



Istituto Europeo di Design

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

* IDENTIFICAZIONE PARTI	Data: _____
* IDENTIFICAZIONE PARTI Società: _____ Indirizzo: _____ C.A.P.: _____ Città: _____ Prov.: _____	Firma: _____
* IDENTIFICAZIONE PARTI Società: _____ Indirizzo: _____ C.A.P.: _____ Città: _____ Prov.: _____	Firma: _____
* IDENTIFICAZIONE PARTI Società: _____ Indirizzo: _____ C.A.P.: _____ Città: _____ Prov.: _____	Firma: _____

INDICE

1. PREMESSA E CAMPO DI APPLICAZIONE
2. TUTELE DI GENERE
3. CONGEDO PARENTALE
4. PERMESSI FAMIGLIA
5. RESPONSABILITA' SOCIALE
6. IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
8. LIVELLI DI INQUADRAMENTO
9. BUONO PASTO - cd. TICKET RESTAURANT
10. BONUS SMART WELFARE
11. SISTEMA PREMIANTE
12. TRASFERTE
13. AGIBILITA' SINDACALI

Francesca Dominici

AP

MF

Luigi Colonna

A

Roberto Penco

Ally

FR

Fl D

BR

1. PREMESSA, CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

A. Premessa

IED Istituto Europeo di Design S.p.A., nonostante lo scenario di pandemia globale, continua a promuovere una politica d'investimenti e interventi strutturali che si accompagna a processi di innovazione e sviluppo al fine di migliorare la capacità competitiva dell'azienda, ottimizzarne il posizionamento all'interno del mercato della formazione privata e rendere sempre più attrattivo il "brand" IED.

Allo scopo di supportare questo processo, le Parti riconoscono il presente Contratto Integrativo Aziendale come strumento guida per la gestione delle relazioni tra lavoratrici/lavoratori e Azienda.

In particolare le Parti concordano che il presente Contratto Integrativo Aziendale ha come obiettivo lo sviluppo qualitativo, professionale ed economico della vita personale e lavorativa delle persone presenti in azienda, rendendole di fatto soggetti attivi, attraverso la valorizzazione degli aspetti della fiducia, della flessibilità e dell'autonomia, utili a garantire il miglior contributo al consolidamento del posizionamento di IED nel comparto dell'alta educazione e dell'alta formazione.

IED S.p.A. è una struttura privata ed un network internazionale composto da 6 sedi presenti sul territorio nazionale e da 5 sedi situate in Spagna e in Brasile. Proprio per questo le Parti riconoscono la necessità di un ulteriore livello di contrattazione attraverso gli "Accordi di gestione territoriali", la cui disciplina dovrà garantire la gestione e lo sviluppo delle specifiche necessità di ciascuna unità locale, tenuto conto delle caratteristiche e delle esigenze dei diversi contesti in cui IED opera, oltre al presente accordo che è da intendersi valevole su tutto il territorio nazionale.

B. Ambito di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale trova applicazione nei confronti di tutte le lavoratrici e i lavoratori delle Sedi IED attinenti al territorio nazionale italiano.

C. Decorrenza e durata

Le parti concordano che il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza a far data dal 01/08/2021 e avrà una durata triennale. Alla scadenza, qualora non si fosse raggiunta una intesa per il rinnovo, lo stesso continuerà a produrre i suoi effetti sino alla stipula del nuovo CIA.

L'eventuale disdetta potrà essere efficace solo se comunicata alla parte contraente con un preavviso di almeno 6 mesi, a mezzo raccomandata.

2. TUTELE DI GENERE

IED e le organizzazioni sindacali, come già in passato, sostengono fermamente le campagne contro la violenza nei confronti delle donne e contro qualsiasi forma di discriminazione rispetto all'orientamento sessuale. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte le forme di violenza verbale, psicologica, fisica, sessuale, gli atti persecutori - cd stalking - l'omofobia, lo stupro, fino al femminicidio, riguardanti persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Levi

paucace Dominici

ADF

Folmar

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

- A. La Società aggiungerà, a proprio carico, un mese alla durata del congedo retribuito di cui all'art.24 del dlgs 80/2015, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. Per usufruire del periodo aggiuntivo, lavoratrici/lavoratori dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio ed aver utilizzato, o preventivamente utilizzare, le ferie e i permessi retribuiti maturati l'anno precedente al momento della presentazione della richiesta scritta;
- B. Qualora una lavoratrice/lavoratore vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Funzione Risorse Umane e della Direzione in modo prioritario;
- C. La Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle risorse vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale e/o verticale;
- D. IED, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione e dall'assistenza, ha avviato una partnership con Fondazione Libellula, www.fondazioneilbellula.com il primo network di aziende unite contro la violenza sulle donne, i cui servizi sono messi a disposizione dei collaboratori di IED e dei loro familiari.

3. CONGEDO PARENTALE

Per favorire una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a genitori con figli, come previsto dalla normativa vigente, IED introduce la possibilità di fruire del congedo parentale in modalità oraria, con un minimo di un'ora non frazionabile, sulla base della circolare n.152 dell'INPS, in attuazione del decreto legislativo 80/2015.

4. PERMESSI FAMIGLIA

IED intende favorire la genitorialità e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori introducendo nuovi permessi in aggiunta al trattamento previsto dalla normativa in vigore e dal CCNL. È previsto un numero di 6 ore di permessi retribuiti per lavoratrici/lavoratori che necessitano di effettuare delle visite mediche durante l'anno. Le stesse sono elevabili a 12 ore per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, per i figli fino al quattordicesimo anno di vita.

IED, riconosce, altresì, un numero massimo di 16 ore di permesso retribuito, a lavoratrici/lavoratori, da fruire nel corso delle due settimane di inserimento dei propri figli al nido o materna.

I permessi, di cui al presente articolo, verranno concessi solo ed esclusivamente dopo aver fruito interamente delle ferie residue dell'anno precedente.

5. RESPONSABILITA' SOCIALE

In materia di responsabilità sociale, IED garantisce:

A. A lavoratrici/lavoratori:

5

Handwritten signatures and notes:
- Top left: *libellula*
- Middle left: *Francesca Dominici*
- Middle: *ADF*
- Middle right: *Fabrizio P...*
- Far right: *M/P*
- Far right: *Fh*

- un ambiente di lavoro equo, non discriminatorio e motivante, in grado di favorire la crescita individuale grazie ad opportunità di sviluppo professionale e personale. formazione, mobilità e promozione interna;
- un contesto aperto, rispettoso dei diritti umani, conforme alle leggi e ai regolamenti in materia di Lavoro, Ambiente, Igiene, Salute e Sicurezza, nel quale sia incoraggiato il dialogo e sia rispettato l'esercizio delle libertà sindacali.

B. Agli Studenti:

- la progettazione e la realizzazione di servizi di elevata qualità in ogni ambito delle diverse attività, la valorizzazione del merito e delle eccellenze, la promozione di un contesto accogliente, inclusivo, rispettoso delle diverse culture, della dignità individuale e un ambiente conforme alle normative vigenti in materia di Igiene, Salute e Sicurezza.

C. Alla Comunità:

- l'educazione all'inclusione e al rispetto dell'ambiente e l'adozione di strategie di sviluppo sostenibili.

6. IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti concordano che un corretto sistema di Relazioni Sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita di motivazione e senso di appartenenza, al rafforzamento dell'Azienda, al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo dei livelli occupazionali.

A tale fine si riconosce quindi che, nell'ambito delle Relazioni Sindacali, assumono un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione e confronto a tutti i livelli, vissute come prassi costante, improntate a principi di correttezza e al pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, con l'intento di prevenire l'insorgere di conflitti e ricercare possibili soluzioni ai problemi che possono emergere tra le Parti.

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente contratto Integrativo si incontreranno con cadenza annuale per poter discutere di tematiche di rilevanza nazionale o territoriale, che a titolo esemplificativo potranno comprendere:

Tematiche Nazionali

- Progetti e investimenti in tema di Lavoro, occupazione e formazione;
- Effetti delle dinamiche del mercato del lavoro;
- Andamento economico dell'azienda;
- Analisi dell'organico nel suo complesso ed evoluzione nel corso del tempo;
- Utilizzo delle diverse tipologie contrattuali di lavoro (contratti a termine, apprendistato, somministrazione, contratti di inserimento, ecc.);
- Andamento esternalizzazioni, terziarizzazioni e appalti;
- Aggiornamento su iniziative di responsabilità sociale di rilevanza nazionale.

Tematiche territoriali

- Convenzioni occupazionali in tema di categorie protette;
- Analisi dei risultati delle iniziative formative;
- Andamento operativo del nuovo modello "IED Smart Working";
- Pianificazione e smaltimento ferie;

Walsara

paucadonini

ANF

Fabrizio

- Tutela della salute, della sicurezza delle/dei lavoratrici/lavoratori e delle condizioni ambientali, anche in relazione a eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche;
- Aggiornamento su iniziative di responsabilità sociale di rilevanza territoriale.

Su istanza di entrambe le parti potranno essere individuati ulteriori momenti di confronto durante l'anno.

IED si impegna a predisporre una bacheca sindacale digitale, accessibile a lavoratrici/lavoratori, che sarà utilizzata dai delegati sindacali su materie di interesse sindacale e del lavoro, come previsto dall'articolo 25 dello Statuto dei Lavoratori ed a favorire l'esercizio dei diritti sindacali mettendo a disposizione le tecnologie aziendali (es. strumento di meeting on line).

Le Parti individuano due strumenti di contrattazione e condivisione delle politiche del lavoro:

A – Livello di contrattazione Nazionale

Il Contratto Integrativo Aziendale (CIA) regola i seguenti istituti contrattuali:

1. Sistema di relazioni sindacali;
2. Permessi Famiglia.
3. Sistema premiante;
4. Livelli di inquadramento;
5. Organizzazione del lavoro;
6. Buono pasto – cd. Ticket Restaurant;
7. Bonus Smart Welfare;
8. Trasferta;
9. Agibilità sindacali;

B - Livello di contrattazione Territoriale/Sede

Gli Accordi di Gestione Territoriale (AGT) parte integrante del CIA, sono lo strumento di contrattazione per regolamentare i seguenti istituti:

- Modello "IED Smart Working"
Il nuovo modello "IED Smart Working" basato sulla valorizzazione dei seguenti aspetti: fiducia – autonomia – flessibilità. Il nuovo modello ha come principale obiettivo migliorare il Work life balance dei collaboratori IED. Gli accordi di gestione territoriale e il regolamento IED disporranno le regole di attuazione, sulla base di quanto previsto all'art. 18 della legge 22.05.2017 n.81 sui sistemi di lavoro agile o delle evoluzioni normative e contrattuali in materia.
- Orario di lavoro – Flessibilità
La flessibilità è un elemento costitutivo del nuovo modello "IED Smart Working (vedi sopra) e le Parti, a livello territoriale, si incontreranno periodicamente per verificare l'andamento di tale modello e proporre eventuali integrazioni e/o modifiche.
La flessibilità di orario prevista nel caso di smart working, potrà essere applicata anche nel caso di lavoro in ufficio.
- Formazione
L'azienda si impegna a promuovere piani di formazione e sviluppo condivisi negli accordi territoriali sulla base di 3 direttrici nazionali:
 1. Sviluppo e crescita costante delle competenze tecnico professionali e dei soft skills;

la Velasco

M.A.F.
Pavese Domini

Formattens

2. Aggiornamento continuo delle conoscenze trasversali. In tale direttrice sono considerate conoscenze trasversali ad esempio: corsi di lingua, corsi di formazione informatica, office ecc.;
3. Competenze manageriali, con le quali si intendono migliorare sempre più le competenze gestionali di chi ricopre ruoli di responsabilità di Paese, Sede, Area, Funzione, Dipartimenti e/o di gestione di persone.

Tutte le parti coinvolte e firmatarie del presente CIA, si impegnano, con cadenza annuale, a verificare gli andamenti dei presenti istituti e ad uniformarli, tenendo conto, il più possibile, delle effettive esigenze dell'azienda, delle lavoratrici e dei lavoratori, dei contesti territoriali, proseguendo attivamente e con grande determinazione il cammino legato al processo di costruzione di un network nazionale ed internazionale espressione di eccellenza nella formazione delle professioni creative.

Si specifica che gli Accordi di Gestione Territoriale vengono redatti in modo autonomo nelle sedi IED con più di 15 lavoratrici/lavoratori, dove siano perciò presenti RSA/RSU.

Nelle sedi più piccole che non avessero le caratteristiche di cui sopra, verrà adattato l'Accordo di Gestione Territoriale attivo nella sede più vicina per dimensioni, tenendo conto delle specifiche esigenze della Sede, della volontà espressa dall'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori, coinvolgendo, laddove utile o necessario, il coordinamento Nazionale.

7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti concordano che l'Organizzazione del Lavoro in IED sia finalizzata a favorire l'armonizzazione tra la crescita professionale e il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti, garantendo un'equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, il rispetto dei tempi della vita privata, il miglioramento dell'efficienza, della produttività aziendale e della qualità dei servizi offerti agli Studenti.

8. LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Fermo restando la volontà dell'azienda di confrontarsi con le OO.SS. sul tema del presente articolo, La funzione Risorse Umane è titolata a verificare l'attribuzione dei livelli professionali in funzione delle specifiche mansioni svolte, tenuto conto dei principi di professionalità ed equità e nel rispetto della declaratoria del CCNL di riferimento.

Le parti confermano la volontà di incontrarsi periodicamente per verificare i criteri e l'andamento dell'attribuzione dei livelli.

9. BUONO PASTO

Con decorrenza 01/08/2021 è riconosciuta a lavoratrici/lavoratori la corresponsione di un buono pasto giornaliero sostitutivo della mensa - cd. ticket restaurant - del valore di €7,00 (Euro sette) in formato elettronico.

Il computo dei buoni pasto da erogare è effettuato sulla base delle effettive presenze, riconoscendo il buono pasto in caso di una prestazione minima di 4 ore lavorative giornaliere e/o di media settimanale (es. per richieste da parte dell'azienda vi è necessità di lavoro per 3 ore lavorate sul mercoledì + 2 ore lavorate sul sabato = 1 buono pasto).

Francesca Dominici

Il buono pasto non viene corrisposto in caso di attività lavorativa prestata in trasferta, in quanto il buono pasto è sostituito dall' indennità di trasferta e dal rimborso spese a piè di lista.

10. BONUS SMART WELFARE

Al fine di valorizzare l'adozione del nuovo modello organizzativo IED Smart Working e di supportare lavoratrici/lavoratori nell'esercizio delle loro mansioni, con decorrenza dal 01/08/2021 viene istituito, tramite apposito Regolamento aziendale, il Bonus Smart Welfare di un valore pari a €3,50 (Euro tre/50) per ogni giorno di lavoro effettuato in modalità Smart Working.

Il computo del Bonus Smart Welfare è effettuato sulla base delle effettive presenze del Lavoratore, legando l'erogazione a una prestazione minima di 4 ore lavorative giornaliere effettuate in Smart Working. Il Bonus Smart Welfare quotidiano non è cumulabile al buono pasto.

Il valore maturato del Bonus Smart Welfare verrà aggiunto al portafoglio welfare ogni sei mesi.

11. SISTEMA PREMIANTE

L'introduzione di un sistema premiante organico e ben definito consente di collegare il contributo individuale delle persone di IED alle attività, alla crescita economica ed ai risultati dell'azienda, orientando di fatto i comportamenti verso il raggiungimento di obiettivi comuni, migliorando la qualità ed aumentando il valore del cd. total rewards.

IED intende, infatti, dotarsi di un sistema premiante organico:

Come previsto dall'attuale normativa, l'azienda ha individuato gli indicatori di qualità e produttività per il prossimo triennio:

- Introduzione in azienda del modello "IED Smart Working"
- MOL/VA (produttività);
- Fatturato
- Progetti didattici ad alto contenuto innovativo

Le parti redigeranno annualmente un verbale nel quale saranno previsti due o più indicatori e il loro possibile raggiungimento.

Il sistema premiante prevede due diverse forme di riconoscimento:

A. Profit Share:

Il Profit Share è una forma di partecipazione agli utili ed intende premiare il contributo collettivo all'andamento aziendale. Viene riconosciuto, sulla base del risultato economico ante imposte raggiunto da IED, a lavoratrici/lavoratori non dimissionarie/i, assunti prima del 1° gennaio, ovvero in forza da almeno sei mesi al momento della chiusura del bilancio fiscale, che non ricoprono ruoli per i quali è previsto il Premio di Risultato descritto alla lettera B.

Ogni anno IED ripartirà il 2,5% del risultato ante imposte in parti uguali a tutti gli aventi diritto. Il Profit Share si intende comprensivo di imposte e contributi a carico del dipendente e dell'azienda (costo azienda).

9
M. T. ...

F. ...

Francesca Dominici

A fronte di una specifica scelta individuale, può essere fruito in forma di welfare per l'intero importo. Il valore individuale del Profit Share verrà parametrato in base all'orario di lavoro (part time/full time) e ai mesi interi di lavoro effettivo.

Es.: l'importo del Profit Share di €1.290,00 è costituito da €1.000,00 di imponibile lordo (da cui andranno detratte le imposte e i contributi a carico del dipendente) + circa €290,00 di contributi INPS a carico azienda. In caso di scelta di pagamento in busta paga l'importo netto sarà di €1.000,00 meno le imposte.
In caso di scelta di ricevere il Profit Share in forma di welfare verrà caricato nel portafoglio welfare l'intero importo di €1.290,00.

Per i ruoli organizzativi indicati al punto B, il valore del Premio Profit Share descritto al punto A. è ricompreso nel Premio di Risultato.

B. Premio di Risultato:

Il premio di risultato è previsto per le lavoratrici e i lavoratori che operano all'interno delle strutture Gruppo, Paese e Sede ricoprendo ruoli di responsabilità e/o ruoli dell'area Vendite e Marketing.

Le Aree individuate dall'azienda sono:

- **Responsabili di Funzione/Area/Ufficio** - Ruoli con responsabilità di Funzione/Area/Ufficio nella struttura Gruppo, Paese o nelle singole Sedi, che prevedono la gestione di collaboratori e risorse economiche.
- **Area Vendite** - I ruoli considerati sono
 - o Responsabile vendite Paese;
 - o Coordinatori di segmento Nazionali;
 - o Advisor di Sede.
- **Area Marketing** - I ruoli considerati sono:
 - o Digital Marketing
 - o Field Marketing
 - o Responsabile Marketing
 - o Marketing di prodotto

IED annualmente redige un verbale in cui vengono illustrati gli obiettivi di area e la media delle percentuali di riferimento. Il verbale viene presentato preventivamente alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Gli obiettivi, definiti per ciascuna area e secondo il contesto di operatività, devono essere sfidanti, dovranno prevedere dei criteri misurabili e poter essere considerati leve effettive per il miglioramento economico aziendale.

Gli obiettivi per i Responsabili di Funzione/Area/Ufficio e per i ruoli di Marketing sono assegnati normalmente entro il mese di luglio e liquidati, a seguito dell'approvazione del bilancio, generalmente nel mese di settembre dell'anno successivo.

Alle Valzanno

ADF

paucadevini

Folmatters

Per i ruoli di Advisor gli obiettivi di massima vengono comunicati indicativamente e salvo eventi di natura eccezionale, entro novembre (anno 0), sono assegnati formalmente (con lettera di assegnazione) entro il mese di aprile dell'anno successivo (anno 1) e liquidati secondo le seguenti modalità:

- Obiettivi collegati alla vendita di prodotti del Segmento A: entro marzo dell'anno successivo (anno 2);
- Obiettivi collegati alla vendita di prodotti dei Segmenti B e C: entro luglio dell'anno successivo (anno 2).

Come previsto dalla normativa di riferimento, lavoratrici e lavoratori possono richiedere l'erogazione parziale o completa del premio in forma di welfare aziendale.

NOTA: La normativa fiscale vigente prevede alcuni limiti alla conversione del Premio di Risultato in welfare: la cifra massima convertibile è di €3.000,00 all'anno e la conversione è consentita solo se il reddito fiscale relativo all'anno precedente non è superiore a €80.000,00.

12. TRASFERTE

Con "trasferta" si intende lo spostamento temporaneo, per motivi di lavoro, fuori dal Comune in cui è collocata la Sede abituale di lavoro. Le Parti concordano sulla necessità di regolare la politica di gestione delle trasferte come segue:

A. Sistema adottato per la regolazione delle trasferte

Il rimborso spese di trasferta è previsto e regolamentato dalle policy aziendali.

IED si fa carico dell'acquisto diretto di alloggio e trasporto (ove richiesto), dalla sede di partenza al luogo di destinazione.

Inoltre, viene riconosciuta al lavoratore in trasferta, un'indennità di trasferta come specificato dalla tabella seguente:

Destinazione della trasferta	Valore €/giorno
ITALIA	15,49
ESTERO	25,82
INTERCONTINENTALE	35,42

Criteri di riconoscimento della trasferta:

L'importo di cui alla precedente tabella è riconosciuto a lavoratrici/lavoratori - con esclusione dei Dirigenti - per tutte le giornate di durata della trasferta (comprese festività e fine settimana).

L'importo è esente da contributi e tasse.

Il compenso è corrisposto in presenza di entrambi i seguenti requisiti:

- Il tempo di trasferta ha una durata minima di 4 ore;
- Il luogo dove si svolge la trasferta è situato al di fuori del Comune della Sede di lavoro.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Secondo quanto stabilito dal CCNL vigente, i tempi di viaggio compresi all'interno del proprio orario di lavoro o eccedenti il normale orario di lavoro sono trattati come ore di lavoro ordinario e non sono considerati come lavoro straordinario.

Eventuali ore di lavoro straordinario da effettuare durante la trasferta vanno preventivamente autorizzate dal Responsabile e comunicate all'Amministrazione del Personale attraverso i canali deputati.

Eventuali eccezioni potranno essere previste in un'apposita policy aziendale.

Le indennità di cui alla tabella precedente saranno maggiorate nella misura corrispondente quando le trasferte siano svolte in giornate festive o domeniche.

13. AGIBILITA' SINDACALI

Le parti concordano di dedicare normalmente alle tematiche di carattere Nazionale, tre giornate annue di confronto, incluso il confronto interno fra i coordinamenti territoriali e quello nazionale, fatta eccezione per i periodi di rinnovo del presente CIA.

IED si impegna ad agevolare la presenza delle RSA agli incontri di carattere Nazionale sostenendo eventuali spese di viaggio necessarie per raggiungere la sede preposta agli incontri in questione.

Infine, si ritengono escluse dal conteggio del massimale usufruibile previsto dalla normativa di riferimento, le ore di permesso sindacale utilizzate dalle RSA per le attività di supporto alle Sedi che non esprimono un rappresentante.

Le RSA, qualora si verifichi la necessità, potranno nominare un rappresentante delegato a supporto delle sedi sprovviste di RSA per la redazione dell'eventuale accordo di gestione di riferimento.

Fine del Documento

Handwritten signatures and initials:
- Top left: A
- Top middle: Formaggio
- Top right: NP
- Middle left: BR
- Middle center: [Signature]
- Middle right: [Signature]
- Middle far right: M/h
- Bottom left: Francesco Dominici
- Bottom center: [Signature]
- Bottom right: [Signature]