

4° CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA SPORT E SALUTE E DELLE FEDERAZIONI
SPORTIVE NAZIONALI

In data 26 gennaio 2022 ha avuto luogo presso la sede della Sport e Salute l'incontro tra i rappresentanti della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di seguito indicate.

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto l'accordo per il CCNI del personale dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2018/2021, confermando le disposizioni del CCNL 2015/2017, in quanto compatibili con quelle integrate o modificate con la presente ipotesi di accordo. Le parti si danno atto che la presente intesa esplicherà i suoi effetti giuridici dal 23 dicembre 2021, data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, fatto salvo quanto dovesse essere diversamente previsto con il presente accordo. Tutte le disposizioni precedentemente riferibili a CONI Servizi debbono intendersi riferite a Sport e Salute.

PER LA PARTE DATORIALE

[Handwritten signatures and initials on a set of five horizontal lines]

PER LE OO.SS.

UIL-PAE
CISAL FIALP
FRC...
EISL FP
UGLFP

[Handwritten mark]

Art. 1

Campo di applicazione e soggetti

1. Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro del personale dirigente – suddiviso in dirigenza e dirigenza medica - della Sport e Salute S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali, con rapporto sia a tempo indeterminato che determinato, in servizio alla data della sua sottoscrizione o assunto successivamente.

[Handwritten notes in blue ink, including symbols like 'V', 'H', 'L', '1', '6', '2', '1', '10', and a dollar sign '\$']

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di
applicazione del contratto

1. Il presente contratto, ha valenza dal 1° gennaio 2018 ed ha scadenza il 31 dicembre 2021. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno sei mesi prima di ciascuna scadenza, s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili fra di loro.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. E' prevista un'apposita sessione negoziale per la definizione del meccanismo che, dalla data di scadenza del presente CCNL, riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

[Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page, including the number '3' and various illegible scribbles.]

Art. 21
Ferie e altri istituti collegati

Il comma 7 è così modificato

7. Le ferie fino a quattro settimane sono un diritto irrinunciabile. Il predetto periodo non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei casi in cui le vigenti disposizioni di legge ne consentano la monetizzabilità. Esse vanno fruito nel corso dell'anno di calendario di riferimento, tenendo in considerazione le esigenze oggettive di servizio. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare ed organizzare le proprie ferie, in accordo con il proprio datore di lavoro, in modo da garantire, durante la propria assenza, la continuità dell'attività della struttura con riguardo alle esigenze di servizio ordinarie e straordinarie.

Il comma 12 è così modificato

12. Ferma restando le vigenti disposizioni di legge in materia di non monetizzabilità delle ferie, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

[Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large 'U' and various scribbles, located at the bottom of the page.]

Art. 21 bis
Cessione delle ferie

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente, anche di qualifica non dirigenziale, che abbia necessità di prestare assistenza a familiari conviventi che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute:
 - a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui deve fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs.n.66/2003, anche se relative ad anni precedenti;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 21, comma 3.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità indicate al comma 1, possono presentare specifica richiesta al proprio datore di lavoro, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità di cure, rilasciata da struttura sanitaria pubblica.
3. Il datore di lavoro, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria disponibilità, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito della integrale fruizione delle giornate di ferie e di festività soppresse allo stesso spettanti e maturate.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che ne hanno giustificato la cessione.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti la richiesta prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo criteri di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà oggetto di apposita sessione negoziale diretta a valorizzarne gli effetti, verificando la possibilità di cessione a

dipendenti di diverso datore di lavoro firmatario del presente CCNL e la estendibilità della stessa a necessità ulteriori o diverse rispetto a quelle indicate al comma 1.

[Handwritten notes in blue ink, including various symbols and illegible text]

Art. 28
Permessi retribuiti

Il comma 2 è così modificato

2. Il dirigente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio nonché in caso di unione civile prevista e disciplinata dalla l. 76/2016.

2015

Y

*

Rh.

Y ME

U...

...

→

7

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the bottom.

Art. 29
Assenze per malattia

Il comma 2 è così modificato

2. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS o per quelli a cui viene prescritto a seguito delle complicanze derivanti dall'infezione da COVID-19, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione. Tale disciplina si applica anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie indicate al presente comma comportanti incapacità lavorativa e debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale, struttura convenzionata o dal medico competente.

[Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large signature on the right side and various scribbles and initials throughout the bottom half of the page.]

Art. 31
Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti che prestano la propria attività lavorativa in località diversa dal comune sede di servizio.
2. Al personale dirigente di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, è dovuto:
 - A. Un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
 - 1) Euro 70 per ogni periodo di 24 ore di trasferta.
 - 2) Per le trasferte di durata inferiore alle 12 ore il trattamento economico di cui al punto 1) è calcolato ad ore.
 - B. Il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i mezzi di trasporto.
 - C. Un'indennità supplementare pari a 5% del costo del biglietto aereo e al 10% del costo per il treno e nave.
3. Ai soli fini dell'indennità di trasferta, di cui al comma 2 lettera A, nel computo delle ore di trasferta, si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato a servirsi del proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diversa dall'ordinaria sede di servizio, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso, si applica l'articolo 33 e al dirigente spetta l'indennità di cui al comma 2 lettera A, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo. Inoltre viene prevista un'indennità chilometrica pari a 1/5 del costo di un litro di benzina per ogni chilometro. I criteri di individuazione delle distanze e del prezzo della benzina sono demandati a specifica disciplina di cui al successivo comma 8.
5. Per le trasferte di durata superiore alle 12 ore al dirigente è dovuto il rimborso:
 - a) delle spese sostenute per il pernottamento in alberghi, come da normativa aziendale;
 - b) delle spese per uno o due pasti fino a concorrenza di Euro 61,10 giornalieri;
 - c) delle spese sostenute per la prima colazione, nel limite di Euro 5,00 se la trasferta ha inizio prima delle ore 8 e per i giorni successivi, se non sia compresa nel trattamento di pernottamento in albergo.Per la trasferta di durata non inferiore alle 8 ore, compete il rimborso delle spese per il primo pasto e quelle relative alla prima colazione, se la trasferta ha avuto inizio prima delle ore 8.
6. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nelle medesima località.
7. Il dirigente inviato in trasferta, ai sensi del presente articolo, può chiedere un'anticipazione, di norma non superiore al 90% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

8. Il datore di lavoro, previa informativa alle organizzazioni sindacali, seguita a richiesta da incontro, stabilisce, in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina delle trasferte per gli aspetti di dettaglio, non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede, in presenza di particolari esigenze di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non compresi nella disciplina di cui ai commi precedenti.
9. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
 - a) l'indennità di trasferta giornaliera è pari a Euro 124,00 e sarà sempre liquidata per intero;
 - b) i rimborsi per i pasti di cui al comma 5 lettera b) e c) sono incrementati del 30%.

Art. 38
Effetti del procedimento penale
sul rapporto di lavoro

Il comma 1 è così modificato

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che il datore di lavoro non intenda procedere ai sensi dell'art. 37. Analogamente si procede nelle fattispecie previste dall'art. 10, comma 1, del d. lgs. n. 235/2012, in quanto applicabile.

[Handwritten notes in blue ink, including the number '11' and various illegible scribbles]

Art. 42
Stipendio tabellare dei dirigenti

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018 gli stipendi tabellari dei dirigenti, come stabiliti dall'art. 2, comma 7, del 3° CCNL del personale dirigente della SpA Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2015/2017 sono incrementati, rispettivamente, di € 38,00 e di € 42,00.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2019 gli stipendi tabellari dei dirigenti, come stabiliti al comma precedente, sono incrementati, rispettivamente, di € 38,00 e di € 42,00.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2020 gli stipendi tabellari dei dirigenti, come stabiliti al comma precedente, sono incrementati, rispettivamente, di € 70,00 e di € 77,00.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2021 gli stipendi tabellari dei dirigenti, come stabiliti al comma precedente, sono incrementati, rispettivamente, di € 254,00 e di € 279,00.
5. Gli incrementi economici di cui ai precedenti commi 1, 2, 3 e 4 producono effetti sulle retribuzioni di risultato relative agli anni 2018, 2019, 2020 e 2021.
6. Per effetto degli incrementi di cui al comma 1 a decorrere dal 1° gennaio 2018 i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati, rispettivamente, in € 68.778,00 per i dirigenti con anzianità nella qualifica fino a sei anni compiuti ed in € 75.419,00 per i dirigenti con anzianità nella qualifica con almeno sei anni compiuti.
7. Per effetto degli incrementi di cui al comma 2 a decorrere dal 1° gennaio 2019 i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati, rispettivamente, in € 69.272,00 per i dirigenti con anzianità nella qualifica fino a sei anni compiuti ed in € 75.965,00 per i dirigenti con anzianità nella qualifica con almeno sei anni compiuti.
8. Per effetto degli incrementi di cui al comma 3 a decorrere dal 1° gennaio 2020 i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati, rispettivamente, in € 70.182,00 per i dirigenti con anzianità nella qualifica fino a tre anni compiuti ed in € 76.966,00 per i dirigenti con anzianità nella qualifica con almeno tre anni compiuti.
9. Per effetto degli incrementi di cui al comma 4 a decorrere dal 1° gennaio 2021 i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati, rispettivamente, in € 73.484,00 per i dirigenti con anzianità nella qualifica fino a tre anni compiuti ed in € 80.593,00 per i dirigenti con anzianità nella qualifica con almeno tre anni compiuti.

Art. 45
Retribuzione di risultato

1. Al fine di rafforzare l'apporto collaborativo e di sviluppare l'orientamento ai risultati dei dirigenti è prevista l'erogazione di una retribuzione di risultato subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2021 è destinata alla retribuzione di risultato di ciascun dirigente, per ogni anno, una somma almeno pari al 25% delle voci retributive di cui al precedente art. 41, comma 1 lett. a), c) e d).
3. In coerenza con le previsioni dell'art. 10, comma 1, lett. b, a titolo sperimentale per il periodo di vigenza del presente CCNL, le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti, si intendono definite secondo quanto riportato nell'allegato A, che costituisce parte integrante ed essenziale del presente CCNL. La disciplina specifica definita attraverso l'allegato A costituisce, quindi, per il periodo di vigenza contrattuale, ai sensi dell'art. 8, comma 3, lett. f), il sistema di valutazione dell'attività dei dirigenti.
4. L'importo individuale che verrà corrisposto a titolo di retribuzione di risultato sarà determinato dalla sommatoria delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi applicata, per ciascun dirigente, alla somma di cui al precedente comma 2.

Art. 51
Stipendio tabellare dei dirigenti medici

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018 gli stipendi tabellari dei dirigenti medici, come stabiliti dall'art. 4, comma 7, del 3° CCNL del personale dirigente della Sparte Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2015/2017 sono incrementati, rispettivamente, di € 25,00 e di € 16,00.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2019 gli stipendi tabellari dei dirigenti medici, comma precedente sono incrementati, rispettivamente, di € 25,00 e di € 16,00.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2020 gli stipendi tabellari dei dirigenti medici, comma precedente sono incrementati, rispettivamente, di € 46,00 e di € 30,00.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2021 gli stipendi tabellari dei dirigenti medici, comma precedente sono incrementati, rispettivamente, di € 169,00 e di € 109,00.
5. Gli incrementi economici di cui ai precedenti commi 1, 2, 3 e 4 producono effetti sulle retribuzioni di risultato relative agli anni 2018, 2019, 2020 e 2021.
6. Per effetto degli incrementi di cui al comma 1 a decorrere dal 1° gennaio 2018 i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati, rispettivamente, in € 45.653,00 per i dirigenti medici di cui art. 1 comma 4 lett. a) del CCNL 2006-2009 ed in € 29.505,00 per i dirigenti medici di prima assunzione di cui art. 1 comma 4 lett. b) del CCNL 2006-2009.
7. Per effetto degli incrementi di cui al comma 2 a decorrere dal 1° gennaio 2019 i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati, rispettivamente, in € 45.978,00 per i dirigenti medici di cui art. 1 comma 4 lett. a) del CCNL 2006-2009 ed in € 29.713,00 per i dirigenti medici di prima assunzione di cui art. 1 comma 4 lett. b) del CCNL 2006-2009.
8. Per effetto degli incrementi di cui al comma 3 a decorrere dal 1° gennaio 2020 i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati, rispettivamente, in € 46.576,00 per i dirigenti medici di cui art. 1 comma 4 lett. a) del CCNL 2006-2009 ed in € 30.103,00 per i dirigenti medici di prima assunzione di cui art. 1 comma 4 lett. b) del CCNL 2006-2009.
9. Per effetto degli incrementi di cui al comma 4 a decorrere dal 1° gennaio 2021 i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati, rispettivamente, in € 48.773,00 per i dirigenti medici di cui art. 1 comma 4 lett. a) del CCNL 2006-2009 ed in € 31.520,00 per i dirigenti medici di prima assunzione di cui art. 1 comma 4 lett. b) del CCNL 2006-2009.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the number 15 and various initials.

Art. 56
Disposizioni comuni con il
personale non dirigente

Il comma 1 è così modificato

1. Per il personale dirigente e dirigente medico vengono applicati e gestiti in comune gli istituti previsti dagli artt. 31 e 72 del CCNL del personale non dirigente di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali.

Art. 57 bis

Norma transitoria - Sequenze contrattuali

Tenuto conto del lungo periodo di blocco dei rinnovi contrattuali e considerati i processi di cambiamento organizzativo in atto che impongono di dare corso, a partire dal 2022, all'apertura di una nuova stagione negoziale, le parti, al fine di non pregiudicare la sollecita conclusione del negoziato rivolto alla sottoscrizione del presente CCNL, concordano di demandare ad apposite sequenze contrattuali, da avviare entro il mese di gennaio e concludere entro il 30 giugno 2022, la disciplina delle materie di seguito indicate:

1) Revisione/aggiornamento, anche al fine di adeguarne la regolamentazione alla normativa nel tempo intervenuta, degli istituti normativi e normo-economici in vigore. Le parti concordemente ravvisano la necessità di intervenire, tra gli altri, nell'ottica di una loro eventuale evoluzione, sulla disciplina dei seguenti istituti: polizza assicurativa per cause di morte ed invalidità, conciliazione ed arbitrato, termini di preavviso, sistema di valutazione, istituti comuni di cui all'art. 56 del CCNL 2006/2009.

2) Definizione di specifici strumenti finalizzati alla valorizzazione della dirigenza, con particolare riferimento al riconoscimento del ruolo del personale chiamato a svolgere le funzioni di cui all'art. 1, comma 3, del CCNL 2006/2009 (Segretari delle Federazioni Sportive Nazionali).

3) Revisione del vigente sistema delle relazioni sindacali. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali, il nuovo sistema di relazioni sindacali si articolerà, a livello unico e accentrato, nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

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

A sua volta si articolerà in:

a) informazione;

b) confronto;

c) organismo paritetico per l'innovazione e osservatori specifici;

d) forme di partecipazione diretta quali, ad es., gruppi di miglioramento inter-funzionali e gruppi co-progettazione.

La contrattazione integrativa sarà finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

In sede di sequenza contrattuale saranno definite le materie rispettivamente oggetto di partecipazione e di contrattazione integrativa, nonché le procedure ed i tempi relativi al funzionamento dei diversi strumenti riconducibili al nuovo modello relazionale.

Adeguamento dei testi contrattuali alle disposizioni di legge successive alla stipula dei precedenti CCNL, con possibile revisione degli istituti normativi e normo-economici vigenti che le parti riterranno opportuno rivisitare.



Funzione Pubblica

DICHIARAZIONE A VERBALE

La scrivente O.S. sottoscrive il CCNL 2018-2021 avendo valutato, peraltro in linea con quanto sul tema stabilito dall'accordo di programma siglato in data odierna, l'opportunità di concludere il negoziato rivolto alla stipula del medesimo CCNL entro il corrente anno.

Fa tuttavia rilevare come, per quanto complessivamente soddisfacente, l'impianto contrattuale escluda dalla rivalutazione le retribuzioni individuali di cui all'art. 41, comma 1, lett. c) e d) del CCNL 2006-2009; retribuzioni che costituiscono una componente stipendiale fissa e continuativa di tutto il personale dirigente di Sport e Salute Spa e delle Federazioni Sportive Nazionali.

Ritiene che la materia debba formare oggetto di approfondito confronto tra le parti nell'ambito della nuova stagione negoziale che, in forza di quanto stabilito dal citato accordo di programma, accompagnerà l'attuazione del Piano Industriale relativo al quinquennio 2022-2026.

Roma, 23 dicembre 2021

Handwritten signature and initials