



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIRIGENTE CCIAA DI PADOVA
ANNO 2023**

Il giorno 12/12/2023, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art.7 del Ccnl del 17.12.2020 del personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali per la sottoscrizione dell'allegato testo di ipotesi di accordo per il riparto effettivo del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza camerale relativo all'anno 2023.

Tra

Delegazione di parte pubblica	
CROSTA ROBERTO - Presidente della Delegazione	
MALAGUGINI ANDREA - Componente della Parte Pubblica	
TONELLATO ROBERTA - Componente della Parte Pubblica	

Organizzazioni sindacali, nelle persone di:	
MARIO RAGNO - UILFPL Veneto	
MARTINONI GIANFRANCO - F E D I R E T S - Area D I R E L	
GIULIA SCARANGELLA - F E D I R E T S - Area D I R E L	
ALESSANDRA STIVALI - FPCGIL	
ETTORE FURLAN FP CISL	



Premessa

Con la presente intesa, riguardante materie demandate dal CCNL 17/12/2020 alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, si intendono disciplinare i criteri di ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza camerale relativo all'anno 2023.

Le risorse suddette sono state individuate dalla Giunta Camerale nella seduta del 29 novembre 2023, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro **263.250,00** come meglio descritto nell'allegato A). La detta individuazione tiene conto, tra l'altro, delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove prescrive che - a decorrere dal 1° gennaio 2017 - l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016).

Le risorse di cui trattasi - così come quantificate e disponibili - sono destinate integralmente a retribuzione di posizione e di risultato; per quest'ultima restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione delle risorse ad essa destinate. Su proposta della delegazione trattante di parte pubblica, formulata tenendo conto delle direttive dell'organo di indirizzo politico e condivisa dalla rappresentanza sindacale, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie di cui all'art. 45 co.1 lettere a), b) e c) del CCNL 17/12/2020 nonché quelle che si ritenesse opportuno integrare o perfezionare per la parte normativa del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2021-2023 sottoscritto in data 4 maggio 2023.



CAMERA DI COMMERCIO DI PADOVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2023

- Articolo 1 - Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)
 - Articolo 2 - Relazioni sindacali
 - Articolo 3 - Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57
 - Articolo 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
 - Articolo 5 - Retribuzione degli incarichi ad interim
 - Articolo 6 - Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge
 - Articolo 7 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990
 - Articolo 8 - Clausola di salvaguardia
 - Articolo 9 - Welfare Integrativo
 - Articolo 10 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale
 - Articolo 11 - Interpretazione autentica
-



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA (ART. 8 CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali di cui all'art. 2 e dopo aver sostenuto – le fasi di informazione preventiva e di confronto, sulle materie previste. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di commercio di Padova con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2023 – 31.12.2023.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

ARTICOLO 2 - RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.
3. Per sottolineare il ruolo delle relazioni sindacali si condividono alcune regole per l'effettuazione delle riunioni:
 - la convocazione deve contenere l'ordine del giorno ed avvenire con un preavviso di almeno 5 giorni;



- alla convocazione viene allegata la documentazione oggetto delle materie all'ordine del giorno;
- le riunioni sono effettuate in presenza e, su richiesta di una delle parti, anche in modalità mista (in presenza e da remoto).

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- la partecipazione;
- la contrattazione integrativa.

5. La partecipazione. E' finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:

Informazione. Deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., almeno 5 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

Confronto. Si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali firmatari del presente contratto degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di gg. 5 dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto e tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 44 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2016 - 2018

6. La contrattazione decentrata integrativa

E' finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate all'art. 45 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2016 - 2018



ARTICOLO 3 - DEFINIZIONE DI UN DIVERSO CRITERIO DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO TRA QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI RISULTATO, NEL RISPETTO DELL'ART. 57

1. Con deliberazione di Giunta n. 092 del 9 luglio 2019, sono stati approvati i criteri della Metodologia di graduazione degli incarichi di Posizione Dirigenziale della Camera di Commercio di Padova e **con decorrenza 01.05.2019** la nuova ponderazione delle posizioni dirigenziali è stata individuata come segue:

	Ponderazione	Importo
<i>Segretario Generale</i>	100	101.000 ¹
<i>Dirigente Area Contabile e Finanziaria</i>	56	56.560
<i>Dirigente Area Registro delle Imprese e Regolazione del Mercato</i>	56	56.560
<i>Dirigente Area Sviluppo e Promozione Economica (coperto ad interim)</i>	35	35.350

L'attuale Metodologia in uso è stata condivisa e validata dall'OIV che esercita anche le funzioni previste dagli artt. 8 e 35 del D.P.R. 254/2005 in posizione di indipendenza rispetto all'Amministrazione, monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Le parti concordano di confermare, per l'anno 2023, la predetta Metodologia di graduazione degli incarichi di Posizione Dirigenziale della Camera di Commercio di Padova, nelle more della definizione di una diversa ponderazione che riguardi la dirigenza nel suo complesso -

¹ Con Deliberazione di Giunta n. 24 del 07/03/2023 si è proceduto al rinnovo dell'incarico di Segretario Generale della Camera di Commercio di Padova del dr. Roberto Crosta per un periodo di due anni dal 20 marzo 2023 con contestuale riconoscimento, a decorrere dal rinnovo dell'incarico di Segretario Generale, dell'importo della retribuzione di posizione nella misura annua pari a € 106.500,00 nel rispetto del decreto del Ministro dello Sviluppo Economico 13 luglio 2022 e delle valutazioni espresse dalla Giunta.



- previo confronto con l'Organismo Indipendente di Valutazione - che sia coerente con la complessità della struttura camerale come determinata secondo la metodologia di cui al Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 13 luglio 2022.
2. Il Regolamento organizzazione uffici e servizi della Camera di commercio di Padova, affida al Segretario Generale l'attribuzione degli incarichi dirigenziali il quale si avvale di una specifica istruttoria nella quale vengono osservati, sulla base della natura e delle caratteristiche dei programmi da attuare, tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione:
 - le esperienze di direzione maturate all'interno dell'amministrazione o di altre amministrazioni, anche all'estero;
 - le esperienze amministrative, gestionali e professionali acquisite ed i risultati prodotti;
 - la competenza professionale e la qualificazione culturale (desumibile anche dai titoli di studio) e le specifiche competenze organizzative possedute, in relazione all'incarico da ricoprire;
 - la capacità di stabilire corrette relazioni con l'utenza, per posizioni organizzative che implicano tali relazioni;
 - la capacità di gestire i cambiamenti organizzativi, nonché le innovazioni dei procedimenti amministrativi e di mutamento degli obiettivi, e di adeguarsi ad essi;
 - la capacità di coordinare e sviluppare le risorse umane assegnate in rapporto alle esigenze dell'organizzazione;
 - i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi fissati annualmente dagli organi competenti e le relative valutazioni;
 - l'assenza di cause di incompatibilità previste da disposizioni di legge vigenti (art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001);
 - la capacità di saper utilizzare in modo ottimale le nuove tecnologie informatiche e telematiche.
 3. Le parti concordano - per il 2023 - di destinare il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 secondo le percentuali di seguito riportate:
 - a. alla retribuzione di posizione per una quota complessiva del Fondo pari all' **82,16 %**
 - b. alla retribuzione di risultato per la quota del **17,84 %**
 4. La retribuzione di risultato è erogata previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione;
 5. *Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020*, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno incrementate per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente.



ARTICOLO 4 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento di retribuzione.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata:
 - a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. Le parti confermano, anche il 2023, il sistema di valutazione individuale di cui alla Metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance adottata con determinazione del Segretario Generale n. 42 del 30 maggio 2013.
4. L'art. 4 bis co. 2 del d.l. 13/2023, poi convertito con modifiche dalla l. 41/2023, pone l'obbligo, alle pubbliche amministrazioni, di prevedere specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni secondo i termini seguenti:
 - a. assegnazione, ai dirigenti di vertice, a quelli responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e ai dirigenti dei singoli settori dai quali originano i processi di spesa, di uno o più obiettivi annuali specifici riguardanti il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla legge;
 - b. definizione degli obiettivi avendo come riferimento l'indicatore di ritardo annuale definito dalla normativa di riferimento (art. 1, commi 859, lett. b, e 861 l. 145/2018);
 - c. verifica del raggiungimento degli obiettivi in questione a cura dell'organo di controllo di regolarità amministrativo-contabile;
 - d. riconoscimento della retribuzione di risultato correlata a tale obiettivo in misura non inferiore al 30%.
5. La previsione di cui all'art. 4 bis co. 2 del d.l. 13/2023, introduce una correlazione - tra riconoscimento della retribuzione di risultato e rispetto dei tempi di pagamento in misura non inferiore al 30% - che risulta di difficile armonizzazione con il sistema di valutazione individuale, effettuata in applicazione della predetta Metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance e basata su tre elementi:



- a. contributo alla performance complessiva (peso 30% per il Segretario Generale e 20% per gli altri dirigenti);
 - b. conseguimento di specifici risultati legati ad obiettivi individuali e comuni (peso 65% per il Segretario Generale e 75% per gli altri dirigenti);
 - c. capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori (peso 5% per tutti).
6. Per quanto precede, le parti concordano sulla opportunità di collocare il monitoraggio dei tempi di pagamento a valle del ciclo della performance camerale per consentire una quantificazione effettiva della retribuzione di risultato disponibile alla stregua della metodologia operativa proposta da Unioncamere che si articola come segue:
- a. individuazione di un “obiettivo” in termini di valore soglia che definisca il target rispetto all’indicatore stabilito per legge (es. la percentuale di pagamenti effettuati avvenuta nel rispetto dell’indicatore);
 - b. verifica del livello di raggiungimento del target a cui corrisponde una proporzionale riduzione dell’ammontare teorico massimo della retribuzione di risultato, in ragione dell’entità dell’eventuale scostamento, secondo lo schema di seguito riportato:

Livello raggiunto (in percentuale) rispetto al target	Entità penalizzazione
96-100	5%
91-95	15%
86-90	25%
=<85	30%

ARTICOLO 5 - RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI AD INTERIM

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti dall’Ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, per il periodo di affidamento dell’incarico.



2. Le parti confermano - anche per il 2023 - che il compenso di cui al comma precedente è non inferiore al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario Generale;
3. Il compenso relativo agli incarichi *ad interim* è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.
4. Le Parti concordano che l'affidamento ad un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) non si considera aggiuntivo rispetto alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo e non comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato.

ARTICOLO 6 - UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.
2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60 del medesimo contratto, una quota del 50% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residua confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

ARTICOLO 7 - POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. L'esercizio del diritto di sciopero, dei servizi pubblici essenziali e la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati è regolato dalle norme in materia e in particolare dalla L. n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni.

I servizi minimi previsti in caso di sciopero sono:

- a) rilascio certificati del Registro imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
- b) deposito atti di immediata scadenza presso il Registro Imprese
- c) documentazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA)
- d) documentazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;



- e) deposito brevetti e marchi;
 - f) servizi dell'ufficio Stipendi limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento. Tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. I tre Dirigenti in organico sono esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996, secondo il principio di rotazione e con la garanzia di almeno 1 Dirigente in servizio.

ARTICOLO 8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico, solo nel caso in cui il precedente incarico sia stato revocato a seguito di processi di riorganizzazione dell'Ente. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (*tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare*) con prioritaria copertura tramite:
 - a. le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
 - b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
 - c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
 - d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario generale.



ARTICOLO 9 --WELFARE INTEGRATIVO

Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di rivalutare l'applicazione dell'istituto del welfare alla dirigenza per l'anno 2023 entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, avuto riguardo di quanto disciplinato nell'accordo stralcio relativo al welfare integrativo sottoscritto in data 12.11.2021 per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Padova.

ARTICOLO 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRIGENTE IN DISTACCO SINDACALE

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 85% di detto elemento di garanzia.

ARTICOLO 11 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.