

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

In data 19 dicembre 2025 ha avuto luogo presso la sede della Sport e Salute l'incontro tra i rappresentanti della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di seguito indicate.

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2022/2025, confermando le disposizioni del CCNL 2018/2021, in quanto compatibili con quelle integrate o modificate con la presente ipotesi di accordo, e fatto salvo quanto previsto all'art. 81 bis della presente ipotesi di accordo. Le parti si danno atto che la ratifica della presente intesa esplicherà i suoi effetti giuridici dalla data odierna, fatto salvo quanto dovesse essere diversamente previsto in sede di sottoscrizione definitiva dell'accordo.

PER LA PARTE DATORIALE

[Handwritten signatures for the Datorial Part]

[Handwritten signatures for the Datorial Part]

PER LE OO.SS.

[Handwritten signatures and names of the OO.SS. (Unions):
UNPA *[Signature]*
EISL FP *[Signature]*
CISAC FIAP *[Signature]*
UGL FNOS *[Signature]*
USB *[Signature]*
CONFSAE FNP *[Signature]*
FP CGIL *[Signature]*

[Handwritten marks and signatures at the bottom of the page]

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale dipendente della Sport e Salute S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti, 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 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. 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, applicata alla retribuzione base. Decorsi sei mesi dalla scadenza, detta indennità sarà riconosciuta nella misura del 50% dell'indice Ipca.

Art. 4

Commissione per l'innovazione organizzativa e altre forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento delle problematiche relative alla formazione del personale, alla promozione di una reale parità tra uomini e donne, 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 2018-2021.
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.

RT

di

no

adun

la

giov

FBK

YH

7

h

af

td

mp

da

cu

Ge

di

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, all'orario elastico e plurisettimanale ed alle turnazioni;
 - 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, all'orario elastico e plurisettimanale ed alle turnazioni.
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.

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Multiple handwritten signatures and initials in various colors: blue, black, green, red)

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.

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink at the bottom of the page]

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 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.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page.]

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 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. 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. 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.

fu

Q

0

M

di

A

DB
g
48
2
FBH

FBH

(K)

B

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 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 sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi 516/1988 e 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.

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), 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.



The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink, indicating the presence of multiple parties involved in the agreement.

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.



Handwritten signatures in blue ink, including 'W', 'L', 'J', 'H', and 'A'.



Handwritten signatures in black, green, and blue ink.

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, nr. 1), 2) e 3) non sono cumulabili con quelle di cui ai nr. 4) e 5). Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario su turni i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:

- 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 ai commi precedenti, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.
29. Al personale che effettua la prestazione in fascia pomeridiana è corrisposta la maggiorazione del 18% della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. b), con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione e con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità.
30. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario 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 all'accordo 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.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a circled '4' and a signature that appears to be 'M. S.']

Art. 47

Reperibilità

- Q. 10

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 precedenti lett. a), b) ed e), con anzianità nella categoria di almeno 15 anni - pari al 15%;
- d) Quadri di cui alla precedente 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 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.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a circled '13' in blue ink.]

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, pari al 6,8%, 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.
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 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 6 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.

4 5. Le risorse di cui ai commi 2 e 6, così come definitivamente stabilite in forza del comma 4, essendo finalizzate a promuovere significativi miglioramenti nei livelli di efficacia e di efficienza, vanno integralmente utilizzate nell'esercizio per le quali sono previste.

rw

Handwritten signatures and initials in blue and green ink, including names like "Haupt", "ten", and "K".

Art. 64

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località fuori dal comune sede di servizio.
2. Per ciascuna giornata di trasferta al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) l'indennità giornaliera, avente natura non retributiva, di cui alla tabella F, e che remunera anche il tempo occorrente per il viaggio e le prestazioni effettuate oltre il normale orario giornaliero;
 - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i mezzi di trasporto;
 - c) una indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave.
3. Per le trasferte di durata inferiore all'orario giornaliero di lavoro e fino alle 12 ore il trattamento economico di cui al precedente comma 2, lett. a), è calcolato ad ore.
4. Ai fini del completamento dell'orario giornaliero il tempo occorrente per il viaggio costituisce periodo utile per il relativo calcolo. Esso non determina l'attribuzione di alcuna indennità ed è altresì computato, per il solo rientro in sede, ai fini del rispetto del periodo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del d.lgs. 66/2003.
5. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diverse dall'ordinaria sede di servizio, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art. 66 e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina per ogni chilometro. I criteri di individuazione delle distanze e del prezzo della benzina sono demandati alla specifica disciplina di cui al successivo comma 9.
6. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:
 - a) della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi come da normativa aziendale;
 - b) della spesa per uno o due pasti, fino a concorrenza di Euro 60,00 giornalieri;
 - c) della spesa sostenuta per la prima colazione, nel limite di 5,00 Euro, qualora la trasferta abbia inizio prima delle ore 8.15 e, per i giorni successivi, non sia compresa nel trattamento di pernottamento in albergo.Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto nonché quelle relative alla prima colazione, qualora la trasferta abbia inizio prima delle ore 8.15.
7. Il personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con personale dirigente è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni nelle misure previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.

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.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the right and various initials on the left and bottom.]

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, da rideterminare secondo criteri di proporzionalità per i rapporti di lavoro di durata inferiore a un anno e per quelli a tempo parziale, 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.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue and green ink. On the right side, there is a circled signature in blue ink. Below it, there are several other signatures, including one that appears to be 'Fai-'. On the left side, there are more signatures, including one that looks like 'Giov' and another that looks like 'Amh'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

Art. 81 bis

Norma transitoria - Sequenza contrattuale

1. Al fine di non pregiudicare la sollecita conclusione del negoziato rivolto al rinnovo del presente CCNL, le parti concordano di demandare ad apposita sequenza contrattuale la redazione di un testo coordinato e l'adeguamento dello stesso alle disposizioni di legge successive alla stipula dei precedenti CCNL, nonché a quelle che dovessero essere eventualmente promulgate successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL e fino alla chiusura della sequenza contrattuale, con eventuale revisione, qualora necessario, degli istituti normativi vigenti che le parti riterranno opportuno rivisitare.
2. La sequenza negoziale di cui al precedente comma 1 verrà avviata tempestivamente e, comunque, entro 30 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa.

[Handwritten signatures and initials in blue, black, and green ink, including a circled 'VE' in blue ink.]

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

Handwritten signatures and initials in blue and green ink at the bottom of the page.

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

Handwritten signatures and initials are present below the table, including:

- MS
- bi
- Hen
- g
- yl
- For
- AmAn
- g
- Q
- M
- L
- re

TABELLA D

Indennità di Turno

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

[illegible]

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>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	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

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink, including "MD", "YP", "Feh", "Amiche", "D", "M", "E", "I", "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", "AA", "BB", "CC", "DD", "EE", "FF", "GG", "HH", "II", "JJ", "KK", "LL", "MM", "NN", "OO", "PP", "QQ", "RR", "SS", "TT", "UU", "VV", "WW", "XX", "YY", "ZZ", "AA", "BB", "CC", "DD", "EE", "FF", "GG", "HH", "II", "JJ", "KK", "LL", "MM", "NN", "OO", "PP", "QQ", "RR", "SS", "TT", "UU", "VV", "WW", "XX", "YY", "ZZ"]