maggiorazione dell'indennità di rischio a 22-28 anni di servizio, determinato dalla recente distribuzione dei 165 milioni di euro, e l'istituzione di una nuova fascia, relativa all'assegno di specificità, da corrispondere al personale compreso tra 7 e 14 anni di anzianità di servizio.

Infine, auspichiamo che si rinnovi la sensibilità manifestata dai diversi Governi, in merito allo stanziamento di ulteriori risorse, provenienti anche dal Recovery Fund, da finalizzare alla definitiva valorizzazione del personale del CNVVF.

CONCLUSIONI

Questo documento è una sintesi politica che nasce dalla necessità di raggiungere una comunione di intenti tra CGIL CISL e CONFSAL con l'obiettivo di garantire al personale del CNVVF sempre migliori condizioni economiche e lavorative anche in termini di tutele personali e collettive.

Tutto ciò che non è parte integrante di questa piattaforma politica costituirà oggetto di confronto nel corso della trattativa con l'intento di ampliare le garanzie e le tutele sopraccitate, avvalendoci dell'importante percorso unitario che ci vedrà protagonisti.

CCC

capacità **cond**divisione **co**erenza

