

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per il personale non dirigente dipendente da CONI
Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali

22 DICEMBRE 2010

(1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2012)

Parti stipulanti

CONI Servizi

e

FP-CGIL

CISL-FP

UGL

CISAL-FIALP

UIL-PA

USB

FNP

(*) Trattasi di accordo di rinnovo con il quale è stato definito l'intero articolato contrattuale. Resta in vigore quanto stabilito dall'accordo 26 marzo 2010.

L'accordo è stato integrato dal verbale di accordo 14 gennaio 2011 in materia di premio di risultato e dal verbale di accordo 17 dicembre 2012 sul personale dei Comitati territoriali.

(**) L'accordo 22 dicembre 2010 esplica i suoi effetti giuridici dal 14 dicembre 2010.

Testo del c.c.n.l.

Premessa

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.

Le parti dichiarano, altresì, che le relazioni sindacali nella CONI Servizi e nelle Federazioni sportive nazionali si devono evolvere per cui le discipline contrattuali definite nel presente c.c.n.l. 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)

Il presente c.c.n.l. si applica a tutto il personale dipendente della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti e i dirigenti medici di cui al c.c.n.l. del 4 dicembre 2008. Le disposizioni del presente contratto non si applicano, altresì, ai giornalisti ed ai pubblicitari con rapporto di lavoro disciplinato dal contratto nazionale di lavoro giornalistico.

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

Il presente contratto ha valenza dal 1° gennaio 2010 ed ha scadenza il 31 dicembre 2012. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza, s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili fra di loro.

Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza prevista.

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.

E' prevista un'apposita sessione negoziale per la definizione del meccanismo che, dalla data di scadenza del presente c.c.n.l., riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 (Obiettivi e strumenti)

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità della CONI Servizi, 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 dalla CONI Servizi e dalle Federazioni sportive nazionali.

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.

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 c.c.n.l.;
- informazione e consultazione;
- interpretazione autentica del contratto collettivo e degli accordi integrativi;
- contrattazione integrativa.

Art. 4 (Forme di partecipazione)

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, sono costituiti, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., gli Organismi bilaterali di cui ai successivi artt. 5, 6 e 7 con il

compito di raccogliere dati relativi alle predette materie -che CONI Servizi e Federazioni sportive sono tenute a fornire -e di formulare proposte ed elaborare analisi e studi di settore in ordine ai medesimi temi.

La composizione degli Organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, sarà paritetica e comprenderà una adeguata rappresentanza di genere.

E' 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 della CONI Servizi 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)
(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Con l'obiettivo di perseguire il costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia, nonché per favorire lo sviluppo della qualità del servizio e la valorizzazione professionale del personale, le parti convengono di istituire un'apposita Commissione bilaterale per la formazione e riqualificazione professionale alla quale sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) acquisire dalla CONI Servizi e dalle Federazioni sportive nazionali tutti gli elementi di conoscenza utili ad individuare i fabbisogni formativi del personale;
- b) formulare proposte in tema di formazione ed aggiornamento professionale, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti specializzati, per fare fronte alle esigenze che scaturiscono dalle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, alla continua evoluzione degli obiettivi che la CONI Servizi e le Federazioni sportive si pongono in termini di sviluppo della qualità e quantità dei servizi, e per fare fronte, altresì, alle necessità di accrescimento e di sviluppo professionale dei lavoratori;
- c) promuovere ogni iniziativa utile a conseguire l'accesso ai finanziamenti comunitari, nazionali e regionali;
- d) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sugli effetti in termini di risorse impegnate;
- e) formulare proposte in tema di formazione e riqualificazione professionale per quanto concerne l'igiene e la sicurezza sui posti di lavoro e per quanto rinviene da eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale;
- f) formulare proposte per l'attuazione di forme di raccordo e di collaborazione con le regioni e/o con enti pubblici e/o privati in materia di formazione;

g) formulare proposte sui criteri di attribuzione dei crediti formativi, conseguenti a corsi di formazione attivati dai datori di lavoro.

La composizione ed il funzionamento della Commissione, alla quale i componenti partecipano in stato di servizio, sono disciplinati dal proprio regolamento allegato al presente c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 26 marzo 2010 prevede quanto segue:

Art. 1 (Composizione)

1. La Commissione bilaterale sulla formazione è composta da un membro designato da ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del c.c.n.l. e da cinque membri designati dai datori di lavoro. Per ciascun membro effettivo le parti procedono altresì ad indicare il relativo supplente.

Art. 2 (Funzionamento)

1. 1. La Commissione si riunisce almeno due volte l'anno. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei membri (effettivi o supplenti) sia di parte sindacale che di parte datoriale.

2. 2. Nella prima riunione della Commissione i membri eleggono tra i componenti, a maggioranza, il Presidente ed il Vicepresidente, che non potranno essere entrambi facenti parte di una delle componenti della Commissione stessa.

3. Le riunioni sono convocate dal Presidente almeno dieci giorni prima della data fissata per le stesse. Alla convocazione delle riunioni e alla redazione dei relativi verbali provvederà un membro di designazione di parte datoriale, che curerà altresì ogni incombenza logistico-amministrativa su indicazione del Presidente.

Art. 6 (Comitato paritetico sul fenomeno del "mobbing")

Le parti, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dal precedente Art. 4, con l'intento di prevenire qualsiasi atteggiamento o comportamento riconducibile al fenomeno del "mobbing", inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato all'interno dei luoghi di lavoro dal datore di lavoro o da altri lavoratori nei confronti di un lavoratore, procedono alla costituzione di un Comitato paritetico sul fenomeno del "mobbing".

Il Comitato è formato da un componente designato da ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente c.c.n.l. e da un numero pari di rappresentanti di parte datoriale. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti di parte datoriale ed il Vicepresidente tra i componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma restando la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due Organismi.

Al Comitato paritetico sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del "mobbing" in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Le proposte formulate dal Comitato sono presentate ai datori di lavoro per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 1, il Comitato valuterà l'opportunità di proporre, nell'ambito delle iniziative per la formazione previste dal presente c.c.n.l., idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

La parte datoriale favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, ivi compresa la partecipazione in stato di servizio dei suoi componenti. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, una relazione annuale sull'attività espletata.

Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Art. 7 (Comitato per le pari opportunità)

Il Comitato per le pari opportunità, istituito ai sensi delle disposizioni vigenti, assicura la promozione di una reale parità tra donne e uomini.

Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. e da un pari numero di rappresentanti di parte datoriale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

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.

Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma precedente sono oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

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.

Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. La Presidenza è attribuita garantendo ogni anno l'alternanza dei mandati tra rappresentanti di parte datoriale e rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Art. 8 (Informazione e consultazione)

I soggetti titolari dei modelli di relazioni sindacali di cui al presente articolo sono le parti firmatarie del c.c.n.l., nella composizione prevista dall'art. 11, comma 1, Parti I e II.

L'informazione e la consultazione sono articolate su due livelli, per le materie individuate ai commi successivi.

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.

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.

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.

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 la CONI Servizi;

-linee generali di riorganizzazione degli uffici, di innovazione e di sperimentazione gestionale;

-politiche di "outsourcing" e di esternalizzazione dei servizi.

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.

Resta ferma la consultazione del Rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 9 (Interpretazione autentica)

Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente c.c.n.l., 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.

L'accordo sulla interpretazione della clausola controversa sostituisce, con effetto retroattivo, la norma medesima, salvo diverso accordo tra le parti stipulanti.

Art. 10 (Contrattazione integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 della CONI Servizi 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.

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 il sistema di valutazione;
- c) l'eventuale rideterminazione delle risorse di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 60, ai sensi del comma 4 dello stesso articolo.

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.

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.

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.

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.

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, lett. 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 c.c.n.l., 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.

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 c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 14 gennaio 2011 prevede quanto segue: In data 14 gennaio 2011, ha avuto luogo presso la sede della CONI Servizi S.p.a., largo L. De Bosis, 15, Roma, l'incontro tra i rappresentanti della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. del personale non dirigente CONI Servizi S.p.a. e Federazioni sportive nazionali 2010-2012, diretto a definire, quale materia devoluta dal c.c.n.l. alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 10, comma 2, del c.c.n.l., i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato e la selezione e ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione. Le parti, nel ribadire quanto convenuto in precedenti intese verbali, riaffermano che i compensi incentivanti la produttività sono finalizzati

a promuovere significativi miglioramenti della qualità dei servizi e sono inscindibilmente correlati a incrementi di produttività, efficienza organizzativa e competitività, hanno altresì condiviso che anche il ricorso al lavoro straordinario, al lavoro supplementare prestato in regime di part-time, al lavoro notturno, a quello festivo e articolato su turni, persegue i medesimi obiettivi. A tal fine, ferma restando la disciplina sostanziale dei predetti istituti contrattuali prevista dal c.c.n.l., le parti hanno concordato che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e fino a diverso accordo, i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato e la selezione e ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione vengono così ridefiniti. Le parti, tenuto conto del carattere sperimentale del sistema di valutazione introdotto con il c.c.n.l. 2010/2012, attribuiscono al presente accordo valore sperimentale e convergono sulla necessità di monitorare gli effetti che esso produce al fine di individuare gli eventuali interventi correttivi volti a rendere l'istituto medesimo, qualora necessario, ancora più aderente alla finalità che, attraverso il c.c.n.l., hanno inteso assegnargli. Sugli esiti dell'applicazione del sistema di valutazione e sugli effetti dello stesso sulle attribuzioni dei compensi incentivanti i datori di lavoro procederanno a dare informativa successiva alle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. Criteri generali per l'attribuzione del P.A.R. (Premio aziendale di risultato) e selezione e ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione del P.I. (Premio individuale)

Premio aziendale di risultato

1. 1. I compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva, nella misura prevista dai commi 2 e 3 dell'art. 60 del c.c.n.l. 22 dicembre 2010, sono interamente utilizzati al fine di remunerare il maggiore impegno richiesto ai lavoratori per conseguire il miglioramento della qualità dei servizi.
2. 2. Le risorse di cui al punto 1, anche a seguito della loro rideterminazione per effetto dell'art. 60, comma 4, c.c.n.l., sono interamente ripartite fra tutti i dipendenti con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato e che si trovano inseriti nelle categorie A, B, C, D e quadri.
3. 3. Con particolare riferimento al rapporto di proporzionalità diretta fra compensi e livello degli obiettivi conseguiti, la ripartizione a livello individuale delle risorse di cui al precedente punto 1 tiene conto dei seguenti parametri: - numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno; -coefficiente relativo all'inquadramento nell'ambito del sistema di classificazione, di cui all'allegata Tabella 1; -coefficiente di merito -la cui attribuzione è indipendente dal numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno -che tiene conto dell'impegno individuale dimostrato nell'adempimento delle proprie attività, che fanno capo ai processi lavorativi, a cui restano sottesi anche piani produttivi e/o progetti strumentali, volti al miglioramento della qualità dei servizi. Tale coefficiente di merito viene fissato su tre valori corrispondenti, rispettivamente, alle valutazioni di inadeguato, parzialmente adeguato, ed adeguato previsti dalle schede di

valutazione delle prestazioni. I coefficienti di merito determinano la mancata attribuzione del premio aziendale di risultato ovvero la sua attribuzione, rapportata al numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno, nella misura del 75% e del 100%. A tal fine le valutazioni corrispondenti ad adeguato, più che adeguato ed eccellente determinano il coefficiente di merito pari al 100%.

4. 4. Il coefficiente di merito scaturisce, pertanto, dalla valutazione di ciascun dipendente effettuata dal responsabile della struttura di appartenenza attraverso l'apposita scheda allegata al c.c.n.l. 22 dicembre 2010. Detta scheda indica l'esito della verifica finale volta a valutare le competenze e i comportamenti organizzativi del dipendente, da comunicare all'interessato ai fini dell'attribuzione del coefficiente di merito. Gli interessati, in corrispondenza della valutazione, potranno rilasciare controdeduzioni circa le valutazioni espresse dal responsabile. E' attribuita al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato l'esame delle controdeduzioni medesime. L'indicazione di tale soggetto avviene in occasione della consegna ai dipendenti delle schede di valutazione.

5. 5. Le risorse che dovessero eventualmente residuare, nel caso di mancata o parziale assegnazione del premio, saranno ripartite fra i dipendenti dello stesso datore di lavoro sulla base dei parametri di cui al precedente punto 3.

6. 6. Al fine di incentivare il personale alla costante presenza in servizio, intesa quale principale strumento diretto a migliorare la produttività e la qualità dei servizi, l'anticipazione mensile del premio aziendale di risultato è fissata nella misura massima del 75%, rapportata alle presenze in servizio di ciascun mese di riferimento. Selezione e ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione del P.I. (Premio individuale)

1. 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. 2. Sono destinate alla corresponsione del premio individuale (P.I.), con il limite massimo individuale di una mensilità, intendendosi per tale la retribuzione di cui all'art. 56, comma 4, lett. a) del c.c.n.l. 2010/2012, le risorse di cui all'art. 60, comma 3, c.c.n.l. 22 dicembre 2010.

3. 3. Le risorse di cui al punto 2 sono ripartite fra i dipendenti che prestano servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato ed inseriti nelle categorie A, B, C, D e quadri.

4. 4. La ripartizione individuale delle risorse di cui al punto 2 avviene sulla base del sistema di valutazione, fondato sui parametri di riferimento individuati per ciascuna categoria nelle schede di valutazione allegata al c.c.n.l. 2010/2012. I suddetti parametri, stante la loro natura e la finalità cui sono diretti, sono ponderati, giusto quanto previsto dall'art. 63, comma 2 del c.c.n.l. 2002/2005, attribuendo loro identico valore. Ogni parametro concorre alla valutazione ed è esplicitato nel dizionario delle competenze/comportamenti organizzativi, che ha lo scopo di indirizzare la valutazione.

5. 5. Ciascun dipendente sarà valutato dal responsabile della struttura di

appartenenza, attraverso la compilazione dell'apposita scheda. Detta scheda indica l'esito della verifica volta a valutare le competenze e i comportamenti organizzativi del dipendente. Gli interessati, in corrispondenza della valutazione, potranno rilasciare controdeduzioni circa le valutazioni espresse dal responsabile. E' attribuita al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato l'esame delle controdeduzioni medesime. L'indicazione di tale soggetto avviene in occasione della consegna ai dipendenti delle schede di valutazione.

6. 6. La valutazione del responsabile sarà espressa per ciascuna competenza/comportamento organizzativo di riferimento e la valutazione finale, utile ai fini dell'attribuzione del premio e fino all'esaurimento dell'importo di cui all'art. 60, comma 3, c.c.n.l. 2010/2012, sarà espressa in coerenza con le valutazioni espresse per ciascuno dei parametri, pur senza rappresentarne una mera sommatoria.

7. 7. Le valutazioni dei dipendenti interessano indistintamente tutti i lavoratori che operano nella stessa unità direzionale o Federazione sportiva e comportano l'attribuzione dei premi entro il limite di una mensilità. Clausola di garanzia Allorquando il valutatore ravvisi elementi che possano comportare una valutazione inferiore ad adeguato, si procede ad una tempestiva verifica con l'interessato diretta a ricondurre le competenze ed i comportamenti organizzativi ai livelli attesi per il profilo professionale ricoperto dal dipendente medesimo.

Tabella 1

Categoria professionale	Coefficiente parametrico
A	116
B	139
C	173
D1	252
D2	290
Q	307
QS	321

Con riferimento alla terza dichiarazione congiunta di cui al c.c.n.l. 2010/2012 le parti hanno convenuto di avviare, attraverso l'apposita Commissione tecnica paritetica ed entro il corrente mese, gli approfondimenti relativi alla tematica dei coefficienti parametrici per l'attribuzione del premio aziendale di risultato.

Art. 11 (Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa)

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 c.c.n.l.; II) a livello decentrato, coincidente: - con le previste aggregazioni di strutture della CONI Servizi 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 c.c.n.l.

Art. 12 (Rappresentanze sindacali unitarie)

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l., 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.

Successivamente alla definizione degli ambiti di aggregazione e del regolamento previsti al comma precedente, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. assumono l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

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.

In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto riguarda il ruolo negoziale delle Rappresentanze sindacali aziendali.

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.

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.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo di cui al comma 1, ovvero firmatarie del presente c.c.n.l., partecipando alla procedura di elezione delle Rappresentanze sindacali unitarie, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire le Rappresentanze sindacali aziendali.

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.

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 ed integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in materia.

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.

Art. 13 (Permessi per motivi sindacali e cariche elettive)

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 c.c.n.l., dei terminali di tipo associativo delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. 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.

I permessi retribuiti per le Rappresentanze sindacali unitarie devono essere preventivamente comunicati al datore di lavoro.

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.

Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi di cui ai commi precedenti è determinato in ragione di centocinquanta minuti ogni anno per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui 30

minuti ogni anno per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente per le Rappresentanze sindacali unitarie.

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.

Le funzioni e le cariche sopra menzionate e i nominativi dei dirigenti degli Organismi direttivi delle strutture sindacali e le relative variazioni dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto al datore di lavoro dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

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.

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.

Art. 14 (Assemblea)

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 c.c.n.l., 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.

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.

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)

I datori di lavoro debbono consentire, nell'ambito aziendale, fuori dell'orario di lavoro, lo svolgimento di referendum tra i lavoratori, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalle Rappresentanze sindacali unitarie nonché dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori.

Art. 16 (Diritto di affissione)

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge n. 300/1970.

I datori di lavoro metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. e delle Rappresentanze sindacali unitarie appositi spazi, accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicazioni.

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 c.c.n.l. 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)

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.

Negli ambiti di aggregazione con un numero di dipendenti inferiore a 200, il diritto riguarderà l'uso di un locale idoneo alle riunioni.

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 c.c.n.l., ovvero a concederne l'utilizzazione comune a due o più Organizzazioni, secondo criteri che saranno definiti dalle parti.

Art. 18 (Contributi sindacali)

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.

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.

Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale dovranno prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:

"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del decreto legislativo n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

Sono confermate le deleghe in atto alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l.

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.

In costanza di rapporto di lavoro la delega avrà validità permanente, salvo revoca da parte del dipendente, che potrà intervenire in qualsiasi momento.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non sia dovuta, non si farà luogo ad alcuna trattenuta né a successivo recupero.

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 1° comma del presente articolo.

Art. 19 (Applicazione legge n. 300/1970)

Le parti convengono che le disposizioni di cui alla legge n. 300/1970 trovano applicazione presso tutti i datori di lavoro destinatari del presente c.c.n.l. indipendentemente dal numero di dipendenti occupati presso ciascun datore medesimo.

IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20 (Il contratto individuale di lavoro)

Il rapporto di lavoro è costituito e regolato dal presente contratto collettivo nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati, ai sensi del D.Lgs. n. 152/1997:

- a) identità delle parti;
- b) tipologia del rapporto di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) categoria e parametro retributivo iniziale;
- e) profilo professionale assegnato;
- f) durata del periodo di prova;
- g) sede di lavoro;

- h) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;
- i) il rinvio al c.c.n.l. per quanto non previsto nella lettera di assunzione.

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 c.c.n.l. viene consegnata dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnato.

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 mansioni cui è assegnato il lavoratore.

Prima dell'assunzione, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica al solo scopo di certificare l'idoneità alla qualifica di assunzione. E' vietata, ai sensi di legge, la richiesta di esami particolari, quali i test di gravidanza e HIV. Il lavoratore deve dichiarare la residenza ed il domicilio e dovrà notificarne tempestivamente i successivi cambiamenti. 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)

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) 6 mesi per il personale della categoria quadri.

Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

Il periodo di prova è sospeso nei casi di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge.

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 135 giorni per il personale appartenente alla categoria quadri.

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.

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.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Art. 22 (Portatori di handicap)

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.

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)

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.

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.

I posti che eventualmente si rendessero vacanti sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti interessati.

Art. 24 (Aspettativa per motivi familiari o personali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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, lett. a) e b) della legge n. 335/1995 e successive modificazioni e integrazioni e nei limiti ivi previsti.

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. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge.

N.d.R.: L'accordo 17 dicembre 2012 prevede quanto segue:

Art. 5 (Mobilità verso le Federazioni sportive nazionali)

1. 1. La mobilità verso le Federazioni sportive nazionali, da attuarsi attraverso la cessione del contratto individuale di lavoro ai sensi dell'art. 35 del vigente c.c.n.l., può costituire una soluzione applicabile laddove risultino disponibili posizioni vacanti rispetto alle oggettive esigenze organizzative di ciascuna Federazione. A tal fine, in presenza del suddetto presupposto, la società provvederà alla cessione del contratto anche previa verifica della disponibilità, da parte del CONI, all'erogazione alla Federazione del contributo economico a copertura dei relativi costi.

2. 2. Al fine di lasciare impregiudicato il possibile accesso alla mobilità verso le pubbliche amministrazioni ai sensi del successivo art. 6, per i dipendenti in possesso dei prescritti requisiti la società accoglierà eventuali richieste di aspettativa non retribuita fino al 31 dicembre 2013 -ai sensi dell'art. 24 del vigente c.c.n.l. ed anche in deroga alle previsioni in esso contenute -diretta ad instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con una Federazione sportiva nazionale. Il rapporto di lavoro con CONI Servizi si intenderà in ogni caso cessato alla predetta data se non precedentemente risolto per altra causa.

Art. 6 (Mobilità verso le pubbliche amministrazioni)

1. 1. CONI Servizi assicura la concessione del previsto nulla osta al trasferimento verso pubbliche amministrazioni a tutti i dipendenti che presentino istanza diretta ad usufruire delle previsioni di cui all'art. 12, comma 90-bis, del decreto-legge n. 95/2012. A tal fine garantisce il puntuale adempimento, secondo le modalità operative attualmente in corso di definizione, del trasferimento alle amministrazioni destinatarie del personale interessato delle risorse finanziarie occorrenti al relativo trattamento economico.

2. 2. Con l'obiettivo di agevolare la ricerca di occasioni di lavoro presso le pubbliche amministrazioni da parte dei diretti interessati, al dipendente che ne faccia formale richiesta verrà concesso un periodo di aspettativa non retribuita per un periodo non inferiore ad un mese, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 24, comma 1, del vigente c.c.n.l.

3. Nota a verbale

La CISL-FP, fatta ovviamente salva la possibilità per i lavoratori di ricorrere volontariamente a qualsiasi delle opportunità che vengono offerte loro attraverso quanto stabilito nel presente accordo, ribadisce che, a suo giudizio, le misure che hanno più significativa valenza, in quanto maggiormente in grado di evitare o contenere i disagi, sono rappresentate dalla mobilità verso le F.S.N., laddove ciò consenta di limitare gli spostamenti, e dal telelavoro. Ciò premesso ritiene che nelle verifiche successive, anche al fine di razionalizzare gli interventi alla luce della stessa evoluzione del nuovo modello organizzativo, sia necessario, in particolare, individuare le disponibilità dei posti che consentano e favoriscano la mobilità verso le F.S.N. e le ulteriori attività telelavorabili che permetterebbero un ampliamento della platea dei lavoratori interessati da tale tipologia di prestazione.

Art. 25 (Richiamo al servizio militare)

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.

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)

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 o in orario elastico.

raccomandata con avviso di ricevimento, il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro 48 ore successive al giorno di inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa o il giorno successivo qualora trattasi di assenza limitata ad un solo giorno. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. E' consentito, comunque, anticipare al datore di lavoro il certificato medico anche via fax, con obbligo di consegnare l'originale il primo giorno di ripresa del lavoro.

Il controllo della malattia da parte del datore di lavoro, è disposto, di norma, fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti Aziende

sanitarie locali.

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.

Il dipendente assente per malattia, ancorché autorizzato formalmente in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato al datore di lavoro, 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 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

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.

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.

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.

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.

Il dipendente assente a causa di malattia oncologica, sclerosi multipla o distrofia muscolare, 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela dei dipendenti affetti da Tbc o in particolari condizioni psicofisiche (tossicodipendenza, ecc.)

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, 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, 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 o plurisettimanale.

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 1^a alla 5^a 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)

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.

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. 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)

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 o plurisettimanale.

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 o plurisettimanale per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 26.

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.

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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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. 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.

I permessi di cui al comma 1 sono concessi 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.

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.

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 lett. b);

d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lett. a), b) e c).

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 media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

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.

L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

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.

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.

N.d.R.: L'accordo 26 marzo 2010 prevede quanto segue:

Art. 1 (Finalità e ambito di applicazione)

1. 1. Il presente accordo disciplina ed integra l'istituto del diritto allo studio previsto dall'art. 29 del c.c.n.l. 2006/2009 del personale non dirigente della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali.
2. 2. Le disposizioni seguenti si applicano a tutti i dipendenti, ad esclusione dei dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con orario pieno o parziale. I permessi retribuiti possono essere concessi fino ad un massimo di 150 ore individuali all'anno, nel limite del 3% del personale in servizio al 1° gennaio di ogni anno presso ciascun datore di lavoro.
3. 3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto ad usufruire dei permessi concessi per motivi di studio in proporzione alla quota orario effettivamente svolta.

Art. 2 (*Durata e decorrenza*)

1. 1. Il presente accordo vige fino alla data di sottoscrizione di un nuovo c.c.n.l. che detti una disciplina incompatibile con il presente regolamento, salvo successive modifiche legislative del sistema scolastico ed universitario nazionale.
2. 2. Gli effetti del presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione del medesimo.

Art. 3 (*Determinazione dei contingenti*)

1. 1. Qualora il numero delle domande pervenute superi il limite del contingente prefissato, il 1° febbraio di ciascun anno sarà pubblicata a cura di ciascun datore di lavoro la graduatoria, tenuto conto dei criteri di cui all'art. 29 del c.c.n.l.
2. 2. In caso che si rendano disponibili, posti non utilizzati dai dipendenti in graduatoria utile a seguito di rinuncia, gli stessi posti verranno assegnati ai dipendenti che hanno concorso alla formazione della graduatoria di cui al precedente comma 2 dell'art. 1 adottando il principio dello scorrimento.
3. 3. Resta inteso che nell'interesse del personale interessato, nonché della funzionalità della struttura di appartenenza, per le unità organizzative dotate di propria autonomia con meno di 30 dipendenti sarà garantito almeno un posto.
4. 4. Gli effetti scaturenti da quanto disposto dal precedente comma saranno valutati a decorrere da un anno dalla sottoscrizione del presente accordo al fine di trovare idonee soluzioni ad eventuali criticità.

Art. 4 (*Disposizione transitoria*)

1. In fase di prima applicazione il termine individuato all'art. 3, comma 1, è fissato al 1° maggio 2010.

Art. 30 (*Aspettativa per mobilità interaziendale*)

Anche al fine di valorizzare al meglio le esperienze e le competenze maturate, ai dipendenti della CONI Servizi, in servizio presso le Federazioni sportive nazionali e le strutture ad esse collegate alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., 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 a tempo indeterminato con la Federazione presso la quale prestano servizio o con altre Federazioni presso le quali sussistano esigenze di personale.

Il dipendente collocato in aspettativa dalla CONI Servizi 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 c.c.n.l.,

l'anzianità di servizio maturata presso la CONI Servizi, nonché la stessa categoria, parametro retributivo e gli stessi trattamenti retributivi contrattuali in godimento al momento dell'accoglimento della domanda di aspettativa.

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.

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 scadenze.

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.

Il dipendente della CONI Servizi 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 c.c.n.l. fino all'esame degli esiti del processo di passaggio volontario del personale della CONI Servizi 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 2011, al fine di valutare la consistenza e la distribuzione delle adesioni ed individuare eventuali ulteriori misure che garantiscano l'equilibrato dispiegarsi del processo.

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.

Nel caso in cui intervenissero, all'interno di una Federazione sportiva nazionale, processi di esternalizzazione di attività alle quali risultassero assegnati dipendenti provenienti da CONI Servizi 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 nell'organico della CONI Servizi, 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.

Il rientro presso la CONI Servizi 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.

Art. 31 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge)

Le aspettative per cariche pubbliche elettive, incarichi governativi e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 32 (Disposizioni comuni sulle aspettative)

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.

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)

I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

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.

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.

Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

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.

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 compenso, 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.

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)

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)

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.

E' intendimento delle parti far sì che l'applicazione del nuovo c.c.n.l. 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 la agibilità dei percorsi di mobilità verso tutti i datori di lavoro cui si applicherà il nuovo c.c.n.l. potrà costituire un ulteriore strumento di garanzia e sviluppo dei livelli occupazionali, oltre che di promozione professionale e di miglioramento degli assetti organizzativi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, nell'ambito dei soggetti datoriali destinatari del presente c.c.n.l. 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.

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 della CONI Servizi, 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.

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)

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.

Nel periodo di astensione obbligatoria, 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 o plurisettimanale.

In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.

Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro 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, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, in turnazione, in orario elastico o plurisettimanale e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Successivamente al periodo di astensione 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 3 anni.

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.

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, 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, quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, salvo casi di oggettiva impossibilità. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato, comunque, il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le ventiquattro ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

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)

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 od 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.

Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

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.

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.

Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi o le indennità collegati all'effettiva prestazione.

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.

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.

Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge n. 266/1991 e nel regolamento approvato con D.P.R. n. 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)

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.

La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile della struttura di adottare le misure organizzative necessarie.

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.

Il datore di lavoro favorirà il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o esami specialistici.

Art. 39 (Ferie)

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di 26 giorni di ferie retribuite.

Sono fatti salvi i periodi di permesso aggiuntivo previsti da specifiche disposizioni di legge per i tecnici sanitari di radiologia medica.

I dipendenti con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni hanno diritto a 28 giorni lavorativi di ferie.

Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 1 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 3.

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.

Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 37 conserva il diritto alle ferie.

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.

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.

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.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruito 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.

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.

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.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

Art. 40 (Festività)

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.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo all'anno in sostituzione delle festività soppresse. Le suddette giornate possono essere fruite anche in modo frazionato per periodi non inferiori alla metà dell'orario giornaliero.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore.

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.

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).

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 n. 516/1988 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)

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% per le 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 c.c.n.l.

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)

Il datore di lavoro può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel limite del 14% dei contratti a tempo indeterminato, nei casi previsti dalle urgenti disposizioni di legge tra i quali, a titolo esemplificativo, sono da ricomprendersi:

- a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli artt. 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli artt. 4, 5, 7 della legge n. 1204/1971 e dagli artt. 6 e 7 della legge n. 903/1977, come modificate dall'art. 3 della legge n. 53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
- c) per soddisfare le esigenze organizzative del datore di lavoro nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;
- d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
- e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in

servizio, nel limite massimo di nove mesi;

f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dal datore di lavoro, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;

g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi;

h) per esigenze ineludibili collegate ai processi di riorganizzazione della CONI Servizi e delle Federazioni sportive nazionali.

Nei casi di cui alle lett. a) e b), è possibile procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito.

Nei casi di cui alle lett. a) e b) del comma 1, 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 nella particolare ipotesi di cui al precedente comma

1. Ladurata del contratto può anche comprendere periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne. 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.

In tutti i casi in cui il c.c.n.l. prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti ai commi 5 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.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

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 due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. 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.

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 della durata del servizio prestato;
- b) in caso di assenza per malattia, si applica l'art. 5 del D.L. n. 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) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 37 del presente contratto;
- d) 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.

Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 cod. civ. quando:

- a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato fuori delle ipotesi previste ai commi precedenti.

La proroga del contratto a tempo determinato è disciplinata dalla normativa vigente.

In relazione al limite dei 36 mesi previsto dall'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001, al fine di garantire continuità occupazionale alle risorse il cui rapporto di lavoro fosse già in corso alla data di sottoscrizione del presente

c.c.n.l. o si instaurasse entro la vigenza dello stesso, l'ulteriore periodo in deroga al predetto limite, per l'arco di vigenza dei vincoli derivanti in materia di politiche assunzionali dalla legge n. 122/2010, è stabilito in ventiquattro mesi per i datori di lavoro cui tali vincoli sono applicabili.

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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il datore di lavoro può procedere all'assunzione con contratto part-time ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni,

ovvero trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, secondo le modalità di seguito stabilite.

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 durata della prestazione lavorativa ridotta con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e le relative modalità di attuazione, ivi compresa la collocazione temporale.

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 al 50%.

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.

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 equivalenti. 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.

Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, darà precedenza:

- a) ai portatori di handicap o che versino in particolari condizioni psico-fisiche;
- b) a coloro che assistano i propri familiari portatori di handicap, con precedenza per colui che assiste il portatore con maggior grado di handicap;
- c) coloro che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa 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. Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno.

Il part-time può essere realizzato, sia nei contratti a tempo indeterminato che in quelli a tempo determinato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta rispetto all'orario giornaliero normale di lavoro (part-time orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione di servizio a tempo pieno limitatamente ad alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno (part-time

verticale);

c) con articolazione della prestazione che realizzi una combinazione delle modalità di cui alle precedenti lett. a) e b)

(part-time misto).

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. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

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 c.c.n.l., ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal D.Lgs. n. 151/2001; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa 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. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

Il lavoratore con contratto part-time può essere chiamato a svolgere lavoro supplementare o straordinario.

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.

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.

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.

In caso di superamento del limite stabilito al precedente comma

14 è prevista la maggiorazione oraria del 30% ovvero, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, il godimento di riposi compensativi.

Nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto, 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.

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.

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.

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 (clausola flessibile) ovvero, nei rapporti di tipo verticale o misto, la variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica). Per obiettive esigenze di servizio si intendono quelle necessitate da sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dovute a fatti straordinari inerenti la funzionalità dell'azienda. Le clausole sono applicabili anche su richiesta del lavoratore.

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 a causa dei seguenti motivi:

- gravi motivi personali;
- assistenza al coniuge o convivente o parenti entro il 2° grado quando certificato dal Servizio sanitario pubblico;
- studenti che usufruiscono dei permessi di cui all'art. 29, quando la clausola può pregiudicare il percorso degli studi.

Per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. il cui contratto non preveda la clausola elastica, la sua eventuale applicazione resta subordinata alla stipula del predetto accordo scritto.

In caso di clausola flessibile ed 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 flessibilità o di elasticità avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria del 10%.

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.

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.

N.d.R.: L'accordo 17 dicembre 2012 prevede quanto segue:

Art. 3 (Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time)

1. La società si impegna ad accogliere eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga alle previsioni di cui all'art. 43, commi 3, 4 e 5, del vigente c.c.n.l. La trasformazione del rapporto di lavoro risulta compatibile con l'incentivo al pendolarismo giornaliero e con quello al trasferimento.

Art. 44 (Disciplina del telelavoro) (Vedi accordo di rinnovo in nota)

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, sia in forma subordinata che autonoma.

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 del 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

E' 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.

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 L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

N.d.R.: L'accordo 26 marzo 2010 prevede quanto segue:

Art. 1 (Natura e campo di applicazione)

1. 1. Il presente accordo nazionale è stipulato in attuazione dell'art. 44 del c.c.n.l. 2006/2009 che si intende quindi richiamato in ogni sua parte.
2. 2. Il presente accordo si riferisce al telelavoro domiciliare e si applica al personale CONI Servizi S.p.a. e F.S.N. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite minimo di una unità lavorativa per ogni struttura organizzativa indipendente inerente al personale in forza nell'ambito della stessa.
3. 3. Il presente accordo è finalizzato ad una prima sperimentazione di telelavoro domiciliare.
4. 4. Per telelavoro domiciliare si intende la possibilità di lavorare presso la propria abitazione o altra espressamente indicata dal dipendente attraverso l'adozione di supporti tecnologici, che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione.
5. 5. Il telelavoro ha carattere volontario.
6. 6. Possono essere oggetto di telelavoro, indipendentemente dal limite minimo di cui al precedente comma 2, le attività che per loro caratteristiche si prestino ad essere effettuate efficientemente da postazione remota.

Art. 2 (Decorrenza e durata)

1. 1. Gli effetti giuridici del presente accordo nazionale decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione dello stesso.

2. 2. Considerato il carattere sperimentale del telelavoro, le parti concordano nel fissare la verifica del suddetto accordo in due anni, al termine dei quali si valuterà l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche.

3. 3. Il presente accordo conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto integrativo sostitutivo o modificativo.

Art. 3 (Criteri per l'assegnazione del dipendente al telelavoro)

1. 1. Salvo quanto previsto dall'art. 1, ciascun dipendente può chiedere di essere inserito nel progetto sperimentale di telelavoro domiciliare.

2. 2. Il lavoratore dichiara la disponibilità a svolgere la propria attività in telelavoro nell'ambito di progetti operativi definiti dalle strutture di appartenenza.

3. 3. Il datore di lavoro procederà, con le modalità previste dal progetto, all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei dipendenti, con priorità per coloro che
già svolgano le attività oggetto di telelavoro o abbiano esperienza lavorativa in attività analoghe a quelle richieste.

4. 4. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni previste dal progetto sperimentale, verrà predisposta apposita graduatoria sulla base del seguente ordine di priorità:

a) situazioni di disabilità psico-fisica tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro, con particolare riguardo alle patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS;

b) esigenze di assistenza a familiari e conviventi, debitamente documentate;

c) esigenze di cura di figli minori.

A parità di priorità saranno considerati i redditi del nucleo familiare privilegiando il dipendente con il reddito più basso.

Art. 4 (Accordo individuale di telelavoro)

1. 1. Il rapporto di telelavoro viene attivato con un accordo individuale con il dipendente interessato, stipulato con l'assistenza di un rappresentante sindacale, ove richiesto. Il predetto accordo deve disciplinare, in ogni caso, gli aspetti che il c.c.n.l. rinvia al contratto individuale e necessariamente ne fissa la durata minima.

2. 2. Il dipendente che svolge la propria attività nella modalità di telelavoro partecipa al premio aziendale di risultato alle medesime condizioni dei dipendenti che operino presso le sedi aziendali.

3. 3. Le parti convengono che dallo svolgimento dell'attività lavorativa nella

forma di telelavoro, come disciplinata dal presente accordo, non deriva la possibilità di controllo a distanza del lavoratore tale da rendere necessario uno specifico accordo ai sensi dell'art. 4, legge n. 300/1970.

Art. 5 (*Dotazioni tecniche*)

1. 1. Il dipendente in telelavoro è tenuto ad utilizzare la linea telefonica esclusivamente per esigenze di lavoro; eventuali abusi comporteranno l'addebito dei relativi costi e l'adozione di adeguati provvedimenti disciplinari.
2. 2. Il dipendente in telelavoro è tenuto a custodire e conservare le apparecchiature consegnategli con la diligenza del buon padre di famiglia. In caso di interruzione del circuito telematico o di guasti delle apparecchiature in dotazione il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, che provvederà ad intervenire nel più breve tempo possibile. Qualora entro le otto ore successive alla segnalazione non sia possibile il ripristino del circuito telematico o la riparazione del guasto, il dipendente dovrà rientrare in sede fino al ripristino delle apparecchiature.
3. 3. Il telelavoro è sottratto alla normale articolazione dell'orario di lavoro. La durata della prestazione lavorativa deve comunque rispettare gli accordi vigenti, fatta salva la facoltà del dipendente di distribuire la propria prestazione di lavoro nell'arco della giornata e la garanzia della fascia minima di reperibilità concordata con il datore di lavoro.

N.d.R.: L'accordo 17 dicembre 2012 prevede quanto segue:

Art. 4 (*Telelavoro*)

1. 1. Il telelavoro domiciliare ha carattere volontario e costituisce lo strumento attraverso il quale, per le attività che si prestano ad essere effettuate efficientemente da postazione remota, al dipendente viene data la possibilità di lavorare presso la propria abitazione o altra espressamente indicata dal dipendente medesimo, attraverso l'adozione di supporti tecnologici che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione.
2. 2. Ai fini di un proficuo ricorso all'istituto del telelavoro quale strumento idoneo a temperare le esigenze dei dipendenti con quelle derivanti dalla riorganizzazione delle strutture territoriali del CONI le parti confermano la disciplina contrattuale prevista dall'art. 44 del vigente c.c.n.l. e dagli artt. 3, 4 e 5 dell'accordo del 26 marzo 2010: a questo riguardo il riferimento alla distanza/tempo di percorrenza è individuato quale ulteriore criterio in aggiunta a quelli già elencati dall'art. 3, comma 4. Per le giornate di rientro in sede previste nell'accordo individuale di telelavoro al dipendente, a titolo di miglior favore, compete il trattamento previsto dal precedente art. 2, commi 3 e 4, al ricorrere delle condizioni ivi previste ed entro il limite di cui al comma 5.
3. 3. Le parti convengono che ai fini di un efficiente ricorso a tale modalità di erogare la prestazione lavorativa assume valore significativo il ruolo della

formazione, che rappresenta lo strumento attraverso il quale potrà essere realizzato l'accesso al telelavoro anche per i dipendenti che, attualmente, non siano in possesso delle specifiche competenze necessarie.

Nota a verbale

La CISL-FP, fatta ovviamente salva la possibilità per i lavoratori di ricorrere volontariamente a qualsiasi delle opportunità che vengono offerte loro attraverso quanto stabilito nel presente accordo, ribadisce che, a suo giudizio, le misure che hanno più significativa valenza, in quanto maggiormente in grado di evitare o contenere i disagi, sono rappresentate dalla mobilità verso le F.S.N., laddove ciò consenta di limitare gli spostamenti, e dal telelavoro. Ciò premesso ritiene che nelle verifiche successive, anche al fine di razionalizzare gli interventi alla luce della stessa evoluzione del nuovo modello organizzativo, sia necessario, in particolare, individuare le disponibilità dei posti che consentano e favoriscano la mobilità verso le F.S.N. e le ulteriori attività telelavorabili che permetterebbero un ampliamento della platea dei lavoratori interessati da tale tipologia di prestazione.

Dichiarazione a verbale

Le sottoscritte Organizzazioni sindacali ritengono elemento essenziale, per garantire la migliore tutela dei dipendenti interessati al processo di riorganizzazione territoriale, lo strumento del telelavoro che deve trovare un'applicazione il più possibile accessibile anche attraverso la rimodulazione dei processi ed un'adeguata formazione degli addetti.

ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 45 (Orario di lavoro)

Paragrafo A -Orario normale di lavoro

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.

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 e D.

Paragrafo B -Orario elastico

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. In particolare, tale articolazione può essere adottata, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., per quanto concerne le Federazioni sportive nazionali, nell'ambito delle aree di attività tecnico-sportiva, di preparazione olimpica e di alto livello, nelle segreterie degli Organi e, per quanto riguarda la CONI Servizi, nell'ambito della Direzione impianti sportivi, della Direzione territorio e promozione dello sport, dell'Istituto di medicina dello sport e nelle segreterie degli Organi.

A fronte delle esigenze indicate al comma 3, ferma restando la normale durata dell'orario giornaliero indicata al comma 1, al lavoratore può essere richiesto, previo preavviso non inferiore a 10 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.

Allo stesso dipendente non può essere richiesto di effettuare prestazioni con orario articolato ai sensi del comma 4 per più di due settimane consecutive e, complessivamente, per più di 80 giorni nel corso dell'anno.

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

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%.

Nelle stesse aree e 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 10 giorni, di collocare la prestazione anche nella giornata del sabato, con conseguente collocazione della giornata non lavorativa in altro giorno della settimana.

Allo stesso dipendente non può essere richiesto di effettuare prestazioni con orario articolato ai sensi del comma 8 per più di due

settimane consecutive e, complessivamente, per più di 16 giorni nel corso dell'anno.

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

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 sei volte l'anno, fatta salva la volontarietà del dipendente.

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%.

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.

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) la frequenza a percorsi di studio finalizzati al conseguimento del diploma o della laurea;
- d) le particolari condizioni psico-fisiche 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

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.

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.

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.

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%.

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.

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.

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) la frequenza a percorsi di studio finalizzati al conseguimento del diploma o della laurea;
- d) le particolari condizioni psico-fisiche che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'esercizio dell'orario elastico.

Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

Paragrafo D -Lavoro a turni

Il datore di lavoro, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, istituisce, solo per particolari uffici o strutture, 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.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al successivo comma 25, 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. Il lavoratore assegnato ad uffici per i quali sono istituiti turni di lavoro non può esimersi dall'effettuazione dei turni medesimi.

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.

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 fra 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%.

Le maggiorazioni di cui al precedente comma, nn. 1, 2 e 3 non sono cumulabili con quelle di cui ai nn. 4 e 5.

Art. 46 (Lavoro straordinario)

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.

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 c.c.n.l. in base alle disposizioni impartite dal datore di lavoro.

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.

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 22,00 e le 6,00.

Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario salvo per giustificati e documentati motivi di carattere personale o familiare.

In considerazione delle specifiche esigenze della CONI Servizi 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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 di lavoro medesimo fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora il luogo di lavoro indicato dal datore stesso. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate, ai lavoratori in reperibilità saranno forniti idonei strumenti di comunicazione.

Il periodo di reperibilità è remunerato con un compenso di euro 8 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%.

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.

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 notturne-festive.

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.

N.d.R.: L'accordo 26 marzo 2010 prevede quanto segue:

1. 1. Al personale addetto alle attività di cui all'art. 47, comma 1, del c.c.n.l. 2006-2009 può essere richiesta la disponibilità a rendersi reperibile per un periodo massimo di dieci giorni nell'arco di un mese, da comunicare entro il terzo giorno precedente alla collocazione in reperibilità.
2. 2. In caso di chiamata in servizio la durata massima della prestazione non potrà essere superiore alla normale durata dell'orario giornaliero, fatti salvi i casi di forza maggiore o di pericolo di danno a cose o persone.
3. 3. Restano confermate le disposizioni di cui al predetto art. 47 e le vigenti disposizioni di legge in materia di pause e riposi.

Art. 48 (Riposo compensativo)

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.

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.

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.

La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Art. 49 (Banca delle ore)

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.

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.

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.

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.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 50 (La formazione)

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.

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.

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 ed 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.

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 ed 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.

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 l'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.

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.

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 c.c.n.l. E' favorito l'accesso alle opportunità addestrative/formative e sono garantite, in presenza di specifico interesse formativo da parte della CONI Servizi e delle Federazioni sportive nazionali, pari opportunità di partecipazione per tutti i dipendenti delle aziende destinatarie del presente c.c.n.l. interessati agli specifici interventi addestrativi/formativi.

Il personale che partecipa alle 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.

Al fine di consentire un sempre più stretto collegamento fra contenuti formativi ed apprendimento scaturente direttamente dalle esperienze di lavoro, ed 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.

Il datore di lavoro, su richiesta motivata e tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali, può concedere al personale di elevata qualificazione permessi non retribuiti, per consentire la frequenza a 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.

Attraverso una sessione di confronto da tenersi entro e non oltre sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l., le parti valuteranno la possibilità di prevedere, in luogo della Commissione bilaterale sulla formazione di cui all'art. 5, l'Ente bilaterale per la formazione. 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)

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 della CONI Servizi e delle Federazioni e della gestione dei lavoratori.

Art. 52 (Il sistema di classificazione del personale)

Il sistema di classificazione del personale si articola in quattro categorie professionali che assumono la denominazione di: A, B, C, quadri, nonché la categoria D di cui all'art. 54 del presente c.c.n.l.

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

Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parti delle mansioni rientranti nella declaratoria della categoria professionale 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.

Tenuto conto dei modelli organizzativi e delle funzioni svolte in ambito sportivo dalla CONI Servizi e dalle Federazioni sportive nazionali, potranno essere identificati nuovi profili professionali e/o ridefiniti quelli esistenti in rapporto alle necessità che scaturiscono dal conseguimento dei fini istituzionali della CONI Servizi e delle Federazioni medesime. I predetti profili, tenuto conto del contenuto professionale che esprimono, saranno collocati, d'intesa fra le parti firmatarie del presente c.c.n.l., nella categoria corrispondente nel rispetto delle declaratorie

delle medesime categorie.

L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte e rientranti, comunque, nella declaratoria della categoria professionale 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.

Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore potrà svolgere temporaneamente mansioni diverse nell'ambito della stessa categoria. Il dipendente che esplica prevalentemente mansioni previste in una determinata categoria professionale non potrà essere assegnato a mansioni inferiori, salvo quanto stabilito nei successivi punti a) e b). 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 tre.

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

Lo svolgimento di mansioni previste in categoria professionale inferiore, dipendente dalle necessità sopraindicate, non comporta, invece, riduzione della retribuzione.

Le esigenze tecniche, organizzative e produttive che danno origine a mansioni rientranti in categorie diverse, nonché quelle previste dal comma 5, 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.

Art. 53 (Declaratorie) **Categoria A**

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.

La categoria prevede quattro parametri retributivi denominati: A1, A2, A3, A4.

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 c.c.n.l., 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.

Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al comma precedente, 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.

Il datore di lavoro si impegna a fornire informativa successiva alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 4.

Categoria B

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.

La categoria prevede quattro parametri retributivi denominati: B1, B2,

B3, B4.

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 c.c.n.l., 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.

Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al comma precedente, 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.

Il datore di lavoro si impegna a fornire informativa successiva alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 4.

Categoria C

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.

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

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 c.c.n.l., 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.

Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al comma precedente, 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.

Il datore di lavoro si impegna a fornire informativa successiva alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 4.

Categoria quadri

Appartiene a tale categoria il personale che, oltre a possedere i requisiti professionali previsti nella categoria C o D, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 190/1985, svolge con carattere continuativo:

-funzioni specialistiche, anche in posizione di staff, di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi del datore di lavoro, che espleta con un elevato grado di autonomia decisionale;

-funzioni di responsabilità di importanti unità organizzative/strutture, esercitate con elevato grado di autonomia e discrezionalità di poteri, per l'attuazione di programmi stabiliti dalla Direzione da cui dipendono.

In termini di conoscenza, responsabilità ed autonomia, i suddetti lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri:

-sono in possesso di una approfondita conoscenza delle discipline specifiche dell'ambito professionale di appartenenza e di quelle degli ambiti correlati, nonché di una elevata specializzazione per la ricerca, la progettazione e lo sviluppo di studi, metodologie e sistemi innovativi;

-hanno la responsabilità di garantire i risultati finali di importanti e complesse unità organizzative o strutture aziendali, sia in termini di ottimizzazione delle risorse umane, tecniche e finanziarie loro affidate, che della piena rispondenza dei contributi altamente qualificati forniti agli obiettivi stabiliti dall'azienda;

-nell'ambito del mandato ricevuto, operano con discrezionalità di poteri sulla base delle sole direttive generali stabilite dalla Direzione da cui dipendono e in rapporto alle strategie aziendali.

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

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.

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

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

Art. 54 (Categoria D)

Resta confermata la categoria D, così come introdotta dal c.c.n.l. 2002/2005. Entro tale categoria sono previsti due parametri retributivi: D1, D2.

Ai lavoratori appartenenti alla categoria D vengono confermate le funzioni già attribuite in ragione dell'attribuzione della qualifica "ad personam" di ispettore generale e di Direttore di divisione. I lavoratori inseriti nella categoria D possono anche assolvere funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché funzioni tecnico-sportive e tecnico-organizzative comportanti elevati livelli di professionalità, autonomia e responsabilità.

Art. 55 (Sviluppo professionale del personale nel sistema di classificazione)

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 ed opportunità di arricchimento e di crescita professionale dei dipendenti. 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 c.c.n.l. Gli elementi fondanti del modello di sviluppo professionale del personale sono:

- il sistema di valutazione di cui all'art. 63 del presente c.c.n.l., caratterizzato da una forte focalizzazione sulle competenze e sui comportamenti professionali ed organizzativi delle risorse e sulla rilevazione degli eventuali 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.

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.

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 ed al dimensionamento degli organici definito. Ai fini dello sviluppo professionale si terrà prioritariamente conto 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.

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 e di quanto a tal fine rilevato attraverso l'applicazione del sistema di valutazione di cui all'art. 63 del presente c.c.n.l. Nella ponderazione dei criteri che regolano i passaggi, ponderazione che continua ad essere stabilita attraverso la contrattazione di 2° 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.

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 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.

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.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 56 (Retribuzione e sue definizioni)

Il trattamento economico annuale dei dipendenti è suddiviso in 12 mensilità di uguale importo e la retribuzione ai lavoratori viene corrisposta mensilmente.

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.

Ulteriori elementi della retribuzione sono:

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

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 retribuitivi 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.

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. Detta indennità compensa 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.

Il personale inquadrato nella categoria D, mantiene l'indennità di funzione in godimento alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l.

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.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni base mensili per 156.

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

Art. 57 (Elemento distinto della retribuzione)

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 c.c.n.l.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. l'Elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente viene corrisposto al personale assunto successivamente al 26 maggio 2008 che abbia maturato almeno un anno dalla data di assunzione.

L'Elemento distinto della retribuzione di cui al comma 1 viene corrisposto al personale assunto successivamente alla

TuttoLavoroOro 01/2013 INDICITALIA Pagina 33 di 71

sottoscrizione del presente c.c.n.l. trascorso un anno dalla data di assunzione.

Art. 58 (Struttura della busta paga)

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. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

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)

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.

Le misure degli stipendi sopraindicati sono utili ai fini della tredicesima mensilità e dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, e sono assunte a base delle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi.

I benefici economici previsti dal presente articolo sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 60 (Compenso incentivante la produttività)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 e del premio individuale.

A decorrere dal 1° gennaio 2010 è destinata al premio aziendale di risultato, per ciascun anno, una somma pari al 14,32% della retribuzione media fissa aziendale "pro-capite" in atto al 1° gennaio 2010 (stipendio tabellare, R.I.A., 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.

E' 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, R.I.A., 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.

La rideterminazione delle risorse di cui ai commi 2 e 3 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.

Le risorse di cui ai commi 2 e 3, 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.

Avuto riguardo all'estensione del perimetro di applicazione del presente c.c.n.l., anche alle Federazioni sportive nazionali, le parti convengono di sviluppare un'apposita sessione di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, al fine di rendere compatibili le previgenti disposizioni dei commi 5, 6 e 7 dell'art. 61 del c.c.n.l. 2002/2005 con le previsioni delle disposizioni di cui ai commi precedenti.

N.d.R.: L'accordo 14 gennaio 2011 prevede quanto segue: In data 14 gennaio 2011, ha avuto luogo presso la sede della CONI Servizi S.p.a., largo L. De Bosis, 15, Roma, l'incontro tra i rappresentanti della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. del personale non dirigente CONI Servizi S.p.a. e Federazioni sportive nazionali 2010-2012, diretto a definire, quale materia devoluta dal c.c.n.l. alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 10, comma 2, del c.c.n.l., i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato e la selezione e ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione. Le parti, nel ribadire quanto convenuto in precedenti intese verbali, riaffermano che i compensi incentivanti la produttività sono finalizzati a promuovere significativi miglioramenti della qualità dei servizi e sono inscindibilmente correlati a incrementi di produttività, efficienza organizzativa e competitività, hanno altresì condiviso che anche il ricorso al lavoro straordinario, al lavoro supplementare prestato in regime di part-time, al lavoro notturno, a quello festivo e articolato su turni, persegue i medesimi obiettivi. A tal fine, ferma restando la disciplina sostanziale dei predetti istituti contrattuali prevista dal c.c.n.l., le parti hanno concordato che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e fino a diverso accordo, i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato e la selezione e ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione vengono così ridefiniti. Le parti, tenuto conto del carattere sperimentale del sistema di valutazione introdotto con il c.c.n.l. 2010/2012, attribuiscono al presente accordo valore sperimentale e convengono sulla necessità di monitorare gli effetti che esso produce al fine di individuare gli eventuali interventi correttivi

volti a rendere l'istituto medesimo, qualora necessario, ancora più aderente alla finalità che, attraverso il c.c.n.l., hanno inteso assegnargli. Sugli esiti dell'applicazione del sistema di valutazione e sugli effetti dello stesso sulle attribuzioni dei compensi incentivanti i datori di lavoro procederanno a dare informativa successiva alle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l.

Criteri generali per l'attribuzione del P.A.R. (Premio aziendale di risultato) e selezione e ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione del P.I. (Premio individuale)

Premio aziendale di risultato

1. 1. I compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva, nella misura prevista dai commi 2 e 3 dell'art. 60 del c.c.n.l. 22 dicembre 2010, sono interamente utilizzati al fine di remunerare il maggiore impegno richiesto ai lavoratori per conseguire il miglioramento della qualità dei servizi.
2. 2. Le risorse di cui al punto 1, anche a seguito della loro rideterminazione per effetto dell'art. 60, comma 4, c.c.n.l., sono interamente ripartite fra tutti i dipendenti con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato e che si trovano inseriti nelle categorie A, B, C, D e quadri.
3. 3. Con particolare riferimento al rapporto di proporzionalità diretta fra compensi e livello degli obiettivi conseguiti, la ripartizione a livello individuale delle risorse di cui al precedente punto 1 tiene conto dei seguenti parametri: - numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno; -coefficiente relativo all'inquadramento nell'ambito del sistema di classificazione, di cui all'allegata Tabella 1; -coefficiente di merito -la cui attribuzione è indipendente dal numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno -che tiene conto dell'impegno individuale dimostrato nell'adempimento delle proprie attività, che fanno capo ai processi lavorativi, a cui restano sottesi anche piani produttivi e/o progetti strumentali, volti al miglioramento della qualità dei servizi. Tale coefficiente di merito viene fissato su tre valori corrispondenti, rispettivamente, alle valutazioni di inadeguato, parzialmente adeguato, ed adeguato previsti dalle schede di valutazione delle prestazioni. I coefficienti di merito determinano la mancata attribuzione del premio aziendale di risultato ovvero la sua attribuzione, rapportata al numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno, nella misura del 75% e del 100%. A tal fine le valutazioni corrispondenti ad adeguato, più che adeguato ed eccellente determinano il coefficiente di merito pari al 100%.
4. 4. Il coefficiente di merito scaturisce, pertanto, dalla valutazione di ciascun dipendente effettuata dal responsabile della struttura di appartenenza attraverso l'apposita scheda allegata al c.c.n.l. 22 dicembre 2010. Detta scheda indica l'esito della verifica finale volta a valutare le competenze e i comportamenti organizzativi del dipendente, da comunicare all'interessato ai fini dell'attribuzione del coefficiente di merito. Gli interessati, in corrispondenza della valutazione, potranno rilasciare controdeduzioni circa le valutazioni espresse dal responsabile. E' attribuita al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato

l'esame delle controdeduzioni medesime. L'indicazione di tale soggetto avviene in occasione della consegna ai dipendenti delle schede di valutazione.

5. 5. Le risorse che dovessero eventualmente residuare, nel caso di mancata o parziale assegnazione del premio, saranno ripartite fra i dipendenti dello stesso datore di lavoro sulla base dei parametri di cui al precedente punto 3.

6. 6. Al fine di incentivare il personale alla costante presenza in servizio, intesa quale principale strumento diretto a migliorare la produttività e la qualità dei servizi, l'anticipazione mensile del premio aziendale di risultato è fissata nella misura massima del 75%, rapportata alle presenze in servizio di ciascun mese di riferimento. Selezione e ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione del P.I. (Premio individuale)

1. 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. 2. Sono destinate alla corresponsione del premio individuale (P.I.), con il limite massimo individuale di una mensilità, intendendosi per tale la retribuzione di cui all'art. 56, comma 4, lett. a) del c.c.n.l. 2010/2012, le risorse di cui all'art. 60, comma 3, c.c.n.l. 22 dicembre 2010.

3. 3. Le risorse di cui al punto 2 sono ripartite fra i dipendenti che prestano servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato ed inseriti nelle categorie A, B, C, D e quadri.

4. 4. La ripartizione individuale delle risorse di cui al punto 2 avviene sulla base del sistema di valutazione, fondato sui parametri di riferimento individuati per ciascuna categoria nelle schede di valutazione allegate al c.c.n.l. 2010/2012. I suddetti parametri, stante la loro natura e la finalità cui sono diretti, sono ponderati, giusto quanto previsto dall'art. 63, comma 2 del c.c.n.l. 2002/2005, attribuendo loro identico valore. Ogni parametro concorre alla valutazione ed è esplicitato nel dizionario delle competenze/comportamenti organizzativi, che ha lo scopo di indirizzare la valutazione.

5. 5. Ciascun dipendente sarà valutato dal responsabile della struttura di appartenenza, attraverso la compilazione dell'apposita scheda. Detta scheda indica l'esito della verifica volta a valutare le competenze e i comportamenti organizzativi del dipendente. Gli interessati, in corrispondenza della valutazione, potranno rilasciare controdeduzioni circa le valutazioni espresse dal responsabile. E' attribuita al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato l'esame delle controdeduzioni medesime. L'indicazione di tale soggetto avviene in occasione della consegna ai dipendenti delle schede di valutazione.

6. 6. La valutazione del responsabile sarà espressa per ciascuna competenza/comportamento organizzativo di riferimento e la valutazione finale, utile ai fini dell'attribuzione del premio e fino all'esaurimento dell'importo di cui all'art. 60, comma 3, c.c.n.l. 2010/2012, sarà espressa in coerenza con le valutazioni espresse per ciascuno dei parametri, pur senza rappresentarne una mera sommatoria.

7. 7. Le valutazioni dei dipendenti interessano indistintamente tutti i lavoratori che operano nella stessa unità direzionale o Federazione sportiva e comportano l'attribuzione dei premi entro il limite di una mensilità. Clausola di garanzia
Allorquando il valutatore ravvisi elementi che possano comportare una valutazione inferiore ad adeguato, si procede ad una tempestiva verifica con l'interessato diretta a ricondurre le competenze ed i comportamenti organizzativi ai livelli attesi per il profilo professionale ricoperto dal dipendente medesimo.

Tabella 1

Categoria professionale	Coefficiente parametrico
A	116
B	139
C	173
D1	252
D2	290
Q	307
QS	321

Con riferimento alla terza dichiarazione congiunta di cui al c.c.n.l. 2010/2012 le parti hanno convenuto di avviare, attraverso l'apposita Commissione tecnica paritetica ed entro il corrente mese, gli approfondimenti relativi alla tematica dei coefficienti parametrici per l'attribuzione del premio aziendale di risultato.

Art. 61 (Premio aziendale di risultato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

N.d.R.: Vedi nota all'art. 60.

Art. 62

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

Nell'ambito della contrattazione integrativa verrà individuata la ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione dei premi.

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. E' 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.

N.d.R.: Vedi nota all'art. 60.

Art. 63 (Il sistema di valutazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, nel confermare le finalità cui è indirizzato il sistema di valutazione, individuate dall'art. 64 del c.c.n.l. 20022005, in attuazione della comune volontà di integrarlo ed aggiornarlo ai sensi dell'art. 63, comma 2, del c.c.n.l. 2006-2009, convengono di adottare il sistema di valutazione allegato al presente c.c.n.l., da considerarsi esito della contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2.

Il nuovo sistema di valutazione del personale sarà adottato in via sperimentale dai datori di lavoro a decorrere dalle valutazioni del personale relative all'anno 2011. Le parti concordano di dare corso entro l'anno 2011 ad una specifica sessione di contrattazione integrativa finalizzata alla selezione e ponderazione dei parametri del nuovo sistema di valutazione, da assumere a riferimento per la corresponsione del premio aziendale di risultato e del premio individuale.

Dell'applicazione del nuovo 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 c.c.n.l., 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.

N.d.R.: Vedi nota all'art. 60.

Art. 64 (Trattamento di trasferta)

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

Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

-euro 12 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

-euro 0,50 per ciascuna ora di trasferta, per le missioni di durata inferiore o superiore alle 24 ore;

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;

d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo, per il quale si applica la disciplina individuata ai sensi del comma 9.

Ai soli fini del comma 2, lett. a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

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, lett. 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.

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 giornalieri, fino a concorrenza di euro

44,26 giornalieri per i due pasti con un massimale di euro 26,56 per singolo pasto;

c) della spesa sostenuta per la prima colazione, nel limite di 3,50 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.

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

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

Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo può richiedere un'anticipazione, di norma non superiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

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 al livello previsto dall'art. 8, comma 3, seguita, a richiesta, da incontro.

Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- a) l'indennità di trasferta giornaliera è pari ad euro 30,99 e sarà sempre liquidata per intero;
- b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, lett. b) e c), sono incrementati del 30%.

Art. 65 (Trattamento di trasferimento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

N.d.R.: L'accordo 17 dicembre 2012 prevede quanto segue:

Art. 1 (Integrazioni della disciplina del trattamento di trasferimento)

1. 1. Il trasferimento d'ufficio del dipendente, conseguente al processo di riorganizzazione dell'articolazione territoriale del CONI, rappresenta la misura ultima a cui fare ricorso nel caso in cui non sia possibile utilizzare il pendolarismo di giornata in ragione delle distanze e/o dei tempi di percorrenza indicati all'art. 2 e non risultino adottabili le altre soluzioni previste con il presente accordo. A tal fine saranno prese in considerazione prioritariamente le domande di trasferimento volontario anche verso Comitati regionali diversi da quello dove il dipendente attualmente presta servizio, ad eccezione delle regioni ove il fabbisogno organizzativo risulti già soddisfatto.

2. 2. La disciplina prevista dall'art. 65 del vigente c.c.n.l. e dal regolamento sulle modalità attuative in materia di trasferimento del personale è integrata, a titolo di miglior favore ed a beneficio esclusivo del dipendente trasferito in conseguenza del processo di riorganizzazione dei Comitati territoriali, secondo le seguenti previsioni:

-le misure previste dall'art. 65, comma 5, sono così rideterminate:

I) l'indennità di trasferta prevista dalla lett. a) è in ogni caso incrementata degli ulteriori periodi indicati dal comma 1 dell'art. 65 in ragione delle diverse distanze ivi previste;

II) l'indennità di trasferimento prevista dalla lett. b) viene corrisposta nella misura minima di quattro mensilità per i dipendenti che non abbiano familiari a carico ed è incrementata di due mensilità per ogni familiare convivente a carico fino ad un massimo di dieci mensilità;

-la somma prevista dal comma 7 è rideterminata, entro il limite massimo di € 800,00, nel 75%, ed è corrisposta per il periodo massimo di 24 mesi. In caso di acquisto di prima casa nella provincia di nuova sede di lavoro, successivo al trasferimento, con corrispondente accensione di mutuo bancario, verrà parimenti accordato il trattamento previsto al presente punto, per un periodo massimo di 24 mesi ed in ogni caso nella misura massima del 75% dell'importo della rata mensile di mutuo per un valore comunque non superiore ad € 800;

-i giorni di permesso retribuiti previsti dal comma 8 sono concordati direttamente con il dipendente interessato fatta salva, in ogni caso, la fruizione di almeno tre giornate per effettuare il trasloco ove il dipendente si trasferisce.

3. 3. Il dipendente che si avvale del pendolarismo incentivato ha facoltà di optare, entro i termini previsti all'art. 2, comma 5, per l'applicazione delle misure previste dal presente articolo a valere per la sede ove già presta servizio, ovvero altra sede presso la quale vi sia disponibilità. Analoga facoltà è riconosciuta al dipendente in telelavoro che ne faccia espressa richiesta e cessi di operare secondo le modalità di telelavoro.

4. 4. Al dipendente che, a seguito del trasferimento, abbia fruito delle incentivazioni di cui al presente accordo, non è consentito richiedere un successivo trasferimento prima di due anni né di usufruire delle forme di incentivazione al pendolarismo per il caso di rientro nella originaria od altra località di residenza.

5. La società si attiverà al fine di verificare la possibilità di ottenere da istituti di credito opportunamente individuati specifiche condizioni per l'accesso a mutui agevolati per l'acquisto della casa di abitazione dove il dipendente si trasferisce in applicazione del presente articolo.

Art. 2 (Agevolazione di forme di pendolarismo)

1. 1. Il pendolarismo giornaliero per spostamenti di media distanza costituisce lo strumento privilegiato per contemperare le esigenze dei dipendenti con quelle organizzative della società e, in tal senso, rende inapplicabile la disciplina prevista dall'art. 65 del vigente c.c.n.l. in quanto configura la statuizione di una specifica disciplina di miglior favore. Fatto salvo l'interesse del dipendente all'applicazione del precedente art. 1, da manifestare formalmente alla società, il pendolarismo rappresenta la soluzione condivisa che verrà applicata automaticamente ogniqualvolta la distanza intercorrente tra il capoluogo di provincia e la sede del Comitato regionale ove il dipendente presterà la propria attività ricada entro la distanza di 60 chilometri e/o un tempo di percorrenza non superiore ad un'ora.

2. 2. Per distanze e tempi di percorrenza superiori a quelli sopraindicati la richiesta di ricorrere al pendolarismo viene riconosciuta ed incentivata, a seguito di formale istanza del dipendente, entro i 100 chilometri di distanza e/o 90 minuti di tempi di percorrenza.

3. 3. Per favorire il pendolarismo giornaliero la società provvederà a rimborsare al dipendente le spese sostenute, e debitamente documentate, per l'abbonamento ai mezzi di trasporto necessari per raggiungere il luogo di lavoro dalla propria abitazione. Al dipendente medesimo è altresì riconosciuta un'indennità forfetaria a titolo di contributo alle spese nella misura di € 15 per ciascuna giornata di effettiva presenza nei casi previsti al comma 1 e di € 20 al ricorrere delle situazioni di cui al comma 2.

4. 4. La società valuterà eventuali richieste del dipendente di accedere al pendolarismo anche con il mezzo proprio e anche per tempi di percorrenza e/o distanze superiori a quelli indicati dal comma 2. L'utilizzo del mezzo proprio, debitamente attestato ed autorizzato, avviene a seguito della stipula dell'apposita copertura assicurativa prevista dall'art. 66, comma 2, del vigente c.c.n.l. e comporta il riconoscimento, per ciascuna giornata di utilizzo del mezzo proprio e di effettiva presenza, di un'indennità forfetaria a titolo di contributo alle spese nella misura di € 15 nei casi previsti al comma 1 e di € 20 al ricorrere delle situazioni di cui al comma 2, al netto delle quote dovute per eventuali pedaggi

autostradali o costi di traghettamento. Per distanze e/o tempi di percorrenza superiori a quelli di cui al comma 2 del presente articolo l'indennità forfetaria a titolo di contributo alle spese è determinata nella misura di € 25 giornalieri.

5. Le misure a sostegno del pendolarismo saranno riconosciute per un periodo di 24 mesi al termine del quale le parti si incontreranno per valutare la situazione; tali misure, in ogni caso, cesseranno a seguito dell'adozione delle altre soluzioni disciplinate nel presente accordo, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 3 ovvero diversamente disposto per accordo individuale.

Art. 66 (Copertura assicurativa)

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.

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.

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.

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

Art. 67 (Patrocinio legale)

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.

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.

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)

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.

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 7,42 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.

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 a seguito dell'accordo integrativo tra CONI Servizi e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. sottoscritto il 4 agosto 2005; tale disciplina viene pertanto recepita dalle Federazioni sportive nazionali.

Art. 69 (Tredicesima mensilità)

secondo i termini previsti al comma 7 dell'art. 56 del presente c.c.n.l., 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.

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.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 70 (Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2120 del codice civile come modificato dalla legge n. 297/1982 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. 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).

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.

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 c.c.n.l. seguita, a richiesta, da incontro.

Art. 71 (Previdenza complementare)

Le parti convengono di attivare, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., un'apposita sessione negoziale, al fine di individuare le soluzioni e le modalità attraverso le quali addivenire all'istituzione di un Fondo di previdenza complementare o all'adesione a forme di previdenza complementare già esistenti, definendo le quote di contribuzione da porre a carico dei lavoratori. Le parti concordano, altresì, che, a far data dal 1° ottobre 2007, la quota di contribuzione da porre a carico dei datori di lavoro e da destinare alla predetta forma di previdenza complementare, sia determinata nella misura dell'1% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2.

Art. 72 (Benefici di natura assistenziale e sociale)

E' demandata alla contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, la disciplina della concessione dei seguenti benefici in favore dei dipendenti:

- assicurazione sanitaria integrativa;
- contributi per asili nido, scuole materne ed elementari;
- centri estivi presso strutture dei datori di lavoro o centri convenzionati;
- sussidi;
- borse di studio.

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

NORME DISCIPLINARI

Art. 73 (Obblighi del personale)

Nel rispetto dei principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del codice civile, 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 ed 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 coincidente, 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 del CONI, della CONI Servizi o delle Federazioni, senza la preventiva autorizzazione del 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.

Art. 74 (Sanzioni e procedimento disciplinare)

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 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

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.

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.

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 comminare 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.

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.

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.

Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

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.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

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.

Art. 75 (Codice disciplinare)

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.

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.

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.

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 di cui all'art. 72.

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 psico-fisico 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.

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 comminata 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, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

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, lett. 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 del 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.

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 utenti;

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 già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) e d)

della legge n. 16/1992, nonché per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001, 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.

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 c.c.n.l., e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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)

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.

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.

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 e 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Art. 77 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

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.

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.

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.

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.

Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 76, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

Al dipendente sospeso ai sensi dei commi 2 e 3 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

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.

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)

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.

Art. 79 (Norma di rinvio)

Ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria per la tutela dei diritti ed interessi derivanti dal presente c.c.n.l., le parti convengono di demandare ad una apposita sessione di contrattazione, da avviarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., 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)

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 compimento del sessantacinquesimo anno di età;

d) per malattia o conseguenze di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo stabilito dal presente contratto per la conservazione del posto;

e) per decesso del dipendente;

f) per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ai sensi delle leggi n. 604/1966 e n. 108/1990.

Art. 81 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.

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 5 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 10 anni di servizio.

Ai fini del computo dei predetti termini si tiene conto anche del servizio prestato alle dipendenze dell'Ente CONI.

In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal giorno 16 di ciascun mese.

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.

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.

E' 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.

In caso di morte del lavoratore l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'art. 2122 cod. civ.

Art. 82 (Disposizioni transitorie e finali)

Al personale delle categorie A, B e C che non sia transitato a categoria superiore per effetto dell'accordo del 7 giugno 2007 e che non abbia avuto accesso al piano di incentivazione all'esodo, i tempi di maturazione per il passaggio al parametro retributivo superiore di cui all'art. 51, comma 3, del c.c.n.l. 2002-2005, sono ridotti, per una sola volta, di un anno.

In ragione della qualificazione ed esperienza maturata nella categoria di appartenenza, al personale in servizio alla data della sottoscrizione del presente c.c.n.l. inquadrato nelle posizioni apicali delle categorie A, B e C che non sia transitato ad una categoria superiore per effetto dell'accordo del 7 giugno 2007 verrà erogato, con le competenze del primo mese successivo alla sottoscrizione del presente c.c.n.l., a titolo di "una tantum", l'importo lordo di euro 1.000,00.

Al personale transitato ad una pubblica amministrazione a seguito di

processi di mobilità verranno riconosciuti i soli benefici economici eventualmente maturati ai sensi del comma 1.

Restano a carico della CONI Servizi l'onere derivante dall'eventuale riconoscimento della categoria rivendicata dal dipendente in forza delle osservazioni formulate dallo stesso in occasione dell'attribuzione del profilo professionale in applicazione dell'accordo del 7 giugno 2007 e, congiuntamente all'onere, la procedura di verifica delle citate osservazioni.

Nel caso in cui tale riconoscimento comporti, come è nel caso della categoria quadri, l'attribuzione di una funzione che può trovare limiti nella consistenza organica per effetto di specifico dimensionamento organizzativo, al lavoratore interessato, comunque, è attribuita la categoria corrispondente e qualora tale lavoratore non fosse collocabile in altra Federazione sportiva nazionale o nell'ambito della CONI Servizi, resta inquadrato, ed utilizzato, anche in soprannumero.

Art. 83 (Norma finale)

Qualora, per effetto di provvedimenti legislativi, si verificassero mutamenti nella natura giuridica di CONI Servizi, le parti si incontreranno al fine di adeguare il contenuto dei diversi istituti contrattuali facendo in ogni caso salvo ed impregiudicato, con riferimento alle previsioni dell'art. 30, il diritto del dipendente a ripristinare la situazione contrattuale preesistente.

Dichiarazione

Nell'ambito dell'attuazione del piano industriale 2010-2012 di CONI Servizi S.p.a., la società si impegna a sviluppare con le Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. specifiche sessioni preventive di informativa e confronto relative a modifiche dell'assetto societario, ad eventuali progetti di costituzione di specifiche società, anche in partnership con altri soggetti, ed agli effetti di tali progetti, che in ogni caso non potranno comportare ricadute sui livelli occupazionali e sulle professionalità.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno reciprocamente atto che le innovazioni apportate alla disciplina dell'orario di lavoro elastico e plurisettimanale richiedono di considerare sperimentale la prima fase di applicazione di tali istituti e di dare quindi luogo ad un razionale ed equilibrato utilizzo degli stessi, ricorrendovi in situazioni che oggettivamente ne richiedano l'utilizzo medesimo.

Dichiarazione congiunta

Le parti convengono sull'opportunità di sviluppare, durante la vigenza del presente c.c.n.l. ed attraverso l'attività di una istituenda Commissione tecnica paritetica, approfondimenti relativamente alle tematiche dei coefficienti

parametrali per l'attribuzione del PAR, della valorizzazione della qualificazione ed esperienza maturata nella categoria di appartenenza dal personale inquadrato nelle posizioni apicali delle categorie A, B e C e dei sistemi di sviluppo professionale specificamente applicabili alla categoria dei quadri.

Quanto sopra al fine di individuare aree di miglioramento ed opportunità di evoluzione delle normative contrattuali che, nelle materie indicate, possano costituire un utile contributo per le valutazioni che le parti effettueranno in occasione del successivo negoziato per il rinnovo del c.c.n.l.

Dichiarazione congiunta

Le parti firmatarie il presente c.c.n.l. si danno reciprocamente atto che, a decorrere dal 1° dicembre 2010, il valore del buono pasto verrà integrato di euro 1,50.

Dichiarazione congiunta

Relativamente a quanto previsto all'art. 82 del presente c.c.n.l. le parti si danno reciprocamente atto che per il personale di cui alle categorie A, B e C di cui al comma 1 del medesimo art. 82 si deve intendere il personale che era in servizio alla data del 7 giugno 2007, data in cui veniva stipulato l'accordo relativo alla individuazione/integrazione dei profili professionali. Le parti si danno altresì reciprocamente atto che quanto previsto al comma 2 del medesimo art. 82 trovava applicazione solo nei confronti del personale delle categorie A, B e C che era inquadrato, al momento della stipula del citato accordo del 7 giugno 2007, nella posizione apicale di ciascuna categoria e che per effetto della applicazione del medesimo accordo, non era transitato alla categoria superiore.

Pertanto, in relazione alle previsioni del suddetto art. 82, commi 1 e 2, le parti prendono atto che le stesse hanno esaurito i loro effetti attraverso l'applicazione, a quella data e per una sola volta, di quanto in esse previsto.

Le parti concordano infine che l'individuazione di ulteriori incrementi retributivi riferiti agli anni 2011 e 2012 sarà oggetto di apposita sessione negoziale qualora dovessero intervenire modifiche al quadro normativo definito dalla legge n. 122/2010 ovvero qualora dovessero sopravvenire provvedimenti, anche di natura interpretativa, adottati dagli Organi competenti nella direzione di chiarire il medesimo quadro normativo di riferimento.

Tabella 1

Opzione 1

<i>Dal lunedì al giovedì</i>		
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
<i>Venerdì</i>		
Entrata	9.00	
Flessibilità	8.15	9.30
Uscita	15.00	
Flessibilità	14.15	15.30

Opzione 2

<i>Dal lunedì al venerdì</i>		
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 2010 €</i>
Quadro S	58,84
Quadro	54,92
D1	47,34
D2	43,94
C4	41,23
C3	38,08
C2	34,75
C1	34,15
B4	33,78

B3	31,67
B2	29,05
B1	28,61
A4	28,42
A3	27,28
A2	25,94
A1	25,04

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare Valori per 12 mensilità

<i>Posizione economica</i>	<i>Tabellare al 31 dicembre 2009</i>	<i>Dal 1° gennaio 2010 €</i>
Quadro S	40.409,55	41.115,63
Quadro	37.718,31	38.377,35
D1	32.460,64	33.028,72
D2	30.175,69	30.702,97
C4	28.312,49	28.807,25
C3	26.150,10	26.607,06
C2	23.862,27	24.279,27
C1	23.453,14	23.862,94
B4	23.196,03	23.601,39
B3	21.748,23	22.128,27
B2	19.948,61	20.297,21
B1	19.647,41	19.990,73
A4	19.519,13	19.860,17
A3	18.731,03	19.058,39
A2	17.816,65	18.127,93
A1	17.195,49	17.495,97

Tabella C Elemento distinto della retribuzione**Posizione economica Valori per 13 mensilità €****Quadro S**

Quadro	234,41
D1	215,29
D2	158,85
C4	158,85
C3	153,45
C2	136,15
C1	131,29
B4	85,98
B3	85,98
B2	83,27
B1	81,12
A4	75,81
A3	75,81
A2	73,11
A1	70,41

Tabella D Indennità di turno

<i>Posizione economica</i>	<i>Indennità giornaliera</i> €
Quadro S	-
Quadro	-
D1	19,33
D2	17,97
C4	16,86
C3	15,57
C2	14,21
C1	13,97
B4	13,81
B3	12,95
B2	11,88
B1	11,70
A4	11,62
A3	11,15
A2	10,61
A1	10,24

Tabella E

<i>Domanda di aspettativa entro il:</i>	<i>Instaurazione rapporto di lavoro entro il:</i>	<i>Importo "una tantum" €</i>		
		<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>
29/02/2008	01/04/2008	3.000	1.000	1.000
31/05/2008	01/07/2008	2.000	1.000	1.000
31/08/2008	01/10/2008	1.000	1.000	1.000
30/11/2008	01/01/2009		1.000	1.000
28/02/2009	01/04/2009	-	750	1.000
31/05/2009	01/07/2009	-	500	1.000
31/08/2009	01/10/2009	-	250	1.000
30/11/2009	01/01/2010	-	-	1.000
28/02/2010	01/04/2010	-	-	750
31/05/2010	01/07/2010	-	-	500
31/08/2010	01/10/2010	-	-	250

Verbale del 26 maggio 2008

1. Al comma 3, dell'art. 30 la prima data utile per l'instaurazione del rapporto di lavoro con le Federazioni, già indicata nel 1° giugno 2008, deve intendersi 1° luglio 2008.

Conseguentemente alla Tabella E richiamata al comma 4 del medesimo articolo, la data del 29 maggio 2008 deve intendersi 20 giugno 2008 e la data del 1° giugno 2008 deve intendersi 1° luglio 2008.

2. 2. Con riferimento all'impegno che le risorse economiche attribuite dal CONI alle Federazioni sportive nazionali per la corresponsione dei trattamenti economici contrattualmente previsti per il personale, vengano utilizzate esclusivamente per tale fine, in sede di informazione di cui all'art. 8, comma 3, una volta l'anno la parte datoriale fornirà informazione alle Organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto, circa l'utilizzo delle risorse medesime.

3. Al fine di dare efficace e condivisa applicazione alla disciplina dell'art. 30, le parti convengono che la fase attuativa del passaggio alle dipendenze delle Federazioni venga realizzata mediante i documenti allegati:
- lettera informativa da parte della Federazione di appartenenza e di CONI Servizi (Allegato A);
- lettera di richiesta di aspettativa da parte del dipendente (Allegato B);
- lettera di concessione dell'aspettativa da parte di CONI Servizi (Allegato C);
- lettera di assunzione individuale da parte della Federazione sportiva nazionale (Allegato D).

4. In materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ogni riferimento all'abrogato D.Lgs. n. 626/1994 deve intendersi sostituito dal riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

Allegato A

Egr. sig.
Gentile sig.ra
.....

Oggetto: art. 30, c.c.n.l. 2006/2009 -Aspettativa e rapporto di lavoro con le FSN

In data 26 maggio 2008 è stato sottoscritto, in via definitiva, il c.c.n.l. 2006-2009 che interessa il personale non dirigente della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali.

L'art. 30 del medesimo c.c.n.l. disciplina l'istituto della aspettativa per mobilità interaziendale, anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 6-ter, della legge n. 17/2007 e con l'obiettivo di individuare ulteriori forme di garanzia attraverso specifiche norme contrattuali, così come indicato dal legislatore.

Tale istituto consente ai lavoratori dipendenti della CONI Servizi S.p.a., che, come nel Suo caso, sono in servizio presso le Federazioni sportive nazionali, di accedere, su base volontaria ed a fronte di una formale richiesta da loro stessi avanzata, alla aspettativa non retribuita, per un periodo di 5 anni, rinnovabile. Ciò al fine di instaurare, con la Federazione presso la quale prestano servizio, un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In ragione di quanto previsto nell'art. 30 Lei viene quindi fornita una possibilità di scelta a cui Lei potrà ricorrere secondo i tempi individuati nel medesimo articolo.

A questo proposito, in aggiunta a quanto potrà personalmente rilevare dalla lettura del contratto collettivo nazionale di lavoro, Le ricordiamo che:

-il rapporto di lavoro che Lei instaurerà con la Federazione sarà di tipo subordinato a tempo indeterminato;

-la decorrenza dell'anzianità di servizio sarà, a tutti i fini di legge e di contratto, quella già indicata sulla Sua busta paga di CONI servizi S.p.a.;

-per l'intera durata del Suo rapporto di lavoro instaurato con la Federazione saranno applicate tutte le disposizioni di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), indipendentemente dal numero di dipendenti occupati;

-sarà possibile il rientro presso CONI Servizi S.p.a. prima della scadenza dell'aspettativa, in presenza delle circostanze previste ai commi 7 e 8 del medesimo art. 30;

-sarà possibile ripristinare la situazione contrattuale preesistente al passaggio alla Federazione nel caso in cui provvedimenti di legge modifichino la natura giuridica della CONI Servizi S.p.a.

Alla luce di quanto previsto nel più volte citato art. 30 Lei può, pertanto, decidere di instaurare il rapporto di lavoro, oggetto della presente nota, con la Federazione che firma in calce, nella quale trova integrale applicazione il citato c.c.n.l. 2006-2009 in quanto dalla stessa sottoscritto.

Distinti saluti.

FSN
Il Presidente

CONI Servizi S.p.a.
.....

Allegato B

Roma, lì

Direzione risorse
umane Gestione del
personale Largo Lauro
del Bosis, 15 Roma

e, p.c. Federazione XXXXX

Oggetto: richiesta aspettativa ex art. 30, c.c.n.l. 26 maggio 2008

Il/la sottoscritto/a chiede di essere collocato/a in aspettativa a far data dal al fine di instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la Federazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 30, c.c.n.l. personale non dirigente della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali ed alle condizioni previste dal medesimo articolo.

Il/la sottoscritto/a si riserva, alla scadenza del termine dei cinque anni di cui al comma 1 del citato art. 30, di presentare, così come previsto, una nuova istanza volta a rinnovare l'aspettativa.

Il dipendente

Allegato C

Direzione risorse umane
Gestione del personale

Prot. n.

Roma,

Egr. sig.
Gentile sig.ra

e, p.c. Ufficio studi del
personale Amministrazione
del personale

Federazione

Oggetto: Aspettativa ex art. 30, c.c.n.l. 26 maggio 2008

Con la presente, vista la sua richiesta del avanzata ai sensi del comma 1 dell'art. 30 del c.c.n.l. personale non dirigente della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali sottoscritto il 26 maggio 2008 Lei è collocato/a in aspettativa per la durata di cinque anni, dal al

Ai sensi del citato art. 30 l'aspettativa in questione sarà rinnovabile alla scadenza, dietro sua espressa richiesta.

In caso di revoca dell'aspettativa, ai sensi dei commi 7, 8 e 9 del suddetto art. 30, Lei rientrerà in servizio presso la CONI Servizi S.p.a. con la stessa categoria e parametro retributivo posseduti alla data di decorrenza dell'aspettativa, fermi restando il mantenimento, a tutti gli effetti di legge e di contratto, dell'anzianità di servizio maturata presso la Federazione in coincidenza del periodo di aspettativa concesso e l'applicazione dei trattamenti retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva nel frattempo intervenuta nonché quelli discendenti dagli automatismi contrattuali.

Cordiali saluti.

Il Direttore

Allegato D

Federazione Italiana XXXX

Prot. n.

Roma,

Egr. sig.

Gentile sig.ra

e, p.c. CONI Servizi S.p.a.

Oggetto: Assunzione a tempo indeterminato

Egregio signore, gentile signora

Vista la sua richiesta ed il conseguente provvedimento di collocazione in aspettativa da parte della CONI Servizi S.p.a., ai sensi dell'art. 30, c.c.n.l. personale non dirigente della CONI Servizi e delle Federazioni sportive nazionali, sottoscritto il 26 maggio 2008, siamo lieti di comunicarLe la Sua assunzione presso la nostra Federazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, alle seguenti condizioni:

-Tipo di rapporto: subordinato a tempo indeterminato.

-Decorrenza: (data (1))

-Decorrenza dell'anzianità di servizio: (data (2)) valida a tutti i fini di legge e di contratto.

-Luogo di lavoro: (città sede di lavoro)

-Categoria e parametro retributivo: (3)

-Profilo professionale: (4)

-Periodo di prova: vale quello già espletato presso la CONI Servizi.

-Retribuzione annua lorda: vedi scheda allegata.

.(1) Sarà indicata la data di decorrenza del rapporto con la Federazione.

.(2) Sarà indicata la data di decorrenza già indicata su ciascuna busta paga CONI Servizi del dipendente.

.(3) Quelli posseduti al momento della decorrenza dell'aspettativa.

.(4) Quello posseduto al momento della decorrenza dell'aspettativa.

A seguito dell'instaurazione del rapporto di lavoro, a titolo di "una tantum" Le verrà corrisposto l'importo lordo di € XXXXX. Tale somma Le sarà erogata ai sensi di quanto stabilito dall'art. 30, comma 5, e dalla Tabella E allegata al citato c.c.n.l.

Ai sensi dell'art. 19 del c.c.n.l. del personale non dirigente della CONI Servizi e delle Federazioni sportive nazionali, la Federazione italiana XXXX applicherà tutte le disposizioni di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, ivi compreso l'art. 18, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati in costanza e, dunque, per l'intera durata del suo

rapporto di lavoro instaurato con questa Federazione.

Per tutto quanto non richiamato nella presente rinviamo alle norme di legge, alle clausole e alle disposizioni previste nel vigente c.c.n.l. personale non dirigente della CONI Servizi e delle Federazioni sportive nazionali, sottoscritto il 26 maggio 2008, che trova, pertanto, nel caso di rapporto di lavoro oggetto della presente, integrale e piena applicazione.

Stante quanto previsto dall'art. 83, nel caso in cui si verificassero mutamenti nella natura giuridica di CONI Servizi S.p.a., rimane, in ogni caso, salvo ed impregiudicato, con riferimento alle previsioni dell'art. 30, il Suo diritto a ripristinare la situazione contrattuale preesistente.

Voglia restituirci la presente lettera da Lei firmata per integrale accettazione.

Cordiali saluti. Il Presidente

Per integrale accettazione

.....

..... li

Dizionario delle competenze/comportamenti organizzativi

Competenze professionali

L'assieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato.

Orientamento al risultato

Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato.

Pianificazione -Programmazione -Organizzazione

Capacità di definire una visione d'insieme delle situazioni che consenta di stabilire priorità e criticità, fissando con chiarezza le tappe e definendo piani di azione in termini di risorse, impegno e tempi di realizzazione. Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri ripartendo i compiti in funzione del tempo, traducendo in operatività i programmi e distribuendo adeguatamente le risorse possedute.

Decisione

Capacità di individuare le possibili scelte ampliando le alternative con ponderatezza, tempestività e lucidità. Capacità di anticipare i risultati attesi valutando conseguenze, evitando ritardi e precipitazioni nel processo di scelta.

Controllo

Capacità di definire in anticipo gli aspetti salienti delle attività ed i criteri di verifica rispetto all'andamento dei processi lavorativi, intervenendo tempestivamente per ridurre eventuali scostamenti ed affrontare situazioni impreviste.

Gestione delle risorse economiche

Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici fra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali.

Gestione e sviluppo degli altri

Capacità di gestire e sviluppare i propri collaboratori delegando responsabilità rispetto ai risultati ed assegnando la gestione di attività e progetti al fine di potenziare la fiducia nelle capacità personali e professionali.

Lavorare in gruppo

Capacità di integrare le proprie energie con quelle degli altri per il raggiungimento dei risultati. Capacità di partecipare alle attività comuni valorizzando i contributi altrui e sviluppando i rapporti sulla base del dialogo e dell'ascolto.

Leadership

Capacità di suscitare il consenso e la partecipazione dei propri collaboratori per il raggiungimento dei risultati prefissati riuscendo ad esprimere autorevolezza e credibilità.

Negoziazione

Capacità di prevedere il contesto e i contenuti essenziali di una situazione per impostare, condurre e concludere la trattativa, ricercando margini di manovra e di accordo tra le diverse forze in campo. Capacità di accogliere nuove alternative e chiudere gli accordi riuscendo a farli apprezzare anche alla controparte.

Comunicazione verbale

Capacità di esporre con chiarezza il proprio pensiero, adattando il linguaggio alla specificità degli utenti, curando costantemente il riscontro di ciò che si espone nelle reazioni degli interlocutori.

Orientamento al cliente interno/esterno

Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni), comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti.

Mediazione

Capacità di gestire situazioni che originano contrasti all'interno di gruppi e tensioni nei rapporti interpersonali, riuscendo a bilanciare fermezza e comprensione ed individuando i fattori essenziali dai quali possono essere generati.

Analisi e sintesi

Capacità di analizzare le situazioni in termini prospettici anche in rapporto a potenziali andamenti futuri, riuscendo a costruire piani di azione verificandone validità e fattibilità.

Iniziativa

Capacità di cercare risposte efficaci a situazioni complesse definendo alternative, cogliendo probabilità di rischio e di successo e formulando linee di azione in grado di favorire la presa di decisioni.

Flessibilità

Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a situazioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a situazioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri della propria attività lavorativa.

Autocontrollo

Capacità di reagire costruttivamente a carichi di lavoro mantenendo inalterato il proprio comportamento in situazioni conflittuali. Capacità di conservare un atteggiamento sereno senza perdere di vista la situazione ed il risultato da conseguire.

Apertura al nuovo

Capacità di ricercare attivamente opportunità che consentano di ampliare le proprie conoscenze ed abilità al fine di migliorare la prestazione lavorativa. Capacità di ampliare i possibili approcci a situazioni e problemi, raccogliendo e producendo idee originali dalle quali trarre spunti di applicazione innovativa. Capacità di verificare la fattibilità di idee e soluzioni per la realizzazione dei risultati attesi.

Ottimizzazione dei risultati

Capacità di avere piena consapevolezza dei risultati attesi e di perseguirli. Capacità di assicurare una accurata pianificazione delle attività della propria struttura/ufficio con sistematicità e determinazione ed una costante verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso il monitoraggio delle risorse impiegate e degli standard di tempo e di qualità stabiliti. Capacità di assumere la responsabilità delle scelte effettuate.

Sviluppo degli altri

Capacità di guidare un gruppo di collaboratori favorendone, coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi, la crescita professionale. Disponibilità ad integrare le proprie competenze con quelle degli altri per il raggiungimento dei comuni risultati organizzativi. Capacità di delegare compiti ordinari e/o interi processi lavorativi dopo aver opportunamente individuato le competenze dei propri collaboratori.

Integrazione interfunzionale

Capacità di guardare oltre gli interessi della propria unità lavorativa, in funzione di un contesto organizzativo e di un sistema di relazioni più ampio. Capacità di acquisire una visione sistemica ed integrata dell'organizzazione proponendosi in modo sinergico e cooperativo nelle relazioni con le altre funzioni aziendali.

Costruzione di reti di rapporti

Capacità di ampliare e gestire una complessa rete di relazioni interne ed esterne al fine di creare nuove opportunità di sviluppo organizzativo. Capacità di instaurare e mantenere rapporti cordiali con persone interne/esterne all'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi.

Gestione dell'incertezza e delle difficoltà

Capacità di gestire situazioni indefinite e/o rischiose, cercando nuove opportunità di manovra. Capacità di orientarsi in contesti instabili interpretando ruoli non definiti.

Assertività

Capacità di stabilire elevati standard di performance riuscendo ad ottenere prestazioni qualitativamente/quantitativamente di successo da parte dei propri collaboratori. Disponibilità ferma ad affrontare gli altri

TuttoLavoroOro 01/2013 INDICITALIA Pagina 51 di 71

per risolvere eventuali problemi di rendimento e/o fornire "feedback" sulle prestazioni lavorative. Capacità di imporsi fermamente di fronte a richieste irragionevoli fissando limiti ben precisi al comportamento degli altri.

Consapevolezza organizzativa

Capacità di comprendere l'andamento dei fenomeni interni ed esterni che agiscono sull'organizzazione aziendale al fine di disegnare ipotesi e sviluppare scenari alternativi. Capacità di formulare piani di azione diversificati in grado di produrre risultati di standard elevato.

Leadership del gruppo

Capacità di promuovere il consenso e ottenere la collaborazione di singole persone e/o gruppi. Capacità di assumere il comando orientando e motivando il personale coordinato. Capacità di aumentare il livello di prestazione dei propri collaboratori, riconoscendo i rispettivi ruoli, e mantenendo alto il livello di soddisfazione lavorativa.

Gestione delle risorse economiche

Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici fra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali.

Scheda di valutazione delle prestazioni -Categoria Q

Nome
 Cognome
 Matricola
 Direzione/Federazione sportiva
 Unità organica -Ufficio

Linee-guida per la compilazione

.....

Verifica finale

		<i>Inadeguato</i>	<i>Parzialmente adeguato</i>
<i>Competenze/Comportamenti organizzativi</i>	<i>Descrizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente non rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi completamente inadeguata alla posizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni solo occasionalmente e/o parzialmente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto, dimostrandosi non pienamente adeguata alla posizione</i>
1. Ottimizzazione dei risultati			
Capacità di avere piena consapevolezza dei risultati attesi e di perseguirli. Capacità di assicurare un'accurata pianificazione delle attività della propria struttura/ufficio con sistematicità e determinazione ed una costante verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso il monitoraggio delle risorse impiegate e degli standard di		()	()

tempo e di qualità stabiliti. Capacità di assumere le responsabilità delle scelte effettuate		
2. Assertività		
Capacità di stabilire elevati standard di performance riuscendo ad ottenere prestazioni qualitativamente/quantitativamente di successo da parte dei propri collaboratori. Disponibilità ferma ad affrontare gli altri per risolvere eventuali problemi di rendimento e/o fornire "feedback" sulle prestazioni lavorative. Capacità di imporsi fermamente di fronte a richieste irragionevoli fissando limiti ben precisi al comportamento degli altri	()	()
3. Consapevolezza organizzativa		
Capacità di comprendere l'andamento dei fenomeni interni ed esterni che agiscono sull'organizzazione		

aziendale al fine di disegnare ipotesi e sviluppare scenari alternativi. Capacità di formulare piani di azione diversificati in grado di produrre risultati di standard elevato	()	()
4. Gestione delle risorse economiche		
Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici fra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali	()	()
5. Integrazione interfunzionale		
Capacità di guardare oltre gli interessi della propria unità lavorativa in funzione di un contesto organizzativo e di un sistema di relazioni più ampio. Capacità di acquisire una visione sistemica ed integrata	()	()

dell'organizzazione proponendosi in modo sinergico e cooperativo nelle relazioni con le altre funzioni aziendali		
6. Leadership del gruppo		
Capacità di promuovere il consenso e ottenere la collaborazione di singole persone e/o gruppi. Capacità di assumere il comando orientando e motivando il personale coordinato. Capacità di aumentare il livello di prestazione dei propri collaboratori, riconoscendo i rispettivi ruoli, e mantenendo alto il livello di	()	()
7. Sviluppo degli altri		
Capacità di guidare un gruppo di collaboratori favorendone, coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi, la crescita professionale. Disponibilità ad integrare le proprie competenze con quelle degli altri per il raggiungimento dei comuni risultati organizzativi. Capacità di delegare compiti ordinari e/o interi processi lavorativi dopo aver opportunamente individuato le competenze dei	()	()
8. Gestione dell'incertezza e delle difficoltà		
Capacità di gestire situazioni, indefinite e/o rischiose, cercando nuove opportunità di manovra. Capacità di orientarsi in contesti instabili interpretando ruoli non definiti	()	()
9. Costruzione di reti di rapporti		
Capacità di ampliare e gestire una complessa rete di relazioni interne ed esterne al fine di creare nuove opportunità di sviluppo organizzativo. Capacità di instaurare e mantenere rapporti cordiali con persone interne/esterne all'organizzazione	()	()

per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi		
--	--	--

		<i>Adeguato</i>	<i>Più che adeguato</i>	<i>Eccellente</i>
<i>Competenze/ Comportamenti organizzativi</i>	<i>Descrizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni costantemente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi pienamente adeguata alla posizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni frequentemente ed apprezzabilmente superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi più che adeguata alla posizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente e di gran lunga superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi eccellente rispetto alla posizione</i>
1. Ottimizzazione dei risultati				
Capacità di avere piena consapevolezza dei risultati attesi e di perseguirli. Capacità di assicurare un'accurata pianificazione delle attività della propria struttura/ufficio con sistematicità e determinazione ed una costante verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso il monitoraggio delle risorse impiegate e degli standard di tempo e di qualità stabiliti. Capacità di assumere le responsabilità delle scelte effettuate		()	()	()
2. Assertività				

Adeguato

Più che adeguato Eccellente La risorsa fornisce

La risorsa fornisce

La risorsa fornisce prestazioni

prestazioni

prestazioni costantemente

frequentemente ed

sistematicamente e rispondenti agli

apprezzabilmente

di gran lunga

*Competenze/
standard*

superiori agli

superiori agli

Comportamenti Descrizione

necessari per il

standard necessari

organizzativi

ruolo ricoperto

per il ruolo ricoperto

per il ruolo ricoperto dimostrandosi

dimostrandosi più

dimostrandosi pienamente

che adeguata alla

eccellente rispetto adeguata alla posizione

alla posizione posizione

1. Ottimizzazione dei risultati

Capacità di avere piena
consapevolezza dei risultati attesi e
di perseguirli. Capacità di assicurare
un'accurata pianificazione delle
attività della propria struttura/ufficio
con sistematicità e determinazione
ed una costante verifica del
raggiungimento degli obiettivi
prefissati attraverso il monitoraggio
delle risorse impiegate e degli

()

()

()

standard di tempo e di qualità
stabiliti. Capacità di assumere le
responsabilità delle scelte effettuate

2. Assertività

Capacità di stabilire elevati standard di performance riuscendo ad ottenere prestazioni qualitativamente/ quantitativamente di successo da parte dei propri collaboratori. Disponibilità ferma ad affrontare gli altri per risolvere eventuali problemi di rendimento e/o fornire "feedback" sulle prestazioni lavorative. Capacità di imporsi fermamente di fronte a richieste irragionevoli fissando limiti ben precisi al comportamento degli altri	()	()	()	()	()
3. Consapevolezza organizzativa					
Capacità di comprendere l'andamento dei fenomeni interni ed esterni che agiscono sull'organizzazione aziendale al fine di disegnare ipotesi e sviluppare scenari alternativi. Capacità di formulare piani di azione diversificati in grado di produrre risultati di standard elevato	()	()	()	()	()
4. Gestione delle risorse economiche					
Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione	()	()	()	()	()

delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici fra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali						
5. Integrazione interfunzionale						
Capacità di guardare oltre gli interessi della propria unità lavorativa in funzione di un contesto organizzativo e di un sistema di relazioni più ampio. Capacità di acquisire una visione sistemica ed integrata dell'organizzazione proponendosi in modo sinergico e cooperativo nelle relazioni con le altre funzioni aziendali	()	()	()	()	()	()
6. Leadership del gruppo						
Capacità di promuovere il consenso e ottenere la collaborazione di singole persone e/o gruppi. Capacità di assumere il comando orientando e motivando il personale coordinato. Capacità di aumentare il livello di prestazione dei propri collaboratori, riconoscendo i rispettivi ruoli, e mantenendo alto il livello di	()	()	()	()	()	()
7. Sviluppo degli altri						

Capacità di guidare un gruppo di collaboratori favorendone, coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi, la crescita professionale. Disponibilità ad integrare le proprie competenze con quelle degli altri per il raggiungimento dei comuni risultati organizzativi. Capacità di delegare compiti ordinari e/o interi processi lavorativi dopo aver opportunamente individuato le competenze dei	()	()	()	()	()	()
8. Gestione dell'incertezza e delle difficoltà						
Capacità di gestire situazioni, indefinite e/o rischiose, cercando nuove opportunità di manovra. Capacità di orientarsi in contesti instabili interpretando ruoli non definiti	()	()	()	()	()	()
9. Costruzione di reti di rapporti						
Capacità di ampliare e gestire una						

complessa rete di relazioni interne ed esterne al fine di creare nuove opportunità di sviluppo organizzativo. Capacità di instaurare e mantenere rapporti cordiali con persone interne/esterne all'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi

()

()

()

Valutazione complessiva Inadeguato ()

Parzialmente adeguato () Adeguato () Più che adeguato () Eccellente () Punti
di forza evidenziati Aree di miglioramento
..... Eventuali segnalazioni addestrativo-
formative

Firma del responsabile
..... Firma del
dipendente per presa visione
..... Data
.....

Scheda di valutazione delle prestazioni -Categoria C/D Nome
..... Cognome
..... Matricola Direzione/Federazione sportiva
..... Unità organica -Ufficio
.....

Linee-guida per la compilazione

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Verifica finale

		<i>Inadeguato</i>	<i>Parzialmente adeguato</i>
<i>Competenze/Comportamenti organizzativi</i>	<i>Descrizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente non rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi completamente inadeguata alla posizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni solo occasionalmente e/o parzialmente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto, dimostrandosi non pienamente adeguata alla posizione</i>
1. Competenze professionali			
L'assieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato		()	()
2. Orientamento al risultato			
Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati, garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato		()	()
3 Pianificazione -Programmazione -			

Organizzazione		
Capacità di definire una visione d'insieme delle situazioni che consenta di stabilire priorità e criticità, fissando con chiarezza le tappe e definendo piani di azione in termini di risorse, impegno e tempi di realizzazione. Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri ripartendo i compiti in funzione	()	()

del tempo, traducendo in operatività i programmi e distribuendo adeguatamente le risorse possedute		
4. Analisi e sintesi		
Capacità di analizzare le situazioni, in termini prospettici anche in rapporto a potenziali andamenti futuri, riuscendo a costruire piani di azione verificandone validità e fattibilità	()	()
5. Decisione		
Capacità di individuare le possibili scelte ampliando le alternative con ponderatezza, tempestività e lucidità. Capacità di anticipare i risultati attesi valutando conseguenze, evitando ritardi e precipitazioni, nel processo di scelta	()	()
6. Gestione delle risorse economiche		
Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici tra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali	()	()
7. Orientamento al cliente interno/esterno		
Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni), comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti	()	()
8. Negoziazione		
Capacità di prevedere il contesto e i contenuti essenziali di una situazione per impostare, condurre e concludere la trattativa, ricercando margini di manovra e di accordo tra le	()	()

diverse forze in campo. Capacità di accogliere nuove alternative e chiudere gli accordi riuscendo a farli apprezzare anche alla controparte		
9. Flessibilità		
Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a soluzioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a soluzioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri della propria attività lavorativa	()	()
10. Gestione e sviluppo degli altri		
Capacità di gestire e sviluppare i propri collaboratori delegando responsabilità rispetto ai risultati ed assegnando la gestione di attività e progetti al fine di potenziare la fiducia nelle capacità personali e professionali	()	()
11. Mediazione		
Capacità di gestire situazioni che originano contrasti all'interno di gruppi e tensioni nei rapporti interpersonali, riuscendo a bilanciare fermezza e comprensione ed individuando i fattori essenziali dai quali possono essere generati	()	()
12. Leadership		
Capacità di suscitare il consenso e la partecipazione dei propri collaboratori per il raggiungimento dei risultati prefissati riuscendo ad esprimere autorevolezza e credibilità	()	()

	<i>Adeguato</i>	<i>Più che adeguato</i>	<i>Eccellente</i>
	<i>La risorsa fornisce</i>	<i>La risorsa fornisce</i>	<i>La risorsa fornisce</i>

<i>Competenze/ Comportamenti organizzativi</i>	<i>Descrizione</i>	<i>prestazioni costantemente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto</i> <i>dimostrandosi pienamente adeguata alla posizione</i>	<i>prestazioni frequentemente ed apprezzabilmente superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto</i> <i>dimostrandosi più che adeguata alla posizione</i>	<i>prestazioni sistematicamente e di gran lunga superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto</i> <i>dimostrandosi eccellente rispetto alla posizione</i>
1. Competenze professionali				
L'assieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato		()	()	()
2. Orientamento al risultato				
Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati, garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato		()	()	()
3. Pianificazione - Programmazione - Organizzazione				
Capacità di definire una visione d'insieme delle situazioni che consenta di stabilire priorità e criticità fissando con chiarezza le tappe e definendo piani di azione in termini di risorse, impegno e tempi di realizzazione. Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri ripartendo i compiti in		()	()	()

funzione del tempo, traducendo in operatività i programmi e distribuendo adeguatamente le risorse possedute			
4. Analisi e sintesi			
Capacità di analizzare le situazioni, in termini prospettici anche in rapporto a potenziali andamenti futuri, riuscendo a costruire piani di azione verificandone validità e fattibilità	()	()	()
5. Decisione			
Capacità di individuare le possibili scelte ampliando le alternative con ponderatezza, tempestività e lucidità. Capacità di anticipare i risultati attesi valutando conseguenze, evitando ritardi e precipitazioni, nel processo di scelta	()	()	()
6. Gestione delle risorse economiche			
Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici tra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali	()	()	()
7. Orientamento al cliente interno/esterno			
Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni), comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti	()	()	()

8. Negoziazione			
Capacità di prevedere il contesto e i contenuti essenziali di una situazione per impostare, condurre e concludere la trattativa, ricercando margini di manovra e di accordo tra le diverse forze in campo. Capacità di accogliere nuove alternative e chiudere gli accordi riuscendo a farli apprezzare anche alla controparte	()	()	()
9. Flessibilità			
Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a soluzioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a soluzioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri della propria attività lavorativa	()	()	()
10. Gestione e sviluppo degli altri			
Capacità di gestire e sviluppare i propri collaboratori delegando responsabilità rispetto ai risultati ed assegnando la gestione di attività e progetti al fine di potenziare la fiducia nelle capacità personali e professionali	()	()	()
11. Mediazione			

Capacità di gestire situazioni che originano contrasti all'interno di gruppi e tensioni nei rapporti interpersonali, riuscendo a bilanciare fermezza e comprensione ed individuando i fattori essenziali dai quali possono essere generati	()	()	()
12. Leadership			
Capacità di suscitare il consenso e la partecipazione dei propri collaboratori per il raggiungimento dei risultati prefissati riuscendo ad esprimere autorevolezza e credibilità	()	()	()

Valutazione complessiva

Inadeguato () Parzialmente adeguato () Adeguato () Più che adeguato ()
() Eccellente ()

Punti di forza evidenziati

Aree di miglioramento

Eventuali segnalazioni addestrativo-formative

Firma del responsabile

Firma del dipendente per presa
visione

Data

Scheda di valutazione delle prestazioni -Categoria B

Nome

Cognome

Matricola

Direzione/Federazione sportiva

Unità organica -Ufficio

Linee-guida per la compilazione

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Verifica finale

		<i>Inadeguato</i>	<i>Parzialmente adeguato</i>
<i>Competenze/Comportamenti organizzativi</i>	<i>Descrizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente non rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi completamente inadeguata alla posizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni solo occasionalmente e/o parzialmente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto, dimostrandosi non pienamente adeguata alla posizione</i>
1. Competenze professionali			
L'assieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato		()	()
2. Orientamento al risultato			
Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati, garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato		()	()
3. Pianificazione -Programmazione Organizzazione			
Capacità di definire una visione d'insieme delle situazioni che consenta di stabilire priorità e criticità fissando con chiarezza le tappe e definendo piani di azione in termini di risorse, impegno e tempi di realizzazione. Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri ripartendo i compiti in funzione del tempo, traducendo in operatività i programmi e distribuendo adeguatamente le risorse possedute		()	()

4. Analisi e sintesi		
Capacità di analizzare le situazioni, in termini prospettici anche in rapporto a potenziali andamenti futuri, riuscendo a costruire piani di azione verificandone validità e fattibilità	()	()
5. Iniziativa		
Capacità di cercare risposte efficaci a situazioni complesse definendo alternative, cogliendo probabilità di rischio e di successo e formulando linee di azione in grado di favorire la presa di decisioni	()	()
6. Controllo		
Capacità di definire in anticipo gli aspetti salienti delle attività ed i criteri di verifica rispetto all'andamento di processi lavorativi, intervenendo tempestivamente per ridurre eventuali scostamenti ed affrontare situazioni impreviste	()	()
7. Autocontrollo		
Capacità di reagire costruttivamente a carichi di lavoro mantenendo inalterato il proprio comportamento in situazioni conflittuali. Capacità di conservare un atteggiamento sereno senza perdere di vista la situazione ed il risultato da conseguire	()	()
8. Lavorare in gruppo		
Capacità di integrare le proprie energie con quelle degli altri per il raggiungimento dei risultati. Capacità di partecipare alle attività comuni valorizzando i contributi altrui e sviluppando i rapporti sulla base del dialogo e dell'ascolto	()	()
9. Orientamento al cliente		
Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni) comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti	()	()
10. Flessibilità		
Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a		

situazioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a situazioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri	()	()
11. Mediazione		
Capacità di gestire situazioni che originano contrasti all'interno di gruppi e tensioni nei rapporti interpersonali, riuscendo a bilanciare fermezza e comprensione ed individuando i fattori essenziali dai quali possono essere generati	()	()
12. Apertura al nuovo		
Capacità di ricercare attivamente opportunità che consentano di ampliare le proprie conoscenze ed abilità al fine di migliorare la prestazione lavorativa. Capacità di ampliare i possibili approcci a situazioni e problemi, raccogliendo e producendo idee originali dalle quali trarre spunti di applicazione innovativa. Capacità di verificare la fattibilità di idee e soluzioni per la realizzazione dei risultati attesi	()	()

		<i>Adeguato</i>	<i>Più che adeguato</i>	<i>Eccellente</i>
<i>Competenze/ Comportamenti organizzativi</i>	<i>Descrizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni costantemente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi pienamente adeguata alla posizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni frequentemente ed apprezzabilmente superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi più che adeguata alla posizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente e di gran lunga superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi eccellente rispetto alla posizione</i>
1. Competenze professionali				
L'assieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato		()	()	()
2. Orientamento al risultato				
Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati, garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato		()	()	()
3. Pianificazione - Programmazione				

-Organizzazione			
Capacità di definire una visione d'insieme delle situazioni che consenta di stabilire priorità e criticità fissando con chiarezza le tappe e definendo piani di azione in termini di risorse, impegno e tempi di realizzazione. Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri ripartendo i compiti in funzione del tempo, traducendo in operatività i programmi e distribuendo adeguatamente le risorse possedute	()	()	()
4. Analisi e sintesi			
Capacità di analizzare le situazioni, in termini prospettici anche in rapporto a potenziali andamenti futuri, riuscendo a costruire piani di azione verificandone validità e fattibilità	()	()	()
5. Iniziativa			
Capacità di cercare risposte efficaci a situazioni complesse definendo alternative, cogliendo probabilità di rischio e di successo e formulando linee di azione in grado di favorire la presa di decisioni	()	()	()
6. Controllo			

Capacità di definire in anticipo gli aspetti salienti delle attività ed i criteri di verifica rispetto all'andamento di processi lavorativi, intervenendo tempestivamente per ridurre eventuali scostamenti ed affrontare situazioni impreviste	()	()	()
7. Autocontrollo			
Capacità di reagire costruttivamente a carichi di lavoro mantenendo inalterato il proprio comportamento in situazioni conflittuali. Capacità di conservare un atteggiamento sereno senza perdere di vista la situazione ed il risultato da conseguire	()	()	()
8. Lavorare in gruppo			
Capacità di integrare le proprie energie con quelle degli altri per il raggiungimento dei risultati. Capacità di partecipare alle attività comuni valorizzando i contributi altrui e sviluppando i rapporti sulla base del dialogo e dell'ascolto	()	()	()
9. Orientamento al cliente			
Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni) comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti	()	()	()

attraverso verifiche costanti			
10. Flessibilità			
Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a situazioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a situazioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri	()	()	()
11. Mediazione			
Capacità di gestire situazioni che originano contrasti all'interno di gruppi e tensioni nei rapporti interpersonali, riuscendo a bilanciare fermezza e comprensione ed individuando i fattori essenziali dai quali possono essere generati	()	()	()
12. Apertura al nuovo			
Capacità di ricercare attivamente opportunità che consentano di ampliare le proprie conoscenze ed abilità al fine di migliorare la prestazione lavorativa. Capacità di ampliare i possibili approcci a situazioni e problemi, raccogliendo e	()	()	()

producendo idee originali dalle quali trarre spunti di applicazione innovativa. Capacità di verificare la fattibilità di idee e soluzioni per la realizzazione dei risultati attesi			
---	--	--	--

Valutazione complessiva

Inadeguato () Parzialmente adeguato () Adeguato () Più che adeguato () Eccellente ()

Punti di forza evidenziati

TuttoLavoroOro 01/2013 INDICITALIA Pagina 61 di 71

Aree di miglioramento

Eventuali segnalazioni addestrativo-formative
.....

Firma del responsabile

.....
.....

Firma del dipendente per presa visione

.....
.....

Data

Scheda di valutazione delle prestazioni -Categoria A

Nome

Cognome

Matricola

Direzione/Federazione sportiva

Unità organica -Ufficio

Linee-guida per la compilazione

.....

Verifica finale

Parzialmente

Inadeguato

adeguato La risorsa fornisce

La risorsa fornisce prestazioni

*prestazioni solo sistematicamente
non occasionalmente e/o*

<i>Competenze/Comportamenti organizzativi</i>	<i>Descrizione</i>	<i>rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi completamente</i>	<i>parzialmente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto, dimostrandosi non pienamente adeguata alla posizione</i>
1. Competenze professionali			
L'assieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato		()	()

2. Orientamento al risultato Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati, garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno
 ()

() standard qualitativo elevato

3. Controllo Capacità di definire in anticipo gli aspetti salienti delle attività ed i criteri di verifica rispetto all'andamento di processi lavorativi, intervenendo

tempestivamente per ridurre eventuali scostamenti ed affrontare situazioni impreviste

()

()

4. Comunicazione verbale Capacità di esporre con chiarezza il proprio pensiero, adattando il linguaggio alla specificità degli

utenti, curando costantemente il riscontro di ciò che si espone nelle reazioni degli interlocutori

()

()

5. Autocontrollo

Capacità di reagire costruttivamente a carichi di lavoro

mantenendo inalterato il proprio comportamento in

situazioni conflittuali. Capacità di

()

()

di vista la situazione ed il risultato da conseguire		
6. Orientamento al cliente interno/esterno		
Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni) comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti	()	()
7. Lavorare in gruppo		
Capacità di integrare le proprie energie con quelle degli altri per il raggiungimento dei risultati. Capacità di partecipare alle attività comuni valorizzando i contributi altrui e sviluppando i rapporti sulla base del dialogo e dell'ascolto	()	()
8. Flessibilità		
Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a situazioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed	()	()

<p>apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a situazioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri della propria attività lavorativa</p>		
<p>9. Iniziativa</p>		
<p>Capacità di cercare risposte efficaci a situazioni complesse definendo alternative, cogliendo probabilità di rischio e di successo e formulando linee di azione in grado di favorire la presa di decisioni</p>	()	()
<p>10. Apertura al nuovo</p>		
<p>Capacità di ricercare attivamente opportunità che consentano di ampliare le proprie conoscenze ed abilità al fine di migliorare la prestazione lavorativa. Capacità di ampliare i possibili approcci a situazioni e problemi, raccogliendo e producendo idee originali dalle quali trarre spunti di applicazione innovativa. Capacità di verificare la fattibilità di idee e soluzioni per la realizzazione dei risultati attesi</p>	()	()

		<i>Adeguato</i>	<i>Più che adeguato</i>	<i>Eccellente</i>
<i>Competenze/ Comportamenti organizzativi</i>	<i>Descrizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni costantemente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi pienamente adeguata alla posizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni frequentemente ed apprezzabilmente superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi più che adeguata alla posizione</i>	<i>La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente e di gran lunga superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi eccellente rispetto alla posizione</i>
1. Competenze professionali				
L'assieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato		()	()	()
2. Orientamento al risultato				
Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati, garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato		()	()	()
3. Controllo				
Capacità di definire in anticipo gli aspetti salienti delle attività				

ed i criteri di verifica rispetto all'andamento di processi lavorativi, intervenendo tempestivamente per ridurre eventuali scostamenti ed affrontare situazioni impreviste	()	()	()
4. Comunicazione verbale			
Capacità di esporre con chiarezza il proprio pensiero, adattando il linguaggio alla specificità degli utenti, curando costantemente il riscontro di ciò che si espone nelle reazioni degli interlocutori	()	()	()
5. Autocontrollo			
Capacità di reagire costruttivamente a carichi di lavoro mantenendo inalterato il proprio comportamento in situazioni conflittuali. Capacità di conservare un atteggiamento sereno senza perdere di vista la situazione ed il risultato da conseguire	()	()	()
6. Orientamento al cliente interno/esterno			
Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni) comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti	()	()	()
7. Lavorare in gruppo			

Capacità di integrare le proprie energie con quelle degli altri per il raggiungimento dei risultati. Capacità di partecipare alle attività comuni valorizzando i contributi altrui e sviluppando i rapporti sulla base del dialogo e dell'ascolto	()	()	()
8. Flessibilità			
Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a situazioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a situazioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri della propria attività lavorativa	()	()	()
9. Iniziativa			
Capacità di cercare risposte efficaci a situazioni complesse definendo alternative, cogliendo probabilità di rischio e di successo e formulando linee di azione in grado di favorire la presa di decisioni	()	()	()
10. Apertura al nuovo			

Capacità di ricercare attivamente opportunità che consentano di ampliare le proprie conoscenze ed abilità al fine di migliorare la prestazione lavorativa. Capacità di ampliare i possibili approcci a situazioni e problemi, raccogliendo e producendo idee originali dalle quali trarre spunti di applicazione innovativa. Capacità di verificare la fattibilità di idee e soluzioni per la realizzazione dei risultati attesi	()	()	()
--	-----	-----	-----

Valutazione complessiva

Inadeguato () Parzialmente adeguato () Adeguato () Più che adeguato
() Eccellente ()

Punti di forza evidenziati

Aree di miglioramento

Eventuali segnalazioni addestrativo-formative

.....

Firma del responsabile

Firma del dipendente per presa visione

.....

.....

Data

Verbale di accordo 26 marzo 2010 di integrazione del c.c.n.l. 26 maggio 2008

Il giorno 26 marzo 2010 presso gli uffici della CONI Servizi S.p.a. i rappresentanti della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali si sono incontrati con le Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. 26 maggio 2008, per disciplinare gli istituti contrattuali relativi ai criteri per la ripartizione dei permessi per il diritto allo studio e alla definizione dei 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, demandati dal c.c.n.l. alla contrattazione integrativa di primo livello, unico accentrato.

Inoltre le parti, per rendere pienamente esigibili gli istituti della reperibilità e del telelavoro, hanno integrato la disciplina degli istituti medesimi disciplinando gli aspetti che il c.c.n.l. demanda al presente livello di contrattazione. Hanno altresì condiviso il regolamento della Commissione bilaterale sulla formazione, stabilendone pertanto la composizione ed il funzionamento.

Condiviso che i presupposti per l'attribuzione di eventuali indennità vanno individuati nell'esercizio di particolari compiti, stabili e ricorrenti, legati a processi di lavoro che presuppongono maggiore responsabilità e specializzazione, e non circoscritti alla mera esecuzione di mansioni proprie di ciascun profilo professionale interessato, le parti hanno stabilito di prevedere l'istituzione dell'indennità di cassa e di maneggio denaro e di procedere all'erogazione dell'indennità di reperibilità ai sensi del c.c.n.l. e del presente contratto integrativo. Le parti si sono altresì riservate di verificare le condizioni per l'attribuzione di ulteriori indennità e di procedere, conseguentemente, all'integrazione del presente accordo.

Le parti, infine, nel condividere l'opportunità di affrontare nell'ambito del negoziato per il rinnovo del c.c.n.l. appena scaduto il tema delle eventuali indennità da attribuire ai responsabili di unità organizzative privi di qualifica dirigenziale, hanno sottoscritto il presente contratto integrativo.

Criteria per la ripartizione dei permessi per il diritto allo studio

Art. 1

(Finalità e ambito di applicazione)

1. 1. Il presente accordo disciplina ed integra l'istituto del diritto allo studio previsto dall'art. 29 del c.c.n.l. 2006/2009 del personale non dirigente della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali.
2. 2. Le disposizioni seguenti si applicano a tutti i dipendenti, ad esclusione dei dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con orario pieno o parziale. I permessi retribuiti possono essere concessi fino ad un massimo di 150 ore individuali all'anno, nel limite del 3% del personale in servizio al 1° gennaio di ogni anno presso ciascun datore di lavoro.
3. 3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto ad usufruire dei permessi concessi per motivi di studio in proporzione alla quota orario effettivamente svolta.

Art. 2

(Durata e decorrenza)

1. Il presente accordo vige fino alla data di sottoscrizione di un nuovo c.c.n.l. che detti una disciplina incompatibile con il presente regolamento, salvo successive modifiche legislative del sistema scolastico ed universitario nazionale.
2. Gli effetti del presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione del medesimo.

Art. 3

(Determinazione dei contingenti)

1. 1. Qualora il numero delle domande pervenute superi il limite del contingente prefissato, il 1° febbraio di ciascun anno sarà pubblicata a cura di ciascun datore di lavoro la graduatoria, tenuto conto dei criteri di cui all'art. 29 del c.c.n.l.
2. 2. In caso che si rendano disponibili, posti non utilizzati dai dipendenti in graduatoria utile a seguito di rinuncia, gli stessi posti verranno assegnati ai dipendenti che hanno concorso alla formazione della graduatoria di cui al precedente comma 2 dell'art. 1 adottando il principio dello scorrimento.
3. 3. Resta inteso che nell'interesse del personale interessato, nonché della funzionalità della struttura di appartenenza, per le unità organizzative dotate di propria autonomia con meno di 30 dipendenti sarà garantito almeno un posto.
4. 4. Gli effetti scaturenti da quanto disposto dal precedente comma saranno valutati a decorrere da un anno dalla sottoscrizione del presente accordo al fine di trovare idonee soluzioni ad eventuali criticità.

Art. 4
(Disposizione transitoria)

1. In fase di prima applicazione il termine individuato all'art. 3, comma 1, è fissato al 1° maggio 2010.

Composizione e funzionamento della Commissione bilaterale sulla formazione

Art. 1
(Composizione)

1. La Commissione bilaterale sulla formazione è composta da un membro designato da ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del c.c.n.l. e da cinque membri designati dai datori di lavoro. Per ciascun membro effettivo le parti procedono altresì ad indicare il relativo supplente.

Art. 2
(Funzionamento)

1. 1. La Commissione si riunisce almeno due volte l'anno. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei membri (effettivi o supplenti) sia di parte sindacale che di parte datoriale.
2. 2. Nella prima riunione della Commissione i membri eleggono tra i componenti, a maggioranza, il Presidente ed il Vicepresidente, che non potranno essere entrambi facenti parte di una delle componenti della Commissione stessa.
3. 3. Le riunioni sono convocate dal Presidente almeno dieci giorni prima della data fissata per le stesse. Alla convocazione delle riunioni e alla redazione dei relativi verbali provvederà un membro di designazione di parte datoriale, che curerà altresì ogni incombenza logistico-amministrativa su indicazione del Presidente.

Disciplina del telelavoro

Art. 1
(Natura e campo di applicazione)

1. 1. Il presente accordo nazionale è stipulato in attuazione dell'art. 44 del c.c.n.l. 2006/2009 che si intende quindi richiamato in ogni sua parte.
 - .2. Il presente accordo si riferisce al telelavoro domiciliare e si applica al personale CONI Servizi S.p.a. e F.S.N. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite minimo di una unità lavorativa per ogni struttura organizzativa indipendente inerente al personale in forza nell'ambito della stessa.
 - .3. Il presente accordo è finalizzato ad una prima sperimentazione di telelavoro domiciliare.
 - .4. Per telelavoro domiciliare si intende la possibilità di lavorare presso la propria abitazione o altra espressamente indicata dal dipendente attraverso l'adozione di supporti tecnologici, che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione.
 - .5. Il telelavoro ha carattere volontario.
2. 6. Possono essere oggetto di telelavoro, indipendentemente dal limite minimo di cui al precedente comma 2, le attività che per loro caratteristiche si prestino ad essere effettuate efficientemente da postazione remota.

Art. 2
(Decorrenza e durata)

1. 1. Gli effetti giuridici del presente accordo nazionale decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione dello stesso.
2. 2. Considerato il carattere sperimentale del telelavoro, le parti concordano nel fissare la verifica del suddetto accordo in due anni, al termine dei quali si valuterà l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche.
3. 3. Il presente accordo conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto integrativo sostitutivo o modificativo.

Art. 3
(Criteri per l'assegnazione del dipendente al telelavoro)

1. 1. Salvo quanto previsto dall'art. 1, ciascun dipendente può chiedere di essere inserito nel progetto sperimentale di telelavoro domiciliare.
2. 2. Il lavoratore dichiara la disponibilità a svolgere la propria attività in telelavoro nell'ambito di progetti operativi definiti dalle strutture di appartenenza.
3. 3. Il datore di lavoro procederà, con le modalità previste dal progetto, all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei dipendenti, con priorità per coloro che già svolgano le attività oggetto di telelavoro o abbiano esperienza lavorativa in attività analoghe a quelle richieste.
4. 4. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni previste dal progetto sperimentale, verrà predisposta apposita graduatoria sulla base del seguente ordine di priorità:

a) situazioni di disabilità psico-fisica tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro, con particolare riguardo alle patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS;

b) esigenze di assistenza a familiari e conviventi, debitamente documentate;

c) esigenze di cura di figli minori.

A parità di priorità saranno considerati i redditi del nucleo familiare privilegiando il dipendente con il reddito più basso.

Art. 4
(Accordo individuale di telelavoro)

1. Il rapporto di telelavoro viene attivato con un accordo individuale con il dipendente interessato, stipulato con l'assistenza di un rappresentante sindacale, ove richiesto. Il predetto accordo deve disciplinare, in ogni caso, gli aspetti che il c.c.n.l. rinvia al contratto individuale e necessariamente ne fissa la durata minima.

1. 2. Il dipendente che svolge la propria attività nella modalità di telelavoro partecipa al premio aziendale di risultato alle medesime condizioni dei dipendenti che operino presso le sedi aziendali.

2. 3. Le parti convengono che dallo svolgimento dell'attività lavorativa nella forma di telelavoro, come disciplinata dal presente accordo, non deriva la possibilità di controllo a distanza del lavoratore tale da rendere necessario uno specifico accordo ai sensi dell'art. 4, legge n. 300/1970.

Art. 5 **(Dotazioni tecniche)**

1. 1. Il dipendente in telelavoro è tenuto ad utilizzare la linea telefonica esclusivamente per esigenze di lavoro; eventuali abusi comporteranno l'addebito dei relativi costi e l'adozione di adeguati provvedimenti disciplinari.

2. 2. Il dipendente in telelavoro è tenuto a custodire e conservare le apparecchiature consegnategli con la diligenza del buon padre di famiglia. In caso di interruzione del circuito telematico o di guasti delle apparecchiature in dotazione il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, che provvederà ad intervenire nel più breve tempo possibile. Qualora entro le otto ore successive alla segnalazione non sia possibile il ripristino del circuito telematico o la riparazione del guasto, il dipendente dovrà rientrare in sede fino al ripristino delle apparecchiature.

3. 3. Il telelavoro è sottratto alla normale articolazione dell'orario di lavoro. La durata della prestazione lavorativa deve comunque rispettare gli accordi vigenti, fatta salva la facoltà del dipendente di distribuire la propria prestazione di lavoro nell'arco della giornata e la garanzia della fascia minima di reperibilità concordata con il datore di lavoro.

Disciplina del limite massimo di reperibilità e della durata massima della prestazione in caso di chiamata in servizio

1. 1. Al personale addetto alle attività di cui all'art. 47, comma 1, del c.c.n.l. 2006-2009 può essere richiesta la disponibilità a rendersi reperibile per un periodo massimo di dieci giorni nell'arco di un mese, da comunicare entro il terzo giorno precedente alla collocazione in reperibilità.

2. 2. In caso di chiamata in servizio la durata massima della prestazione non potrà essere superiore alla normale durata dell'orario giornaliero, fatti salvi i casi di forza maggiore o di pericolo di danno a cose o persone.

3. 3. Restano confermate le disposizioni di cui al predetto art. 47 e le vigenti disposizioni di legge in materia di pause e riposi.

Indennità di cassa e di maneggio denaro

1. 1. Al personale stabilmente incaricato delle funzioni di cassiere spetta un'indennità commisurata al 3% della retribuzione di cui all'art. 56, comma 4, lett. a) del c.c.n.l. 2006-2009. La predetta indennità è attribuita a fronte di una dotazione di cassa minima e continuativa non inferiore ad € 5.000,00 e cessa di essere corrisposta in caso di revoca dell'incarico medesimo, di dotazione inferiore alla predetta somma ovvero di assegnazione ad altro incarico.

2. 2. Al personale che non sia titolare dell'indennità indicata al comma 1 e che sia incaricato in via non continuativa di maneggio di denaro è attribuita una specifica indennità di € 10,00 per ciascuna giornata nella quale detenga un importo non inferiore a € 5.000,00.

Verbale di accordo 14 gennaio 2011

Linee-guida sul premio di risultato

In data 14 gennaio 2011, ha avuto luogo presso la sede della CONI Servizi S.p.a., largo L. De Bosis, 15, Roma, l'incontro tra i rappresentanti della CONI Servizi S.p.a. e delle Federazioni sportive nazionali ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. del personale non dirigente CONI Servizi S.p.a. e Federazioni sportive nazionali 2010-2012, diretto a definire, quale materia devoluta dal c.c.n.l. alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 10, comma 2, del c.c.n.l., i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato e la selezione e ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione.

Le parti, nel ribadire quanto convenuto in precedenti intese verbali, riaffermano che i compensi incentivanti la produttività sono finalizzati a promuovere significativi miglioramenti della qualità dei servizi e sono inscindibilmente correlati a incrementi di produttività, efficienza organizzativa e competitività, hanno altresì condiviso che anche il ricorso al lavoro straordinario, al lavoro supplementare prestato in regime di part-time, al lavoro notturno, a quello festivo e articolato su turni, persegue i medesimi obiettivi.

A tal fine, ferma restando la disciplina sostanziale dei predetti istituti contrattuali prevista dal c.c.n.l., le parti hanno concordato che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e fino a diverso accordo, i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato e la selezione e ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione vengono così ridefiniti.

Le parti, tenuto conto del carattere sperimentale del sistema di valutazione introdotto con il c.c.n.l. 2010/2012, attribuiscono al presente accordo valore sperimentale e convengono sulla necessità di monitorare gli effetti che esso produce al fine di individuare gli eventuali interventi correttivi volti a rendere l'istituto medesimo, qualora necessario, ancora più aderente alla finalità che, attraverso il c.c.n.l., hanno inteso assegnargli. Sugli esiti dell'applicazione del sistema di valutazione e sugli effetti dello stesso sulle attribuzioni dei compensi incentivanti i datori di lavoro procederanno a dare informativa successiva alle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l.

Criteri generali per l'attribuzione del P.A.R. (Premio aziendale di risultato) e selezione e ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione del P.I. (Premio individuale)

Premio aziendale di risultato

1. I compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva, nella misura prevista dai commi 2 e 3 dell'art. 60 del c.c.n.l. 22 dicembre 2010, sono interamente utilizzati al fine di remunerare il maggiore impegno richiesto ai lavoratori per conseguire il miglioramento della qualità dei servizi.

2. Le risorse di cui al punto 1, anche a seguito della loro rideterminazione per effetto dell'art. 60, comma 4, c.c.n.l., sono interamente ripartite fra tutti i dipendenti con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato e che si trovano inseriti nelle categorie A, B, C, D e quadri.

3. Con particolare riferimento al rapporto di proporzionalità diretta fra compensi e livello degli obiettivi conseguiti, la ripartizione a livello individuale delle risorse di cui al precedente punto 1 tiene conto dei seguenti parametri: -numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno; coefficiente relativo all'inquadramento nell'ambito del sistema di classificazione, di cui all'allegata Tabella 1; -coefficiente di merito -la cui attribuzione è indipendente dal numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno che tiene conto dell'impegno individuale dimostrato nell'adempimento delle proprie attività, che fanno capo ai processi lavorativi, a cui restano sottesi anche piani produttivi e/o progetti strumentali, volti al miglioramento della qualità dei servizi. Tale coefficiente di merito viene fissato su tre valori corrispondenti, rispettivamente, alle valutazioni di inadeguato, parzialmente adeguato, ed adeguato previsti dalle schede di valutazione delle prestazioni. I coefficienti di merito determinano la mancata attribuzione del premio aziendale di risultato ovvero la sua attribuzione, rapportata al numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno, nella misura del 75% e del 100%. A tal fine le valutazioni corrispondenti ad adeguato, più che adeguato ed eccellente determinano il coefficiente di merito pari al 100%.

4. Il coefficiente di merito scaturisce, pertanto, dalla valutazione di ciascun dipendente effettuata dal responsabile della struttura di appartenenza attraverso l'apposita scheda allegata al c.c.n.l. 22 dicembre 2010.

Detta scheda indica l'esito della verifica finale volta a valutare le competenze e i comportamenti organizzativi del dipendente, da comunicare all'interessato ai fini dell'attribuzione del coefficiente di merito. Gli interessati, in corrispondenza della valutazione, potranno rilasciare controdeduzioni circa le valutazioni espresse dal responsabile. E' attribuita al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato l'esame delle controdeduzioni medesime. L'indicazione di tale soggetto avviene in occasione della consegna ai dipendenti delle schede di valutazione.

5. Le risorse che dovessero eventualmente residuare, nel caso di mancata o parziale assegnazione del premio, saranno ripartite fra i dipendenti dello stesso datore di lavoro sulla base dei parametri di cui al precedente punto 3.

6. Al fine di incentivare il personale alla costante presenza in servizio, intesa

quale principale strumento diretto a migliorare la produttività e la qualità dei servizi, l'anticipazione mensile del premio aziendale di risultato è fissata nella misura massima del 75%, rapportata alle presenze in servizio di ciascun mese di riferimento.

Selezione e ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione del P.I. (Premio individuale)

1. 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. 2. Sono destinate alla corresponsione del premio individuale (P.I.), con il limite massimo individuale di una mensilità, intendendosi per tale la retribuzione di cui all'art. 56, comma 4, lett. a) del c.c.n.l. 2010/2012, le risorse di cui all'art. 60, comma 3, c.c.n.l. 22 dicembre 2010.
3. 3. Le risorse di cui al punto 2 sono ripartite fra i dipendenti che prestano servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato ed inseriti nelle categorie A, B, C, D e quadri.
4. 4. La ripartizione individuale delle risorse di cui al punto 2 avviene sulla base del sistema di valutazione, fondato sui parametri di riferimento individuati per ciascuna categoria nelle schede di valutazione allegata al c.c.n.l. 2010/2012. I suddetti parametri, stante la loro natura e la finalità cui sono diretti, sono ponderati, giusto quanto previsto dall'art. 63, comma 2 del c.c.n.l. 2002/2005, attribuendo loro identico valore. Ogni parametro concorre alla valutazione ed è esplicitato nel dizionario delle competenze/comportamenti organizzativi, che ha lo scopo di indirizzare la valutazione.
5. 5. Ciascun dipendente sarà valutato dal responsabile della struttura di appartenenza, attraverso la compilazione dell'apposita scheda. Detta scheda indica l'esito della verifica volta a valutare le competenze e i comportamenti organizzativi del dipendente. Gli interessati, in corrispondenza della valutazione, potranno rilasciare controdeduzioni circa le valutazioni espresse dal responsabile. E' attribuita al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato l'esame delle controdeduzioni medesime. L'indicazione di tale soggetto avviene in occasione della consegna ai dipendenti delle schede di valutazione.
6. 6. La valutazione del responsabile sarà espressa per ciascuna competenza/comportamento organizzativo di riferimento e la valutazione finale, utile ai fini dell'attribuzione del premio e fino all'esaurimento dell'importo di cui all'art. 60, comma 3, c.c.n.l. 2010/2012, sarà espressa in coerenza con le valutazioni espresse per ciascuno dei parametri, pur senza rappresentarne una mera sommatoria.

7. 7. Le valutazioni dei dipendenti interessano indistintamente tutti i lavoratori che operano nella stessa unità direzionale o Federazione sportiva e comportano l'attribuzione dei premi entro il limite di una mensilità.

Clausola di garanzia

Allorquando il valutatore ravvisi elementi che possano comportare una valutazione inferiore ad adeguato, si procede ad una tempestiva verifica con l'interessato diretta a ricondurre le competenze ed i comportamenti organizzativi ai livelli attesi per il profilo professionale ricoperto dal dipendente medesimo.

Tabella 1

<i>Categoria professionale</i>	<i>Coefficiente parametrico</i>
A	116
B	139
C	173
D1	252
D2	290
Q	307
QS	321

Con riferimento alla terza dichiarazione congiunta di cui al c.c.n.l. 2010/2012 le parti hanno convenuto di avviare, attraverso l'apposita Commissione tecnica paritetica ed entro il corrente mese, gli approfondimenti relativi alla tematica dei coefficienti parametrici per l'attribuzione del premio aziendale di risultato.

III

Verbale di accordo 17 dicembre 2012 per la disciplina per il personale dei Comitati territoriali

Il giorno 17 dicembre 2012, presso gli uffici della CONI Servizi S.p.a., ha avuto luogo l'incontro tra i rappresentanti della CONI Servizi S.p.a. ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. 2010-2012, per definire i contenuti e gli ambiti di applicabilità delle misure e degli strumenti -preventivamente individuati a titolo esemplificativo e non esaustivo con il verbale di incontro del 6 luglio 2012 e con il verbale di accordo del 13 novembre 2012 -al fine di contemperare le esigenze organizzative della società derivanti dall'accentramento a livello di Comitati regionali di una serie di responsabilità e processi, con le situazioni e le esigenze individuali dei dipendenti attualmente in forza presso i Comitati territoriali del CONI.

Le parti, nel confermare la piena condivisione delle misure e degli strumenti di seguito riportati, ne hanno stabilito la seguente regolamentazione, da applicarsi in via esclusiva ed a titolo di miglior favore rispetto alla disciplina dettata dal c.c.n.l. per i medesimi istituti.

Art. 1

(Integrazioni della disciplina del trattamento di trasferimento)

1. 1. Il trasferimento d'ufficio del dipendente, conseguente al processo di riorganizzazione dell'articolazione territoriale del CONI, rappresenta la misura ultima a cui fare ricorso nel caso in cui non sia possibile utilizzare il pendolarismo di giornata in ragione delle distanze e/o dei tempi di percorrenza indicati all'art. 2 e non risultino adottabili le altre soluzioni previste con il presente accordo. A tal fine saranno prese in considerazione prioritariamente le domande di trasferimento volontario anche verso Comitati regionali diversi da quello dove il dipendente attualmente presta servizio, ad eccezione delle regioni ove il fabbisogno organizzativo risulti già soddisfatto.
2. 2. La disciplina prevista dall'art. 65 del vigente c.c.n.l. e dal regolamento sulle modalità attuative in materia di trasferimento del personale è integrata, a titolo di miglior favore ed a beneficio esclusivo del dipendente trasferito in conseguenza del processo di riorganizzazione dei Comitati territoriali, secondo le seguenti previsioni:
 - le misure previste dall'art. 65, comma 5, sono così rideterminate:
 - I) l'indennità di trasferta prevista dalla lett. a) è in ogni caso incrementata degli ulteriori periodi indicati dal comma 1 dell'art. 65 in ragione delle diverse distanze ivi previste;
 - II) l'indennità di trasferimento prevista dalla lett. b) viene corrisposta nella misura minima di quattro mensilità per i dipendenti che

non abbiano familiari a carico ed è incrementata di due mensilità per ogni familiare convivente a carico fino ad un massimo di dieci mensilità;

-la somma prevista dal comma 7 è rideterminata, entro il limite massimo di € 800,00, nel 75%, ed è corrisposta per il periodo massimo di 24 mesi. In caso di acquisto di prima casa nella provincia di nuova sede di lavoro, successivo al trasferimento, con corrispondente accensione di mutuo bancario, verrà parimenti accordato il trattamento previsto al presente punto, per un periodo massimo di 24 mesi ed in ogni caso nella misura massima del 75% dell'importo della rata mensile di mutuo per un valore comunque non superiore ad € 800;

-i giorni di permesso retribuiti previsti dal comma 8 sono concordati direttamente con il dipendente interessato fatta salva, in ogni caso, la fruizione di almeno tre giornate per effettuare il trasloco ove il dipendente si trasferisce.

1. 3. Il dipendente che si avvale del pendolarismo incentivato ha facoltà di optare, entro i termini previsti all'art. 2, comma 5, per l'applicazione delle misure previste dal presente articolo a valere per la sede ove già presta servizio, ovvero altra sede presso la quale vi sia disponibilità. Analoga facoltà è riconosciuta al dipendente in telelavoro che ne faccia espressa richiesta e cessi di operare secondo le modalità di telelavoro.

2. 4. Al dipendente che, a seguito del trasferimento, abbia fruito delle incentivazioni di cui al presente accordo, non è consentito richiedere un successivo trasferimento prima di due anni né di usufruire delle forme di incentivazione al pendolarismo per il caso di rientro nella originaria od altra località di residenza.

3. 5. La società si attiverà al fine di verificare la possibilità di ottenere da istituti di credito opportunamente individuati specifiche condizioni per l'accesso a mutui agevolati per l'acquisto della casa di abitazione dove il dipendente si trasferisce in applicazione del presente articolo.

Art. 2

(Agevolazione di forme di pendolarismo)

1. 1. Il pendolarismo giornaliero per spostamenti di media distanza costituisce lo strumento privilegiato per contemperare le esigenze dei dipendenti con quelle organizzative della società e, in tal senso, rende inapplicabile la disciplina prevista dall'art. 65 del vigente c.c.n.l. in quanto configura la statuizione di una specifica disciplina di miglior favore. Fatto salvo l'interesse del dipendente all'applicazione del precedente art. 1, da manifestare formalmente alla società, il pendolarismo rappresenta la soluzione condivisa che verrà applicata automaticamente ogniqualvolta la distanza intercorrente tra il capoluogo di provincia e la sede del Comitato regionale ove il dipendente presterà la propria attività ricada entro la distanza di 60 chilometri e/o un tempo di percorrenza non superiore ad un'ora.

2. 2. Per distanze e tempi di percorrenza superiori a quelli sopraindicati la richiesta di ricorrere al pendolarismo viene riconosciuta ed incentivata, a seguito

di formale istanza del dipendente, entro i 100 chilometri di distanza e/o 90 minuti di tempi di percorrenza.

3. 3. Per favorire il pendolarismo giornaliero la società provvederà a rimborsare al dipendente le spese sostenute, e debitamente documentate, per l'abbonamento ai mezzi di trasporto necessari per raggiungere il luogo di lavoro dalla propria abitazione. Al dipendente medesimo è altresì riconosciuta un'indennità forfetaria a titolo di contributo alle spese nella misura di € 15 per ciascuna giornata di effettiva presenza nei casi previsti al comma 1 e di € 20 al ricorrere delle situazioni di cui al comma 2.

4. 4. La società valuterà eventuali richieste del dipendente di accedere al pendolarismo anche con il mezzo proprio e anche per tempi di percorrenza e/o distanze superiori a quelli indicati dal comma 2. L'utilizzo del mezzo proprio, debitamente attestato ed autorizzato, avviene a seguito della stipula dell'apposita copertura assicurativa prevista dall'art. 66, comma 2, del vigente c.c.n.l. e comporta il riconoscimento, per ciascuna giornata di utilizzo del mezzo proprio e di effettiva presenza, di un'indennità forfetaria a titolo di contributo alle spese nella misura di € 15 nei casi previsti al comma 1 e di € 20 al ricorrere delle situazioni di cui al comma 2, al netto delle quote dovute per eventuali pedaggi autostradali o costi di traghettamento. Per distanze e/o tempi di percorrenza superiori a quelli di cui al comma 2 del presente articolo l'indennità forfetaria a titolo di contributo alle spese è determinata nella misura di € 25 giornalieri.

5. 5. Le misure a sostegno del pendolarismo saranno riconosciute per un periodo di 24 mesi al termine del quale le parti si incontreranno per valutare la situazione; tali misure, in ogni caso, cesseranno a seguito dell'adozione delle altre soluzioni disciplinate nel presente accordo, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 3 ovvero diversamente disposto per accordo individuale.

Art. 3

(Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time)

1. La società si impegna ad accogliere eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga alle previsioni di cui all'art. 43, commi 3, 4 e 5, del vigente c.c.n.l. La trasformazione del rapporto di lavoro risulta compatibile con l'incentivo al pendolarismo giornaliero e con quello al trasferimento.

Art. 4

(Telelavoro)

1. 1. Il telelavoro domiciliare ha carattere volontario e costituisce lo strumento attraverso il quale, per le attività che si prestano ad essere effettuate efficientemente da postazione remota, al dipendente viene data la possibilità di lavorare presso la propria abitazione o altra espressamente indicata dal dipendente medesimo, attraverso l'adozione di supporti tecnologici che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione.

2. 2. Ai fini di un proficuo ricorso all'istituto del telelavoro quale strumento idoneo a contemperare le esigenze dei dipendenti con quelle derivanti dalla riorganizzazione delle strutture territoriali del CONI le parti confermano la disciplina contrattuale prevista dall'art. 44 del vigente c.c.n.l. e dagli artt. 3, 4 e 5 dell'accordo del 26 marzo 2010: a questo riguardo il riferimento alla distanza/tempo di percorrenza è individuato quale ulteriore criterio in aggiunta a quelli già elencati dall'art. 3, comma 4. Per le giornate di rientro in sede previste nell'accordo individuale di telelavoro al dipendente, a titolo di miglior favore, compete il trattamento previsto dal precedente art. 2, commi 3 e 4, al ricorrere delle condizioni ivi previste ed entro il limite di cui al comma 5.

3. 3. Le parti convengono che ai fini di un efficiente ricorso a tale modalità di erogare la prestazione lavorativa assume valore significativo il ruolo della formazione, che rappresenta lo strumento attraverso il quale potrà essere realizzato l'accesso al telelavoro anche per i dipendenti che, attualmente, non siano in possesso delle specifiche competenze necessarie.

Art. 5

(Mobilità verso le Federazioni sportive nazionali)

1. 1. La mobilità verso le Federazioni sportive nazionali, da attuarsi attraverso la cessione del contratto individuale di lavoro ai sensi dell'art. 35 del vigente c.c.n.l., può costituire una soluzione applicabile laddove risultino disponibili posizioni vacanti rispetto alle oggettive esigenze organizzative di ciascuna Federazione. A tal fine, in presenza del suddetto presupposto, la società provvederà alla cessione del contratto anche previa verifica della disponibilità, da parte del CONI, all'erogazione alla Federazione del contributo economico a copertura dei relativi costi.

2. 2. Al fine di lasciare impregiudicato il possibile accesso alla mobilità verso le pubbliche amministrazioni ai sensi del successivo art. 6, per i dipendenti in possesso dei prescritti requisiti la società accoglierà eventuali richieste di aspettativa non retribuita fino al 31 dicembre 2013 -ai sensi dell'art. 24 del vigente c.c.n.l. ed anche in deroga alle previsioni in esso contenute -diretta ad instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con una Federazione sportiva nazionale. Il rapporto di lavoro con CONI Servizi si intenderà in ogni caso cessato alla predetta data se non precedentemente risolto per altra causa.

Art. 6

(Mobilità verso le pubbliche amministrazioni)

1. CONI Servizi assicura la concessione del previsto nulla osta al trasferimento verso pubbliche amministrazioni a tutti i dipendenti che presentino istanza diretta ad usufruire delle previsioni di cui all'art. 12, comma 90-bis, del decreto-legge n. 95/2012.

A tal fine garantisce il puntuale adempimento, secondo le modalità operative attualmente in corso di definizione, del trasferimento alle

amministrazioni destinatarie del personale interessato delle risorse finanziarie occorrenti al relativo trattamento economico.

2. 2. Con l'obiettivo di agevolare la ricerca di occasioni di lavoro presso le pubbliche amministrazioni da parte dei diretti interessati, al dipendente che ne faccia formale richiesta verrà concesso un periodo di aspettativa non retribuita per un periodo non inferiore ad un mese, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 24, comma 1, del vigente c.c.n.l.

Art. 7

(Tempi di attuazione del processo di riallocazione)

1. 1. Le parti, preso atto che i tempi di attuazione del processo di riallocazione del personale interessato dal presente accordo sono stati individuati dal CONI entro il 31 marzo 2013, convengono sulla necessità di esaminare le problematiche scaturite dall'applicazione dell'accordo medesimo di un'apposita sessione di verifica, da tenersi entro il 15 aprile 2013. Tenuto conto che, per effetto della cessazione di alcuni contratti di locazione delle sedi di Comitati provinciali al 31 dicembre 2012, le misure quiivi individuate troveranno una prima applicazione nei riguardi del personale che opera presso le predette sedi, le parti convengono di esaminare, entro il 15 gennaio 2013, le eventuali problematiche riscontrate dal personale interessato anche al fine di individuare, laddove possibile, ulteriori soluzioni per una ottimale definizione del processo, avuto anche riguardo all'adeguatezza degli ambienti di lavoro delle sedi ove i dipendenti opereranno a seguito del trasferimento.

2. 2. Le parti si impegnano a procedere, comunque, con cadenza mensile, alla verifica dello stato di applicazione dell'accordo ed a valutare le eventuali esigenze di adeguamento dello stesso al fine di rendere più agevole il ricorso agli istituti previsti.

Art. 8

(Clausola di salvaguardia)

1. 1. Le parti concordano sulla opportunità di prevedere, in presenza di situazioni di particolare gravità, l'adozione, in accordo con il dipendente interessato, di specifiche deroghe al precedente art. 5, ovvero di adottare ulteriori specifiche soluzioni.

2. 2. Conriferimento a quanto definito al comma precedente le parti individuano prioritariamente quali situazioni di particolare gravità quelle previste dal comma 4 dell'art. 3 dell'accordo integrativo del 26 marzo 2010.

3. 3. Nell'ambito dell'applicazione delle misure sopra indicate e nel rispetto delle disposizioni vigenti, la società provvederà ad esaminare, sotto il profilo inquadramentale, lo stato delle situazioni individuali in essere e gli eventuali effetti, in termini di modificazioni e/o arricchimenti professionali, discendenti dall'attuazione della nuova organizzazione territoriale.

Nota a verbale

La CISL-FP, fatta ovviamente salva la possibilità per i lavoratori di ricorrere volontariamente a qualsiasi delle opportunità che vengono offerte loro attraverso quanto stabilito nel presente accordo, ribadisce che, a suo giudizio, le misure che hanno più significativa valenza, in quanto maggiormente in grado di evitare o contenere i disagi, sono rappresentate dalla mobilità verso le F.S.N., laddove ciò consenta di limitare gli spostamenti, e dal telelavoro.

Ciò premesso ritiene che nelle verifiche successive, anche al fine di razionalizzare gli interventi alla luce della stessa evoluzione del nuovo modello organizzativo, sia necessario, in particolare, individuare le disponibilità dei posti che consentano e favoriscano la mobilità verso le F.S.N. e le ulteriori attività telelavorabili che permetterebbero un ampliamento della platea dei lavoratori interessati da tale tipologia di prestazione.

Dichiarazione a verbale

Le sottoscritte Organizzazioni sindacali ritengono elemento essenziale, per garantire la migliore tutela dei dipendenti interessati al processo di riorganizzazione territoriale, lo strumento del telelavoro che deve trovare un'applicazione il più possibile accessibile anche attraverso la rimodulazione dei processi ed un'adeguata formazione degli addetti.