

# CCNQ Agibilità sindacali 2022-2024

## ► Attività e agibilità sindacali



## ► Diritti di assemblea



I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei CCNL.

Le assemblee possono svolgersi anche in videoconferenza e riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi; possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai seguenti soggetti sindacali:

1. dalla RSU unitariamente intesa;
2. dai componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
3. dai dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo;
4. dai componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative delle aree della dirigenza;
5. dai componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

## ► Diritti di assemblea – modalità di convocazione e svolgimento

I *Dirigenti sindacali aventi titolo a convocare le assemblee* e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.

Agli stessi le amministrazioni forniscono, a richiesta, l'elenco degli eventuali indirizzi mail istituzionali del personale dipendente.

## ► Diritti di affissione

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.

L'amministrazione deve comunicare eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici che l'hanno indetta per iscritto, entro 48 ore prima. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

## ► Locali

- Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti dei dirigenti sindacali aventi titolo a indire le assemblee l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.
- Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento i medesimi dirigenti sindacali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.
- Nel caso in cui l'amministrazione si trovi nell'impossibilità di dare attuazione al comma 1, la stessa è tenuta a dare motivata comunicazione ai soggetti aventi titolo.

## ► **Dirigenti in distacco sindacale**

I dipendenti ed i dirigenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, nelle amministrazioni ricomprese nei comparti e nelle aree, che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative, hanno diritto - nei limiti numerici previsti ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione prevista dal CCNQ per tutto il periodo di durata del mandato sindacale.

I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova - ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica.

In tutti i casi di cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

## ► **Aspettativa retribuita – distacco sindacale artt. 7 e ss.**

Hanno diritto ad essere posti in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione definita dall'art. 19 del CCNQ:

- dirigenti o dipendenti pubblici che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie associazioni sindacali rappresentative;
- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale

Il distacco può essere attivato:

- per l'intero orario/tempo di lavoro del dipendente/dirigente
- per una parte dell'orario di lavoro (art. 8 CCNQ), con prestazione lavorativa ridotta

I distacchi con prestazione lavorativa ridotta possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita di cui all'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti), nel limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.

## ► Tutela dei Dirigenti in distacco sindacale part time

- I distacchi sindacali riconosciuti in favore di ciascuna associazione sindacale possono essere fruiti in modo frazionato, in misura non superiore al 75% del totale dei distacchi alle stesse assegnati - arrotondato all'unità superiore - e comunque in misura non inferiore a uno. L'arco temporale minimo di frazionamento è pari a tre mesi. La prestazione lavorativa minima è quella prevista per il part-time dai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre la prestazione lavorativa massima è pari al 75% di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
- **In caso di distacco part time retribuito** al dirigente sindacale è garantito:
- il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

## ► Tutela dei Dirigenti in distacco sindacale part time

La prestazione lavorativa, nei casi di distacco a prestazione lavorativa ridotta, deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente e può articolarsi:

1. in tutti i giorni lavorativi, in misura ridotta;
2. in alcuni giorni della settimana, del mese o di predeterminati periodi dell'anno, in modo da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta calcolata come media nell'arco temporale preso in considerazione.

**Nelle ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato**, fatta salva in casi eccezionali la possibilità di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese. Al dirigente sindacale in distacco part-time, con percentuale lavorativa pari o superiore al 50%, è consentito fruire dei permessi per l'espletamento del mandato di competenza della RSU, ove ne sia componente.

I distacchi part time possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita legge 300/70 nel limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.

## ► **Trattamento economico dei Dirigenti in distacco sindacale**

Il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali (art. 19 CCNQ).

*Sino a quando i prossimi contratti collettivi nazionali non avranno stabilito una diversa disciplina, rimangono ferme tutte le norme previste dai CCNL vigenti, nonché, per gli ambiti ove lo stesso sia ancora in vigore, dall'art. 7, comma 2 (Trattamento economico) del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.*

I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.

In tutti i casi di cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale (art. 7 CCNQ)

## ► **Trattamento economico dei Dirigenti in distacco sindacale: cosa dice la Cassazione**

### **Corte di Cassazione – sez. Civile Sent. Sez. L Num. 26908 Anno 2024**

sul ricorso iscritto al n. 10781/2018 R.G. proposto da: VON DELLEMAN GOTTFRIED, rappresentato e difeso dagli Avv.ti MANFRED SCHULLIAN, ALESSANDRO GABRIELLI e MAURIZIO CALO'

*contro ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE,*

- avverso la sentenza della Corte d'Appello di Trento, sezione distaccata di Bolzano, n. 50/2017, depositata il 15.12.2017, RG 71/2016

*Oggetto del contendere è il diritto dei dipendenti in distacco sindacale a ricevere i compensi incentivanti, nel caso di specie presso l'INPS.*

P.Q.M.

*«La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento in favore della controparte delle spese del giudizio di cassazione»*

## ► **Trattamento economico dei Dirigenti in distacco sindacale: cosa dice la Cassazione (2)**

*«3. Poiché i compensi incentivanti costituiscono pacificamente voci accessorie della retribuzione, trova applicazione l'art. 7, co. 5, del d. lgs. n. 165 del 2001, secondo cui «le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese».*

*(...)*

*Ne deriva pianamente la nullità, giustamente rilevata dalla Corte territoriale, delle clausole della contrattazione collettiva che, riconoscendo ai lavoratori in distacco sindacale a tempo pieno i compensi incentivanti, si sono trovate a quel punto in contrasto con la legge, anche tenuto conto che il nuovo assetto del rapporto tra contrattazione e norme primarie, quale definito dal d.lgs. n. 150 era di immediata efficacia, come già spiegato da questa S.C. (Cass. 24 giugno 2019, n. 16837)*

*È dunque vero che l'art. 17, co. 1, del CCNQ cit. rimette alla contrattazione collettiva la disciplina del «trattamento economico spettante nei casi di distacco sindacale», ma non possono ritenersi valide le disposizioni di essa che, ponendosi in contrasto con l'art. 7, co. 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, al sopravvenire del d.lgs. n. 150 sono divenute invalide.»* **Corte di Cassazione – sez. Civile Sent. Sez. L Num. 26908 Anno 2024**

## ► **Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale**

### **Art. 18 CCNL FUNZIONI CENTRALI**

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

- a) dello stipendio tabellare, degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento nonché – ove prevista – dell’indennità di esclusività;
- b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall’interessato nell’ultimo anno solare di servizio che precede l’attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di altri compensi previsti da disposizioni di legge, eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla legge n. 88 del 1989 ed all’art. 12 del D.L. n. 79/1997.

Le misure percentuali dell’elemento retributivo di garanzia sono definite in sede di contrattazione collettiva integrativa dove è definita altresì la quota dell’elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all’interessato, aventi le medesime caratteristiche.

Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2022, l’elemento di garanzia è applicato al valore medio nell’anno 2021 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del corrispondente Fondo.

## ► **Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale**

### **Art. 11 CCNL 2019 -2021 comparto Sanità**

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

- a) di stipendio, assegni personali e RIA in godimento, differenziali economici di professionalità, indennità di incarico, indennità di qualificazione professionale, indennità di specificità infermieristica, indennità di tutela del malato e promozione della salute, indennità professionale specifica;
- b) di un elemento di garanzia, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle restanti voci retributive conseguite nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con esclusione delle indennità per condizioni di lavoro (turno, notturno, Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, rischio radiologico), bilinguismo, polizia giudiziaria, pronta disponibilità, compensi per le ore di straordinario, misure di welfare integrativo, prestazioni aggiuntive e trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge esplicitamente richiamate dal contratto. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di garanzia sono definite in sede di contrattazione integrativa.

► **Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale**  
**CCNL 2022-2024 comparto Funzioni locali**

***Medesimo strumento di tutela previsto per i CCNL dei comparti Funzioni centrali e sanità entrerà in vigore dal 2027***

## ► Ripartizione dei distacchi sindacali

Le associazioni sindacali rappresentative sono titolari, in via esclusiva, dei distacchi sindacali. All'interno di ciascun comparto ed area, ogni contingente è attribuito:

- per il novanta per cento alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative;
- per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti ai sensi dell'art. 43, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultima percentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni. Ai sensi dell'art. 43, comma 13 del d.lgs. 165/2001 uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile, anche con forme di rappresentanza in comune, dalle associazioni sindacali che tutelano le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia

## ► Tutela dei Dirigenti rientranti dal distacco sindacale (art. 20 CCNQ)

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione collocata in diverso comune ovvero in altra amministrazione dello stesso o di diverso comparto o area, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta.
2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate. (...)

## ► Tutela dei Dirigenti rientranti dal distacco sindacale (art. 20 CCNQ)

4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 (*Dirigenti sindacali*), può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU qualora il dirigente ne sia componente.
6. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale. In caso di cessazione dalla carica di componente RSU, il nulla osta viene rilasciato dalla RSU operante al momento della richiesta.

## ► **Permessi per l'espletamento del mandato (art. 10 CCNQ)**

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali *ai sensi dell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e)* hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.

I permessi si ripartiscono tra le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU, secondo quanto stabilito dagli artt. 28 (*Ripartizione dei permessi per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione*) e 33 (*Ripartizione permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali*).

**Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine**

## ► **Permessi per l'espletamento del mandato (art. 10 CCNQ) – Distribuzione fra le OO.SS. rappresentative in relazione al grado di rappresentatività a livello di singolo ente**

In ciascuna amministrazione il contingente dei permessi assegnato alle organizzazioni sindacali rappresentative è distribuito tra queste sulla base del grado di rappresentatività accertata in sede locale come media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 dicembre di ogni anno, rilevato sulla busta paga del successivo mese di gennaio. Il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è, invece, da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

3. Prima di procedere all'assegnazione del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale l'amministrazione dovrà detrarre, dal contingente di spettanza di ciascuna sigla, una quota pari all'eventuale percentuale di permessi utilizzati in forma cumulata ai sensi degli artt. 28.

## ► **Permessi per l'espletamento del mandato (art. 28 CCNQ)**

Il contingente dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato è pari:

- a) nei comparti sanità e funzioni locali a n. 60 minuti;
- b) nei comparti Funzioni centrali e PCM a n. 51 minuti;

**per dipendente in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato negli enti del comparto.**

Il contingente è ripartito secondo la seguente proporzione:

Nei comparti Sanità e Funzioni locali,

- a) n. 30 minuti alla RSU;
- b) n. 30 minuti alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Nei comparti Funzioni centrali e PCM, il contingente è ripartito secondo la seguente proporzione:

- a) n. 25 minuti e 30 secondi alla RSU;
- b) n. 25 minuti e 30 secondi alle organizzazioni sindacali rappresentative

## ► **Fruizione dei permessi per l'espletamento del mandato in forma cumulata (art. 28 CCNQ)**

1. I permessi sindacali per l'espletamento del mandato assegnati alle organizzazioni sindacali possono essere utilizzati in forma cumulata - a livello nazionale - nella misura massima definita agli artt. 28 (*Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione*) e 33 (*Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali*)
  
2. Entro 45 giorni dalla firma dell'ipotesi di accordo sulla ripartizione delle prerogative le confederazioni sindacali rappresentative comunicano formalmente all'Aran la percentuale di permessi che, ai sensi dell'art. 28. La quantificazione dei permessi in forma cumulata di cui al presente articolo viene effettuata dall'Aran tenendo conto:
  - della percentuale indicata nelle comunicazioni di cui sopra;
  - dell'accertamento della rappresentatività relativo al triennio contrattuale di riferimento;
  - **del numero dei dipendenti risultanti dal Conto annuale della RGS alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento per la rilevazione delle deleghe sindacali. Il numero di tali dipendenti verrà pubblicato anche nel sito istituzionale dell'Aran, a seguito della firma della ipotesi di accordo;**
  - che 1.572 ore di permesso equivalgono ad 1 distacco.

## ► **Fruizione dei permessi per l'espletamento del mandato in forma cumulata (art. 28 CCNQ)**

Nel comparto Sanità, i permessi sindacali per l'espletamento del mandato possono essere utilizzati in forma cumulata - a livello nazionale - nella misura massima del 38% della quota a disposizione.

Nel comparto Funzioni locali i permessi sindacali di cui al comma 1, lett. b) possono essere utilizzati in forma cumulata - a livello nazionale - nelle seguenti misure massime:

- 38% nelle amministrazioni con più di 50 dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
- 57% nelle amministrazioni fino a 50 dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Nei comparti Funzioni centrali e PCM i permessi sindacali possono essere utilizzati - a livello nazionale - in forma cumulata nella misura massima del 45% della quota a disposizione.

## ► **Permessi per la partecipazione a organismi direttivi (art. 13 CCNQ)**

Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa a tempo pieno continua ad essere pari a n. 178.314 ore suddivise tra i comparti come da tavola n. 9. I contingenti di cui alla tavola 9 sono ripartiti tra le organizzazioni sindacali rappresentative sulla base delle tavole allegate dalla n. 10 alla n. 14.

2. Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi.

3. I permessi di cui al presente articolo sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Agli stessi si applica l'art. 10 (*Permessi sindacali per l'espletamento del mandato*), comma 7 che prevede che «*la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso*»

4. I permessi di cui al presente articolo non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti al comma 1, specificatamente indicate.

## ► **Permessi sindacali non retribuiti (art. 15)**

I dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato che ricoprono cariche in organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato.

2. Le aspettative non retribuite possono essere fruite in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta, nel limite massimo del 50% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale e comunque in misura non inferiore a uno. (...)

4. I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

5. I dirigenti di cui al comma 4 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.