4° CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE NON 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 CCNL del personale non 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 presente 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. Tutti le disposizioni precedentemente riferibili a CONI Servizi debbono intendersi riferite a Sport e Salute.

PER LA PARTE DATORIALE

PER LE OO.SS.

UILPA

FPC CGIL

CISAL FIALP

USB

CISL FP

UGL FP

4° CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE NON 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 CCNL del personale non 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 presente 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. Tutti le disposizioni precedentemente riferibili a CONI Servizi debbono intendersi riferite a Sport e Salute.

PER LA PARTE DATORIALE

PER LE OO.SS.

FNP

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale dipendente della Sport e Salute S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti e i dirigenti medici di cui al CCNL del 25 febbraio 2011, in servizio alla data della sua sottoscrizione o assunto successivamente.

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

Il comma 1 è così modificato

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 della 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.

Art. 26
Assenze per malattia

Il comma 1 è così modificato

1. L'assenza per malattia, ovvero il suo eventuale proseguimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza entro le ore 9,30 del primo giorno di assenza, ovvero prima dell'inizio dell'orario di lavoro se in turno, in orario elastico o in fascia pomeridiana.

Il comma 17 è così modificato

17. In caso di patologie gravi, anche di carattere cronico-degenerative ingravescenti, 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, domiciliare o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie e agli effetti collaterali delle stesse, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione fissa mensile nonché alle quote di salario accessorio, anche derivanti da disposizioni speciali, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, turnazione, orario elastico, plurisettimanale o fascia pomeridiana. Tale disciplina si applica altresì 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.

Art. 28
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Il comma 1 è così modificato

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro e per malattia dovuta a causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica o stabilizzazione della patologia comprovata da certificato medico. In tale periodo spetta al dipendente non in prova l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento economico accessorio, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, in turno, in orario elastico, plurisettimanale o in fascia pomeridiana.

Il comma 2 è così modificato

2. Nei casi di malattia professionale, al dipendente spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, in turno, in orario elastico, plurisettimanale o in fascia pomeridiana, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 26.

Art. 29
Diritto allo studio

Il comma 2 è così modificato

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi di norma per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico. I permessi sono concessi, inoltre, anche per la frequenza di scuole finalizzate alla preparazione di esami di Stato per il rilascio di titoli professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Qualora i predetti corsi siano seguiti da remoto, i permessi saranno riconosciuti dietro presentazione della documentazione relativa all'iscrizione ed agli esami sostenuti e producendo attestazione della partecipazione alle lezioni attraverso collegamento telematico durante l'orario di lavoro.

L'art. 31 è così sostituito

Art. 31
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi a tali percorsi per un periodo massimo di congedo di 3 mesi da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato e retribuiti ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 80/2015.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro, corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1, con un preavviso non inferiore a sette giorni e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il periodo di cui a precedente comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per detto periodo spetta il trattamento economico di cui all'art. 36, comma 2.

4. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

5. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

6. La dipendente vittima di violenza di genere inserita negli specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di mobilità ai sensi dell'art. 35 del presente CCNL ai fini del trasferimento ad altro datore di lavoro ubicato in un comune diverso da quello di residenza. In presenza delle condizioni previste dall'art. 35, comma 4, i datori di lavoro interessati, d'intesa con la dipendente, procedono entro 15 giorni dalla richiesta alla cessione del contratto di lavoro.

7. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 24.

Art. 36
Congedi dei genitori

Il comma 2 è così modificato

2. Nel periodo di congedo di maternità e paternità, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio, ivi comprese quelle derivanti da disposizioni speciali, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, in turnazione, in orario elastico, plurisettimanale o in fascia pomeridiana.

Il comma 4 è così modificato

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, qualora goduti entro i primi tre anni di vita del bambino, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, in turnazione, in orario elastico, plurisettimanale o in fascia pomeridiana e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Art. 39 bis
Cessione delle ferie

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente, anche di qualifica 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. 40, comma 2.

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 dipendenti 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.

Art. 42
Contratto a termine

Il comma 10 è soppresso.

Art. 45
Orario di lavoro
PARAGRAFO A - Orario normale di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuito su cinque giorni lavorativi, di norma dal lunedì al venerdì, per una durata giornaliera ed un'articolazione indicate all'allegata tabella 1. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, potranno essere individuate eventuali deroghe alla disciplina in materia di inizio della prestazione, nel limite dell'anticipazione alle ore 8.00, in relazione alla specificità degli ambiti lavorativi.

2. Ferma restando la distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni, a fronte di particolari esigenze di servizio il datore di lavoro potrà disciplinare l'orario di lavoro con l'utilizzo degli istituti di cui ai successivi paragrafi B, C, D e E, comunicando le relative disposizioni con atto formale.

PARAGRAFO B – Orario elastico

3. L'orario elastico, inteso come possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita garantendo la presenza in servizio in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza, costituisce strumento diretto a garantire la funzionalità di specifici settori quali, a titolo esemplificativo, quelli connessi agli impianti sportivi, afferenti le attività tecnico sportive, i servizi di assistenza agli organi collegiali e/o federali, i servizi erogati dalle articolazioni territoriali della Società e delle Federazioni.

4. A fronte delle esigenze indicate al comma 3, ferma restando la normale durata dell'orario giornaliero indicata al comma 1, al lavoratore può essere richiesto, con comunicazione formale e previo preavviso non inferiore a 5 giorni, di dare inizio alla prestazione nella fascia oraria tra le ore 8.00 e le 12.30, con conseguente termine dell'orario di lavoro al completamento dell'orario previsto.

5. Allo stesso dipendente non può essere richiesto di effettuare prestazioni con orario articolato ai sensi del comma 4 per più di 3 settimane consecutive e, complessivamente, per più di 120 giorni nel corso dell'anno.

6. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione in regime di orario elastico prima che siano trascorsi dieci giorni dal precedente periodo in cui ha effettuato prestazioni nello stesso regime di orario o in quello previsto al successivo comma 8.

7. Al lavoratore chiamato ad effettuare la prestazione secondo le modalità di cui al precedente comma 4, per ciascuna giornata interessata dalla particolare articolazione dell'orario, è corrisposta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. a), con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, pari al 15%.

8. Per le stesse esigenze indicate al comma 3, ferma restando la normale durata dell'orario

giornaliero e settimanale indicata al comma 1, al lavoratore può essere richiesto, previo preavviso non inferiore a 5 giorni, di collocare la prestazione anche nella giornata del sabato, con conseguente collocazione della giornata non lavorativa in altro giorno della settimana.

9. Allo stesso dipendente non può essere richiesto di effettuare prestazioni con orario articolato ai sensi del comma 8 per più di 3 settimane consecutive e, complessivamente, per più di 24 giorni nel corso dell'anno.

10. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione nel regime di orario previsto dal comma 8 prima che siano trascorsi dieci giorni dal precedente periodo in cui ha effettuato prestazioni nello stesso regime di orario o in quello previsto al precedente comma 4.

11. Allo stesso lavoratore può essere richiesta anche una prestazione articolata in maniera tale che risulti quale combinazione delle due diverse fattispecie individuate rispettivamente ai commi 4 e 8 entro il limite di 9 volte l'anno.

12. Al lavoratore chiamato ad effettuare la prestazione ai sensi del comma 8 è corrisposta, limitatamente alla giornata lavorativa del sabato, una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. a), con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, pari al 15%.

13. Per fare fronte alle necessità di cui ai commi 4 e 8 si tiene prioritariamente conto della espressa manifestazione di volontà del lavoratore purché compatibile in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale. La volontarietà potrà essere espressa anche per il superamento dei limiti e degli intervalli previsti ai commi precedenti, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.

14. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario elastico i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
    a) l'assistenza a propri familiari portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
    b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
    c) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario elastico.

    Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

PARAGRAFO C – Orario plurisettimanale

15. L'orario plurisettimanale, inteso come orario realizzato come media su un arco di più settimane, costituisce strumento diretto a far fronte alle esigenze indicate al comma 3 per variazioni dell'intensità lavorativa che richiedono, in alcuni periodi ed in determinate aree o settori, una concentrazione dell'orario settimanale con prestazioni lavorative superiori alle 36 ore sino a 46, anche su 6 giorni, con conseguente riduzione delle prestazioni lavorative, anche su 4 giorni.

16. Allo stesso dipendente non può essere richiesto, fermo restando un preavviso non inferiore a due settimane, di effettuare prestazioni in regime di orario plurisettimanale in positivo per più di quattro settimane all'anno, di cui due consecutive.

17. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione in regime di orario plurisettimanale prima che sia trascorsa una settimana dal precedente periodo in cui ha effettuato prestazioni nello stesso regime di orario. Il medesimo intervallo deve essere osservato anche nel caso in cui al medesimo dipendente siano richieste prestazioni articolate secondo gli istituti dell'orario elastico e dell'orario plurisettimanale.

18. Al dipendente che effettua le prestazioni in orario plurisettimanale è corrisposta, limitatamente al numero di ore che superano le 36, la maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. a), con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, pari al 20%.

19. Allo stesso lavoratore può essere richiesta una prestazione articolata in maniera tale che risulti quale combinazione dell'orario plurisettimanale con le due diverse fattispecie individuate rispettivamente ai precedenti commi 4 e 8 entro il limite di quattro volte l'anno, fatta salva la volontarietà del dipendente.

20. Per fare fronte alle necessità per cui si fa ricorso all'orario plurisettimanale si tiene prioritariamente conto della espressa manifestazione di volontà del lavoratore purché compatibile in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale. La volontarietà potrà essere espressa anche per il superamento dei limiti e degli intervalli previsti ai commi precedenti, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.

21. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario plurisettimanale i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
    a) l'assistenza a propri familiari portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
    b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
    c) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario plurisettimanale.

    Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

PARAGRAFO D – Lavoro a turni

22. Per le strutture che richiedono stabilmente un'erogazione giornaliera di servizi per almeno 11 ore, il datore di lavoro, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, istituisce turni giornalieri di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti, consistenti in qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o

discontinuo, e che comporti la necessità per i lavoratori medesimi di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane. In particolare, sono soggetti a turnazioni, a titolo esemplificativo, i lavoratori addetti agli impianti sportivi, alla conduzione di automezzi, alle centrali telefoniche, alle attività direttamente connesse alla salvaguardia degli impianti ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

23. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al successivo comma 25, sono programmate con cadenza mensile dal responsabile della struttura e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata in azienda.

24. Nello sviluppo della turnazione di servizio la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

25. Al personale comandato in turni è corrisposta l'indennità di cui all'allegata tabella D per ciascuna giornata di effettivo servizio. Allo stesso personale sono altresì corrisposte le seguenti maggiorazioni della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. b), con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione e con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, che compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro:
    1) fascia A, per lavoro prestato tra le ore 6,00 e le ore 8,30, maggiorazione del 12%;
    2) fascia B, per lavoro prestato tra le ore 18,00 e le ore 22,00, maggiorazione del 12%;
    3) fascia C, per lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00, maggiorazione del 100%;
    4) fascia festiva, per le giornate di cui all'art. 40, maggiorazione del 100%;
    5) fascia notturna festiva, maggiorazione del 105%.

26. Le maggiorazioni di cui al precedente comma, nr. 1), 2) e 3) non sono cumulabili con quelle di cui ai nr. 4) e 5). Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario su turni i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
    d) l'assistenza a propri familiari portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
    e) l'assistenza a figli minori di anni 8;
    f) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario su turni.

    Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

PARAGRAFO E – Lavoro in fascia pomeridiana

27. Laddove non sia configurabile il lavoro su turni e nelle strutture per le quali sia necessario assicurare i servizi con continuità ed efficacia, può essere adottata l'articolazione oraria in fascia pomeridiana, entro il limite di 3 giorni a settimana per ciascun dipendente. L'inizio della prestazione lavorativa è programmato dal responsabile della struttura nella fascia

oraria tra le ore 11 e le ore 12, con una flessibilità di 15 minuti e con conseguente prosecuzione della prestazione fino al completamento della stessa, fatto salvo un intervallo di pausa di 30 minuti, da collocare tra le 14 e le 15,30. La programmazione del lavoro in fascia pomeridiana è stabilita, di norma, con cadenza mensile dal responsabile della struttura ed è comunicata, con atto formale, con un preavviso minimo di 15 giorni, fatte salve le situazioni di necessità o urgenza che non consentano il rispetto del suddetto termine. La comunicazione può contenere altresì l'indicazione dell'intervallo di pausa, nel rispetto della fascia sopraindicata.

28. Per fare fronte alle necessità per cui si fa ricorso al lavoro in fascia pomeridiana si tiene prioritariamente conto della espressa manifestazione di volontà del lavoratore purché compatibile in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale. La volontarietà potrà essere espressa anche per il superamento dei limiti previsti ai commi precedenti, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.

29. Al personale che effettua la prestazione in fascia pomeridiana è corrisposta la maggiorazione del 18% della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. b), con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione e con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità.

30. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario plurisettimanale i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
    g) l'assistenza a propri familiari portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
    h) l'assistenza a figli minori di anni 8;
    i) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario in fascia pomeridiana.

    Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

31. Fatta salva la volontarietà del dipendente e fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause, al fine di salvaguardare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro il ricorso alla combinazione delle articolazioni orarie previste ai paragrafi B, C, D ed E non potrà riguardare lo stesso dipendente nell'arco della medesima settimana.

Art. 52
Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale si articola in quattro categorie contrattuali che assumono la denominazione di A, B, C e D, nonché la categoria dei Quadri. Ai fini della classificazione legale delle predette categorie il personale inquadrato nelle categorie A, B, C e D è considerato personale impiegatizio secondo quanto previsto dall'art. 2095 cod. civ. Ferma restando la diversa classificazione legale per la categoria Q, le categorie contrattuali sopra descritte rappresentano ciascuna un diverso livello di inquadramento ai sensi dell'art. 2103 cod. civ.

2. Le predette categorie si caratterizzano per la descrizione delle rispettive declaratorie, di cui ai successivi artt. 53 e 54, che esprimono il contenuto professionale delle attribuzioni specifiche relative a ciascuna di esse. La descrizione dei profili di ciascuna categoria, comprensiva delle specifiche declaratorie, requisiti di esperienza professionale, sfera di autonomia e grado di responsabilità, è riportata nell'allegato A dell'accordo del 7 giugno 2007, che le parti intendono integralmente recepito.

3. Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parti delle mansioni rientranti nella declaratoria della categoria contrattuale di appartenenza, nel caso in cui tali mansioni siano riscontrabili e, dunque, compatibili con quelle del profilo attribuito e fatto salvo il possesso dei requisiti di esperienza professionale richiesti ovvero delle specifiche abilitazioni professionali, ove previste.

4. Tenuto conto dell'evoluzione dei modelli organizzativi in atto e delle funzioni svolte in ambito sportivo dalla Sporte e Salute e dalle Federazioni Sportive Nazionali, attraverso l'apposita sessione negoziale di cui all'art. 81 bis, saranno individuati nuovi profili professionali o ridefiniti quelli esistenti. I predetti profili, tenuto conto del contenuto professionale che esprimono, saranno collocati, d'intesa fra le parti firmatarie del presente CCNL, nella categoria contrattuale corrispondente nel rispetto delle declaratorie delle medesime categorie. Ad esito della sessione negoziale si procederà al conseguente inserimento del personale nel nuovo inquadramento all'interno delle categorie contrattuali di riferimento.

5. L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte e rientranti, comunque, nella declaratoria della categoria contrattuale di appartenenza, non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento; il personale, tuttavia, ove sia necessario, è tenuto a svolgere temporaneamente anche attività complementari ed accessorie alle proprie, ancorché riferibili a categoria inferiore o superiore.

6. Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore potrà svolgere temporaneamente mansioni diverse nell'ambito della stessa categoria contrattuale. Il dipendente che esplica prevalentemente mansioni previste in una determinata categoria non potrà essere assegnato a mansioni inferiori, salvo quanto stabilito nei successivi punti a) e b) ed al successivo comma 8. Lo svolgimento di mansioni rientranti in categoria

diversa non dà luogo al passaggio nella nuova categoria quando sia dovuto alle seguenti motivazioni:

a) sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
b) esigenze organizzative, tecniche, di produttività e di risultato, di durata non superiore a mesi sei.

7. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria superiore dà diritto, per il periodo corrispondente, al riconoscimento della retribuzione a quest'ultima relativa.

8. In conformità dell'art. 2103, comma 2, del cod.civ. in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, solo nel caso in cui il nuovo assetto organizzativo non consenta più al datore di lavoro di continuare a far svolgere le mansioni precedentemente svolte né sia possibile adibire il dipendente a mansioni diverse ma comunque rientranti nella medesima categoria contrattuale di inquadramento.

9. L'assegnazione di mansioni di categoria inferiore ai sensi del comma precedente deve essere compatibile, ove possibile, con il mantenimento della professionalità acquisita al fine di consentire la possibile riassegnazione alle mansioni precedentemente svolte, ovvero a mansioni riconducibili alla categoria di appartenenza, laddove per qualsiasi causa ripristinabili in capo al medesimo lavoratore, eventualmente intervenendo con specifici percorsi di formazione. Fatto salvo l'espresso consenso del dipendente, non è consentita l'assegnazione di mansioni per le quali sia necessario il possesso di licenze che non siano state richieste al momento dell'assunzione.

10. In ogni caso il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento. Resta confermata, in ogni caso, la decorrenza dei termini previsti all'art. 53, comma 3, per il passaggio al parametro retributivo superiore.

11. Il datore di lavoro darà priorità alla riassegnazione delle precedenti mansioni ai dipendenti che abbiano subito una modifica delle stesse ai sensi del comma 8 prima di procedere a nuove assunzioni per posizioni già ricoperte dai predetti dipendenti. La stessa priorità è riservata anche rispetto ad eventuali assegnazioni delle medesime mansioni a dipendenti passati a categoria superiore successivamente all'applicazione del precedente comma 8.

12. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria inferiore, dipendente dalle necessità sopraindicate, non comporta riduzione della retribuzione fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

13. Le esigenze tecniche, organizzative e produttive che danno origine a mansioni rientranti in categorie diverse, ivi comprese quelle previste dal comma 5 e con esclusione di quelle derivanti dall'applicazione del comma 8, sono oggetto di informazione preventiva da parte dei datori di lavoro. Qualora motivi di urgenza non consentano l'informazione preventiva, le suddette esigenze potranno essere oggetto di informazione successiva, da effettuarsi

entro sette giorni dall'avvenuto affidamento. La modifica degli assetti organizzativi aziendali che determini il ricorso al precedente comma 8 costituisce oggetto di consultazione ai sensi dell'art. 8, commi 6 e 7.

Art. 53
Declaratorie

Categoria A

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività di supporto che non comportano particolari valutazioni di merito e che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali caratterizzate da:
   - conoscenze di tipo operativo;
   - contenuti ausiliari ed esecutivi, con responsabilità di risultati parziali rispetto alla più ampia fase del processo produttivo;
   - problematiche lavorative di tipo semplice;
   - relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne, anche con altre istituzioni, di tipo indiretto e/o saltuario.

2. La categoria prevede quattro parametri retributivi denominati:

   A1, A2, A3, A4.

3. Al dipendente che avrà prestato 3 anni di effettivo servizio nella categoria e nel parametro retributivo di appartenenza, sarà riconosciuto il parametro retributivo superiore, e così di seguito, fino al raggiungimento del parametro retributivo più elevato nella stessa categoria. Anche al fine di agevolare ulteriori stabilizzazioni dei rapporti di lavoro precario, per il personale assunto successivamente al 26 maggio 2008 e fino alla vigenza del presente CCNL, il periodo di permanenza utile per il passaggio al parametro retributivo superiore a quello di assunzione è incrementato, per una sola volta, di due anni.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2021, al dipendente inquadrato nel parametro retributivo A4 che abbia raggiunto almeno 4 anni di effettivo servizio nel parametro e 8 anni di permanenza nella categoria A, verrà corrisposta in unica soluzione, con la retribuzione del mese di novembre di ciascun anno, l'indennità apicale consolidato (IAC) nella misura di € 350,00. Detta voce è subordinata alla partecipazione e superamento di almeno un corso di formazione certificata per ciascun anno di riferimento, unitamente al conseguimento di una valutazione, riferita all'anno precedente a quello in cui vengono raggiunti i predetti requisiti, non inferiore a più che adeguato, ferma restando la fase di prima applicazione prevista dal presente comma. A tal fine il sistema di valutazione, per i soli dipendenti ai quali si applica il presente comma e ai soli fini del riconoscimento della predetta indennità, è integrato da un'ulteriore analisi, che sarà espressa attraverso l'integrazione dell'ultima scheda, da effettuarsi nel mese di ottobre in occasione della prima attribuzione e, successivamente, in sede di valutazione annuale, per motivarne adeguatamente l'attribuzione. Attraverso specifica sessione negoziale, da avviarsi ai sensi dell'art. 81 bis, le parti provvederanno ad integrare o modificare il vigente sistema di valutazione al fine renderlo funzionale alle diverse finalità a cui esso sarà diretto e di utilizzarlo, congiuntamente alla formazione certificata e al livello di professionalità acquisito attraverso l'anzianità nel livello di inquadramento, quale fondamento per i percorsi di sviluppo delle carriere, per il potenziamento delle competenze individuali e di gruppo e per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività. In sede di prima applicazione tale voce retributiva sarà corrisposta con il primo periodo di paga utile, comunque

compatibile con quanto previsto dal successivo comma 5: ai fini della corresponsione dell'indennità per gli anni 2021 e 2022 saranno considerate le valutazioni riferite rispettivamente al 2020 e al 2021 non inferiori ad adeguato e non si procederà ad alcuna integrazione delle schede di valutazione. In assenza di iniziative di formazione utili al conseguimento delle relative certificazioni, dovute all'assenza di iniziative da parte del datore di lavoro, le stesse debbono intendersi conseguite.

5. La verifica dei requisiti individuati dal precedente comma 4 per l'attribuzione dell'indennità ivi prevista, è effettuata da ciascun datore di lavoro entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. In caso di passaggio alla categoria superiore intervenuto tra la data di sottoscrizione del presente accordo e quella prevista per la verifica, la suddetta indennità non viene riconosciuta.

6. Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al precedente comma 3, l'attribuzione del parametro retributivo superiore ai dipendenti che si sono distinti per particolari doti di efficienza, produttività e affidabilità. A tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e/o di aggiornamento, nonché delle valutazioni dei parametri previsti.

7. Il datore di lavoro si impegna a fornire informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 6.

Categoria B

1. Il personale appartenente alla categoria è strutturalmente inserito nel processo produttivo e ne svolge una o più fasi e/o fasce di attività. Opera nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Interpreta le istruzioni operative e valuta nel merito i casi concreti. I lavoratori che appartengono a questa categoria svolgono attività caratterizzate da:
   - qualificate conoscenze anche di natura specialistica con necessità di aggiornamento;
   - contenuto di concetto, con responsabilità di risultati relativi a fasi di processi produttivi;
   - problematiche lavorative di media complessità, da affrontare anche attraverso modelli predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
   - relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale estensibili altresì a posizioni organizzative poste al di fuori delle unità di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni dirette e mediamente complesse con gli utenti, anche di natura negoziale.

2. La categoria prevede quattro parametri retributivi denominati:

   B1, B2, B3, B4.

3. Al dipendente che avrà prestato 4 anni di effettivo servizio nella categoria e nel parametro retributivo di appartenenza, sarà riconosciuto il parametro retributivo superiore, e così di

seguito, fino al raggiungimento del parametro retributivo più elevato nella stessa categoria. Anche al fine di agevolare ulteriori stabilizzazioni dei rapporti di lavoro precario, per il personale assunto successivamente al 26 maggio 2008 e fino alla vigenza del presente CCNL, il periodo di permanenza utile per il passaggio al parametro retributivo superiore a quello di assunzione è incrementato, per una sola volta, di due anni.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2021, al dipendente inquadrato nel parametro retributivo B4 che abbia raggiunto almeno 5 anni di effettivo servizio nel parametro e 10 anni di permanenza nella categoria B, verrà corrisposta in unica soluzione, con la retribuzione del mese di novembre di ciascun anno, l'indennità apicale consolidato (IAC) nella misura di € 425,00. Detta voce è subordinata alla partecipazione e superamento di almeno un corso di formazione certificata per ciascun anno di riferimento, unitamente al conseguimento di una valutazione, riferita all'anno precedente a quello in cui vengono raggiunti i predetti requisiti, non inferiore a più che adeguato. A tal fine il sistema di valutazione, per i soli dipendenti ai quali si applica il presente comma e ai soli fini del riconoscimento della predetta indennità, è integrato da un'ulteriore analisi, che sarà espressa attraverso l'integrazione dell'ultima scheda, da effettuarsi nel mese di ottobre in occasione della prima attribuzione e, successivamente, in sede di valutazione annuale, per motivarne adeguatamente l'attribuzione. Attraverso specifica sessione negoziale, da avviarsi ai sensi dell'art. 81 bis, le parti provvederanno ad integrare o modificare il vigente sistema di valutazione al fine renderlo funzionale alle diverse finalità a cui esso sarà diretto e di utilizzarlo, congiuntamente alla formazione certificata e al livello di professionalità acquisito attraverso l'anzianità nel livello di inquadramento, quale fondamento per i percorsi di sviluppo delle carriere, per il potenziamento delle competenze individuali e di gruppo e per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività. In sede di prima applicazione tale voce retributiva sarà corrisposta con il primo periodo di paga utile, comunque compatibile con quanto previsto dal successivo comma 5: ai fini della corresponsione dell'indennità per gli anni 2021 e 2022 saranno considerate le valutazioni riferite rispettivamente al 2020 e al 2021 non inferiori ad adeguato e non si procederà ad alcuna integrazione delle schede di valutazione. In assenza di iniziative di formazione utili al conseguimento delle relative certificazioni, dovute all'assenza di iniziative da parte del datore di lavoro, le stesse debbono intendersi conseguite.

5. La verifica dei requisiti individuati dal precedente comma 4 per l'attribuzione dell'indennità ivi prevista, è effettuata da ciascun datore di lavoro entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. In caso di passaggio alla categoria superiore intervenuto tra la data di sottoscrizione del presente accordo e quella prevista per la verifica, la suddetta indennità non viene riconosciuta.

6. Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al precedente comma 3, l'attribuzione del parametro retributivo superiore ai dipendenti che si sono distinti per particolari doti di efficienza, di produttività e di affidabilità. A tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento, nonché delle valutazioni dei parametri previsti.

7. Il datore di lavoro si impegna a fornire informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 6.

Categoria C

1. Il personale appartenente alla categoria opera strutturalmente nel processo produttivo ed è competente a svolgerne, con ampia autonomia, tutte le fasi, garantendo la qualità dei risultati ed assicurando la circolarità della comunicazione interna. Assume la responsabilità di moduli organizzativi ed ottimizza l'impiego delle risorse a disposizione. Esplica funzioni specialistiche anche di natura tecnica e/o informatica. I lavoratori che appartengono a questa categoria svolgono attività caratterizzate da:
   - elevate conoscenze specialistiche caratterizzate anche da frequente necessità di aggiornamento;
   - contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi al processo o a diversi processi produttivi/amministrativi e con coordinamento di gruppi anche informali di lavoro;
   - problematiche lavorative di tipo complesso da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
   - relazioni organizzative interne, comprese quelle di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altre istituzioni di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale, relazioni con gli utenti di natura diretta, complesse e negoziali.

2. La categoria prevede quattro parametri retributivi denominati:
   C1, C2, C3, C4.

3. Al dipendente che avrà prestato 5 anni di effettivo servizio nella categoria e nel parametro retributivo di appartenenza, sarà riconosciuto il parametro retributivo superiore, e così di seguito, fino al raggiungimento del parametro retributivo più elevato nella stessa categoria. Anche al fine di agevolare ulteriori stabilizzazioni dei rapporti di lavoro precario, per il personale assunto successivamente al 26 maggio 2008 e fino alla vigenza del presente CCNL, il periodo di permanenza utile per il passaggio al parametro retributivo superiore a quello di assunzione è incrementato, per una sola volta, di due anni.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2021, al dipendente inquadrato nel parametro retributivo C4 che abbia raggiunto almeno 6 anni di effettivo servizio nel parametro e 12 anni di permanenza nella categoria C, verrà corrisposta in unica soluzione, con la retribuzione del mese di novembre di ciascun anno, l'indennità apicale consolidato (IAC) nella misura di € 500,00. Detta voce è subordinata alla partecipazione e superamento di almeno un corso di formazione certificata per ciascun anno di riferimento, unitamente al conseguimento di una valutazione, riferita all'anno precedente a quello in cui vengono raggiunti i predetti requisiti, non inferiore a più che adeguato. A tal fine il sistema di valutazione, per i soli dipendenti ai quali si applica il presente comma e ai soli fini del riconoscimento della predetta indennità, è integrato da un'ulteriore analisi, che sarà espressa attraverso l'integrazione dell'ultima scheda, da effettuarsi nel mese di ottobre in occasione della prima attribuzione e, successivamente, in sede di valutazione annuale, per motivarne adeguatamente l'attribuzione. Attraverso specifica sessione negoziale, da avviarsi ai sensi

dell'art. 81 bis, le parti provvederanno ad integrare o modificare il vigente sistema di valutazione al fine renderlo funzionale alle diverse finalità a cui esso sarà diretto e di utilizzarlo, congiuntamente alla formazione certificata e al livello di professionalità acquisito attraverso l'anzianità nel livello di inquadramento, quale fondamento per i percorsi di sviluppo delle carriere, per il potenziamento delle competenze individuali e di gruppo e per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività. In sede di prima applicazione tale voce retributiva sarà corrisposta con il primo periodo di paga utile, comunque compatibile con quanto previsto dal successivo comma 5: ai fini della corresponsione dell'indennità per gli anni 2021 e 2022 saranno considerate le valutazioni riferite rispettivamente al 2020 e al 2021 non inferiori ad adeguato e non si procederà ad alcuna integrazione delle schede di valutazione. In assenza di iniziative di formazione utili al conseguimento delle relative certificazioni, dovute all'assenza di iniziative da parte del datore di lavoro, le stesse debbono intendersi conseguite.

5. La verifica dei requisiti individuati dal precedente comma 4 per l'attribuzione dell'indennità ivi prevista, è effettuata da ciascun datore di lavoro entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. In caso di passaggio alla categoria superiore intervenuto tra la data di sottoscrizione del presente accordo e quella prevista per la verifica, la suddetta indennità non viene riconosciuta.

6. Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al precedente comma 3, l'attribuzione del parametro retributivo superiore ai dipendenti che si sono distinti per particolari doti di efficienza, di produttività e di affidabilità. A tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e/o di aggiornamento, nonché delle valutazioni dei parametri previsti.

7. Il datore di lavoro si impegna a fornire informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 6.

Categoria Quadri

1. Appartiene a tale categoria il personale che, oltre a possedere i requisiti professionali previsti nella categoria C o D, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 190/85, svolge con carattere continuativo:
   - funzioni specialistiche, anche in posizione di staff, di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi del datore di lavoro, che espleta con un elevato grado di autonomia decisionale;
   - funzioni di responsabilità di importanti unità organizzative/strutture, esercitate con elevato grado di autonomia e discrezionalità di poteri, per l'attuazione di programmi stabiliti dalla Direzione da cui dipendono.

2. In termini di conoscenza, responsabilità ed autonomia, i suddetti lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri:
   - sono in possesso di una approfondita conoscenza delle discipline specifiche dell'ambito professionale di appartenenza e di quelle degli ambiti correlati, nonché di

una elevata specializzazione per la ricerca, la progettazione e lo sviluppo di studi, metodologie e sistemi innovativi;

- hanno la responsabilità di garantire i risultati finali di importanti e complesse unità organizzative o strutture aziendali, sia in termini di ottimizzazione delle risorse umane, tecniche e finanziarie loro affidate, che della piena rispondenza dei contributi altamente qualificati forniti agli obiettivi stabiliti dall'azienda;
- nell'ambito del mandato ricevuto, operano con discrezionalità di poteri sulla base delle sole direttive generali stabilite dalla Direzione da cui dipendono e in rapporto alle strategie aziendali.

3. La categoria prevede due livelli denominati: Q1, Q Super.

4. Ferme restando le funzioni attribuite dal precedente comma 1 ad entrambi i livelli, il livello Q Super è attribuito ai Quadri le cui funzioni siano di elevata specializzazione ovvero comportino l'esercizio di attività di sintesi delle funzioni di uno o più lavoratori appartenenti alla medesima categoria dei Quadri, ovvero comportino la direzione di strutture a carattere complesso.

5. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 190/1985, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i dipendenti con la qualifica di Quadro contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguenti a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

6. L'accesso alla categoria di Quadro avviene, di norma, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne.

7. Fatte salve le specifiche espresse disposizioni previste nel presente articolo, al personale inserito nella categoria di Quadro si applicano le norme riguardanti il personale non dirigente. Si estende al medesimo personale il premio aziendale di risultato ed il premio individuale di cui agli artt. 61 e 62.

Art. 54
Categoria D

1. Resta confermata la categoria D, introdotta dal CCNL 2002/05. Entro tale categoria sono previsti due parametri retributivi: D1, D2.

2. Nell'apposita sessione negoziale di cui all'art. 81 bis verranno definiti i nuovi profili professionali da inserire all'interno della categoria di cui al comma 1.

Art. 56
Retribuzione e sue definizioni

Il comma 3 è così modificato

3. Ulteriori elementi della retribuzione sono:
   a) compenso per lavoro in turno (indennità e/o maggiorazione), in orario elastico, plurisettimanale o in fascia pomeridiana;
   b) compenso incentivante la produttività;
   c) indennità di trasferta;
   d) indennità di trasferimento;
   e) compenso per lavoro straordinario;
   f) indennità di funzione;
   g) eventuale superminimo;
   h) elemento distinto della retribuzione;
   i) altre indennità diverse eventualmente corrisposte e riconosciute.

Il comma 5 è così modificato

5. In relazione alle funzioni esercitate ed al grado e all'importanza delle responsabilità gestionali ed economiche assegnate, ai lavoratori della categoria Quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari almeno ad un dodicesimo del 10% della retribuzione tabellare annua in godimento. L'indennità viene riconosciuta nella misura del 13% al raggiungimento di 15 anni nella categoria legale. Al personale che, al raggiungimento della predetta anzianità nella categoria, sia titolare della responsabilità di una struttura, formalmente attribuita dal datore di lavoro, la misura dell'indennità è definita al 18%. Tali indennità compensano la perdita riferita ad ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

Art. 59
Minimi contrattuali

1. Il nuovo trattamento economico del personale è indicato nella tabella B con le decorrenze ivi indicate, tenuto conto degli incrementi indicati nella tabella A con le decorrenze ivi indicate.

2. Le misure degli stipendi sopraindicati sono utili ai fini della tredicesima mensilità e non comportano il ricalcolo di tutte le retribuzioni indirette o differite per il periodo antecedente alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 60
Compenso Incentivante la Produttività

Il comma 2 è così modificato

2. A decorrere dal 1° gennaio 2021 è destinata al Premio Aziendale di Risultato, per ciascun anno, una somma pari al 14,50% della retribuzione media fissa aziendale pro-capite in atto al 1° gennaio 2017 (stipendio tabellare, RIA, assegni ad personam riassorbibili e non riassorbibili) moltiplicata per il numero medio dei dipendenti dell'anno di riferimento. Nel caso di cessazione anticipata del rapporto avvenuta a qualsiasi titolo durante l'anno si terrà conto, in ogni caso, del periodo di lavoro effettivamente prestato.

Art. 64
Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località fuori dal comune sede di servizio.

2. Per ciascuna giornata di trasferta al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
   a) l'indennità giornaliera, avente natura non retributiva, di cui alla tabella F, e che remunera anche il tempo occorrente per il viaggio e le prestazioni effettuate oltre il normale orario giornaliero;
   b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i mezzi di trasporto;
   c) una indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave.

3. Per le trasferte di durata inferiore all'orario giornaliero di lavoro e fino alle 12 ore il trattamento economico di cui al precedente comma 2, lett. a), è calcolato ad ore.

4. Ai fini del completamento dell'orario giornaliero il tempo occorrente per il viaggio costituisce periodo utile per il relativo calcolo. Esso non determina l'attribuzione di alcuna indennità ed è altresì computato, per il solo rientro in sede, ai fini del rispetto del periodo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del d.lgs. 66/2003.

5. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diverse 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'art. 66 e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina per ogni chilometro. I criteri di individuazione delle distanze e del prezzo della benzina sono demandati alla specifica disciplina di cui al successivo comma 9.

6. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:
   a) della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi come da normativa aziendale;
   b) della spesa per uno o due pasti, fino a concorrenza di Euro 60,00 giornalieri;
   c) della spesa sostenuta per la prima colazione, nel limite di 5,00 Euro, qualora la trasferta abbia inizio prima delle ore 8.15 e, per i giorni successivi, non sia compresa nel trattamento di pernottamento in albergo.

   Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto nonché quelle relative alla prima colazione, qualora la trasferta abbia inizio prima delle ore 8.15.

7. Il personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale, o facente parte di delegazione ufficiale del CONI, è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni nelle misure previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.

8. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

9. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo può richiedere un'anticipazione, di norma non superiore al 90%, del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

10. I datori di lavoro stabiliscono, in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o 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 ricompresi nella previsione di cui ai commi precedenti, i limiti e le modalità attuative della disciplina di cui al successivo art. 65. La suddetta disciplina di dettaglio sarà oggetto di informazione sindacale, al livello stabilito ad esito della sessione negoziale sulle relazioni sindacali.

11. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
    a) l'indennità di trasferta giornaliera è pari determinata ai sensi dell'allegata tabella G;
    b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 6, lett. b) e c), sono incrementati del 30%.

Art. 66
Copertura assicurativa

Il comma 4 è così modificato.

4. Il datore di lavoro stipula una polizza assicurativa di carattere sanitario ed una polizza infortuni in favore dei propri dipendenti a copertura dei rischi di invalidità e premorienza con un capitale assicurato non inferiore a due annualità in caso di premorienza e a tre annualità in caso di invalidità permanente.

Art. 72
Benefici di natura assistenziale e sociale

1. E' demandata alla contrattazione integrativa la disciplina della concessione dei seguenti benefici in favore dei dipendenti:
   - contributi per asili nido, scuole materne ed elementari;
   - centri estivi presso strutture dei datori di lavoro o centri convenzionati;
   - borse di studio.

2. A decorrere dal primo anno successivo alla sottoscrizione del presente CCNL, l'ammontare massimo della spesa per i benefici di cui al comma precedente non può superare un importo pari alla somma dell'1% dei costi del personale riferiti ai budget previsionali, per ciascun anno di riferimento, dei datori di lavoro firmatari o aderenti al presente CCNL. Avuto riguardo alle vigenti modalità di attribuzione dei benefici assistenziali indicati al comma 1 ed alle conseguenti misure delle relative corresponsioni economiche, le parti convengono di dedicare ad un'apposita sessione negoziale la ridefinizione degli istituti destinatari dei predetti benefici e dei relativi regolamenti applicativi. La predetta sessione negoziale sarà diretta a valorizzare tutti i possibili effetti che possano derivare, anche sotto l'aspetto previdenziale e fiscale, dallo sviluppo di forme di welfare aziendale ai sensi della normativa vigente.

3. Nelle more della sessione negoziale di cui al comma precedente, le parti recepiscono nel presente CCNL l'istituto della solidarietà collettiva introdotto con l'accordo sindacale del 3 maggio 2011 per i casi di decesso del dipendente in costanza di rapporto di lavoro. Al fine di rendere l'istituto maggiormente rispondente alle necessità conseguenti all'evento che ne determina il riconoscimento, i benefici indicati al comma 1, e quelli che saranno eventualmente individuati attraverso l'apposita sessione negoziale, non si applicano ai dipendenti che abbiano manifestato, o manifestino successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL, il proprio diniego all'adesione. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, il personale non aderente al contributo per aver manifestato il diniego sarà informato dai datori di lavoro sull'esclusione dall'eventuale attribuzione dei benefici previsti dal presente articolo.

4. Fatti salvi gli effetti immediati conseguenti alla revoca del diniego, qualora manifestata formalmente entro 15 giorni dalla comunicazione prevista al comma 3, gli effetti della revoca decorreranno dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui viene espressa.

Art. 81 bis

Norma transitoria - Sequenze contrattuali

1. Al fine di non pregiudicare la sollecita conclusione del negoziato rivolto al rinnovo del presente CCNL, le parti concordano di demandare la disciplina delle seguenti materie ad apposite sequenze contrattuali, da concludersi entro il termine massimo del 30 giugno 2022, e secondo gli indirizzi di seguito indicati:
   - nuovo sistema delle relazioni sindacali, fondato su un maggior coinvolgimento partecipativo delle rappresentanze sindacali del personale delle aree alle dinamiche organizzative di Sport e Salute e delle FSN;
   - verifica del sistema di classificazione, ivi compreso lo sviluppo delle progressioni all'interno dello stesso, valutandone l'appropriatezza, l'efficacia e la sua eventuale evoluzione, nella prospettiva della possibile adozione, anche attraverso gli interventi di cui ai precedenti artt. 52, comma 4, e 54, comma 2, di modelli maggiormente idonei ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi e a valorizzare le competenze professionali;
   - definizione del meccanismo che, alla data di scadenza del presente CCNL, riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo;
   - disciplina a regime del lavoro agile, a partire dai contenuti degli accordi già definiti in ambito emergenziale;
   - nuovo sistema di valutazione del personale;
   - welfare contrattuale, verificando la possibilità di cessione delle ferie tra dipendenti dei diversi datori di lavoro firmatari del presente CCNL;
   - possibile individuazione di nuove tipologie di rapporti di lavoro funzionali al nuovo piano industriale di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali (ad es. apprendistato);
   - nuova disciplina dei congedi parentali;
   - 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.

TABELLA A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori da corrispondere per 13 mensilità

Posizione Economica	*Dal 1 gennaio 2018*	*Dal 1 gennaio 2019*	*Dal 1 gennaio 2020*	*Dal 1 gennaio 2021*
Quadro Super	25,97	25,97	47,31	140,86
Quadro	24,24	24,24	44,16	131,47
D1	20,86	20,86	38,00	113,15
D2	19,39	19,39	35,33	105,18
C4	18,19	18,19	33,15	98,69
C3	16,80	16,80	30,61	91,15
C2	15,33	15,33	27,94	83,18
C1	15,07	15,07	27,46	81,75
B4	14,91	14,91	27,16	80,85
B3	13,97	13,97	25,46	75,81
B2	12,82	12,82	23,35	69,54
B1	12,62	12,62	23,00	68,49
A4	12,54	12,54	22,85	68,04
A3	12,04	12,04	21,93	65,29
A2	11,45	11,45	20,86	62,10
A1	11,05	11,05	20,13	59,94

TABELLA B

Nuova retribuzione tabellare

Valori per 12 mensilità

Posizione Economica	*Dal 1 gennaio 2018*	*Dal 1 gennaio 2019*	*Dal 1 gennaio 2020*	*Dal 1 gennaio 2021*
Quadro Super	42.995,10	43.306,69	43.874,38	45.564,65
Quadro	40.131,63	40.422,47	40.952,35	42.530,05
D1	34.538,59	34.788,90	35.244,93	36.602,75
D2	32.106,41	32.339,08	32.763,01	34.025,20
C4	30.124,11	30.342,42	30.740,17	31.924,44
C3	27.823,32	28.024,96	28.392,33	29.486,15
C2	25.389,10	25.573,10	25.908,33	26.906,45
C1	24.953,78	25.134,62	25.464,10	26.445,11
B4	24.680,24	24.859,10	25.184,97	26.155,23
B3	23.139,87	23.307,57	23.613,10	24.522,80
B2	21.225,10	21.378,92	21.659,16	22.493,59
B1	20.904,56	21.056,06	21.332,08	22.153,90
A4	20.768,13	20.918,64	21.192,85	22.009,31
A3	19.929,48	20.073,92	20.337,06	21.120,54
A2	18.956,68	19.094,06	19.344,36	20.089,60
A1	18.295,69	18.428,28	18.669,85	19.389,11

TABELLA D

Indennità di Turno

Posizione economica	*Indennità Giornaliera*
Quadro S.	-------
Quadro	-------
D1	21,26
D2	19,77
C4	18,55
C3	17,13
C2	15,63
C1	15,37
B4	15,19
B3	14,25
B2	13,07
B1	12,87
A4	12,78
A3	12,27
A2	11,67
A1	11,26

TABELLA F

Indennità di Trasferta Nazionale

Trasferte Nazionali	*dal lun. al ven. e sabato con recupero > 12 ore*	*sabato senza recupero > 12 ore*	*domenica e festivi con recupero > 12 ore*
QS	40	40	40
Q	40	40	40
C4	84	191	172
C3	78	177	159
C2	73	163	146
C1	71	160	144
B4	71	159	143
B3	67	150	135
B2	63	138	124
B1	62	136	123
A4	62	135	122
A3	60	131	118
A2	57	125	112
A1	56	121	109

TABELLA G

Indennità di Trasferta Internazionale

Trasferte Internazionali	*dal lun. al ven. e sabato con recupero > 12 ore*	*sabato senza recupero > 12 ore*	*domenica e festivi con recupero > 12 ore*
QS	70	70	70
Q	70	70	70
C4	123	210	191
C3	116	196	178
C2	108	182	165
C1	107	179	163
B4	106	178	162
B3	101	169	154
B2	96	157	143
B1	95	155	142
A4	94	154	141
A3	92	149	137
A2	89	144	131
A1	87	140	128