

5° CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA SPORT E SALUTE E
DELLE FEDERAZIONI SPORTIVE NAZIONALI

In data 23 gennaio 2026 ha avuto luogo presso la sede di Sport e Salute l'incontro tra i rappresentanti di 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 di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2022/2025. Le parti si danno atto che la presente intesa esplicherà i suoi effetti giuridici dal 19 dicembre 2025, data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 72, comma 4, i cui termini debbono intendersi decorrenti dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

PER LA PARTE DATORIALE

Handwritten notes on lined paper, including the word "A" and various scribbles.

The image shows a series of handwritten marks on lined paper. The first row contains the letters 'n' and 'd' written in blue ink. The subsequent rows contain various scribbles and marks, including a blue horizontal line, a blue 'n' shape, and several black and blue scribbles.

PER LE OO.SS.

CIS2 FP
FP CELL
VILL PA
CISAL FIALD
VRS
UGL-FNOS
CONFISAL FNP

[illegible]

Premessa

1. Le Parti, nell'ambito del riconoscimento dello sport come diritto della persona umana, convengono sull'obiettivo primario della valorizzazione del fenomeno sportivo nel paese, inteso anche come fenomeno sociale attraverso il quale l'individuo esplica la propria personalità.
2. Le Parti dichiarano, altresì, che le relazioni sindacali in Sport e Salute e nelle Federazioni Sportive Nazionali si devono evolvere per cui le discipline contrattuali definite nel presente CCNL potranno richiedere attività di monitoraggio delle discipline stesse, affinché con modalità non conflittuali sia possibile individuare eventuali modifiche ed integrazioni alle normative. A tal fine le Parti potranno avviare specifiche commissioni paritetiche per valutare le proposte di soluzioni più adeguate.

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale dipendente di Sport e Salute, delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Federazioni Sportive Paralimpiche riconosciute dal Comitato Italiano Paralimpico, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti, in servizio alla data della sua sottoscrizione o assunto successivamente.
2. Il presente CCNL si applica altresì, per espressa adesione, a quei soggetti dell'ordinamento sportivo che, previa sottoscrizione di specifico atto con le parti firmatarie, divengano destinatari dei diritti e degli obblighi da esso derivanti.

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

1. Il presente contratto ha valenza dal 1° gennaio 2022 ed ha scadenza il 31 dicembre 2025. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata o pec almeno sei mesi prima della scadenza, o entro i 30 giorni successivi alla sua sottoscrizione definitiva qualora questa avvenga successivamente a tale data, 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. Al fine di favorire l'adozione del presente contratto da parte degli organismi sportivi divenuti Federazione Sportiva Nazionale successivamente alla sottoscrizione del precedente CCNL, esso produrrà effetti entro 90 giorni dalla sua sottoscrizione definitiva. Le parti interessate, nel termine sopra indicato, procederanno alla regolazione, con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale a cui il lavoratore aderisca o conferisca mandato, dei rapporti di lavoro in essere, al fine di adeguarne la disciplina alle disposizioni previste dal presente CCNL, salvaguardando, in ogni caso, il mantenimento del trattamento economico in godimento, qualora più favorevole, al momento dell'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione.
4. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili fra di loro.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza prevista o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per l'apertura della trattativa. 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.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente contratto, ai dipendenti è corrisposta un'indennità economica, previa specifica richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie, nella misura del 30% dell'indice IPCA, al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata alla retribuzione base. Decorso sei mesi dalla scadenza, detta indennità sarà riconosciuta nella misura del 50%.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità di Sport e Salute, delle Federazioni Sportive Nazionali e delle organizzazioni sindacali, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di valorizzare pienamente le risorse professionali di cui dispongono i datori di lavoro, ed è diretto a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi resi da Sport e Salute e dalle Federazioni Sportive Nazionali.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dal contratto collettivo e dai protocolli tra Governo e parti sociali.
3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali, secondo modalità, tempi e materie definiti dal presente contratto:
 - forme di partecipazione previste dal presente CCNL;
 - informazione e consultazione;
 - interpretazione autentica del contratto collettivo e degli accordi integrativi;
 - contrattazione integrativa.

Art. 4**Commissione per l'innovazione organizzativa e altre forme di partecipazione**

1. Per l'approfondimento delle problematiche relative alla formazione del personale, alla prevenzione di fenomeni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, all'innovazione organizzativa e alla digitalizzazione è costituita, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, la Commissione paritetica per l'innovazione organizzativa, la formazione e la prevenzione del fenomeno del mobbing, che assorbe le competenze già attribuite alle relative Commissioni dagli artt. 5 e 6 del CCNL 2015-2017.
2. La Commissione, costituita a livello di comparto, è formata da un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL e da un numero pari di rappresentanti di parte datoriale. Nella composizione della Commissione le parti garantiranno la parità di genere.
3. Fatte salve le prerogative riconosciute alle parti negoziali per le materie oggetto di contrattazione, consultazione e informazione e fermo restando quanto riconosciuto dalle norme vigenti alle rappresentanze sindacali e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, alla Commissione sono attribuite, altresì, le seguenti competenze:
 - a) analisi sulla funzionalità dei progetti di organizzazione del lavoro adottati;
 - b) analisi sul funzionamento di nuovi modelli e sistemi organizzativi attuati;
 - c) analisi sul miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, con particolare riferimento agli istituti contrattuali che li determinano o che ne condizionino i risultati;
 - d) analisi, in termini di utilizzo, diffusione e grado di omogeneità applicativa, delle disposizioni contenute nel presente CCNL e negli accordi integrativi di cui all'art. 10.
4. La Commissione, i cui componenti decadono alla data di sottoscrizione del CCNL successivo al presente, è organizzata e disciplinata da un proprio regolamento. Il funzionamento è assicurato garantendo ogni anno l'alternanza del coordinamento tra i rappresentanti di parte datoriale e quelli delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL. Essa si riunisce nei casi previsti dal proprio regolamento e, comunque, almeno una volta l'anno.
5. È istituita una Conferenza di rappresentanti dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2. La Conferenza esamina due volte l'anno, una delle quali prima della presentazione dei bilanci di previsione agli organi deliberanti, le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e di gestione di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

Art. 5
Commissione bilaterale sulla formazione
SOPPRESSO

Art. 6
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
SOPPRESSO

○

1

M

f

11



YUV UV 2 29 40

2

Art. 7
Comitato per le pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito ai sensi delle disposizioni vigenti, assicura la promozione di una reale parità tra donne e uomini.
2. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti di parte datoriale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Il Comitato per le pari opportunità ha il compito di:
 - a) svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità previsti dalla normativa vigente, anche alla luce della evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione dell'Unione Europea;
 - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento, anche al fine del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, di cui tenere conto nell'attribuzione di incarichi o funzioni qualificate, nonché del superamento dell'assegnazione di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno, ed elaborare un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
 - e) formulare proposte per favorire l'accesso ai corsi di formazione professionale e sulle modalità di svolgimento degli stessi, sulla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali, sui processi di mobilità.
4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma precedente sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
5. La parte datoriale favorisce l'operatività del Comitato e garantisce gli strumenti idonei al suo funzionamento, mettendo, tra l'altro, immediatamente a disposizione adeguati locali per la sua attività e considerando in stato di servizio i componenti che partecipano allo stesso; in particolare valorizza e pubblicizza, negli ambienti di lavoro, le iniziative e i risultati del lavoro svolto. Il Comitato è tenuto a svolgere, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, una relazione annuale sull'attività espletata.
6. Il Comitato, i cui componenti decadono alla data di sottoscrizione del CCNL successivo al presente, è organizzato e disciplinato da un proprio regolamento. Il funzionamento è assicurato garantendo ogni anno l'alternanza del coordinamento tra i rappresentanti di parte datoriale e quelli delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL. Esso si riunisce nei casi previsti dal proprio regolamento e, comunque, almeno una volta l'anno.

Art. 8 Informazione e consultazione

1. I soggetti titolari dei modelli di relazioni sindacali di cui al presente articolo sono le parti firmatarie del CCNL, nella composizione prevista dall'art. 11, comma 1, parti I e II.
2. L'informazione e la consultazione sono articolate su due livelli, per le materie individuate ai commi successivi.
3. Con cadenza annuale, la parte datoriale, come individuata dall'art. 11, comma 1, parte I, lett. a), fornisce informazioni alle organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, come individuate dall'art. 11, comma 1, parte I, lett. b), sulle seguenti materie:
 - piani e programmazione per lo sviluppo della sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - andamento dell'occupazione e politiche occupazionali;
 - politiche di miglioramento dei servizi sociali;
 - piani e progetti volti a garantire le pari opportunità;
 - politiche in materia di assunzioni, a tempo parziale e a termine, e di utilizzo delle altre tipologie di rapporto di lavoro di cui al successivo art. 41, nonché programmi di ricorso allo straordinario e alle diverse modalità di articolazione dell'orario di lavoro previste dall'art. 45;
 - processi di mobilità interna.
4. Con cadenza annuale, la parte datoriale, come individuata dall'art. 11, comma 1, parte II, lett. a), fornisce informazioni alle organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, come individuate dall'art. 11, comma 1, parte II lett. b), sulle seguenti materie:
 - misure programmate in materia di igiene e sicurezza;
 - modalità di attuazione delle misure in materia di pari opportunità;
 - processi di mobilità interna;
 - andamento delle assunzioni a tempo parziale e a termine, utilizzo delle altre tipologie di rapporto di lavoro di cui al successivo art. 41, nonché andamento del ricorso allo straordinario e alle diverse modalità di articolazione dell'orario di lavoro previste dall'art. 45.
5. In caso di successive modifiche dei programmi riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie, entro 15 giorni dalla richiesta, un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa.
6. La consultazione, intesa quale richiesta di parere non vincolante, è attivata fra i soggetti indicati al precedente comma 3, prima dell'adozione dei conseguenti atti sulle seguenti materie:
 - introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - innovazioni e sperimentazioni gestionali aventi riflessi di carattere generale che coinvolgono le Federazioni e/o Sport e Salute;
 - linee generali di riorganizzazione degli uffici, di innovazione e di sperimentazione gestionale;

- politiche di outsourcing e di esternalizzazione dei servizi.
7. La consultazione è attivata, altresì, fra i soggetti di cui al comma 4, prima dell'adozione dei conseguenti atti, da adottare a livello locale, sulle seguenti materie:
- politiche di outsourcing e di esternalizzazione dei servizi;
 - processi di riorganizzazione ed introduzione di nuove tecnologie;
 - innovazioni e sperimentazioni gestionali;
 - riorganizzazione degli uffici.
8. Con l'attivazione delle procedure di cui ai commi 6 e 7, per i successivi 5 giorni è sospesa l'adozione degli atti oggetto di consultazione, fatta salva l'adozione di quelli aventi carattere di urgenza. La consultazione si conclude con un verbale che ne riporti l'oggetto e la posizione espressa delle parti.
9. Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dal d. lgs. n. 81/2008.

Art. 9
Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCNL, ovvero degli accordi integrativi definiti nell'ambito della contrattazione di cui al successivo art. 10, le parti stipulanti, anche su richiesta di una di esse, si incontreranno per definire consensualmente il significato della clausola controversa ed evitare il contenzioso. Il procedimento deve essere attivato, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta e concludersi nei successivi 30 giorni.
2. L'accordo sulla interpretazione della clausola controversa sostituisce, con effetto retroattivo, la norma medesima, salvo diverso accordo tra le parti stipulanti.

11

11

11

11

11

11

11

11

12

11

11

11

11

11

Art. 10 Contrattazione integrativa

1. La contrattazione integrativa si articola su due livelli:
 - il primo, a livello unico accentrato, fra le parti individuate all'art. 11, comma 1, parte I, lett. a) e b);
 - il secondo, a livello decentrato, si attiva presso le articolazioni corrispondenti alle aggregazioni delle strutture di Sport e Salute e/o di diverse Federazioni Sportive Nazionali e/o di diversi datori di lavoro individuate quali sedi di costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nonché presso un unico datore di lavoro ricorrendo l'ipotesi prevista all'art. 11, comma 1, parte II, secondo alinea.
2. La contrattazione integrativa a livello accentrato ha il compito di definire, oltre le materie espressamente indicate negli articoli relativi ai singoli istituti, le seguenti materie:
 - a) i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato, ai sensi dell'art. 61, comma 2;
 - b) la selezione e la ponderazione dei parametri inerenti al sistema di valutazione;
 - c) l'eventuale rideterminazione delle risorse di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 60, ai sensi del comma 6 dello stesso articolo.
3. L'accordo sul premio aziendale di risultato di cui all'art. 61 ha durata triennale. Gli obiettivi del premio aziendale di risultato possono, a fronte di modifiche organizzative o strutturali, essere modificati annualmente.
4. La contrattazione di cui al comma precedente viene attivata previa disdetta degli accordi in essere e presentazione della nuova piattaforma da inoltrarsi almeno due mesi prima della scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
5. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
6. Saranno altresì oggetto di contrattazione le seguenti materie:
 - a) i criteri generali per la corresponsione di indennità o compensi collegati all'esecuzione di incarichi o funzioni particolari, ovvero relativi a condizioni di lavoro disagiate o comportanti esposizione a rischio;
 - b) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
 - c) la copertura assicurativa del personale, anche di carattere sanitario, compresa quella relativa all'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;
 - d) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
 - e) i criteri per la ripartizione dei permessi per il diritto allo studio di cui all'art. 29;
 - f) i criteri per la individuazione dei congedi per la formazione di cui all'art. 33;

- g) le condizioni per la fruizione dei buoni pasto, nei limiti di quanto previsto all'art. 68;
 - h) le linee di indirizzo e di programmazione generale delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale;
 - i) l'individuazione di ulteriori aree e/o settori ove è possibile ricorrere all'utilizzo dell'orario di lavoro elastico, plurisettimanale e su turni, nonché le modalità di recupero delle prestazioni non rese nel caso di contrazione dell'orario rispetto alle 36 ore settimanali.
7. In sede di contrattazione decentrata a livello di aggregazione di strutture sono regolate le seguenti materie:
- a) i criteri di applicazione in sede locale delle materie indicate al precedente comma 6, lettere b) e d), definite al precedente livello;
 - b) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché delle misure necessarie per agevolare il lavoro dei disabili;
 - c) la individuazione di particolari fabbisogni formativi e la previsione dei corrispondenti interventi di aggiornamento e riqualificazione;
 - d) i criteri che regolano la partecipazione dei lavoratori ai piani ed ai progetti varati a livello locale al fine di incrementare la produttività e la qualità dei servizi e la relativa ripartizione delle risorse destinate al finanziamento di tali progetti;
 - e) i criteri che regolano la rotazione dei lavoratori qualora le richieste di accesso all'orario elastico e/o plurisettimanale, espresse su base volontaria e purché compatibili, in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale, con le esigenze di servizio, risultassero superiori alle necessità previste;
 - f) le eventuali deroghe, nei limiti di quanto previsto dal CCNL, in ordine alla durata dei periodi, ai periodi di intervallo ed al numero delle volte per le quali, nel medesimo anno, è ammesso il ricorso all'orario elastico ed all'orario plurisettimanale, qualora si determini una significativa adesione volontaria, tale comunque da non richiedere una rotazione dei lavoratori per consentire loro pari opportunità di accesso.
8. I soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata di cui al comma precedente sono le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
9. Al fine di prevenire e dirimere criticità organizzative e gestionali eventualmente insorte nell'ambito di singole articolazioni territoriali di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali, i soggetti di cui all'art. 11, comma 1, parte I, lett. a) e b) attivano, su richiesta dei rappresentanti delle articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, ovvero dei responsabili delle strutture territoriali di Sport e Salute e delle Federazioni interessate, un'apposita sessione di confronto al fine di addivenire a possibili soluzioni, eventualmente da formalizzare in specifici accordi applicativi vincolanti tra le parti.
10. Ai fini di quanto previsto dal comma precedente, le delegazioni di cui all'art. 11, comma 1, parte I, lett. a) e b) sono integrate con rappresentanti delle articolazioni territoriali delle rispettive parti firmatarie del presente CCNL.

Art. 11
Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa

1. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:
 - I. a livello unico accentrato:
 - a) per la parte datoriale da una delegazione dei titolari del potere di rappresentanza dei datori di lavoro o loro delegati;
 - b) per la parte sindacale dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.
 - II. A livello decentrato, coincidente:
 - con le previste aggregazioni di strutture di Sport e Salute e/o di diverse Federazioni Sportive Nazionali e/o di diversi datori di lavoro, aggregazioni comunque correlate agli ambiti di elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie;
 - con un unico datore di lavoro qualora, in conseguenza degli esiti della contrattazione di cui al precedente alinea, le parti ne ravvisino le esigenze;
 - a) per la parte datoriale dai titolari del potere di rappresentanza dei datori di lavoro, o loro delegati, assistiti dai responsabili degli uffici direttamente interessati alla trattativa;
 - b) per la parte sindacale dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dalle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

15
(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

Art. 12 Rappresentanze sindacali unitarie

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, anche al fine di rendere effettivo il modello delle relazioni sindacali di cui agli articoli precedenti, si impegnano a concludere, con separato accordo, un apposito protocollo d'intesa, da stipulare entro la vigenza contrattuale, per individuare gli ambiti di aggregazione delle strutture di cui all'art. 10, comma 1, secondo alinea, nonché il regolamento per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
2. Successivamente alla definizione degli ambiti di aggregazione e del regolamento previsti al comma precedente, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
3. Possono assumere l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie anche le organizzazioni sindacali, formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, che aderiscano al regolamento sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui al comma 1.
4. In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto riguarda il ruolo negoziale delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.
5. Per agevolare la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie i datori di lavoro si impegnano ad adempiere tempestivamente a quanto previsto dalla legge n. 300/1970.
6. Successivamente alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, le funzioni riconosciute per legge alle Rappresentanze Sindacali Aziendali verranno esercitate dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie medesime, che risulteranno, pertanto, titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.
7. Le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo di cui al comma 1, ovvero firmatarie del presente CCNL, partecipando alla procedura di elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire le Rappresentanze Sindacali Aziendali.
8. I componenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie sono titolari dei diritti, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele stabiliti dalle disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970.
9. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia.
10. Le organizzazioni sindacali che assumono l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie aderendo, fra l'altro, al protocollo di cui al comma 1, conservano o possono costituire terminali di tipo associativo. I componenti dei terminali

associativi usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle organizzazioni sindacali e conservano le tutele e le prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

(S)

1

2

3

12

10.10

1

10.10

17

1/5

5

2

Art. 13**Permessi per motivi sindacali e cariche elettive**

1. I lavoratori che siano membri delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, costituite ai sensi dell'accordo previsto dall'art. 12, comma 1, degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, dopo l'elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro, possono usufruire, per l'espletamento di qualsiasi attività rientrante nel loro mandato, di permessi sindacali retribuiti che i datori di lavoro si impegnano a concedere.
2. I permessi retribuiti per le Rappresentanze Sindacali Unitarie devono essere preventivamente comunicati al datore di lavoro.
3. I lavoratori che siano componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali firmatarie hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri a condizione che siano espressamente richiesti per iscritto dalle organizzazioni sindacali firmatarie e che siano comunicati al datore di lavoro, al fine di consentire le necessarie sostituzioni, almeno ventiquattro ore prima della data di assenza, nel caso in cui questa si protragga per l'intera giornata, e di norma quattro ore prima, nel caso di assenze di durata inferiore alla giornata.
4. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi di cui ai commi precedenti è determinato in ragione di centoventi minuti ogni anno per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui 20 minuti ogni anno per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente per le Rappresentanze Sindacali Unitarie.
5. Successivamente all'accordo di cui al comma 1 dell'art. 12 e alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, le parti si incontreranno per valutare la congruità della ripartizione del monte ore complessivo fra le Rappresentanze Sindacali Unitarie e gli organi direttivi delle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e per procedere, eventualmente, ad una diversa ripartizione, nonché la congruità delle ore di assemblea di cui all'art. 14, comma 1.
6. Le funzioni e le cariche sopra menzionate, conferite in conformità delle norme statutarie e regolamentari di ciascuna organizzazione sindacale, unitamente ai nominativi dei dirigenti degli organismi direttivi delle strutture sindacali e alle relative variazioni, dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto al datore di lavoro dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
7. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/1970 e successive modifiche.

8. I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

19

1

1

Art. 14 Assemblea

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, anche disgiuntamente, e le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono indire, per le unità produttive o per l'intero personale cui si applica il presente CCNL, in locali idonei messi a disposizione dai datori di lavoro e nei limiti di 20 ore annue, assemblee del personale dipendente ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970.
2. La convocazione sarà comunicata ai datori di lavoro interessati con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e con un preavviso minimo di 48 ore, tenendo comunque conto delle correlate esigenze organizzative e logistiche. Contestualmente dovranno essere comunicati ai datori di lavoro i nominativi dei dirigenti esterni del sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.
3. Le assemblee indette durante l'orario di lavoro dovranno svolgersi, di norma, all'inizio o al termine di ciascun periodo lavorativo giornaliero ed entro il periodo stesso. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà comunque avere luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la continuità del servizio, la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Art. 15 Referendum

1. I datori di lavoro debbono consentire, nell'ambito aziendale, fuori dell'orario di lavoro, lo svolgimento di referendum tra i lavoratori, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie nonché dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori.

Art. 16
Diritto di affissione

1. Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge n. 300/1970.
2. I datori di lavoro metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e delle Rappresentanze Sindacali Unitarie appositi spazi, accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicazioni.
3. In presenza di soluzioni tecnologiche che ne rendano possibile l'attuazione, i datori di lavoro si impegnano a mettere a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che ne facciano richiesta, una bacheca elettronica per la pubblicazione di notizie, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Le modalità tecniche ed organizzative per l'istituzione della bacheca saranno definite dalle parti entro la vigenza contrattuale, tenendo conto, oltre che dei relativi costi di attivazione, dei principi della massima accessibilità dei lavoratori e della piena responsabilità delle organizzazioni sindacali per quanto pubblicato.

Art. 17
Locali

1. In adempimento all'art. 27 della legge n. 300/1970 i datori di lavoro metteranno a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie un idoneo locale comune all'interno di ciascun ambito di aggregazione di cui all'art. 10, comma 1, secondo alinea, o nelle immediate vicinanze.
2. Negli ambiti di aggregazione con un numero di dipendenti inferiore a 200, il diritto riguarderà l'uso di un locale idoneo alle riunioni.
3. Ferma restando la disciplina di cui ai commi precedenti, i datori di lavoro si impegnano a verificare, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, la possibilità di mantenere l'uso di un locale per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL, ovvero a concederne l'utilizzazione comune a due o più organizzazioni, secondo criteri che saranno definiti dalle parti.

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten signature]

Art. 18
Contributi sindacali

1. Nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna diretta di una delega debitamente sottoscritta, il datore di lavoro provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali in favore delle organizzazioni sindacali alle quali i dipendenti aderiscono.
2. La delega rilasciata dal lavoratore dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale cui l'azienda verserà l'importo della trattenuta mensile e del mese di decorrenza. La misura della trattenuta viene definita da ciascuna organizzazione sindacale e comunicata per iscritto al datore di lavoro.
3. In caso di omessa dicitura o dichiarazione, la delega di iscrizione non potrà essere inoltrata ai fini dei successivi adempimenti e verrà restituita al lavoratore che l'ha sottoscritta.
4. In costanza di rapporto di lavoro la delega avrà validità permanente, salvo revoca da parte del dipendente, che potrà intervenire in qualsiasi momento.
5. Nel caso in cui la retribuzione mensile non sia dovuta, non si farà luogo ad alcuna trattenuta né a successivo recupero.
6. L'importo delle trattenute sarà versato mensilmente dall'azienda su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite per ciascun anno dalle organizzazioni sindacali di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 19
Applicazione legge n. 300/1970

1. Le parti convengono che le disposizioni di cui alla legge n. 300/1970, ivi compreso l'art. 18 per i rapporti di lavoro instaurati prima del 7 marzo 2015, trovano applicazione presso tutti i datori di lavoro destinatari del presente CCNL indipendentemente dal numero di dipendenti occupati presso ciascun datore medesimo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 1, le parti convengono che, per il personale assunto in servizio prima del 7 marzo 2015, non trova applicazione il comma 3 dell'art. 1 del d. lgs. 23/2015, ma continua ad applicarsi quanto previsto dal comma 1 del presente articolo.

25

IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è costituito ai sensi del d.lgs. n. 23/2015 e regolato dal presente contratto collettivo nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicate le informazioni previste dall'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 152/1997, come modificato e integrato dal d.lgs. n. 104/2022.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro ed i termini di preavviso. Copia del CCNL viene consegnata dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso il contratto individuale è stipulato nella forma e con i contenuti di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 81/2015.
5. Prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, il datore di lavoro invita l'interessato a presentare il certificato penale di data non anteriore a tre mesi ed ogni altro documento che ritenga utile e necessario in relazione alle attività, al ruolo e alle funzioni cui è assegnato il lavoratore.
6. Prima dell'assunzione, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica al solo scopo di certificare l'idoneità alla qualifica di assunzione. È vietata, ai sensi di legge, la richiesta di esami particolari, quali i test di gravidanza e HIV.
7. Il lavoratore deve dichiarare la residenza ed il domicilio e dovrà notificarne tempestivamente i successivi cambiamenti. La mancata notifica dell'eventuale cambiamento della residenza o del domicilio costituisce infrazione disciplinare.
8. Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto della vigente legislazione in materia di tutela della privacy.

Art. 21
Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - a) 2 mesi per il personale delle categorie A e B;
 - b) 4 mesi per il personale della categoria C;
 - c) 5 mesi per il personale della categoria D;
 - d) 6 mesi per il personale della categoria Quadri.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di congedo di maternità e paternità e negli altri casi espressamente previsti dalla legge.
4. Durante il periodo di prova, il lavoratore può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Il datore di lavoro, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3, non può recedere prima che sia trascorso un periodo pari a 45 giorni per il personale delle categorie A e B, a 90 giorni per il personale della categoria C, a 120 giorni per il personale della categoria D e a 135 giorni per il personale appartenente alla categoria Quadri.
5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. Spetta, altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Art. 22
Portatori di handicap

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori portatori di handicap, il datore di lavoro individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n. 68/1999, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge n. 104/1992 e successive modifiche ed integrazioni per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella citata legge trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

Art. 23**Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica**

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, non si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio, impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa categoria di inquadramento, anche assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo di categoria immediatamente inferiore, con mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questa sia più favorevole.
3. I posti che eventualmente si rendessero vacanti sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti interessati.

Art. 24**Aspettativa per motivi familiari o personali**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di due anni ogni cinque lavorati, frazionabile in periodi di durata non inferiore ad un mese, nell'arco del quinquennio.
2. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge n. 335/1995 e successive modificazioni e integrazioni e nei limiti ivi previsti.
3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo dei periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 26.
4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge.

Art. 25
Richiamo al servizio militare

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale è corrisposta l'eventuale differenza fra il trattamento economico in godimento, inteso quale retribuzione individuale, e quello erogato dall'amministrazione militare.
2. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 26
Assenze per malattia

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.
2. Il dipendente ha l'obbligo di osservare le norme relative al rilascio ed alla trasmissione per via telematica dei certificati di malattia ed è tenuto a comunicare, a richiesta del datore di lavoro, il numero del protocollo identificativo del certificato e dell'attestato di malattia. Il dipendente ha altresì l'obbligo di comunicare tempestivamente alla propria struttura di appartenenza anche i giorni di prognosi prescritti dal medico curante.
3. Il controllo della malattia da parte del datore di lavoro è disposto, di norma, fin dal primo giorno di assenza, secondo le vigenti disposizioni in materia.
4. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso dalla sua residenza deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
5. Fatte salve le esclusioni dall'obbligo di reperibilità previste dall'art. 1 del D.M. 11 gennaio 2016, il dipendente assente per malattia, ancorché autorizzato formalmente in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rispettare le disposizioni in materia di reperibilità fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
6. Sono fatte salve eventuali, documentate effettive necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni, terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti connessi alla malattia, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione al datore di lavoro, nonché idonea dimostrazione delle comprovate necessità che impediscono l'osservanza delle fasce orarie.
7. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro, il quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 9, compresi gli oneri riflessi inerenti.
8. Il dipendente non in prova assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione di detto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

9. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza, comprese le indennità pensionabili;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 6 mesi di assenza, fatta salva l'indennità riconosciuta dall'INPS, qualora più favorevole.
10. Il dipendente assente a causa di malattia oncologica, sclerosi multipla o distrofia muscolare, malattie cronico-degenerative ingravescenti o di degenze ospedaliere ad esse connesse, ha diritto alla conservazione del posto per ulteriori dodici mesi, con retribuzione intera fino a 18 mesi e nella misura del 70% per il restante periodo.
11. Raggiunti i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 8 e 10, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi non retribuiti.
12. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 11, su richiesta del dipendente, il datore di lavoro può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute, secondo modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
13. Superati i periodi di conservazione del posto di cui ai commi 8 e 10, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento di cui al comma 12, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, il datore di lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
14. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 11 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti.
15. Per la somministrazione della terapia emodialitica verranno concessi permessi retribuiti che sono comunque esclusi dal computo dei periodi previsti dal comma 8 del presente articolo.
16. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela dei dipendenti affetti da TBC o in particolari condizioni psicofisiche (tossicodipendenza ecc.).
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.

18. La disciplina di cui al comma 17 si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla prima alla quinta della tabella A, di cui al D.P.R. n. 834/1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, correlata alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della azienda sanitaria locale.

Art. 27
Igiene e sicurezza sul lavoro

1. Il datore di lavoro riconosce la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine adotterà, ai sensi della vigente normativa, tutte le misure idonee a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti, compresi quelli sportivi, e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 e al D.M. 18 marzo 1996 e successive modifiche e integrazioni.
2. In particolare, nel rispetto delle previsioni di legge, il datore di lavoro provvede a:
 - predisporre visite preventive e controlli periodici per tutti i lavoratori che svolgono attività esposte a rischio;
 - fornire tutte le indicazioni atte ad un'efficace prevenzione, attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
 - assicurare idonee iniziative per mantenere la salubrità degli ambienti di lavoro;
 - fornire un'adeguata e aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività del datore di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate in relazione agli specifici rischi, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale, nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;
 - garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e salute.
3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, ai sensi della normativa vigente, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute, nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.

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

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.
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.
3. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'art. 26.
4. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4, della stessa legge.

Art. 29 Diritto allo studio

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi, anche in aggiunta alle attività formative programmate dai datori di lavoro, speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno, nel limite massimo previsto dagli accordi integrativi in materia. Il datore di lavoro, con atti organizzativi interni, provvede a ripartire tra le varie unità operative territoriali il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2.
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.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto, compatibilmente con le esigenze aziendali, all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
 - b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ovvero siano in regola con il piano degli studi;
 - c) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);
 - d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola secondaria di primo grado, della scuola secondaria di secondo grado, universitari o post-universitari.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o, se non previsto, altra idonea documentazione concordata con il datore di lavoro e, comunque, quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 37.

Art. 30**Aspettativa per mobilità interaziendale**

1. Anche al fine di valorizzare al meglio le esperienze e le competenze maturate, ai dipendenti di Sport e Salute, in servizio presso le Federazioni Sportive Nazionali e le strutture ad esse collegate alla data di sottoscrizione del presente CCNL, che ne facciano formale richiesta, verrà concesso un periodo di aspettativa non retribuita, quinquennale e rinnovabile, finalizzata alla contestuale instaurazione, su base volontaria, di un rapporto di lavoro subordinato con la Federazione presso la quale prestano servizio o con altre Federazioni presso le quali sussistano esigenze di personale.
2. Il dipendente collocato in aspettativa ai sensi del comma 1 è assunto in servizio presso la Federazione con contratto di lavoro subordinato mantenendo, a tutti i fini previsti dal presente CCNL, l'anzianità di servizio maturata presso la Sport e Salute, nonché la stessa categoria, parametro retributivo e gli stessi trattamenti retributivi contrattuali in godimento al momento dell'accoglimento della domanda di aspettativa.
3. Il rapporto di lavoro con la Federazione potrà instaurarsi secondo le decorrenze di seguito indicate:
 - 1° aprile 2008
 - 1° luglio 2008
 - 1° ottobre 2008
 - 1° gennaio 2009
 - 1° aprile 2009
 - 1° luglio 2009
 - 1° ottobre 2009
 - 1° gennaio 2010
 - 1° aprile 2010
 - 1° luglio 2010
 - 1° ottobre 2010
4. Al dipendente che, a seguito dell'accoglimento della domanda di aspettativa formulata entro le decorrenze di cui all'allegata tabella E, abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato, la Federazione erogherà, a titolo di una tantum, gli importi lordi di cui alla tabella medesima, con le corrispondenti cadenze.
5. Gli importi suddetti, che si intendono maturati al 31 dicembre di ciascun anno, saranno erogati per il primo anno, a titolo di anticipazione, con le competenze del secondo mese successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro con la Federazione e, per gli anni successivi a quello in cui sia intervenuta l'instaurazione del rapporto di lavoro, sempre a titolo di anticipazione, con la retribuzione dovuta per il mese di marzo.
6. Il dipendente di Sport e Salute in servizio presso una Federazione Sportiva Nazionale che non riterrà di avvalersi dell'aspettativa di cui al comma 1 permarrà presso la Federazione stessa mantenendo il trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL fino

all'esame degli esiti del processo di passaggio volontario del personale di Sport e Salute alle Federazioni. Detto esame verrà effettuato dalle Parti in una specifica sessione di contrattazione da tenersi entro il mese di giugno di ciascun anno, con verifica finale entro il mese di gennaio del 2011, al fine di valutare la consistenza e la distribuzione delle adesioni ed individuare eventuali ulteriori misure che garantiscano l'equilibrato dispiegarsi del processo.

7. Ferme restando le previsioni di cui all'art. 1, comma 6 ter, della legge n. 17/2007, il dipendente ha facoltà, con un preavviso di 30 giorni, di revoca dell'aspettativa anche anticipatamente alla scadenza del termine di cui al comma 1, qualora si determinino circostanze tali da non rendere più compatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro con la Federazione.
8. Nel caso in cui intervenissero, all'interno di una Federazione Sportiva Nazionale, processi di esternalizzazione di attività alle quali risultassero assegnati dipendenti provenienti da Sport e Salute in aspettativa e non fosse possibile trovare per gli stessi posizioni lavorative corrispondenti o analoghe a quelle precedentemente occupate, il dipendente ha il diritto di chiedere la revoca immediata dell'aspettativa e rientrare in servizio presso Sport e Salute, la quale si occuperà di trovare idonea collocazione all'interno della propria organizzazione o di quella di un'altra Federazione Sportiva. Analogo diritto è altresì garantito nel caso intervengano specifiche disposizioni di legge dirette a modificare la situazione giuridica dei dipendenti che hanno avuto accesso all'aspettativa ai sensi del presente articolo ovvero si verificassero situazioni di esubero a seguito di ristrutturazioni aziendali o procedure di mobilità ai sensi della legge n. 223/1991.
9. Il rientro presso Sport e Salute avverrà, nei casi previsti ai commi 7 e 8 del presente articolo, nel comune in cui il lavoratore prestava servizio al momento dell'aspettativa. In caso di rientro il dipendente riassumerà la stessa categoria e lo stesso parametro retributivo che aveva al momento dell'aspettativa, fatto salvo quanto discendente dagli automatismi contrattuali. Al fine di salvaguardare e valorizzare la professionalità acquisita presso la Federazione, la Società avvierà ogni iniziativa utile a garantire la migliore ricollocazione possibile nel proprio ambito e, in presenza delle condizioni che lo consentano e compatibilmente con gli assetti organizzativi, potrà confermare l'inquadramento conseguito presso la Federazione, purché rientrante nell'ambito di applicazione del presente CCNL. Sport e Salute fornirà annualmente alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL un'informativa concernente l'applicazione del presente comma.

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 al 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. 32**Disposizioni comuni sulle aspettative**

1. Il datore di lavoro, qualora accerti durante il periodo di aspettativa o congedo non retribuito che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può chiedere di riprendere servizio anticipatamente. L'eventuale rifiuto del datore di lavoro deve essere motivato, previa verifica delle possibili soluzioni che possano consentire l'accoglimento della richiesta, anche destinando il lavoratore ad altra struttura o unità operativa.
2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 1.

Art. 33 Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale, con arrotondamento all'unità superiore, delle diverse categorie in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, definisce i criteri per la relativa utilizzazione.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al datore di lavoro una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, il datore di lavoro può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, comma 3, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione al datore di lavoro ed ai controlli, si applicano le disposizioni previste dall'art. 26 e, ove si tratti di malattia dovuta a causa di servizio, dall'art. 27.
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 34**Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio**

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge n. 476/1984, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge n. 398/1989, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutta la durata del corso o della borsa.

Art. 35**Mobilità tra differenti datori di lavoro.**

1. La mobilità, orizzontale e verticale, costituisce un importante strumento di accrescimento delle esperienze professionali, di acquisizione di nuove competenze e di validazione di quelle già consolidate, ed in tal senso può avere anche una finalità propedeutica alla crescita categoriale delle risorse.
2. E' intendimento delle parti far sì che l'applicazione del CCNL anche alle Federazioni Sportive Nazionali offra un'opportunità di ampliamento del perimetro professionale, dei ruoli e dei processi sui quali sviluppare le opportunità di mobilità, anche nella consapevolezza che l'agibilità dei percorsi di mobilità verso tutti i datori di lavoro cui si applicherà il nuovo CCNL potrà costituire un ulteriore strumento di garanzia e sviluppo dei livelli occupazionali, oltre che di promozione professionale e di miglioramento degli assetti organizzativi.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, nell'ambito dei soggetti datoriali destinatari del presente CCNL è prevista la mobilità del personale, da attuarsi attraverso la cessione del contratto individuale di lavoro. Al personale transitato alle dipendenze di altro datore di lavoro secondo le modalità previste dal presente comma è riconosciuta l'anzianità di servizio maturata al momento del passaggio medesimo.
4. L'attivazione del processo di mobilità avverrà in presenza di apposita richiesta da parte dell'interessato cui dovrà fare riscontro la disponibilità delle Federazioni Sportive Nazionali di volta in volta riguardate e/o di Sport e Salute, da basarsi sulla esistenza della posizione di lavoro richiesta, sulla compatibilità con il dimensionamento organizzativo e sulla coerenza tra il profilo della posizione e le caratteristiche e competenze della risorsa interessata.
5. Al fine di garantire al personale interessato pari opportunità di accesso alle occasioni di mobilità individuate dalle aziende, i datori di lavoro si impegnano a realizzare, attraverso la costituzione di un'apposita banca dati, un sistema di comunicazione delle esigenze di copertura di posizioni di lavoro appartenenti alle categorie A, B, C, D e Quadri, da gestire anche attraverso strumenti informatici.

Art. 36 Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nella legge n. 53/2000 e nel d.lgs. n. 151/2001 e loro modifiche ed integrazioni.
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.
3. Qualora il parto intervenga prima della data presunta, la lavoratrice ha comunque diritto ad usufruire del congedo per l'intera durata. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di congedo di maternità. Qualora il figlio abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere la sospensione del congedo di maternità post-parto e dell'eventuale restante periodo ante-parto non fruito, fino alla data delle dimissioni del figlio; la richiesta può essere esercitata una sola volta per ogni figlio ed è subordinata alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001.
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, ad integrazione dell'indennità prevista dall'art. 34 comma 1 del d.lgs. n. 151/2001, 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.
5. Successivamente al periodo di congedo di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri è riconosciuto il diritto di assentarsi per periodi corrispondenti alle malattie dei figli di età non superiore a tre anni.
6. I periodi di assenza di cui al precedente comma 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'INPS e all'ufficio di appartenenza, cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di congedo, salvo casi di oggettiva impossibilità. La domanda al datore di lavoro può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato, comunque, il rispetto del termine minimo di cinque giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.
8. Ai sensi dell'art. 32, comma 1 bis, del d.lgs. n. 151/2001, il congedo parentale può essere fruito anche in modalità oraria, per periodi non inferiori a 2 ore, previa comunicazione al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni. Ai fini del computo dei giorni di congedo, 7 ore di congedo equivalgono a un giorno. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al d.lgs. n. 151/2001.
9. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 37 Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi nell'anno solare permessi retribuiti per:
 - tre giorni per gravi e particolari motivi personali o familiari;
 - tre giorni lavorativi consecutivi per nascita figli;
 - otto giorni per partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
 - visite mediche di controllo richieste dai competenti organismi del Servizio Sanitario Nazionale, dell'INPS e dell'INAIL;
 - tre giorni lavorativi, per ogni evento, in caso di decesso del coniuge o di un parente o di un affine entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio nonché in caso di unione civile prevista e disciplinata dalla legge 76/2016.
3. I dipendenti che partecipano a gare sportive in rappresentanza della nazionale italiana hanno diritto fino a 45 giorni per la preparazione e la partecipazione a manifestazioni agonistiche.
4. I permessi di cui ai commi precedenti possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi o le indennità collegati all'effettiva prestazione.
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.
8. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge n. 266/1991 e nel regolamento approvato con D.P.R. 194/2001 per le attività di protezione civile, il datore di lavoro favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 38 Permessi brevi

1. Previa valutazione del responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso, al dipendente che ne faccia richiesta, il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile della struttura di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre i successivi 30 giorni, secondo le disposizioni del dirigente o responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.
4. Il datore di lavoro favorirà il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o esami specialistici.

Art. 39**Ferie**

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di 26 giorni di ferie retribuite.
2. Sono fatti salvi i periodi di permesso aggiuntivo previsti da specifiche disposizioni di legge per i tecnici sanitari di radiologia medica.
3. I dipendenti con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni hanno diritto a 28 giorni lavorativi di ferie.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 1 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 3.
5. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.
6. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 37 conserva il diritto alle ferie.
7. Le ferie sino a quattro settimane sono un diritto irrinunciabile. Esse vanno fruito nel corso dell'anno di calendario di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
8. Le ferie possono essere fruito, secondo termini da stabilirsi in modo da garantire il regolare funzionamento dei servizi, in più periodi dell'anno, fatto salvo il diritto del dipendente di usufruire, previa specifica richiesta, di un periodo continuativo non inferiore a due settimane.
9. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute per il periodo di ferie non goduto.
10. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle stesse deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.
11. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie che residuano al 31 dicembre entro il mese di giugno dell'anno successivo, purché la relativa richiesta sia inoltrata non oltre il mese di aprile. Nel caso di mancato rispetto dei termini di cui al presente comma, la fruizione delle ferie verrà disposta d'ufficio.

12. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. Il datore di lavoro deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
13. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettante, anche se si protraggano per l'intero anno. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal responsabile della struttura, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui ai commi 10 e 11.
14. Ferme restando le vigenti disposizioni di legge in materia di non monetizzabilità delle ferie, in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

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. 40 Festività

1. Sono considerati festivi:
 - a) le domeniche;
 - b) il 1° gennaio – Capodanno;
il 6 gennaio – Epifania;
il lunedì dopo Pasqua;
il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
il 1° maggio - Festa del Lavoro;
il 2 giugno - Festa della Repubblica;
il 15 agosto - Assunzione;
il 4 ottobre – S. Francesco d'Assisi;
il 1° novembre - Ognissanti;
l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
il 25 dicembre - Natale;
il 26 dicembre - S. Stefano;
 - c) la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera, purché ricadente in giorno lavorativo.
2. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo all'anno in sostituzione delle festività sopprese. Le suddette giornate possono essere fruite anche in modo frazionato per periodi non inferiori alla metà dell'orario giornaliero.
3. Il riposo settimanale cade, di norma, di domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore. Per effetto di quanto previsto dall'art. 45, paragrafo F, il riposo settimanale può essere collocato in giornata diversa dalla domenica, dando luogo al trattamento economico previsto dall'art. 48 in caso di chiamata in servizio.
4. Ai dipendenti che prestano servizio nei giorni festivi, esclusa la ricorrenza del Santo Patrono per la quale è prevista la sola giornata di riposo compensativo, compete una maggiorazione retributiva e un'intera giornata di riposo compensativo.
5. In caso di coincidenza di una delle festività di cui al comma 1, lett. b) e c) con altri giorni festivi, o con il giorno di riposo domenicale o periodico, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori interessati un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 56, comma 4 lett. b).
6. Ai dipendenti professanti religioni diverse da quella cattolica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi n. 16/1988 e n. 101/1989. Le ore lavorative non prestate il sabato, laddove l'articolazione dell'orario di lavoro preveda la prestazione dell'attività per detto giorno, sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario.

FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO**Art. 41****Altre tipologie di contratto di lavoro**

1. Le parti convengono che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è la tipologia di norma utilizzata dai datori di lavoro. Si impegnano, peraltro, a verificare le potenzialità di altre tipologie di contratto di lavoro e ad utilizzarle nel limite del 21% dei contratti a tempo indeterminato, comprensivo del 14% delle ipotesi di contratti a termine di cui all'art. 42 e, nel caso di esigenze attualmente non preventivabili, a stipulare un apposito accordo entro il triennio di vigenza del presente CCNL.
2. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui al comma precedente viene fatto riferimento al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di attivazione dei nuovi contratti.

Art. 42
Contratto a termine

1. Il datore di lavoro può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nei limiti del 14% dei contratti a tempo indeterminato, nei casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Nei casi di contratto a termine concluso per ragioni sostitutive, nel contratto individuale sono specificati per iscritto la causa di sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito per esigenze organizzative. La durata del contratto può anche comprendere periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne e, nel caso di assunzione ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 151/2001, può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di vita del bambino.
3. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale. L'apposizione del termine può risultare direttamente o indirettamente.
4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti ai commi 3 e 8 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nell'ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.
5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
6. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 21, non superiore comunque a 12 giorni lavorativi per i rapporti di durata fino a sei mesi e a 30 giorni lavorativi per quelli di durata superiore a sei mesi e fino a dodici mesi. Per i contratti di durata superiore a dodici mesi il periodo di prova può essere incrementato di un giorno per ogni 15 giorni di calendario. In qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 7. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte.
7. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
 - a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;

- b) in caso di assenza per malattia, si applica l'art. 5 del d.l. 463/1983, convertito con modificazioni nella legge n. 638/1983. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 26, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 26 del presente contratto;
 - c) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
8. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore contestualmente all'inizio della prestazione.
9. La proroga del contratto a tempo determinato è disciplinata dalla normativa vigente.
10. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso lo stesso datore di lavoro, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

Art. 43
Contratto part-time.

1. Il datore di lavoro può procedere all'assunzione con contratto part-time ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 81/2015, ovvero trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Il contratto part-time dovrà essere stipulato per iscritto e dovrà indicare, oltre a quanto previsto dall'art. 20:
 - a) il periodo di prova, per i nuovi assunti, come definito all'art. 21;
 - b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e in funzione della possibile utilizzazione del lavoratore interessato, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potranno comportare per le prestazioni in part time orizzontale, di norma, una riduzione superiore al 50%.
4. In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, la durata di quest'ultimo può essere determinata nel tempo, nella misura non inferiore a 6 mesi e non superiore a tre anni. Al termine del periodo al lavoratore verranno garantite, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le medesime mansioni, ove le stesse fossero state modificate a seguito della trasformazione del rapporto.
5. Il lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale a titolo definitivo potrà richiedere, trascorsi due anni dalla trasformazione, il rientro al tempo pieno, eventualmente anche in mansioni diverse purché riconducibili alla medesima categoria contrattuale. Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze di natura organizzativa e produttiva, potrà accogliere la relativa domanda. Trascorsi 15 giorni dal ricevimento della domanda senza che lo stesso abbia fornito risposta, la domanda si intende respinta.
6. Ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5, del d. lgs. 81/2015, il datore di lavoro darà priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai seguenti casi:
 - a) patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - b) figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - c) lavoratrice o lavoratore che, ai sensi e alle condizioni previste dall'art. 1, comma 214, della l. 199/2025, abbia almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, anche attraverso l'eventuale rimodulazione dell'orario di lavoro in caso di contratto a tempo parziale già in essere.

7. Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, viene riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il medesimo diritto è riconosciuto alle donne vittime di violenze di genere ai sensi dell'art. 24, comma 6, del d. lgs. 80/2015. Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno.
8. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del d. lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, purché con una riduzione non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Il trattamento economico, riferito a tutte le competenze, seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno della stessa categoria e dello stesso parametro retributivo, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. n. 81/2015.
10. I dipendenti a part-time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno, retribuite in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate. I dipendenti a part-time verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale ai giorni e/o alle ore di lavoro effettivamente prestate. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità dal lavoro previsto dal d.lgs. n. 151/2001; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità e paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In caso di part-time verticale non si riducono i tempi previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
11. Il lavoratore con contratto part-time può essere chiamato a svolgere lavoro supplementare o straordinario.
12. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
13. In presenza di specifiche esigenze organizzative o di servizio non prevedibili ed improvvise, ossia legate al ciclo produttivo in cui è inserito il lavoratore o per lavori legati

a scadenze importanti, è consentita la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 10 % dell'orario settimanale, da calcolarsi in media mensile.

14. Le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con la maggiorazione oraria del 15%, da calcolarsi sulla retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. c), e comprensiva di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e di legge.
15. In caso di superamento del limite stabilito al precedente comma 13 è prevista la maggiorazione oraria del 30% ovvero, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, il godimento di riposi compensativi.
16. Nel rapporto di lavoro part-time, anche a tempo determinato, può essere richiesto lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nella misura massima del 10 % della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori al mese, secondo le modalità previste per i lavoratori a tempo pieno. In tal caso è prevista la maggiorazione oraria del 30% ovvero, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, il godimento di riposi compensativi.
17. L'eventuale rifiuto del dipendente ad effettuare le prestazioni straordinarie e supplementari richieste non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
18. Il datore di lavoro si impegna a valutare la richiesta di modifica del contratto da parte del lavoratore in conseguenza del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nei sei mesi precedenti. La richiesta viene soddisfatta previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso nel predetto arco di tempo.
19. A seguito di accordo scritto con il lavoratore, a fronte di obiettive esigenze di servizio, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro part-time secondo modalità che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ovvero, nei rapporti di tipo verticale o misto, la variazione in aumento della durata della prestazione (clausole elastiche). Per obiettive esigenze di servizio si intendono quelle necessitate da sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dovute a fatti straordinari inerenti alla funzionalità dell'azienda. Le clausole sono applicabili anche su richiesta del lavoratore.
20. L'eventuale rifiuto del dipendente a stipulare i patti suddetti non consente l'adozione di provvedimenti disciplinari né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 8, commi da 3 a 5, del d. lgs. 81/2015 ovvero di quelle di cui all'art. 10, comma 1, della l. 300/1970. Per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL il cui contratto non preveda la clausola elastica, la sua eventuale applicazione resta subordinata alla stipula del predetto accordo scritto.
21. In caso di clausola elastica, il datore di lavoro comunicherà con un preavviso di almeno dieci giorni la variazione della prestazione. Il lavoratore che sia chiamato ad effettuare la

propria prestazione in regime di elasticità avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria del 10 %.

22. In caso di clausola elastica, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% delle ore concordate per il part-time.

23. In presenza di nuove assunzioni per pari categoria professionale è data priorità al passaggio a tempo pieno dei lavoratori già in forza che ne abbiano fatto o ne facciano richiesta.

Art. 44 Disciplina del telelavoro

1. Il datore di lavoro, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, può far utilizzare, nello svolgimento della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, le modalità del telelavoro.
2. Per telelavoro in forma subordinata s'intende una modalità della prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente presso il proprio domicilio, o in luogo diverso ma comunque fisso ed esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, realizzabile con l'impiego non occasionale di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese del datore di lavoro, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico del datore di lavoro, espressamente stabiliti nel contratto di telelavoro.
4. Il datore di lavoro definisce, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana.
5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, potrà essere distribuito nell'arco della giornata attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia come durata giornaliera della stessa, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto presso il datore di lavoro. Tali modalità saranno definite nel contratto individuale di telelavoro.
6. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro, e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, il datore di lavoro può attivare opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.
7. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esse contenute. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature

assegnategli senza previa autorizzazione del datore di lavoro. Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi; in ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed istruzione.

8. Il datore di lavoro stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
 - a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
 - b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
 - c) copertura assicurativa INAIL.
9. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 18, comma 1 lett. o) del d.lgs. n. 81/2008, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.
10. La contrattazione integrativa che definisce il premio di risultato definisce anche le modalità di partecipazione allo stesso dei lavoratori che svolgono la prestazione attraverso la modalità del telelavoro. Le relative risorse sono in ogni caso ricomprese nel finanziamento complessivo del premio.
11. È garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore potrà essere informato attraverso l'istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.
12. Le parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 44 bis
Disciplina del lavoro agile

1. Il lavoro agile è finalizzato ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad incrementare la produttività, nell'ottica di promuovere una mobilità sostenibile e con l'obiettivo di avviare anche nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, nonché a un incremento della produttività e al miglioramento dei servizi resi.
2. La disciplina relativa al lavoro agile è definita da un apposito accordo collettivo nazionale di comparto.

ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI**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 ed F, 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 e la distribuzione settimanale 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 4 settimane consecutive e, complessivamente, per più di 135 giorni nel corso dell'anno.
6. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione in regime di orario elastico prima che siano trascorsi sette 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 4 settimane consecutive e, complessivamente, per più di 36 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 sette 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 10 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 avvicinata 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, n. 1), 2) e 3) non sono cumulabili con quelle di cui ai n. 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:

- 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 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 4 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 7 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 al comma precedente, 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 in fascia pomeridiana 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 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.

PARAGRAFO F – Diversa distribuzione settimanale

32. Il datore di lavoro, per il personale inquadrato nell'area professionale marketing e comunicazione, dell'impiantistica sportiva e sport digitale, della gestione tecnico sportiva e promozione dello sport, nonché per i ruoli trasversali comunque operanti in strutture riconducibili alle suddette aree, di cui agli accordi del 28 e 31 luglio 2023, potrà individuare, in ragione delle proprie esigenze organizzative e funzionali e nel limite del 50% del personale sopra indicato, la distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni, comprensivi del sabato e/o della domenica. Per le prestazioni rese di domenica, al dipendente spetta l'ordinaria retribuzione, maggiorata del 30%. Tali prestazioni, da richiedere con un preavviso non inferiore a 5 giorni, non possono essere svolte per più di 20 domeniche nell'arco dell'anno solare. Lo svolgimento dell'attività lavorativa secondo l'articolazione settimanale sopra indicata potrà anche riguardare periodi inferiori all'anno e dovrà individuare, a tutti i fini previsti dal presente CCNL, la giornata non lavorativa e la giornata di riposo settimanale. Il datore di lavoro, nell'individuazione del personale a cui verrà applicata tale modalità di lavoro farà prioritariamente riferimento alle adesioni volontarie.

33. Restano esclusi dalla effettuazione delle prestazioni in tale regime 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 nei giorni che non risultano compatibili con l'effettuazione della prestazione lavorativa secondo la distribuzione settimanale di cui al presente paragrafo.

Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

Art. 46
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, e pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Nel rispetto dei limiti previsti ai commi 3 e 4 dell'art. 5 del d.lgs. n. 66/2003, il lavoratore è tenuto a prestare il servizio anche oltre l'orario normale giornaliero e settimanale stabilito dal CCNL in base alle disposizioni impartite dal datore di lavoro.
3. La prestazione di lavoro straordinario è disposta dal responsabile della struttura, unicamente sulla base delle esigenze di servizio individuate dal datore di lavoro, con un preavviso minimo non inferiore a 4 ore.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la quota oraria del lavoro ordinario, come calcolata ai sensi dell'art. 56, comma 4 lett. a), incrementata del rateo di tredicesima mensilità, del 15% per lo straordinario diurno, del 30% per quello festivo e del 50% per quello notturno. Per lavoro notturno s'intende quello prestato tra le ore 22 e le 6.
5. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario salvo per giustificati e documentati motivi di carattere personale o familiare.
6. In considerazione delle specifiche esigenze di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali riferite a picchi di attività derivanti dall'organizzazione e dalla partecipazione a manifestazioni sportive, le parti stabiliscono in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 66/2003.

Art. 47 Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dal datore di lavoro, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, funzionalità degli impianti a fronte di guasti o anomalie ovvero per sopperire ad altre esigenze imprevedibili.
2. L'obbligo della reperibilità consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare al datore di lavoro indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizione di soddisfarle, le eventuali chiamate del datore medesimo fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora il luogo di lavoro indicato dal datore stesso o di erogare la prestazione da remoto, laddove possibile in relazioni alle funzioni svolte e, in ogni caso, nel rispetto delle disposizioni di legge. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate, ai lavoratori in reperibilità saranno forniti idonei strumenti di comunicazione.
3. Il periodo di reperibilità è remunerato con un compenso di euro 10 per ogni 12 ore continuative. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%. Nel caso in cui la prestazione lavorativa resa a seguito di chiamata in reperibilità sia svolta da remoto, la durata dell'attività lavorativa è convenzionalmente fissata in 4 ore.
4. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata in servizio, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 3; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturno-festive.
6. Sono oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, oltre all'individuazione del periodo massimo di reperibilità e della durata massima della prestazione in caso di chiamata in servizio, il limite massimo di collocazione in reperibilità nell'arco di uno o più mesi.

Art. 48
Riposo compensativo

1. Al dipendente che, per particolari ed episodiche esigenze di servizio, sia chiamato a lavorare nel giorno di riposo settimanale, deve essere corrisposta la maggiorazione oraria dell'80% della retribuzione di cui all'art. 56, comma 4, lett. a), con diritto al riposo compensativo da fruire, di regola, entro 15 giorni e, comunque, non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo entro il bimestre successivo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata eccezionalmente in giorno feriale non lavorativo, a richiesta del dipendente, dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato prestato l'orario contrattuale settimanale.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

10/10

73

Amministratore

Art. 49
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o delle prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art. 43, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo di 50 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, anche per periodi più brevi rispetto all'intera durata della prestazione ordinaria giornaliera.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 50 La formazione

1. Le Parti riconoscono la funzione strategica che l'addestramento, la qualificazione e l'aggiornamento professionale assumono nella valorizzazione delle risorse e nella capacità di fornire al mondo dello sport servizi caratterizzati dall'adeguato livello di efficacia e qualità.
2. Le Parti individuano quindi nella formazione un fondamentale strumento di gestione, indispensabile anche al fine di garantire processi e opportunità di arricchimento e di crescita professionale dei dipendenti - favorendone in tal modo le progressioni nel sistema ordinamentale e le possibilità di accesso alla mobilità interaziendale ed a quella tra diversi datori di lavoro previste agli artt. 30 e 35 - e di contribuire altresì alla realizzazione degli obiettivi programmati, in quanto finalizzata allo sviluppo del sistema organizzativo e ad elevare il grado di motivazione e di consapevolezza nei confronti degli obiettivi strategici da perseguire.
3. A tale scopo i datori di lavoro si impegnano:
 - a valutare i bisogni formativi collettivi ed individuali, attraverso le evidenze espresse dal sistema di valutazione del personale nonché attraverso specifiche analisi strutturate, a definirne le priorità e a sviluppare le relative iniziative, attraverso i previsti momenti di confronto con le organizzazioni sindacali, in un'ottica complessiva di sistema; in questa ottica, entro il 31 marzo di ogni anno i datori di lavoro si impegnano a presentare il piano formativo finalizzato agli obiettivi di cui al presente articolo;
 - a favorire il più ampio accesso del personale alle iniziative addestrative/formative e a garantire, in coerenza con gli specifici obiettivi e programmi aziendali, pari opportunità di partecipazione per tutti i dipendenti interessati ai relativi interventi addestrativi/formativi.
4. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti quale supporto ai processi di cambiamento e quale metodo permanente per la valorizzazione della capacità e delle attitudini dei lavoratori, in quanto orientati a far conseguire un più elevato grado di operatività e di autonomia ai lavoratori medesimi e a stimolarne e accompagnarne la crescita professionale attraverso la previsione di interventi che, in relazione alle esigenze rilevate, consentano al dipendente di accedere a percorsi formativi mirati ed attivati a sostegno delle progressioni di carriera.
5. I percorsi di formazione, tenuto conto degli obiettivi insiti nei programmi da cui scaturiscono e di quanto espressamente previsto nell'ambito dei vari livelli di partecipazione e di confronto che fanno capo al sistema delle relazioni sindacali, possono concludersi con l'accertamento circa il grado di apprendimento e di accrescimento della professionalità del singolo dipendente, e gli esiti degli interventi formativi, debitamente certificati, daranno luogo, ove previsto, ai crediti formativi, che concorreranno, congiuntamente agli altri parametri destinati a regolare gli sviluppi nelle categorie superiori, alla valutazione finale volta a stabilire l'idoneità al passaggio. L'esito dei corsi e gli eventuali crediti acquisiti attraverso gli stessi costituiscono comunque un fattore di cui i datori di lavoro dovranno tenere conto ai fini della determinazione dei passaggi.
6. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante interventi di intensità e durata rapportati alle attività che dovranno essere svolte dal nuovo personale.

7. Le iniziative di formazione, fatta eccezione per quelle che riguardano il personale di elevata qualificazione, quelle che interessano materie attinenti specifiche mansioni svolte e quelle inerenti specifiche necessità di natura organizzativa e/o produttiva, sono rivolte a tutto il personale delle aziende destinatarie del presente CCNL. È favorito l'accesso alle opportunità addestrative/formative e sono garantite, in presenza di specifico interesse formativo da parte di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali, pari opportunità di partecipazione per tutti i dipendenti delle aziende destinatarie del presente CCNL interessati agli specifici interventi addestrativi/formativi.
8. Il personale che partecipa alla attività di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro e, quando interessano la formazione di aula e si svolgono fuori della sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di trasferta.
9. Al fine di consentire un sempre più stretto collegamento fra contenuti formativi e apprendimento scaturente direttamente dalle esperienze di lavoro, e al fine di facilitare la partecipazione alle iniziative di formazione che si dovranno caratterizzare anche per un'ampia componente di sviluppo informatico e tecnologico, possono essere programmate anche iniziative di formazione a distanza, di formazione attraverso comunità di pratica e di apprendimento, di formazione sul posto di lavoro.
10. Il datore di lavoro, su richiesta motivata e tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali, può concedere al personale di elevata qualificazione permessi per consentire la frequenza di specifici corsi tenuti da soggetti esterni, nei casi in cui i programmi dei medesimi corsi siano compatibili con l'esigenza di mantenere e/o incrementare il livello di professionalità del medesimo personale a vantaggio degli obiettivi e dei programmi di sviluppo aziendale.
11. Attraverso una sessione di confronto da tenersi entro e non oltre sei mesi dalla stipula del presente CCNL, le Parti valuteranno la possibilità di prevedere l'Ente bilaterale per la formazione ridefinendo, conseguentemente, le competenze della Commissione di cui all'art. 4 del presente CCNL. Nella stessa sessione di contrattazione, qualora si convenga di introdurre l'Ente bilaterale, le Parti adegueranno, laddove necessario ed alla luce della sopravvenuta previsione, la disciplina del presente articolo.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 51 Obiettivi

1. Il sistema di classificazione del personale, secondo le linee definite negli articoli seguenti, persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, delle opportunità di crescita professionale, della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'attività istituzionale di Sport e Salute e delle Federazioni e della gestione dei lavoratori.

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, 54 e 54 bis, 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 degli accordi del 28 e 31 luglio 2023, che le parti intendono integralmente recepito dal presente CCNL.
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. 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.
5. 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.
6. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria superiore dà diritto, per il periodo corrispondente, al riconoscimento della retribuzione a quest'ultima relativa.

7. 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.
8. 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.
9. In ogni caso il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e 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.
10. Il datore di lavoro darà priorità alla riassegnazione delle precedenti mansioni ai dipendenti che abbiano subito una modifica delle stesse ai sensi del comma 7 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 7.
11. 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.
12. Le esigenze tecniche, organizzative e produttive che danno origine a mansioni rientranti in categorie diverse, ivi comprese quelle previste dal comma 4 e con esclusione di quelle derivanti dall'applicazione del comma 7, 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 7 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. 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. A tal fine il vigente sistema di valutazione, introdotto con gli accordi sindacali del 28 e 31 luglio 2023, prevede, per i soli dipendenti ai quali si applica il presente comma e ai soli fini del riconoscimento della predetta indennità, l'accertamento di un'ulteriore competenza, da effettuarsi in sede di valutazione annuale, per motivarne adeguatamente l'attribuzione. 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. 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.

6. 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 5.

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. 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 vigente sistema di valutazione, introdotto con gli accordi sindacali del 28 e 31 luglio 2023, prevede, per i soli dipendenti ai quali si applica il presente comma e ai soli fini del riconoscimento della predetta indennità, l'accertamento di un'ulteriore competenza, da effettuarsi in sede di valutazione annuale, per motivarne adeguatamente l'attribuzione. 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. 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.

6. 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 5.

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. 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 A, 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 vigente sistema di valutazione, introdotto con gli accordi sindacali del 28 e 31 luglio 2023, prevede, per i soli dipendenti ai quali si applica il presente comma e ai soli fini del riconoscimento della predetta indennità, l'accertamento di un'ulteriore competenza, da effettuarsi in sede di valutazione annuale, per motivarne adeguatamente l'attribuzione. 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. 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.

6. 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 5.

Art. 54 Categoria D

1. Appartiene alla categoria D il personale che, oltre a possedere i requisiti professionali previsti nella categoria C:

- svolge funzioni, in ruoli formalizzati anche con lettera o altre forme di assegnazione di incarico, con elevato contenuto specialistico, presidiando attività tecniche qualificate di rilevante importanza nell'ambito di processi aziendali, che richiedano competenze professionali di alto livello e responsabilità su obiettivi e risultati di significativo impatto.
- svolge attività di finalizzazione dell'istruttoria, gestendo attività diversificate su argomenti di natura tecnica, economica, finanziaria e giuridica su argomenti particolarmente complessi. Presidia specifiche attività di direzione/segreteria generale, in ambito nazionale e internazionale. Può anche coordinare operativamente team di progetto su obiettivi e tempi definiti.
- è in possesso di un'approfondita conoscenza della materia di competenza, acquisita anche attraverso certificazioni e/o partecipazione a corsi di specializzazione qualificati;

2. In termini di conoscenza, responsabilità e autonomia, i suddetti lavoratori:

- sono in possesso di un'approfondita conoscenza delle discipline tecnico-specifiche correlate all'area di appartenenza e al proprio ambito professionale;
- hanno piena responsabilità dei risultati relativi ai processi loro affidati;
- nell'ambito del mandato e delle direttive ricevute, operano con significativa autonomia decisionale.

3. La categoria prevede due livelli denominati: D1 e D2. Al dipendente che avrà prestato 6 anni di servizio nella categoria e nel parametro retributivo di appartenenza D1, sarà riconosciuto il parametro retributivo superiore D2.

4. In relazione alle funzioni esercitate e al grado e all'importanza delle responsabilità gestionali ed economiche assegnate, ai lavoratori inquadrati nella categoria D viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari a un dodicesimo del 10% della retribuzione tabellare annua in godimento. Tale indennità compensa la perdita riferita a 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. 54 bis 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, comma 2, della legge n. 190/1985, è in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

- responsabilità formalizzata di strutture, a diretto riporto di una Direzione della Società e/o del Presidente o Segretario Generale di Federazione, che richiede il presidio di processi chiave attraverso attività di pianificazione, coordinamento e supervisione richiedenti una rilevante professionalità e una comprovata esperienza specifica. Assume la piena responsabilità della gestione delle risorse umane assegnate e della organizzazione del team di lavoro, per un efficace utilizzo del capitale umano in termini di ottimizzazione delle rispettive competenze.
- presidio, nell'ambito della propria Funzione, processi di alta specializzazione che richiedono il possesso di consolidate/certificate competenze tecnico-specialistiche e/o l'abilitazione all'esercizio di professioni, che prevedono un elevato grado di autonomia in ruoli chiave, anche nell'ambito di team di progetto, con eventuale coordinamento di risorse, su processi tecnici di rilevante importanza.

2. In termini di conoscenza, responsabilità e autonomia, i suddetti lavoratori:

- sono in possesso di una approfondita competenza, acquisita anche tramite percorsi certificati, nelle discipline tecnico specifiche del proprio ambito professionale e di una qualificata conoscenza di materie correlate all'area di appartenenza, nonché di un'elevata specializzazione per la ricerca, la progettazione e lo sviluppo di studi, metodologie e sistemi innovativi;
- hanno la responsabilità piena di garantire i risultati finali di importanti processi e/o di presidiare complesse unità organizzative, in termini di efficientamento delle risorse umane, tecniche e finanziarie al fine di contribuire alla realizzazione degli obiettivi stabiliti dai vertici della Società/Federazioni;
- nell'ambito del mandato ricevuto, operano con discrezionalità di poteri sulla base delle sole direttive generali stabilite dai vertici delle Società/Federazioni o dalla Direzione da cui dipendono.

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.

(2)

Allegato 1

19 11 11

Art. 55**Sviluppo professionale del personale nel sistema di classificazione**

1. Il modello di sviluppo professionale del personale è diretto a garantire la sistematica efficacia e la costante evoluzione del sistema organizzativo dei datori di lavoro nonché ad assicurare la realizzazione degli obiettivi programmati, supportando la contestuale valorizzazione delle risorse umane attraverso processi e opportunità di arricchimento e di crescita professionale dei dipendenti, da svilupparsi ricorrendo a processi formativi permanenti, dedicati e certificati. Lo sviluppo professionale del personale è strutturato in funzione del sistema organizzativo dei datori di lavoro, intendendosi per tale il complesso delle strutture, dei processi e dei ruoli definiti, al cui interno operano le risorse secondo quanto codificato dal sistema di classificazione, dalle declaratorie e dai profili professionali previsti dal presente CCNL. Gli elementi fondanti del modello di sviluppo professionale del personale sono:

- il sistema di valutazione di cui all'art. 63 del presente CCNL, caratterizzato da una forte focalizzazione sulle competenze e sui comportamenti professionali e organizzativi delle risorse e sulla rilevazione continua e monitorata dei bisogni formativi delle stesse;
- la formazione, individuata come fondamentale fattore di supporto ai processi di evoluzione organizzativa e metodo permanente per la valorizzazione e l'accrescimento delle capacità e delle attitudini dei lavoratori;
- le risultanze delle eventuali analisi strutturali, individuali o di gruppo, relative alle caratteristiche e alle potenzialità delle risorse, di cui i datori di lavoro si fossero nel frattempo dotati.

2. Nell'ambito del sistema di classificazione sono possibili passaggi dalla categoria di appartenenza a quella immediatamente superiore, fatta salva una permanenza minima di sei mesi nella categoria, da attuarsi secondo criteri che valorizzino le capacità, il merito e le potenzialità posseduti dal dipendente.

3. I passaggi di cui al comma 2 vengono effettuati dal datore di lavoro in relazione alle esigenze dell'azienda, avendo riguardo agli assetti organizzativi, ai processi e al dimensionamento degli organici definito. Ai fini dello sviluppo professionale, improntato a principi di imparzialità e trasparenza, si terrà prioritariamente conto, nell'ambito delle aree e delle famiglie professionali di appartenenza e di eventuale destinazione, dell'attitudine del lavoratore a svolgere le mansioni descritte nella declaratoria corrispondente alla categoria superiore e nel relativo profilo professionale cui il lavoratore dovrebbe venire assegnato, nonché delle risultanze del sistema di valutazione e delle eventuali analisi strutturali, individuali o di gruppo, relative alle caratteristiche e alle potenzialità delle risorse, di cui i datori di lavoro si fossero nel frattempo dotati. Le esigenze aziendali derivanti da nuovi assetti organizzativi, i processi o il dimensionamento degli organici, che determinano passaggi di categoria costituiscono oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL; analoga informativa sarà data ad esito dei processi di valutazione utilizzati per i passaggi medesimi.

4. Nel valutare il possesso da parte del lavoratore delle caratteristiche, delle competenze e dei requisiti necessari all'attribuzione della categoria superiore si tiene conto dell'arricchimento delle capacità professionali e delle conoscenze certificate, anche attraverso i relativi crediti formativi, delle esperienze di lavoro acquisite anche attraverso percorsi di affiancamento e coinvolgimento in processi lavorativi riferibili ad aree superiori, dei titoli posseduti, dei percorsi professionali precedentemente svolti all'interno di CONI, Sport e Salute e Federazioni, di quanto a tal fine rilevato attraverso l'applicazione del sistema di valutazione di cui al successivo art. 63 CCNL e delle eventuali analisi strutturali, individuali o di gruppo, relative alle caratteristiche ed alle potenzialità delle risorse, di cui i datori di lavoro si fossero nel frattempo dotati. Nella ponderazione dei criteri che regolano i passaggi, ponderazione da stabilirsi attraverso la contrattazione di secondo livello, l'esito della partecipazione ad iniziative di formazione e gli eventuali crediti acquisiti attraverso le stesse assumono, rispetto agli altri parametri, un valore comunque significativo. In ogni caso la mancata programmazione di specifici interventi formativi non pregiudica eventuali passaggi di categoria in quanto, a regolarne la realizzazione provvederanno i parametri, debitamente ponderati per tal fine, che scaturiscono dal sistema di valutazione.

5. In coerenza con il sistema di sviluppo professionale previsto dal presente articolo, fatte salve professionalità specifiche richieste dall'organizzazione aziendale non rilevabili nell'ambito di ciascuna azienda e non formabili internamente, il datore di lavoro si impegna, in caso di assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale, a verificare preventivamente, anche attraverso percorsi di job posting, la presenza delle professionalità ricercate, al fine di riservare il 40% dei posti da ricoprire con le predette assunzioni al personale delle categorie immediatamente inferiori a quelle di nuova assunzione, secondo le modalità previste al precedente comma 4.

6. Per la determinazione del numero dei passaggi alle categorie superiori per effetto dell'applicazione del comma 5 si tiene conto, in ogni caso, anche del numero dei passaggi intervenuti, a qualsiasi titolo, nel semestre di riferimento.

7. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, la parte datoriale, come individuata dall'art. 11, comma 1, parte I, lett. a), fornisce informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, come individuate dall'art. 11, comma 1, parte I, lett. b), sui passaggi di categoria, nonché sulle assunzioni e cessazioni intervenute, distintamente per ciascuna categoria contrattuale nell'anno precedente. Analoga informativa sarà resa, entro gli stessi termini e agli stessi soggetti, sulle iniziative di formazione effettuate nell'anno precedente.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 56

Retribuzione e sue definizioni

1. Il trattamento economico annuale dei dipendenti è suddiviso in 12 mensilità di uguale importo e la retribuzione ai lavoratori viene corrisposta mensilmente.
2. Gli elementi fissi della retribuzione che costituiscono la retribuzione individuale sono:
 - retribuzione base, o minimo contrattuale;
 - retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) laddove esistente;
 - assegno ad personam laddove esistente.
3. Ulteriori elementi della retribuzione sono:
 - a) compenso per lavoro in turno (indennità e/o maggiorazione), in orario elastico o 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) indennità di posizione organizzativa;
 - h) eventuale superminimo;
 - i) elemento distinto della retribuzione;
 - j) altre indennità diverse eventualmente corrisposte e riconosciute.
4. Ai fini del calcolo della retribuzione accessoria ed indiretta, sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile dei parametri retributivi previsti all'interno delle categorie di cui all'art. 53;
 - b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'elemento distinto della retribuzione e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;
 - c) retribuzione globale di fatto, annuale o mensile: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per dodici mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.
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. A decorrere dal 1° gennaio

2025, al personale come di seguito indicato, l'indennità di funzione viene così rideterminata:

- a) Quadri in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL – pari al 12%;
- b) Quadri nominati durante la vigenza del presente CCNL, seppure assunti successivamente alla sua sottoscrizione con altro inquadramento - pari al 12%;
- c) Quadri di cui alle lett. a), b) ed e), con anzianità nella categoria di almeno 15 anni - pari al 15%;
- d) Quadri di cui alla lett. c) titolari della responsabilità di una struttura, formalmente attribuita dal datore di lavoro - pari al 20%;
- e) Quadri assunti successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL – pari al 10%, innalzata al 12% al raggiungimento dei 5 anni di anzianità nella categoria.

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.

- 6. A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL viene istituita l'Indennità di Posizione Organizzativa (IPO), pari a un dodicesimo del 4% della retribuzione tabellare annua in godimento, riconosciuta con cadenza mensile ai Quadri che, alla data di sottoscrizione del presente CCNL, siano già titolari della responsabilità di una struttura aziendale, formalmente conferita dal datore di lavoro. La medesima indennità è altresì riconosciuta anche ai Quadri a cui detta responsabilità viene conferita, con atto formale del datore di lavoro, successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL. L'IPO cesserà di essere corrisposta al venir meno della responsabilità della struttura, fermo restando il riconoscimento delle indennità di funzione nelle misure individuate al precedente comma 5.
- 7. Fermo restando il riconoscimento delle indennità di funzione individuate al precedente comma 5, in fase di prima applicazione confluiranno nell'IPO le quote eccedenti le misure eventualmente già riconosciute ai titolari di responsabilità di struttura, in considerazione delle specifiche attribuzioni funzionali alla data di sottoscrizione del presente CCNL.
- 8. Il personale inquadrato nella categoria D mantiene l'indennità di funzione in godimento alla data di sottoscrizione del presente CCNL.
- 9. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dal datore di lavoro, compreso tra il giorno 20 e il 27; la tredicesima mensilità è corrisposta nel periodo ricompreso tra il 13 e il 15 del mese di dicembre. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.
- 10. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni base mensili per 156.

11. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 le corrispondenti retribuzioni individuali mensili.

Art. 57

Elemento distinto della retribuzione

1. L'elemento distinto della retribuzione, nelle misure riportate nell'allegata tabella C, è riconosciuto ai dipendenti che ne siano già titolari alla data di sottoscrizione del presente CCNL; detto elemento viene altresì riconosciuto al restante personale trascorso un anno dalla data di assunzione.

Art. 58
Struttura della busta paga

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione del datore di lavoro, il nome, la categoria e il parametro retributivo di appartenenza, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (retribuzione base, R.I.A., elemento distinto della retribuzione, assegni ad personam ed eventuale retribuzione accessoria) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.
2. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. Il datore di lavoro adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

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

1. Il Compenso Incentivante la Produttività è finalizzato alla promozione di significativi miglioramenti della qualità dei servizi erogati, anche attraverso l'incentivazione dell'impegno individuale e la valorizzazione delle professionalità. Esso si articola nei diversi istituti del Premio Aziendale di Risultato, del Premio di risultato ad ammontare variabile e del Premio Individuale.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2025, e a valere in via esclusiva per il medesimo anno, la somma destinata al Premio Aziendale di Risultato, è incrementata del 7,3% e conseguentemente rideterminata nella misura complessiva del 15,56% 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 nell'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.
3. A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL, l'incremento di cui al precedente comma 2 del Premio Aziendale di Risultato, sarà destinato esclusivamente al premio di risultato di ammontare variabile (PRAV), la cui corresponsione, caratterizzata da incertezza e variabilità, sarà legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri predefiniti. Per effetto della destinazione al PRAV dell'incremento di cui al comma 2, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL, la somma destinata al Premio Aziendale di Risultato, è ridefinita nella misura complessiva del 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 nell'anno di riferimento.
4. L'individuazione degli indicatori di riferimento per la corresponsione del PRAV, i criteri per la loro misurazione, le modalità della sua attribuzione e il momento di verifica degli incrementi, saranno definiti da apposito accordo di comparto, da definire entro i primi tre mesi di ciascun anno, entro il quale saranno individuati riferimenti omogenei - indicatori, criteri di misurazione, arco temporale di consuntivazione e modalità di attribuzione (ad es. EBIT per Sport e Salute e ESG per le Federazioni Sportive Nazionali) - da incorporare negli accordi richiesti dalla vigente normativa, che saranno sottoscritti dai soggetti di cui all'art. 11, comma 1 parte I lett. b) e da ciascun datore di lavoro in attuazione dell'accordo di comparto. Detti accordi potranno prevedere che l'importo del PRAV possa essere volontariamente destinato, in tutto o in parte, a servizi di welfare, fruendo degli ulteriori benefici fiscali al ricorrere dei relativi presupposti.
5. È destinata ai Premi Individuali, per ciascun anno e con il limite massimo individuale di una mensilità, una somma pari al 2,06% della retribuzione media fissa aziendale pro-capite in atto al 31 dicembre 2005 (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.

6. La rideterminazione delle risorse di cui ai commi 2 e 5 sarà individuata nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, in presenza di attivazione di nuovi servizi o di significativi processi di riorganizzazione che siano finalizzati ad un ampliamento delle competenze ovvero in presenza di incrementi del personale in servizio.
7. Le risorse di cui ai commi 2 e 5, così come definitivamente stabilite in forza del comma 6, essendo finalizzate a promuovere significativi miglioramenti nei livelli di efficacia e di efficienza, vanno integralmente utilizzate nell'esercizio per le quali sono previste.

Art. 61
Premio Aziendale di Risultato

1. Attraverso il premio aziendale di risultato vengono erogati compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva, in relazione agli obiettivi prefissati, tenendo conto di piani produttivi e/o di progetti strumentali.
2. Tali compensi, previo controllo qualitativo e quantitativo dei risultati, saranno rapportati agli obiettivi conseguiti da ciascuna azienda e dalla struttura di appartenenza secondo criteri definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2.

Art. 62
Premio Individuale

1. Il premio individuale è correlato al merito ed al particolare impegno dimostrato dal singolo lavoratore. Ai fini dell'assegnazione del premio, avente carattere selettivo, saranno sottoposti a valutazione tutti i dipendenti.
2. Nell'ambito della contrattazione integrativa verrà individuata la ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione dei premi.
3. La valutazione circa il merito ed il particolare impegno del dipendente è espressa dai responsabili della struttura presso la quale il lavoratore ha prestato la sua attività. È attribuito al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato l'esame di eventuali contestazioni o controdeduzioni da parte dei lavoratori circa la mancata valutazione ovvero l'errata applicazione dei processi di valutazione.

Art. 63
Il sistema di valutazione

1. Le parti, nel confermare le finalità cui è indirizzato il sistema di valutazione, già individuate dall'art. 64 del CCNL 2002-2005, condividono il sistema di valutazione introdotto con gli accordi sindacali del 28 e 31 luglio 2023, confermando la relativa materia quale oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2.
2. Dell'applicazione del sistema di valutazione le parti datoriali, nella composizione di cui all'art.11, comma 1, parte I, lett. a), forniranno annualmente informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, al fine di monitorarne gli effetti ed individuare interventi correttivi volti a rendere il sistema medesimo ancor più rispondente alle finalità alle quali è indirizzato.

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. n. 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 60,00 euro 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 dirigente è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni nelle misure previste per la dirigenza.

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 95%, 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 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. 65
Trattamento di trasferimento

1. Il datore di lavoro, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra città, con un preavviso scritto di un mese in caso di trasferimento entro 75 chilometri, di due mesi entro 250, di quattro mesi oltre 250. Nel disporre i trasferimenti terrà conto, altresì, dell'anzianità aziendale e dei carichi di famiglia dei dipendenti.
2. Previo consenso del lavoratore interessato il datore di lavoro può disporre, altresì, il trasferimento all'estero in caso di apertura di sedi secondarie o di rappresentanza. In tal caso i termini di preavviso, il rimborso delle spese di viaggio e la misura dell'indennità, nonché la determinazione della somma di cui al successivo comma 7, sono concordati con il lavoratore interessato.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano il rispetto dei termini di cui al comma 1, il dipendente viene considerato in trasferta fino alla scadenza dei termini medesimi.
4. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate del viaggio per sé e per i familiari conviventi, nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con il datore di lavoro.
5. Al dipendente competono anche:
 - a) l'indennità di trasferta di cui all'art. 64, comma 2, per i primi trenta giorni;
 - b) una indennità di trasferimento, variabile in funzione del carico di famiglia, da un minimo di 3 mensilità ad un massimo di 6 mensilità, da stabilire in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, calcolate con riferimento alla retribuzione individuale mensile, con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione.
6. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
7. Al dipendente che, a seguito del trasferimento, abbia trasferito la residenza è riconosciuta, per un anno, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso rapportata alle esigenze del nucleo familiare, secondo preventive intese con il dipendente interessato.
8. Il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna indennità o rimborso qualora il trasferimento avvenga a domanda del lavoratore. In tal caso vengono riconosciuti giorni di permesso retribuito, secondo criteri da definire in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, per effettuare il trasloco ove il lavoratore si trasferisce con la famiglia.

9. I rimborsi e le indennità di cui al presente articolo attribuiti al lavoratore trasferito sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Art. 66
Copertura assicurativa

1. Il datore di lavoro assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti che operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione di responsabilità diretta verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, assicurando le stesse condizioni previste dall'art. 67, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Il datore di lavoro stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, per il tempo necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza suddetta è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
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.
5. Al fine di assicurare a tutto il personale polizze sanitarie con coperture e prestazioni che garantiscano parità di trattamento, le parti, qualora non si possa procedere all'adozione di una polizza unica di comparto, procederanno a definire, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 6, i livelli minimi delle coperture e delle prestazioni garantite, da ricomprendere nella prima polizza che sarà sottoscritta da ciascun datore di lavoro.
6. Nelle more delle scadenze delle vigenti polizze, le parti si attiveranno per individuare le migliori soluzioni possibili per attivare le coperture assicurative anche al personale cessato dal servizio nel corso della vigenza del presente CCNL, per pensionamento o a seguito di esodi incentivati. L'eventuale attivazione potrà avvenire con costi integralmente a carico dei beneficiari.

Art. 67
Patrocinio legale

1. Il datore di lavoro, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa del datore medesimo o che lo stesso non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. La disciplina di cui al comma precedente si applica anche a favore dei dipendenti cessati dal servizio qualora gli atti o i fatti per i quali venga aperto il procedimento di responsabilità si riferiscano al periodo in cui il dipendente era in servizio.
3. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, il datore di lavoro ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio, salvo che il dipendente abbia adempiuto ad una specifica disposizione del datore stesso.

Art. 68
Servizio mensa e buoni pasto

1. Il datore di lavoro può istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante convenzione con terzi, ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. Possono usufruire della mensa o del buono pasto sostitutivo i dipendenti, non in trasferta, che prestino attività lavorativa per una durata complessiva, nell'arco della giornata, di almeno 7,12 ore effettive, con una pausa non inferiore a 30 minuti, e con una presenza effettiva, successiva alla pausa, di durata da definire in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2.
3. Fatto salvo quanto verrà successivamente disposto in materia a seguito degli esiti della contrattazione integrativa di cui al comma precedente, le parti confermano la disciplina del servizio mensa e del buono pasto vigente alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 69
Tredicesima mensilità

1. Oltre alle normali dodici competenze mensili, in occasione della ricorrenza natalizia ai lavoratori sarà corrisposta, secondo i termini previsti al comma 9 dell'art. 56 del presente CCNL, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 56, comma 4 lett. b), in godimento al 1° dicembre di ogni anno e, in caso di cessazione dal servizio, in godimento al momento della cessazione stessa.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. Per le frazioni di mese vengono computati i giorni di effettivo servizio prestato.
3. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Sepp

Art. 70
Trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2120 del cod. civ. come modificato dalla legge n. 297/1982 e successive modifiche ed integrazioni.
2. La retribuzione annua per la determinazione della quota del trattamento di fine rapporto spettante è composta dalla retribuzione individuale di cui all'art. 56, comma 4 lett. b).
3. Le somme dovute per il caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato alla cessazione dal servizio in tempi compatibili con i necessari adempimenti, anche di natura contabile, entro 60 giorni dalla data di cessazione fatte salve specifiche disposizioni di legge che stabiliscano scadenze diverse.
4. Il datore di lavoro concederà ai lavoratori anticipazioni sul trattamento di fine rapporto secondo i casi previsti dalla vigente legislazione. I criteri di priorità per la definizione della graduatoria ed eventuali fattispecie ulteriori per l'anticipazione del trattamento medesimo saranno oggetto di apposito regolamento, emanato dal datore di lavoro previa informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL seguita, a richiesta, da incontro.

Art. 71
Previdenza complementare

1. Nel richiamare quanto convenuto con l'accordo sindacale del 18 ottobre 2012, le parti confermano l'adesione al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio quale fondo per i dipendenti disciplinati dal presente CCNL, confermando le quote di contribuzione individuate nel predetto accordo.

^

)

|

)

|

|

no l'anno

109

V

in

ok

VS

109

109

109

109

109

109

109

109

Art. 72**Istituti di welfare e benessere del personale**

1. Al fine di premiare, incentivare e fidelizzare il personale, di migliorarne il benessere lavorativo attraverso un'offerta di beni e servizi mirati alle esigenze dei dipendenti e del loro nucleo familiare e di fungere da supporto e complementarietà ai servizi del sistema di welfare pubblico, viene reso stabile e strutturale il modello di welfare di comparto, da gestire attraverso specifica piattaforma informatica dedicata, introdotto con l'accordo sindacale dell'11 giugno 2025.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2025 a ciascun dipendente è riconosciuta la somma di € 880 per ciascun anno, da utilizzare esclusivamente per l'accesso a beni e servizi resi disponibili da specifica piattaforma informatica che i datori di lavoro individuano e mettono a disposizione in osservanza delle vigenti disposizioni di legge. L'importo suddetto, che a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL sarà rideterminato secondo criteri di proporzionalità per i rapporti di lavoro di durata inferiore a un anno, non è monetizzabile né convertibile in altra forma di retribuzione.
3. La somma individuata al precedente comma 2 non è resa disponibile per i dipendenti che hanno espresso formale diniego al contributo di solidarietà collettiva introdotto con l'accordo sindacale del 3 maggio 2011.
4. Al fine di incentivare l'adesione al contributo di solidarietà collettiva e conseguire un'applicazione generalizzata dell'istituto, il personale che abbia già formalizzato il proprio diniego potrà revocarlo entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL. La revoca del diniego non potrà essere oggetto di successivo ripensamento fino alla stipula del prossimo CCNL, che potrà rideterminare le condizioni, i termini e le modalità per l'espressione del dissenso; eventuali dinieghi formulati successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL, ivi compresi quelli espressi all'atto dell'assunzione, avranno effetto dalla data di stipula del prossimo CCNL.

NORME DISCIPLINARI**Art. 73****Obblighi del personale**

1. Nel rispetto dei principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del cod. civ., il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli, ed in particolare:
 - a) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dal datore di lavoro per la rilevazione ed il controllo delle presenze;
 - b) non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura o di chi ne fa le veci;
 - c) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione le mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro;
 - d) non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi del datore di lavoro o contrari a quanto disposto dal d. lgs. n. 196/2003; non esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività, a titolo gratuito o oneroso, che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ. o comunque in concorrenza o conflitto di interessi con il datore di lavoro;
 - e) astenersi da qualunque attività a titolo gratuito od oneroso o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, concorrenti e distributori che abbiano avuto o che abbiano tuttora rapporti con il datore di lavoro;
 - f) durante l'orario di lavoro non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodi di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
 - g) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione; se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che esse siano espressamente vietate dalla legge;
 - h) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
 - i) non valersi di mezzi di comunicazione o di trasporto o di quanto è di proprietà del datore di lavoro per ragioni che non siano di servizio;
 - j) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del datore di lavoro da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee nei locali non aperti al pubblico;
 - k) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
 - l) comunicare al datore di lavoro la propria residenza e, ove non coincidenti, il domicilio e la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - m) in caso di malattia, comunicarla al datore di lavoro con le modalità disciplinate all'art. 26;
 - n) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti del datore di lavoro che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;

- o) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- p) non rilasciare interviste, dichiarazioni o, comunque, divulgare notizie a mezzi di informazione che possano arrecare nocimento al datore di lavoro e che riguardino, direttamente o anche indirettamente, le attività di Sport e Salute o delle Federazioni, senza la preventiva autorizzazione dal datore di lavoro salvo che costituisca l'esercizio di un diritto sindacale;
- q) nell'esercizio delle mansioni assegnate e, comunque, durante la permanenza in servizio, mantenere comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Il datore di lavoro, in conformità del disposto dell'art. 2087 cod. civ., si attiverà per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

M

(E)

Alfano

112

Art. 74
Sanzioni e procedimento disciplinare

1. Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri di cui all'art. 73 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Il datore di lavoro, salvo il caso di rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, entro venti giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto, e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione della difesa del dipendente la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Le sanzioni del rimprovero verbale e scritto sono irrogate dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. Nel caso in cui la sanzione da irrogare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura segnala entro 10 giorni al datore di lavoro, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. La mancata comunicazione nel termine predetto darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
5. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti al datore di lavoro, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue, comunque, senza soluzione di continuità.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data il procedimento si estingue.
7. Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
8. Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Il datore

medesimo, ove ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

L. 10-11-2020

114

Art. 75
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di rilevanza del danno o pericolo causato al datore di lavoro, agli utenti o a terzi, e del disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto al comma 9 dell'art. 74;
 - f) concorso nella infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi seguenti, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso il datore di lavoro o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio del datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
 - f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
 - g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per il datore di lavoro, per gli utenti e per i terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà destinato alle attività sociali in favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati al datore di lavoro, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, nell'assumere il servizio presso la sede di lavoro assegnata;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
 - h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche nei confronti di dipendenti, di utenti o di terzi;
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti del datore di lavoro, fatta salva la libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - j) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, che siano lesivi della dignità della persona;
 - k) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
 - l) violazione di doveri di comportamento, non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno al datore di lavoro o a terzi.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata applicata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
 - c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza del datore di lavoro o ad esso affidati;
 - d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di

un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo, o addirittura, di escluderlo dal contesto lavorativo;

- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto. Tra queste, sono da ricomprendere in ogni caso le seguenti:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dal datore di lavoro per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dal datore di lavoro, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con

- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:
- per i delitti indicati dall'art. 10, comma 1, del d. lgs. 235/2012 in quanto applicabili;
 - per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza del datore di lavoro o ad esso affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
 - per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni di ufficio;
 - per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio al datore di lavoro o a terzi;
 - per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti del datore di lavoro o ad esso affidati, al fine di trarne profitto;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui al presente CCNL, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Art. 76**Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale il datore di lavoro inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare è avviato o proseguito, altresì, anche nel caso in cui il datore di lavoro venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per fatti che assumono rilevanza disciplinare o per i quali sia stato già avviato il procedimento disciplinare.
2. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito o concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni che comportino la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione, il datore di lavoro può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, fatta salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, il datore di lavoro, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per adeguare l'atto conclusivo alle risultanze del giudizio penale, modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. In caso di riammissione in servizio, la stessa avverrà con decorrenza dalla data del licenziamento corrispondendo al dipendente le somme dovute se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.
4. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna il datore di lavoro riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
5. Nei casi di cui ai commi 2, 3 e 4 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza al datore di lavoro ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'art. 74. Ai fini delle determinazioni conclusive, il datore di lavoro nel

procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 75, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h), e 8, lett. b), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare.
7. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 75, comma 7, lett. h), e comma 8, lett. b), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, nel medesimo parametro retributivo della categoria di appartenenza con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
8. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 7 è reinquadrato nella categoria e nella posizione economica in cui è confluita quella posseduta al momento del licenziamento, qualora fosse intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

1

112

112

112

112

112

120

112

112

112

Art. 77**Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il datore di lavoro, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 75, commi 7 e 8.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 76, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi 2 e 3 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile e della retribuzione individuale di anzianità.
7. In tutti i casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo, comunque, non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio.

Art. 78

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

N.

P

1

1

1

1

1

1

1

1

1 1 1 1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

1

122

1

1

1

1

Art. 79
Norma di rinvio

1. Ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria per la tutela dei diritti ed interessi derivanti dal presente CCNL, le Parti convengono di demandare ad una apposita sessione di contrattazione, da avviarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, la previsione e la disciplina di un procedimento di conciliazione ed arbitrato che consenta la composizione stragiudiziale delle eventuali controversie che possano insorgere tra datori di lavoro e i singoli lavoratori.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**Art. 80****Cessazione del rapporto di lavoro**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:
 - a) per dimissioni del dipendente;
 - b) per mancato superamento del periodo di prova;
 - c) d'ufficio, senza bisogno di preavviso, al raggiungimento dei requisiti per il conseguimento della pensione di vecchiaia, fatto salvo specifico accordo con il dipendente per la prosecuzione del rapporto di lavoro entro i limiti stabiliti dalla legge;
 - d) per risoluzione consensuale;
 - e) per malattia o conseguenze di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo stabilito dal presente contratto per la conservazione del posto;
 - f) per decesso del dipendente;
 - g) per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ai sensi delle leggi n. 604/1966 e n. 108/1990.
2. Fermo restando quanto previsto al precedente comma 1, lett. c), i datori di lavoro, laddove possibile ed in base ai dati anagrafici e contributivi a loro noti, si impegnano a comunicare al dipendente la scadenza dei termini per il raggiungimento dei requisiti per il conseguimento della pensione di vecchiaia e gli effetti che ne derivano sulla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 81
Preavviso di licenziamento e dimissioni

1. Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.
2. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i lavoratori non in prova previsti al precedente art. 80, ad eccezione dell'ipotesi di cui alla lett. c) del medesimo articolo e dell'ipotesi di giusta causa, i termini di preavviso sono così fissati:
 - a) 2 mesi per i dipendenti con anzianità fino a cinque anni compiuti;
 - b) 3 mesi per i dipendenti oltre i 5 anni di servizio fino a dieci compiuti;
 - c) 4 mesi per i dipendenti che hanno superato i dieci anni di servizio.Ai fini del computo dei predetti termini si tiene conto anche del servizio prestato alle dipendenze dell'Ente CONI.
3. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
4. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal giorno 16 di ciascun mese.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione individuale per il periodo di mancato preavviso.
6. Il datore di lavoro ha diritto di trattenere su quanto da esso dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non lavorato.
7. È facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte senza effettuazione, né compensazione con indennità sostitutiva, totale o parziale del periodo di preavviso.
8. In caso di morte del lavoratore l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'art. 2122 cod. civ.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature at the top right and various initials below.]

Tabella 1

Opzione 1

dal lunedì al giovedì	Entrata	9,00	
	Flessibilità	8,15	9,30
	Pausa pranzo (1/2 ora) tra	12,45	14,30
	Uscita	17,00	
	Flessibilità	16,15	17,30

venerdì	Entrata	9,00	
	Flessibilità	8,15	9,30
	Uscita	15,00	
	Flessibilità	14,15	15,30

Opzione 2

dal lunedì al venerdì	Entrata	9,00	
	Flessibilità	8,15	9,30
	Pausa pranzo (1/2 ora) tra	12,45	14,30
	Uscita	16,42	
	Flessibilità	15,57	17,12

TABELLA A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori da corrispondere per 13 mensilità

<i>Posizione Economica</i>	<i>Dal 1 gennaio 2022</i>	<i>Dal 1 gennaio 2023</i>	<i>Dal 1 gennaio 2024</i>	<i>Dal 1 gennaio 2025</i>
Quadro Super	137,16	143,39	23,16	75,94
Quadro	128,02	133,84	21,62	70,88
D2	110,18	115,19	18,61	61,00
D1	102,42	107,08	17,30	56,71
C4	96,10	100,46	16,23	53,21
C3	88,76	92,79	14,99	49,14
C2	80,99	84,67	13,68	44,84
C1	79,60	83,22	13,44	44,08
B4	78,73	82,31	13,30	43,59
B3	73,82	77,17	12,47	40,87
B2	67,71	70,79	11,43	37,49
B1	66,69	69,72	11,26	36,92
A4	66,25	69,26	11,19	36,68
A3	63,58	66,47	10,74	35,20
A2	60,47	63,22	10,21	33,48
A1	58,36	61,02	9,86	32,32

TABELLA B**Nuova retribuzione tabellare**

Valori per 12 mensilità

<i>Posizione Economica</i>	<i>Dal 1 gennaio 2022</i>	<i>Dal 1 gennaio 2023</i>	<i>Dal 1 gennaio 2024</i>	<i>Dal 1 gennaio 2025</i>
Quadro Super	47.210,47	48.931,15	49.209,09	50.120,38
Quadro	44.066,29	45.672,38	45.931,81	46.782,41
D2	37.924,91	39.307,16	39.530,44	40.262,49
D1	35.254,20	36.539,11	36.746,67	37.427,17
C4	33.077,60	34.283,18	34.477,92	35.116,41
C3	30.551,25	31.664,75	31.844,61	32.434,34
C2	27.878,30	28.894,38	29.058,51	29.596,64
C1	27.400,36	28.399,02	28.560,34	29.089,24
B4	27.099,97	28.087,68	28.247,23	28.770,33
B3	25.408,60	26.334,67	26.484,26	26.974,71
B2	23.306,15	24.155,59	24.292,80	24.742,67
B1	22.954,16	23.790,77	23.925,90	24.368,98
A4	22.804,33	23.635,48	23.769,74	24.209,92
A3	21.883,51	22.681,10	22.809,93	23.232,35
A2	20.815,23	21.573,88	21.696,43	22.098,22
A1	20.089,49	20.821,69	20.939,96	21.327,74

TABELLA C**Elemento Distinto della Retribuzione**

<i>Posizione Economica</i>	<i>Valori per 13 mensilità</i>
<i>Quadro S.</i>	€ 234,41
<i>Quadro</i>	€ 215,29
<i>D2</i>	€ 158,85
<i>D1</i>	€ 158,85
<i>C4</i>	€ 153,45
<i>C3</i>	€ 153,45
<i>C2</i>	€ 136,15
<i>C1</i>	€ 131,29
<i>B4</i>	€ 85,98
<i>B3</i>	€ 85,98
<i>B2</i>	€ 83,27
<i>B1</i>	€ 81,12
<i>A4</i>	€ 75,81
<i>A3</i>	€ 75,81
<i>A2</i>	€ 73,11
<i>A1</i>	€ 70,41

TABELLA D**Indennità di Turno**

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

TABELLA E

domanda di aspettativa entro il:	instaurazione rapporto di lavoro entro il	Importo una tantum		
		2008	2009	2010
29/02/2008	01/04/2008	€ 3000	€ 1000	€ 1000
31/05/2008	01/07/2008	€ 2000	€ 1000	€ 1000
31/08/2008	01/10/2008	€ 1000	€ 1000	€ 1000
30/11/2008	01/01/2009		€ 1000	€ 1000
28/02/2009	01/04/2009		€ 750	€ 1000
31/05/2009	01/07/2009		€ 500	€ 1000
31/08/2009	01/10/2009		€ 250	€ 1000
30/11/2009	01/01/2010			€ 1000
28/02/2010	01/04/2010			€ 750
31/05/2010	01/07/2010			€ 500
31/08/2010	01/10/2010			€ 250

TABELLA F**Indennità di Trasferta Nazionale**

<i>Trasferte Nazionali</i>	<i>dal lun. al ven. e sabato con recupero >12 ore</i>	<i>sabato senza recupero > 12 ore</i>	<i>domenica e festivi con recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata non lavorativa (art.45 co 2) con recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata non lavorativa (art.45 co 2) senza recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata di Riposo Settimanale (art.45 co. 2) con recupero > 12 ore</i>
QS	40	40	40	40	40	40
Q	40	40	40	40	40	40
D2	32	32	32	32	32	32
D1	32	32	32	32	32	32
C4	84	191	172	84	191	172
C3	78	177	159	78	177	159
C2	73	163	146	73	163	146
C1	71	160	144	71	160	144
B4	71	159	143	71	159	143
B3	67	150	135	67	150	135
B2	63	138	124	63	138	124
B1	62	136	123	62	136	123
A4	62	135	122	62	135	122
A3	60	131	118	60	131	118
A2	57	125	112	57	125	112
A1	56	121	109	56	121	109

TABELLA G**Indennità di Trasferta Internazionale**

<i>Trasferte Nazionali</i>	<i>dai lun. al ven. e sabato con recupero >12 ore</i>	<i>sabato senza recupero > 12 ore</i>	<i>domenica e festivi con recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata non lavorativa (art.45 co 2) con recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata non lavorativa (art.45 co 2) senza recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata di Riposo Settimanale (art.45 co. 2) con recupero > 12 ore</i>
QS	70	70	70	70	70	70
Q	70	70	70	70	70	70
D2	56	56	56	56	56	56
D1	56	56	56	56	56	56
C4	123	210	191	123	210	191
C3	116	196	178	116	196	178
C2	108	182	165	108	182	165
C1	107	179	163	107	179	163
B4	106	178	162	106	178	162
B3	101	169	154	101	169	154
B2	96	157	143	96	157	143
B1	95	155	142	95	155	142
A4	94	154	141	94	154	141
A3	92	149	137	92	149	137
A2	89	144	131	89	144	131
A1	87	140	128	87	140	128