



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI AREZZO – SIENA  
PER IL TRIENNIO 2023-2025  
SOTTOSCRITTO IN DATA 7.11.2023**

Presso la Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Arezzo-Siena, sede di Arezzo via Spallanzani 25 e sede di Siena Piazza Matteotti 30, la delegazione di parte pubblica ed i rappresentanti RSU e delle OO.SS. si sono riuniti per la sottoscrizione del **Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena per il triennio 2023-2025.**

La delegazione di parte pubblica:

- Dott. Marco Randellini (Presidente)
- Dott. Mario Del Secco

I rappresentanti delle seguenti OO.SS.:

- CISL FP
- FP CGIL
- UIL FPL

I rappresentanti RSU:

- Soldati Giorgio
- Valdarnini Miria
- Guarino Paola
- Daveri Massimiliano
- Grazzini Marco



PREMESSO CHE

Nella stipula del presente contratto collettivo integrativo, la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale hanno tenuto conto di:

- **Art. 40 D.Lgs. n. 165/2001**, con particolare riferimento ai seguenti commi:

*3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.*

*3-quinquies. [...]. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.*

*3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.*

*4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.*

- **C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 16.11.2022, nonché precedenti C.C.N.L. del comparto, per la parte tuttora applicabile** (C.C.N.L. Comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 6-7-1995, 31-3-1999, 1-4-1999, 14-9-2000, 5-10-2001, 22-1-2004, 9-5-2006, 11-4-2008; 31-7-2009 e C.C.N.L. Funzioni Locali 2016 - 2018).

Le parti si sono in particolare attenute all'art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022, laddove sono



elencate le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

- Allegato n. 8 al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio di Arezzo-Siena denominato “Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena”, approvato con deliberazione di giunta camerale n. 38 dell’8 maggio 2019 ed aggiornato annualmente come previsto dalle vigenti normative.

**CIÒ PREMESSO**

**LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE SINDACALE SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI  
AREZZO-SIENA  
TRIENNIO 2023-2025**

**Articolo 1**

**Ambito di applicazione soggettivo**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della CCIAA di Arezzo-Siena.

**Articolo 2**

**Durata**

1. Il presente contratto collettivo integrativo disciplina il periodo 2023-2025, i suoi effetti decorrono dall’anno 2023.
2. Il presente contratto collettivo integrativo conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo; sono negoziati con cadenza annuale i criteri di ripartizione inerenti all’utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

**Articolo 3**

**Verifica dell’attuazione del contratto integrativo**

1. Le parti tengono incontri periodici per la verifica dello stato di attuazione degli istituti disciplinati dal presente contratto; a tal fine l’Amministrazione fornisce alla delegazione sindacale, con la massima trasparenza, tutta la documentazione necessaria.

3



#### Articolo 4

##### Convocazione delle delegazioni trattanti

1. Le riunioni delle delegazioni trattanti avvengono su iniziativa dell'Amministrazione o su istanza della delegazione sindacale.
2. La convocazione indica l'ordine del giorno ed è di norma effettuata con anticipo di almeno 7 giorni rispetto alla data dell'incontro.

#### Articolo 5

##### Procedura di contrattazione

1. La procedura di contrattazione si articola come segue:
  - Ogni anno l'Amministrazione adotta specifico atto deliberativo della Giunta avente ad oggetto la costituzione del fondo risorse decentrate e le linee di indirizzo alla parte pubblica per la contrattazione. L'atto di costituzione del fondo risorse decentrate è oggetto di certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti.
  - Successivamente la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale predispongono l'ipotesi di accordo avente ad oggetto la programmazione dell'utilizzo delle risorse.
  - L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

#### Articolo 6

##### Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi dell'art. 80 C.C.N.L. 16.11.2022. In particolare, le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dell'art. 80 comma 1 C.C.N.L. sono destinate ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi dell'art.82 comma 2.

2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente,

*mi*





alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

3. Gli utilizzi delle risorse di cui ai punti precedenti, effettivamente attivati in ciascun esercizio, sono preventivamente ed annualmente contrattati, tenendo conto dell'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate art. 80 C.C.N.L. 16.11.2022.

4. Gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui al precedente punto 3, poiché appostati a titolo di preventivo/programmazione dell'utilizzo delle risorse, debbono essere intesi soggetti a variazioni dipendenti dagli effetti delle dinamiche retributive (es. assunzioni, cessazioni, aspettative, ecc.).

5. L'importo destinato alla produttività e al miglioramento dei servizi si individua come differenza fra il totale del fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati.

6. Poiché il fondo risorse decentrate richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per la produttività ed il miglioramento dei servizi sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la verifica a consuntivo del fondo risorse decentrate, che terrà conto anche delle eventuali rettifiche da apportare in conseguenza dell'applicazione in via definitiva delle vigenti normative incidenti sulla misura del trattamento incentivante.

#### Articolo 7

##### **Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. La CCIAA di Arezzo-Siena promuove il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche di sviluppo del merito, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance.

2. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della CCIAA di Arezzo-Siena sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

3. Le risorse destinate annualmente ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono attribuite ai lavoratori cui si applica il presente contratto solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione, definito nel "Sistema di misurazione e della valutazione delle performance", sulla base della "Metodologia per la misurazione e la valutazione delle performance del personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena".

4. Il compenso destinato all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi è correlato sia alla valutazione delle performance individuali che alla valutazione della performance organizzativa, in coerenza con quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione vigente. La valutazione della performance individuale è effettuata in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di servizio e al contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, nonché ai comportamenti organizzativi dimostrati. La valutazione della performance organizzativa è effettuata in relazione ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi dell'Ente nel suo complesso e delle Unità organizzative singolarmente.

5. Le risorse sono ripartite tra i dipendenti attraverso il rapporto tra l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività con il punteggio ottenuto da ciascun dipendente.



6. Si procederà all'erogazione del compenso incentivante se il dipendente avrà prestato servizio per almeno 30 giorni presso la CCIAA di Arezzo-Siena durante l'anno di riferimento e l'importo sarà proporzionato al periodo di effettivo servizio.

#### **Articolo 8**

##### **Differenziazione del premio individuale**

La contrattazione annuale stabilisce, ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019-2021, la misura della maggiorazione del premio individuale da attribuire ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate e la limitata quota percentuale dei dipendenti che ne usufruiscono.

Nel caso in cui venissero stabiliti a priori dalla contrattazione annuale la suddivisione del premio in base alle aree contrattuali, l'Amministrazione, nel caso in cui ci sia un solo dipendente potenzialmente beneficiario della suddetta maggiorazione in una determinata area, può assegnare tale differenziale ad altra area.

#### **Articolo 9**

##### **Definizione dei casi, condizioni e criteri e modalità per la determinazione e corresponsione ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo dei trattamenti accessori connessi a programmi o progetti di produttività**

1. In applicazione dell'art. 2, comma 6, del C.C.N.L. 14-9-2000, i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo partecipano alla erogazione delle somme di cui al fondo risorse decentrate, alle stesse condizioni previste per i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.
2. Il compenso incentivante la produttività sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano partecipato effettivamente per almeno sei mesi al programma o progetto nell'anno solare oggetto di valutazione.

#### **Articolo 10**

##### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. I differenziali stipendiali, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, sono riconosciuti, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 5.
3. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina di cui all'art. 14 CCNL 16.11.2022 sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 dello stesso CCNL.
4. Gli oneri di cui al comma 3 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. Ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, il lavoratore non deve aver beneficiato di



alcuna progressione economica negli ultimi due anni e di non essere stato destinatario di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

8. Il numero dei differenziali stipendiali da attribuire annualmente per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa.

9. Per accedere alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali dovrà essere stilata una graduatoria data dalla media ponderata dei seguenti criteri:

#### AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFCAZIONE

- 55 punti: media delle tre ultime valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 35 punti: esperienza professionale, per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale:
  - Anni di servizio nella stessa area (ex categoria D): 3 punto per ogni anno;
- 10 punti: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi:
  - Punti 2 per ciascuna laurea triennale
  - Punti 5 per ciascuna laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento
  - Punti 1 per ciascun master
  - Punti 1 per iscrizione ad albi pubblici

#### AREA DEGLI ISTRUTTORI

- 55 punti: media delle tre ultime valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 40 punti: esperienza professionale, per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale:
  - Anni di servizio nella stessa area (ex categoria C): 3 punto per ogni anno;
- 5 punti: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi:

7



– diploma superiore

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

- 55 punti: media delle tre ultime valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 40 punti: esperienza professionale, per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale:
  - Anni di servizio nella stessa area (ex categoria B): 3 punto per ogni anno;
- 5 punti: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi:
  - diploma superiore o qualificazione professionale

10. In caso di parità di punteggio precede chi ha la maggiore anzianità, nell’area per cui partecipa alla selezione, presso la Camera di Commercio, in caso di ulteriore parità chi ha la media delle tre ultime valutazioni più elevata e in ultima analisi chi ha la maggiore età anagrafica.

11. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.

12. Per la valutazione dell’esperienza professionale e delle capacità culturali e professionali si fa riferimento alla data di scadenza della selezione.

13. Le progressioni sono attribuite, con provvedimento del Segretario Generale, secondo l’ordine di graduatoria, in relazione all’entità delle disponibilità economiche destinate nell’apposito fondo, ai sensi dell’art. 80 comma 2 lett. j) C.C.N.L. 2019-2021, ed annualmente contrattate.

### Articolo 11

**Individuazione delle misure dell’indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis CCNL 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione**

1. La CCIAA di Arezzo-Siena corrisponde un’indennità correlata alle condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori. Tale indennità è così determinata per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività di maneggio valori:

Media incasso per giorno di apertura	
Fino a 30	€ 1,50
>30-50	€ 2,10
> 50-300	€ 2,50
> 300	€ 3,50
Personale addetto al coordinamento delle casse camerali	€ 2,00





Cassieri dell'Ente e addetti alla custodia del contante

€ 6,00

In sede di contrattazione annuale tali criteri possono essere rivisti sulla base dell'esperienza intercorsa.

2. L'indennità di disagio come prevista dall'art.70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.05.2018 viene corrisposta al personale dell'area degli operatori esperti inquadrati nel profilo di Operatore esperto tecnico per lo svolgimento delle attività di conduzione di autoveicoli soltanto nei giorni in cui svolgono l'attività in missione, ovvero al di fuori del comune della sede di lavoro. In tali ipotesi viene corrisposta una indennità pari ad € 12,00 (art. 84 bis CCNL 16.11.2022);

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 C.C.N.L. 2019-2021.

### Articolo 12

#### **Definizione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2023 e individuazione dei relativi importi**

1. La CCIAA di Arezzo-Siena, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, può assegnare una indennità commisurata alla specifica responsabilità ai sensi dell'art. 84 CCNL 16.11.2023.

2. Il suddetto incarico potrà essere attribuito con atto formale, in capo al personale delle aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarico di Elevata Qualificazione, secondo i seguenti criteri:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD);
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs n. 50 del 2016.

3. L'indennità è corrisposta mensilmente ed è pari ad € 1.000 annui lordi per l'area degli operatori esperti, € 2.000 per l'area degli istruttori e ad € 3.000 per l'area dei funzionari e della elevata qualificazione. L'importo sarà riproporzionato al periodo di effettivo svolgimento della prestazione indicata nell'atto formale di assegnazione dell'incarico.

### Articolo 13

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata**

9



### **Qualificazione**

1. I criteri per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione e per la gradazione della retribuzione di posizione, nonché le modalità per il conferimento dei relativi incarichi sono stabiliti in apposito regolamento.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte del Segretario Generale sulla base di criteri e procedure predeterminate.
3. La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è effettuata sulla base dei criteri previsti dal sistema per la misurazione e la valutazione della performance del personale non dirigente della CCIAA di Arezzo-Siena, come approvato con apposita delibera della Giunta dell'ente.
4. Gli esiti positivi di tale valutazione danno titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, in misura proporzionale al punteggio conseguito ed in relazione al peso della posizione.

### **Articolo 14**

#### **Interpretazione autentica**

1. Le clausole del presente contratto integrativo possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.
2. In particolare, qualora emergano controversie sull'applicazione di clausole la cui interpretazione risulti oggettivamente dubbia, ciascuna parte può chiedere la convocazione di apposito incontro, indicando elementi di fatto e diritto su cui si basa l'istanza.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

### **Articolo 15**

#### **Disposizioni finali**

1. La CCIAA di Arezzo-Siena trasmette, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
2. Il presente contratto collettivo integrativo è pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale della CCIAA di Arezzo-Siena, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.
3. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte da futuri C.C.N.L., fermo l'obbligo di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero sopravvenire.



10

