



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE  
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**  
"BRUNO UBERTINI"  
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO

## **PROTOCOLLO D'INTESA DELLE RELAZIONI SINDACALI TRA L'ISTITUTO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ**

### **PREMESSA**

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna (di seguito, Istituto) e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale dirigente area Sanità, nella consapevolezza che i rapporti tra gli stessi soggetti sono la base di un clima aziendale di collaborazione tra l'Ente e i suoi dipendenti, indispensabile per il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi, per il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente con gli interessi dei dipendenti e per il sostegno alla crescita professionale degli stessi, sottoscrivono il presente Protocollo d'intesa disciplinante il sistema delle relazioni sindacali in Istituto.

Il Protocollo specifica il livello e le materie di contrattazione integrativa, ai sensi del CCNL 19.12.2019, le modalità applicative degli istituti inerenti il sistema delle relazioni sindacali, l'organizzazione del lavoro delle delegazioni trattanti, ed è redatto nel rispetto delle disposizioni e dei principi previsti dalle fonti legislative e contrattuali attualmente vigenti.

### **Art. 1 - Finalità**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni di responsabilità dell'Istituto e dei sindacati, ha l'obiettivo di contemperare l'esigenza dell'Istituto di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti.

Le finalità e i principi di comportamento a cui si impronta il sistema di relazioni sindacali, individuato dai CC.CC.NN.LL. e dalle norme di riferimento, comportano la collaborazione di tutte le parti coinvolte (Direzione, soggetti sindacali rappresentativi del personale dirigente) ad approfondire le materie oggetto di confronto allo scopo di ricercare soluzioni che contemperino i diversi interessi coinvolti, senza alcuna limitazione della reciproca autonomia e delle rispettive prerogative.

Le relazioni tra le parti si sviluppano sulla base dei seguenti criteri generali:

- rispetto della normativa vigente, dei vincoli contrattuali ed economico-finanziari;
- rispetto dei principi di correttezza, buona fede, trasparenza e autonomia reciproca;
- chiara distinzione di ruoli e assunzione effettiva delle distinte responsabilità.

### **Art. 2 – Delegazioni trattanti**

La delegazione trattante dell'Istituto è stata individuata con decreto del Direttore Generale n. 195 del 7.7.2020, in ossequio a quanto previsto dagli artt. 7, co 4 e 8, co. 2, del CCNL 19.12.2019 ed è così composta:

- Direttore Generale, sostituito dal Direttore Sanitario in caso di assenza o impedimento, con funzioni di Presidente;
- Direttore Sanitario;
- Direttore Amministrativo;
- Dirigente Responsabile U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze;

La predetta Delegazione trattante può essere occasionalmente integrata con ulteriori componenti, individuati di volta in volta dalla Direzione per esigenze funzionali ed organizzative, anche con riferimento ai punti all'ordine del giorno degli incontri.

La delegazione trattante di parte sindacale è composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale dirigente area sanità firmatarie del CCNL vigente, espressamente accreditati da ciascun sindacato, fino ad un massimo di due per ciascuna sigla.

La Delegazione trattante di parte sindacale può essere integrata con ulteriori componenti - purché preventivamente accreditati dalle Organizzazioni Sindacali - con riferimento ai punti all'ordine del giorno degli incontri.

Le Organizzazioni Sindacali, con l'accredito dei propri dirigenti, indicano espressamente chi è titolato a sottoscrivere gli accordi integrativi e gli indirizzi e-mail e/o PEC da utilizzare per l'invio delle convocazioni degli incontri, di comunicazioni e di documentazione.

### **Art. 3 - Strumenti e modelli delle relazioni sindacali**

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Istituto e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni dell'Istituto di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

Come previsto dall'art. 3, co. 4, del CCNL 19.12.2019, la partecipazione si articola in:

- informazione: è preventiva, avviene in forma scritta e inviata a mezzo email nella posta elettronica indicata all'art. 2 di ciascun segretario aziendale delle OO.SS. ed idonea a consentire ai soggetti sindacali di prendere adeguata conoscenza della questione trattata, di procedere ad una valutazione approfondita della stessa ed esprimere proprie osservazioni e proposte, o di richiedere l'attivazione del confronto sulle materie rimesse a tale livello di relazione, prima della definitiva adozione dei provvedimenti da parte dei competenti organi dell'Istituto. Si definisce in 15 giorni il tempo idoneo alla adeguata valutazione da parte delle OO.SS. Viene data sulle materie per le quali la normativa contrattuale collettiva vigente prevede il confronto o la contrattazione integrativa costituendo il presupposto per la loro attivazione.

L'informazione alle OO.SS. viene annualmente data in merito alla preparazione ed alla gestione delle emergenze sanitarie, specificando la dotazione di DPI prevista.

Le Organizzazioni Sindacali possono richiedere per iscritto l'invio di ulteriore documentazione di interesse sindacale; l'Istituto, ove sussistano i presupposti, provvede a trasmettere la documentazione entro 15 giorni

dalla richiesta, o comunque non appena possibile dandone motivata comunicazione ai soggetti sindacali.

L'Istituto provvede, altresì, a fornire motivata comunicazione ai soggetti sindacali in caso di diniego alla richiesta di invio di ulteriore documentazione;

- confronto: instaura tra le parti un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione (Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro; Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Ente; Criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance; criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali; criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001, le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale), consentendo ai soggetti sindacali di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Istituto intende adottare.

Di norma entro 15 giorni dal ricevimento dell'informazione i soggetti sindacali possono fare richiesta di convocazione di un incontro con la Delegazione Trattante dell'Istituto per l'attivazione del confronto sulle materie espressamente delegate a tale livello relazionale.

L'Istituto ha facoltà di convocare l'incontro contestualmente all'invio dell'informazione.

Il confronto ha una durata massima di 30 giorni.

- organismi paritetici di partecipazione: Il Direttore Generale istituisce l'Organismo paritetico, che ha funzioni consultive sulle materie indicate dall'art.6 bis del CCNL 19.12.2019 e può formulare proposte progettuali all'Istituto. L'Organismo si dota di un regolamento per lo svolgimento delle proprie funzioni.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti e accordi che obbligano reciprocamente le parti.

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 19.12.2019 la contrattazione integrativa si svolge con le modalità e sulle materie espressamente delegate a tale livello relazionale dalla vigente normativa contrattuale nazionale (i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi; i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale; l'attribuzione di trattamenti accessori qualora oggetto di contrattazione integrativa; i criteri generali per la definizione dell'atto per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale dei dirigenti; l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità; fondo per la retribuzione condizioni lavoro, rivalutazione indennità lavoro notturno, l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero; i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita; i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi; criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo; elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto). Eventuali previsioni e clausole difformi sono nulle e non applicabili.

Il contratto collettivo integrativo aziendale ha durata triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo contratto.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, come tutti gli istituti aventi riflessi economici, fra cui la determinazione dei fondi contrattuali, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, co. 5, CCNL 19.12.2020, che sono oggetto di contrattazione

aziendale con cadenza annuale.

Il CCNL prevede una temporizzazione limite differenziata della negoziazione aziendale collegata alla tipologia della materia ovvero:

- 45 giorni per le materie relative al funzionamento dell'azienda (all'art. 7, co. 5, lett. a), b), c), e), f), eventualmente prorogabili di ulteriori 45 giorni;
- 30 giorni per quelle di natura generale (all'art. 7, c. 5, lett. d), g), h), i), j), k). Sulle materie di natura generale, qualora decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti al livello aziendale riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

L'accordo integrativo si considera raggiunto se sottoscritto, oltre che dalla Delegazione trattante dell'Istituto, da una o più OO.SS. rappresentative del personale dirigente area sanità. La Direzione dell'Istituto valuta se il grado di consenso raggiunto è da considerarsi sufficiente per la sottoscrizione; in questo caso è vincolante per le parti, con efficacia *erga omnes*.

#### **Art. 4 – Convocazione degli incontri**

Le convocazioni degli incontri sindacali con l'indicazione dell'ordine del giorno sono inviate, a cura dell'Ufficio Relazioni Sindacali, esclusivamente via e-mail agli indirizzi preventivamente forniti, ai delegati individuati a tal fine dalle Organizzazioni Sindacali, che provvedono ad informare gli altri delegati da ciascuna Organizzazione alla partecipazione agli incontri con la delegazione trattante di parte pubblica.

L'ordine del giorno può essere integrato con ulteriori argomenti presentati su indicazione della Direzione, o su richiesta dei soggetti sindacali proposti prima dell'incontro per consentire di preparare l'eventuale documentazione necessaria.

La ricezione della convocazione e la presenza/assenza agli incontri vengono confermate via e-mail dai destinatari, che comunicano contestualmente i nominativi dei delegati che parteciperanno agli stessi.

Di norma le convocazioni vengono effettuate almeno 7 giorni prima della data stabilita per l'incontro, salvo eventuali situazioni di motivata urgenza, per cui la Direzione può convocare gli incontri con minore anticipo rispetto alla tempistica indicata.

Nella convocazione degli incontri si cercherà di favorire il principio della massima partecipazione sindacale; qualora insorgano difficoltà ad individuare una data condivisa da tutti i soggetti sindacali, l'Ufficio Relazioni Sindacali provvede a convocare l'incontro nel giorno che consente la partecipazione del maggior numero di Organizzazioni Sindacali.

Allo scopo di favorire la massima partecipazione sindacale è possibile organizzare gli incontri in modo che sia permessa la partecipazione da remoto. Tale eventuale modalità di incontro viene precisata al momento della convocazione dello stesso.

#### **Art. 5 - Richiesta di incontro da parte dei soggetti sindacali**

Oltre alla richiesta di confronto sulle materie previste dall' art. 5 del CCNL del 19.12.2019, i soggetti sindacali possono richiedere per iscritto all'Istituto incontri su altri argomenti di rilevanza sindacale o situazioni relative al

rapporto di lavoro del personale dipendente nel suo insieme, ovvero di uno o più settori operativi dell'Istituto.

Nel caso in cui la Direzione ritenga di dare seguito alla richiesta, l'incontro viene convocato di norma entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, o comunque nel più breve tempo possibile dandone adeguata motivazione.

L'invito alla partecipazione viene esteso a tutti i soggetti sindacali.

Qualora insorgano difficoltà ad individuare una data condivisa da tutti i soggetti sindacali, l'Ufficio Relazioni Sindacali provvede a concordare la data dell'incontro con il/i soggetto/i richiedente/i, dandone informazione agli altri.

In caso di particolare e comprovata urgenza, la richiesta di incontro può essere avanzata anche verbalmente; in tal caso, ove l'Istituto ne ravvisi i presupposti, l'incontro viene convocato nel più breve tempo possibile.

Nel caso in cui la Direzione ritenga di non dare seguito alla richiesta di incontro, ne dà motivata comunicazione ai soggetti sindacali richiedenti.

### **Art. 6 - Incontri tecnici**

Al fine di semplificare la fase conoscitiva delle problematiche di natura sindacale e di snellire ed accelerare i tempi e le modalità degli incontri sindacali, i soggetti sindacali possono richiedere, anche verbalmente, incontri di carattere esclusivamente tecnico all'U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze – Ufficio Relazioni Sindacali, per approfondire i contenuti di documenti e per richiedere chiarimenti ed elementi integrativi di giudizio.

Compatibilmente con le priorità assegnate, il Dirigente dell'U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze, valutata la sussistenza dei presupposti per la convocazione dell'incontro tecnico, concorda con i soggetti sindacali richiedenti data ed orario dell'incontro tecnico, che viene convocato di norma entro i cinque giorni successivi alla richiesta, o comunque nel più breve tempo possibile, ed al quale sono invitati tutti i soggetti sindacali.

Nel caso in cui il Dirigente Responsabile dell'U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze – Ufficio Relazioni Sindacali ritenga di non dare seguito alla richiesta di incontro, ne dà motivata comunicazione ai soggetti sindacali richiedenti.

### **Art. 7- Partecipazione agli incontri da parte dei delegati sindacali dipendenti dell'Istituto**

La partecipazione alle riunioni sindacali di qualsiasi natura dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali che siano anche dipendenti dell'Istituto avviene fuori orario di lavoro, utilizzando il monte ore di permessi sindacali retribuiti definito all'inizio di ogni anno, ovvero permessi sindacali non retribuiti o altri istituti di assenza contrattualmente previsti.

Al fine di consentire all'Ufficio Relazioni Sindacali di compiere tempestivamente gli adempimenti previsti dalla normativa vigente, le Organizzazioni Sindacali richiedono per iscritto apposito permesso sindacale, retribuito o non retribuito, almeno tre giorni lavorativi prima della fruizione.

In assenza di preventiva richiesta di fruizione di permessi sindacali, l'assenza dal servizio dovrà essere giustificata con altro istituto previsto contrattualmente.

La richiesta deve indicare la tipologia di permesso sindacale (permessi del monte di aziendale, permessi per riunioni di organismi statutari, permessi non retribuiti) e i nominativi delle persone che ne fruiranno.

Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente.

A tale scopo, le richieste di permesso sindacale vengono contestualmente trasmesse via e-mail dal soggetto richiedente ai dirigenti responsabili dei delegati indicati nella richiesta stessa. Solo nel caso di gravi, insuperabili e motivate ragioni organizzative legate al regolare svolgimento dell'attività della struttura di riferimento, il dirigente responsabile avvisa tempestivamente, motivando il diniego, il dipendente e l'Ufficio Relazioni Sindacali, che provvede ad informare il soggetto sindacale richiedente.

La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte dei delegati sindacali rientra nella responsabilità delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza degli stessi, che inviano l'attestazione dell'effettivo utilizzo e durata all'Ufficio Relazioni Sindacali entro 5 giorni successivi alla fruizione.

L'assenza dal servizio per la partecipazione a riunioni sindacali di qualsiasi natura è rilevata dal dipendente tramite timbratura in uscita e in entrata effettuata all'inizio ed al termine delle riunioni, tranne i casi di oggettiva impossibilità (ad es. permessi sindacali fruiti a giorni interi).

### **Art. 8 - Verbali degli incontri sindacali**

Di ogni incontro sindacale viene redatto un verbale, da parte di un dipendente in servizio presso l'U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze con funzioni di segretario verbalizzante, dal quale risultino:

- data, orario di inizio e di fine dell'incontro;
- nominativi dei presenti;
- ordine del giorno;
- esposizione sintetica degli argomenti e dello svolgimento dell'incontro, dalla quale risulti comunque la posizione espressa dalle parti;
- l'esplicita indicazione atta ad evidenziare se la trattazione dell'argomento deve ritenersi conclusa o se, invece, stante una situazione interlocutoria, debba essere ripresa in un successivo incontro.

Per gli argomenti oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 CCNL 19.12.2019, al termine di ogni confronto viene redatto un verbale, riportante la sintesi dei lavori con l'indicazione degli incontri svolti, delle posizioni espresse dalle parti, delle decisioni di accoglimento o diniego delle proposte di matrice sindacale da parte della Direzione dell'Istituto e degli eventuali impegni assunti dalle parti.

Per gli argomenti oggetto di contrattazione ai sensi dell'art.7 CCNL 19.12.2019, al termine della stessa viene redatto un verbale conclusivo riportante anche:

- le diverse posizioni espresse dalle parti, riportate in modo esaustivo, in caso di mancato accordo;
- indicazione dell'iter concordato dalle parti per addivenire alla sottoscrizione del contratto, in caso di raggiungimento di un'ipotesi di accordo.

Il segretario verbalizzante cura la trasmissione via e mail, di norma entro 30 giorni dall'incontro, della bozza di verbale ai partecipanti all'incontro, che hanno la facoltà di richiedere via e mail, entro 15 giorni dall'invio, modifiche e/o integrazioni atte a precisare le posizioni espresse.

In assenza di riscontro entro 15 giorni dall'invio del verbale, lo stesso si intende approvato ed il segretario verbalizzante provvede alla sottoscrizione e alla raccolta delle firme dei presenti.

Ai soli fini della verbalizzazione le riunioni vengono registrate.

### **Art. 9 – Contenuto e sottoscrizione del contratto collettivo integrativo aziendale**

### **e degli altri accordi sindacali.**

Quando le parti pervengono ad un'ipotesi di contratto integrativo aziendale, l'Istituto predispone il testo definitivo dello stesso, conforme agli elementi costitutivi risultanti dal verbale conclusivo.

L'ipotesi di contratto integrativo aziendale riporta tutti i contenuti dell'intesa raggiunta dalle delegazioni trattanti in modo chiaro ed esplicito, al fine di prevenire possibili interpretazioni contraddittorie.

Il testo definitivo dell'ipotesi di contratto integrativo aziendale viene tempestivamente trasmesso via e mail ai soggetti sindacali, onde consentire agli stessi di verificare la corrispondenza del testo stesso agli esiti emersi in sede di contrattazione.

I soggetti sindacali, qualora non riscontrino discordanze sostanziali, carenze formali o gravi omissioni nel testo rispetto a quanto concordato, lo comunicano via e-mail all'Ufficio Relazioni Sindacali. Contestualmente comunicano l'intenzione di indire l'assemblea dei dipendenti, che verrà convocata secondo le modalità previste dal successivo art. 11 del presente protocollo.

In caso contrario anticipano via e-mail le richieste di modifica e/o integrazione all'Ufficio Relazioni Sindacali, che informa la Direzione. L'Istituto, quindi, convoca i soggetti sindacali, i quali in tale sede possono argomentare più puntualmente i rilievi anticipati via e-mail, su cui le parti si confrontano.

Prima di procedere alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, i soggetti sindacali possono convocare l'assemblea dei dipendenti, con le modalità previste dal successivo art. 11 del presente protocollo.

Dopo l'eventuale svolgimento dell'assemblea sindacale o, in assenza, raggiunto l'accordo sul testo definitivo, l'Istituto convoca i soggetti sindacali per la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo.

In tale sede i soggetti sindacali possono presentare dichiarazioni a verbale, anche unilaterali, che vengono allegate al contratto per costituirne parte integrante e sostanziale. Tali dichiarazioni sono libere ed insindacabili nei loro contenuti e, al tempo stesso, non hanno alcun valore modificativo, limitativo o integrativo del contratto sottoscritto.

Qualora un soggetto sindacale non sia presente all'incontro convocato per superare eventuali divergenze sul testo dell'ipotesi di accordo, ovvero a quello indetto per la sottoscrizione dello stesso, esso conserva la possibilità di apporre la propria firma in un momento successivo, ma non può richiedere ulteriori modifiche al testo.

L'ipotesi di accordo integrativo sottoscritta viene inviata entro 10 giorni al Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, così come previsto dall'art. 40 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001.

In caso di rilievi da parte dell'organo di controllo la trattativa viene ripresa entro 5 giorni.

In caso di positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ovvero trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto integrativo diventa definitivo ed entra in vigore il giorno successivo.

### **Art. 10 - Interpretazione autentica**

Le parti concordano che, in caso di eventuali controversie relative all'interpretazione di specifiche clausole del contratto collettivo integrativo aziendale e degli altri accordi sindacali, i firmatari dello stesso ne definiscono consensualmente il significato autentico. A tale scopo le parti hanno la facoltà di richiedere un incontro.

L'interpretazione su cui le parti raggiungono l'accordo sostituisce ad ogni effetto la clausola controversa, di norma con effetto non retroattivo, salvo i casi in cui sia stato arrecato un pregiudizio a qualsiasi soggetto. In tal caso si provvederà alla revisione del provvedimento non conforme all'interpretazione autentica così concordata e, ove

possibile, all'eliminazione del pregiudizio causato con le modalità previste dalla normativa vigente.

#### **Art. 11 - Diritto di assemblea**

Le assemblee sindacali, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del personale dirigente.

La comunicazione di indizione di assemblea, con indicazione di sede, orario, data, ordine del giorno ed eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, è inviata all'Istituto in forma scritta, con preavviso minimo di 7 giorni, salvo motivati casi di particolare urgenza.

L'Istituto mette a disposizione un locale idoneo per consentire lo svolgimento dell'assemblea e l'architettura informatica che permetta la partecipazione alle assemblee da remoto.

I dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali per un massimo di 12 ore annue *pro capite*, dandone preventiva comunicazione al proprio dirigente responsabile.

La partecipazione dei dipendenti alle assemblee sindacali deve essere rilevata tramite timbratura del badge in uscita e in entrata dal servizio all'inizio e a termine dell'assemblea.

Qualora per la partecipazione alle assemblee il personale debba spostarsi dalla propria sede di servizio, il tempo di viaggio rientra nel computo orario individuale disponibile per assemblea; in alternativa dovrà essere coperto con altro giustificativo di assenza.

Al termine dell'assemblea, e comunque entro i 5 giorni successivi, il soggetto sindacale che l'ha indetta trasmette all'Ufficio Relazioni Sindacali l'elenco dei partecipanti, al fine di consentire la verifica della corretta imputazione dell'assenza nei cartellini di presenza mensili.

#### **Art. 12 – Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente specificato nel presente protocollo d'intesa, si fa diretto riferimento alle norme legislative e contrattuali vigenti.