

# COMUNE DI CADONEGHE

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2013-2015

**Oggetto:** verbale della riunione del giorno 14 OTTOBRE 2013 convocata per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa - per il triennio 2013-2015.

*Atteso che:*

- a conclusione delle trattative, in data 16 settembre 2013 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivevano la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa – per il triennio 2013-2015;
- l'Organo di Revisione del Comune di Cadoneghe, presa visione del contenuto della preintesa di Contratto e della specifica relazione illustrativa del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e della relazione tecnico-finanziaria del Responsabile dei Servizi Economico Finanziari, esprimeva parere favorevole in data 26 settembre 2013 con il Verbale n. 27/2013;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 79/2013 del 2 ottobre 2013, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, previa verifica della preintesa di Contratto Collettivo decentrato integrativo e ritenutala compatibile con gli "indirizzi" di cui alle precedenti deliberazioni n. 74 del 28 novembre 2011, n. 11 dell'1 febbraio 2013 e n. 73 del 4 settembre 2013, la Giunta del Comune di Cadoneghe autorizzava il Presidente della delegazione di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il Contratto Decentrato.

Tutto ciò premesso, a seguito di regolare convocazione di tutta la delegazione sindacale con nota del Presidente della delegazione di parte pubblica prot. 22088 del 7 ottobre 2013, il giorno 14 ottobre 2013 alle ore 15,30 presso la sede del Comune di Cadoneghe, sono presenti:

- *il Presidente della delegazione di parte pubblica:*

Laura Tamaro (Segretario Generale del Comune di Cadoneghe)

- *la delegazione di parte sindacale:*

Per la R.S.U. Samuele Dante – Francesco Garbin – Martina Tessari

Organizzazione Sindacale Territoriale G.G.I.L. Manuela De Paolis

Organizzazione Sindacale Territoriale C.I.S.L. Franco Maisto

Organizzazione Sindacale Territoriale U.I.L. Paolo Manfrin

Organizzazione Sindacale Territoriale C.S.A. Ferruccio Ferro

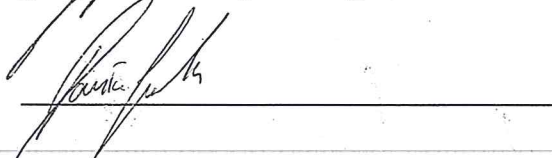
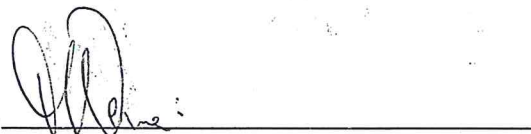
Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa – triennio 2013-2015, precisando che la data di decorrenza degli effetti iniziali della stessa è l'1 gennaio 2013.

Per la delegazione di parte pubblica il Presidente Laura Tamaro

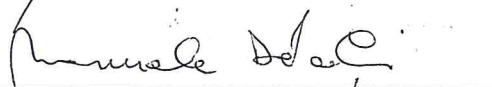


**Per la delegazione di parte sindacale**

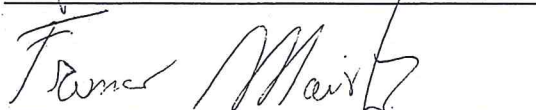
Per la R.S.U.



Organizzazione Sindacale Territoriale C.G.I.L.



Organizzazione Sindacale Territoriale C.I.S.L.



Organizzazione Sindacale Territoriale U.I.L.



Organizzazione Sindacale Territoriale C.S.A.



## TITOLO I – Disposizioni generali

### Art. 1

#### Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, si applica a tutto il personale dipendente dall'Amministrazione comunale di Cadoneghe, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, incluso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto decentrato integrativo ha durata triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del contratto decentrato integrativo successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

## TITOLO II – Servizi pubblici essenziali

### Art. 2

#### Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19.9.2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

### Art. 3

#### Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19.09.2002, inerenti i servizi pubblici essenziali individuati all'art. 2, comma 1 dello stesso.

SERVIZIO	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
Stato civile	Collaboratore Amministrativo-Economico o Assistente Amministrativo-Economico	1
Servizio Elettorale	Collaboratore Amministrativo-Economico o Assistente Amministrativo-Economico	1
Servizi attinenti le reti stradali	Operatore Tecnico o Collaboratore Tecnico-Amministrativo	1
Servizi del personale	Specialista Amministrativo-Economico o Collaboratore Amministrativo-Economico	1
Servizi cimiteriali	Necroforo	1

## TITOLO III – Relazioni sindacali

### Art.4

#### Relazioni sindacali

1. Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 30.3.2001 n.165, e successive modificazioni e integrazioni, le modalità e gli istituti della partecipazione sindacale sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

### Art. 5

#### Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli individuati dall'art. 9, comma 1, del CCNL 1.4.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

### Art. 6

#### Esercizio dell'attività sindacale

1. Le ore di permesso per l'esercizio delle prerogative da parte dei rappresentanti sindacali vengono quantificate annualmente in base a quanto prevede la contrattazione collettiva nazionale. La gestione di tale monte ore, in conformità all'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle "modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali", è affidata alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U., le quali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'Ufficio Risorse Umane.
2. Il dipendente, che fruisce del permesso sindacale, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile, con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

## TITOLO IV – Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

### Art. 7

#### Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004.
2. La costituzione del fondo complessiva viene adottata annualmente con atto del Responsabile dei Servizi Economico-Finanziari, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetitività (ad esempio, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto).



## Art. 8

### Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse "decentrate" nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
  - **Compensi per trattamenti economici accessori** (ad esempio, indennità di rischio e disagio, indennità di maneggio valori, indennità di responsabilità): alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, esposizione degli addetti a rischio o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità;
  - **Compensi per produttività o premialità individuale (incentivi)**: al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base di quanto previsto dal Capo II, Sez. V del Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dei criteri stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - **Progressioni economiche orizzontali**: l'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999.
  - **Indennità di comparto**: al finanziamento delle indennità di comparto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente.

## Art. 9

### Produttività collettiva – Criteri per l'erogazione – Metodologia di valutazione

1. Una quota del fondo – di entità non inferiore al 45% del trattamento accessorio complessivo soggetto a contrattazione - è destinata ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi mediante la corresponsione, secondo principi di selettività, concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o all'impegno individuale.
2. I compensi sono erogati ai dipendenti, secondo la metodologia e la procedura previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 07.03.2012, al quale le parti rinviano.
3. Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo ai primi sei mesi di servizio continuativo.

## Art.10

### Indennità. Fattispecie, criteri, valori

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verranno erogate al personale le seguenti indennità, le quali vengono erogate unitamente allo stipendio, con cadenza mensile (in misura di un dodicesimo dell'importo annuo), subordinatamente alla avvenuta stipulazione dell'accordo collettivo decentrato annuale relativo all'impiego delle risorse decentrate dell'esercizio in corso.

#### A) Indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14.9.2000 e dell'art. 41 del CCNL 22.1.2004, l'indennità di rischio, pari a € 30,00 mensili lordi, è attribuita al personale di categoria B con il profilo professionale di Operatore Tecnico e di Operatore Tecnico-Necroforo per l'esecuzione delle seguenti prestazioni che comportano continua e diretta esposizione ai seguenti rischi, che sono pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- trasporto, rimozione e seppellimento di resti mortali;
- uso di sostanze chimiche, tossiche e nocive ovvero esposizione diretta a gas di scarico, bitumi, vernici e simili, contatto o smaltimento rifiuti di vario genere, attività in presenza di impianti e linee elettriche;
- movimentazione manuale di carichi di magazzino, cantiere o in officina;
- esposizione al rumore e alle vibrazioni in cantiere e officina;
- verniciatura;
- saldatura elettrica e ossiacetilenica;

2. L'attribuzione dell'indennità presuppone il continuo, concreto, effettivo e diretto svolgimento dell'attività rischiosa da parte del dipendente. Con cadenza mensile il Responsabile del Servizio competente rilascia all'Ufficio Risorse Umane apposita attestazione. L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio. È cumulabile con le indennità di cui alle lett. C, D ed E del presente contratto.

#### B) Indennità di disagio

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14.9.2000 e dell'art. 41 del CCNL 22.1.2004, l'indennità di disagio, pari a € 25,00 mensili lordi, è corrisposta a) al personale di categoria B con il profilo di Messo Comunale cui sono attribuite le funzioni di Accertatore Anagrafico, in considerazione del fatto che tale funzione viene svolta presso abitazioni private in orari non predeterminati a priori e comporta il contatto con situazioni di disagio sociale;

2. L'attribuzione dell'indennità presuppone il continuo, concreto, effettivo e diretto svolgimento dell'attività disagiata da parte del dipendente. Con cadenza mensile il Responsabile del Servizio competente rilascia all'Ufficio Risorse Umane apposita attestazione. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio. È cumulabile con le indennità di cui alle lett. C, D ed E del presente contratto.

#### C) Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino il maneggio di valori di cassa viene attribuita una indennità giornaliera pari a:

- € 0,52 per maneggio valori di importo medio mensile, rapportato ad un anno, da € 1.000,00 a € 3.000,00;

- € 1,00 per maneggio valori di importo medio mensile, rapportato ad un anno, da € 3.001,00 a € 50.000,00;

- € 1,55 per maneggio valori di importo medio mensile, rapportato ad un anno, per importi superiori a € 50.000,00.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1 ed è corrisposta annualmente su attestazione da parte del competente Responsabile del Servizio del numero di giorni di svolgimento del servizio e dell'importo per cui è stato effettuato il maneggio valori.

#### D) Indennità per particolari responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, e successive



modificazioni, sono corrisposte le indennità di cui ai commi seguenti.

2. È assegnata un'indennità annua di euro 1.500,00 al personale cui è assegnato il Coordinamento di altro personale.

3. L'attività di coordinamento di altro personale comporta:

- la supervisione di tutti i procedimenti e le attività istruttorie curate dal personale assegnato, al fine di supportare lo stesso nell'analisi delle eventuali problematiche e nella risoluzione delle stesse;
- la verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- il monitoraggio della presenza in orario di servizio del personale;
- il supporto nella fase di definizione del fabbisogno delle risorse finanziarie inerenti le attività svolte dal personale assegnato;
- la collaborazione ai fini della programmazione delle attività e degli obiettivi propri degli uffici di riferimento;
- l'organizzazione del lavoro del personale, per quanto riguarda l'assegnazione delle attività da svolgere (fatta salva l'attribuzione di Responsabilità di procedimento, che compete esclusivamente al Responsabile del Servizio);
- la predisposizione dei piani ferie da sottoporre all'approvazione del Responsabile del Servizio;
- il monitoraggio periodico dell'andamento delle attività ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione dell'ente. Per quanto concerne gli incarichi di coordinamento conferiti prima della data di stipula del presente contratto, la rispondenza dell'attività oggetto dei singoli incarichi ai requisiti sopra esposti è certificata dal Responsabile del Servizio competente, sentito il Segretario Generale.

4. È attribuita un'indennità nella misura annua massima di euro 1.000,00 ai dipendenti cui è formalmente attribuita la responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ai sensi della legge 241/90 e ss.mm.ii. Si definiscono complessi i procedimenti che comportano almeno cumulativamente:

- specializzazione e concorso decisionale;
- elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
- discrezionalità amministrativa o tecnica;
- relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni.

La complessità dei procedimenti assegnati viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i procedimento/i (punti 1 = grado basso, punti 2 = grado medio, punti 3 = grado elevato).

Punteggio massimo attribuibile: punti 12.

1. Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2 o 3;

2. Implicazioni del/i procedimento/i o assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo del Comune, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura - Livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'Ente: punti 1, 2 o 3;

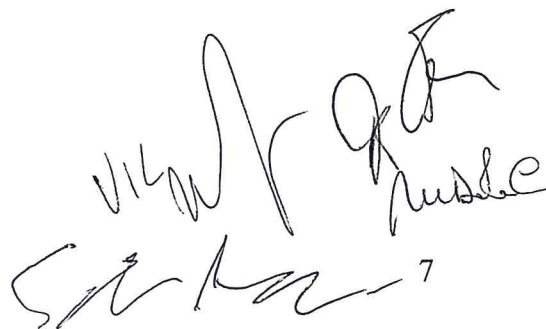
3. Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato (grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento): punti 1, 2 o 3;

4. Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2 o 3.

Si ritiene complesso il procedimento che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.

Oltre detta soglia la complessità viene graduata secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità:

-punti 7	€ 500,00
-punti 8	€ 600,00
-punti 9	€ 700,00
-punti 10	€ 800,00
-punti 11	€ 900,00



-punti 12

€ 1.000,00.

5. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente comma 4, nel provvedimento con cui è attribuita la responsabilità di procedimento, il Responsabile del Servizio competente deve dare atto che si tratta di procedimento complesso nonché esplicitare la "pesatura" dello stesso sulla base dei criteri riportati nel precedente comma. Per quanto concerne gli incarichi di responsabilità di procedimento conferiti prima della data di stipula del presente contratto, la complessità dei procedimenti oggetto dei singoli incarichi, con la relativa "pesatura", è certificata dal Responsabile del Servizio competente, sentito il Segretario Generale.

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) del vigente CCNL 1.4.1999. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

#### E) Indennità di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004.

1. Viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 nella misura di € 300,00 annui:

- al personale di categoria B, C, e D al quale sono state delegate con atto formale le funzioni di ufficiale dello stato civile, di ufficiale di anagrafe o di ufficiale elettorale.

2. Le parti convengono che, ove ne ricorrano i presupposti, procederanno all'integrazione del presente contratto ai fini della determinazione dell'indennità da corrispondere alle ulteriori figure professionali previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004.

3. Le indennità di cui al presente articolo sono rapportate all'orario di lavoro del dipendente.

#### Art.11

#### Progressioni economiche orizzontali

Le parti concordano che le progressioni economiche orizzontali, stante quanto previsto dall'art. 9, comma 21, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122, potranno essere attribuite in seguito al riconoscimento anche degli effetti economici delle stesse e sulla base di criteri che saranno stabiliti in sede di contrattazione.

### TITOLO V ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE, TUTELA E MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

#### Art. 12

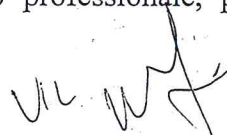
#### Pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.

2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento di tutti gli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di











carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'impegno del Comune di Cadoneghe si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia - CUG, costituito ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010, al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato. In particolare l'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del CUG le risorse umane e strumentali necessarie, a fornire tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'operatività e a consultare il Comitato nelle materie di competenza, sulla base di appositi protocolli da definire. Dell'attività svolta all'interno del CUG si terrà conto anche ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

4. L'Amministrazione adotta il Piano Triennale delle Azioni Positive quale documento – guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

### Art. 13

#### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

### TITOLO VI – Disposizione finale

#### Art.14

#### Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta, che viene registrata al protocollo dell'Ente. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

  
Rus. C.

