

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DA
CONI SERVIZI SPA
QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per il personale non dirigente dipendente da CONI Servizi S.p.a.
21 GIUGNO 2004

(Decorrenza: 1° gennaio 2002 - Scadenza: 31 dicembre 2005)

La parte economica scadrà il 31 dicembre 2003

Parti stipulanti

CONI Servizi

e

CGIL

CIDA

CISAL

CISL

CONFSAL

RDB

UGL

UIL

UNIONQUADRI

USSPL

Premessa

Il presente c.c.n.l. prende atto del processo di trasformazione in atto nel CONI a seguito del D.L. n. 138/2002, convertito con legge n. 178/2002, che per un verso ne riafferma pienamente, nell'ambito del riconoscimento dello sport come diritto della persona umana, la natura di ente pubblico e, per altro verso, stabilisce il passaggio di compiti, funzioni, risorse economiche ed umane alla CONI Servizi S.p.a.

Le parti convengono che il processo di trasformazione in corso deve comunque perseguire, attraverso l'attività congiunta, nell'ambito delle rispettive competenze, dell'ente pubblico CONI e della CONI Servizi S.p.a., l'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 Società si devono evolvere per cui le discipline contrattuali definite nel presente contratto collettivo potranno richiedere un'attività di monitoraggio delle discipline stesse, affinché con modalità non conflittuali sia possibile individuare eventuali modifiche ed integrazioni delle normative, da realizzare in occasione del prossimo rinnovo contrattuale. 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 dalla CONI Servizi S.p.a. con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti, i dirigenti sanitari di cui al c.c.n.l. del 13 marzo 2003 ed il personale inquadrato nell'area dei professionisti alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l.

Al personale della Società soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di fusione, soppressione, trasformazione e riordino si applica il presente c.c.n.l. sino alla data di decorrenza dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il c.c.n.l. vigente nel comparto o ente di destinazione.

Le disposizioni del presente contratto non si applicano, altresì, ai giornalisti ed ai pubblicisti 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, vista la nota della Presidenza del consiglio dei ministri, dipartimento della funzione pubblica, del 28 aprile 2004, con la quale la CONI Servizi S.p.a. è stata legittimata alla definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro per l'intero periodo contrattuale quadriennale 2002-2005, ha valenza dal 1° gennaio 2002 ed ha scadenza il 31 dicembre 2005 per la parte normativa, ed ha valenza dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2003 per la parte economica. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Le somme dovute in applicazione del presente c.c.n.l. alla data di sottoscrizione dello stesso vengono corrisposte in due rate di uguale importo con la busta paga dei mesi di giugno e luglio 2004.

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 tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo, e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, nè procedono ad azioni conflittuali.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti della Società è corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dal Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993.

In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato è costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato Protocollo del 23 luglio 1993.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - (Obiettivi e strumenti)

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità della Società e delle Organizzazioni sindacali, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di valorizzare pienamente le risorse professionali di cui dispone, 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 Società stessa, rilanciandola e riposizionandola sul mercato.

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 a livello di Società 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;
- contrattazione aziendale 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 costituite, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., le Commissioni bilaterali di cui ai successivi artt. 5, 6 e 7 con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che CONI Servizi S.p.a. è tenuta 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 della Società e delle Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza esamina due volte l'anno, una delle quali prima della presentazione del bilancio di previsione agli Organi deliberanti, le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e di gestione della Società, 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)

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 della Società, 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 Società tutti gli elementi di conoscenza utili a stabilire i fabbisogni formativi del personale;
- b) formulare proposte in tema di formazione ed aggiornamento professionale, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti specializzati del settore, per fare fronte alle esigenze che scaturiscono dalle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, alla continua evoluzione degli obiettivi che la Società si pone 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 sulla utilizzazione alle risorse stanziare;
- 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.

La composizione ed il funzionamento della Commissione sono disciplinati dal proprio regolamento interno che le parti si impegnano a varare entro 60 giorni dalla stipula del presente c.c.n.l.

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 stipulante il presente c.c.n.l. e da un numero pari di rappresentanti della Società. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti della Società 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) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

Le proposte formulate dal Comitato sono presentate alla Società 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 stipulanti.

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 Società favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

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 stipulanti il presente c.c.n.l. e da un pari numero di rappresentanti della Società. 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 di cui alla legge n. 903/1977 e alla legge n. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni, 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 stipulanti il presente c.c.n.l.

La Società 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; in particolare valorizza e pubblicizza, negli ambienti di lavoro, le iniziative e i risultati del lavoro svolto.

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 della Società e rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 8 - (Informazione e Consultazione)

Con cadenza annuale, la Società fornisce informazioni alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, sulle seguenti materie:

- interventi per la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- andamento dell'occupazione e politiche occupazionali;
- politiche di miglioramento dei servizi sociali;
- misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- modalità di attuazione delle misure in materia di pari opportunità;
- andamento delle assunzioni a tempo parziale e a termine, utilizzo delle altre tipologie di rapporto di lavoro di cui al successivo art. 38, nonché andamento del ricorso allo straordinario ed alle turnazioni con riferimento all'anno precedente;
- processi di mobilità interna.

In caso di successive modifiche significative dei programmi della Società riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni sindacali stipulanti, un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa.

La consultazione, intesa quale richiesta di parere non vincolante, è attivata prima dell'adozione da parte della Società dei conseguenti atti sulle seguenti materie:

- introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;
- linee generali di riorganizzazione degli uffici, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
- politiche di outsourcing e di esternalizzazione dei servizi.

Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 9 - (Interpretazione autentica del contratto)

Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente c.c.n.l., ovvero dell'accordo aziendale integrativo, 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 il presente c.c.n.l.

Art. 10 - (Contrattazione aziendale integrativa)

La CONI Servizi S.p.a. attiva due livelli di contrattazione aziendale integrativa: il primo a livello di azienda ed il secondo a livello decentrato, coincidente con le aggregazioni delle strutture correlate agli ambiti di elezione delle R.S.U. La contrattazione integrativa riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l.

La contrattazione a livello aziendale ha il compito di definire, oltre le materie espressamente indicate negli articoli relativi ai singoli istituti, le seguente materie:

- a) i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato, ai sensi dell'art. 62;
- b) la selezione e la ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione così come indicato al comma 4 dell'art. 64;
- c) l'eventuale rideterminazione delle risorse di cui ai commi 2, 3 e 5 dell'art. 61, ai sensi del comma 8 dello stesso articolo.

L'accordo aziendale sui premio aziendale di risultato di cui all'art. 62 ha durata quadriennale. 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 3 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.

Le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette nei tre mesi successivi alla data di presentazione delle piattaforme e per i tre mesi seguenti alla scadenza dell'accordo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo.

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 di articolazione dell'orario di lavoro;

- f) i criteri per la ripartizione dei permessi per il diritto allo studio di cui all'art. 28;
- g) i criteri per la individuazione dei congedi per la formazione di cui all'art. 31;
- h) le condizioni per la fruizione dei buoni pasto, nei limiti di quanto previsto all'art. 69;
- i) le linee di indirizzo e di programmazione generale delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale.

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 ai precedenti comma 2, lett. a), e comma 6, lett. a), b), d) ed e) definite a livello nazionale;
- 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.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata di cui al comma precedente sono le R.S.U. e le Organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria stipulanti il presente c.c.n.l.

Art. 11 - (Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa)

Per la Società la delegazione è composta come segue:

- in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, commi 2 e 6: dal Presidente e dall'Amministratore delegato o loro delegati, dal Direttore generale o suo delegato, da uno o più dirigenti espressamente nominati dalla Direzione aziendale;
- in sede di contrattazione decentrata di cui all'art. 10, comma 7: da una delegazione appositamente nominata dalla Direzione aziendale, che individua anche il presidente della delegazione.

Per le Organizzazioni sindacali la delegazione è composta:

- in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, commi 2 e 6: dalle Organizzazioni sindacali di categoria stipulanti il presente c.c.n.l.;
- in sede di contrattazione decentrata di cui all'art. 10, comma 7: dalle R.S.U. e dalle Organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria stipulanti il presente c.c.n.l.

La Società può avvalersi, nella contrattazione integrativa, dell'assistenza di soggetti esterni ai quali conferisca mandato.

Art. 12 - (Rappresentanze sindacali unitarie)

In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. assumono l'iniziativa per la costituzione delle R.S.U.

Possono assumere l'iniziativa per la costituzione delle R.S.U. anche le Organizzazioni sindacali, formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, che aderiscano al regolamento sulle R.S.U. e raccolgano un numero di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Con separato accordo le parti costituiscono apposito protocollo di intesa per redigere il regolamento per la costituzione delle R.S.U. entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l. 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 R.S.U. la Società si impegna a adempiere tempestivamente a quanto previsto dalla legge n. 300/1970.

Successivamente alla costituzione delle R.S.U. 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 stipulanti il predetto accordo interconfederale, ovvero stipulanti il presente c.c.n.l., partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire la Rappresentanza sindacale aziendale.

I componenti le R.S.U. 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. 626/1994 e successive modifiche e 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 R.S.U. aderendo, fra l'altro, al protocollo di cui al comma 3, 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 R.S.U., costituite ai sensi dell'accordo del 20 dicembre 1993, degli Organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., dei terminali di tipo associativo delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. che, dopo l'elezione delle R.S.U., siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro, possono usufruire, per l'espletamento di qualsiasi attività rientrante nel loro mandato, di permessi sindacali retribuiti che la Società si impegna a concedere.

I permessi retribuiti per le R.S.U. devono essere preventivamente comunicati alla Direzione aziendale.

I lavoratori che siano componenti degli Organismi direttivi delle OO.SS. stipulanti hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri a condizione che siano espressamente richiesti per iscritto dalle OO.SS. stipulanti e che siano comunicati alla Direzione aziendale, 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 R.S.U. In via transitoria per le commissioni previste dal presente c.c.n.l. le ore di permesso sindacale relative ad un solo partecipante per ogni OO.SS. saranno a carico dell'Azienda nel limite di ulteriori 30 minuti annui per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

Successivamente all'accordo di cui al comma 3 dell'art. 12 e alla costituzione delle R.S.U., le parti si incontreranno per valutare la congruità della ripartizione del monte ore complessivo fra le R.S.U. e gli Organi direttivi delle OO.SS. di cui al comma 4 e per procedere eventualmente ad una diversa ripartizione.

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 alla Società dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il 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.

Al fine di agevolare la fase di transizione dal regime pubblicistico a quello privatistico e quindi di non pregiudicare la continuità dell'azione sindacale degli Organismi direttivi confederali e nazionali rimangono comunque confermate, fino al 31 dicembre 2005, le aspettative già in essere.

Art. 14 - (Assemblea)

Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e le R.S.U. possono indire, per le unità produttive o per l'intero personale della Società, in locali idonei di cui l'azienda abbia disponibilità 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 alla direzione aziendale 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 all'azienda 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)

La Società deve consentire, nell'ambito aziendale, fuori dell'orario di lavoro, lo svolgimento di referendum tra i lavoratori, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalle R.S.U. nonché dalle OO.SS. stipulanti il 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.

L'azienda metterà a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti e delle R.S.U. appositi spazi, accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicazioni.

In presenza di soluzioni tecnologiche che ne rendano possibile l'attuazione, la Società si impegna a mettere a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti il 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, 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 la Società metterà a disposizione delle R.S.U. un idoneo locale comune all'interno di ciascuna unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive 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, la Società si impegna a verificare, unitamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti, la possibilità di mantenere l'uso di un locale per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il 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 alla Società di una delega debitamente sottoscritta, l'azienda 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 alla Direzione della Società.

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

"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del decreto legislativo 196/2003, consento alloro 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 nè a successivo recupero.

L'importo delle trattenute sarà versato mensilmente dall'azienda su conto corrente bancario postale secondo le indicazioni che verranno fornite per ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali di cui al 1° comma del presente articolo.

IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 - (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. 26 maggio 1997, n. 152:

- a) identità delle parti;
- b) tipologia del rapporto di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) posizione di inquadramento professionale e parametro retributivo iniziale;
- e) mansioni corrispondenti al profilo assegnato;
- f) durata del periodo di prova;
- g) sede di lavoro;
- h) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;
- i) i dati della registrazione effettuata a libro matricola o modello sostitutivo;
- j) il rinvio al presente 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.

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, la Società invita l'interessato a presentare la seguente documentazione:

- a) documento di identità;
- b) titolo di studio;
- c) posizione nei riguardi degli obblighi di leva;
- d) codice fiscale;
- e) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- f) ogni altro documento che la Società 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. 20 - (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 la 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 nè di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. La Società, 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. 21 - (Portatori di handicap)

Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori portatori di handicap, la Società 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. 22 - (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, la Società non può 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. 23 - (Aspettativa per motivi familiari o personali)

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 un anno ogni cinque lavorati, frazionabile in non più di tre periodi 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. 25.

La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, dal presente contratto.

Art. 24 - (Servizio militare e servizio sostitutivo civile)

La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova,

ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

I dipendenti che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza diritto alla retribuzione. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione della Società per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali.

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 la Società corrisponde 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 della Società 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. 25 - (Assenze per malattia)

L'assenza per malattia, ovvero il suo eventuale proseguimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza entro le ore 9,00 del primo giorno di assenza, ovvero prima dell'inizio dell'orario di lavoro se in turno.

Il dipendente ha l'obbligo, salvo comprovato impedimento, di recapitare o spedire, a mezzo 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 il certificato medico anche via fax, con obbligo di consegnare l'originale entro il primo giorno di ripresa del lavoro.

La Società dispone il controllo della malattia 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, ancorchè autorizzato formalmente in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato alla Società, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. 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 alla Società, nonchè 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 alla Società, la quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da essa 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, la Società 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, la Società 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 degli affetti da Tbc e dei dipendenti 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 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 e turnazione.

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

Art. 26 - (Igiene e sicurezza sul lavoro)

La Società riconosce la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine la Società 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. 626/1994 e al D.M. 18 marzo 1996 e successive modifiche e integrazioni.

In particolare, nel rispetto delle previsioni di legge, la Società 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 della Società, 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. 27 - (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.

Nei casi di malattia professionale, al dipendente spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 25.

Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comparto, con le assenze per malattia di cui all'art. 25.

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. 28 - (Diritto allo studio)

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dalla Società - speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno, nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. La Società, 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.

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 nè 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;
- 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 stipulanti il 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 la Società 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. 34.

Art. 29 - (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. 30 - (Disposizioni comuni sulle aspettative)

Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 53/2000.

La Società, qualora accerti durante il periodo di aspettativa 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 della Società 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 2.

Art. 31 - (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 presso la Società, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale 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. Ai fini del computo della suddetta anzianità si tiene conto anche del servizio prestato alle dipendenze dell'Ente CONI. La contrattazione integrativa 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 alla Società 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, la Società 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 comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione alla Società ed ai controlli, si applicano le disposizioni previste dall'art. 25 e, ove si tratti di malattia dovuta a causa di servizio, dall'art. 26.

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. 32 - (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. 33 - (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 e turnazione.

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 e le 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. Fino al 31 dicembre 2006 i primi 30 giorni di assenza per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti secondo le modalità di cui al precedente comma 2

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, 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'ufficio di appartenenza, di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purchè 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. 34 - (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 consecutivi per nascita figli;
- otto giorni per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- visite selettive ed attitudinali di leva;
- 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, purchè 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 per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione.

I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 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 11 agosto 1991, n. 266 e nel regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, la Società favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 35 - (Permessi brevi)

Previa valutazione del dirigente 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 funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

La Società favorirà il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o esami specialistici.

Art. 36 - (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 in forza nella Società da almeno 3 anni hanno diritto a 28 giorni lavorativi di ferie. Nel computo del suddetto periodo rientra anche l'anzianità di servizio maturata presso l'Ente CONI. 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. 34 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, purchè 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. La Società deve essere posta 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 dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui ai commi 10 e 11.

In caso di cessazione dal 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. 37 - (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 10 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, purchè 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 22 novembre 1988, n. 516 e 8 marzo 1989, n. 101. 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. 38 - (Altre tipologie di contratto di lavoro)

Le parti convengono che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è la tipologia di norma utilizzata nell'azienda. Si impegnano, peraltro, a verificare le potenzialità di altre tipologie di contratto di lavoro e ad utilizzarle nel limite del 23% dei contratti a tempo indeterminato, comprensivo del 15% per le ipotesi di contratti a termine di cui all'art. 39, e, nel caso di esigenze attualmente non preventivabili, a stipulare un apposito accordo entro il biennio contrattuale 2004/2005.

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 all'ultimo giorno del mese precedente quello di attivazione dei nuovi contratti.

Art. 39 - (Contratto a termine)

In applicazione di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, la Società può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel limite del 15% dei contratti a tempo indeterminato, nei seguenti casi:

- 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 della Società 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 dalla Società, 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 al processo di riorganizzazione della Società.
- Nei casi di cui alle lett. a) e b), la Società può 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. La durata 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. 20, 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 nè di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. 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. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638. 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. 25, 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. 25 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. 34 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.

I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso la Società, 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. 40 - (Contratto part-time)

A fronte delle nuove disposizioni sull'istituto, le parti si impegnano a ridefinire la disciplina del part-time entro 90 giorni dalla stipula del presente c.c.n.l.

Resta ferma la disciplina attualmente in vigore, fatta salva la necessità di assoggettare a novazione i contratti individuali in atto alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., qualora non compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 42.

Art. 41 - (Disciplina del telelavoro)

La Società, 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 della Società, sulla 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 della Società, espressamente stabiliti nel contratto di telelavoro.

La Società 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 nella Società. 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, la Società 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 della Società. 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. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella della altre persone in prossimità dello spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed istruzione.

La Società 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. 4, comma 2, D.Lgs. n. 626/1994, 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 definirà 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.

ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 42 - (Orario di lavoro)

A - Orario normale di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuito su cinque giorni settimanali, di norma dal lunedì al venerdì.

Il lavoratore ha la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata, ferma restando la durata complessiva dell'orario giornaliero come da tabella allegata (Allegato 1)

B - Orario elastico e plurisettemanale

A fronte di particolari esigenze di servizio la Società potrà disciplinare l'orario di lavoro con l'utilizzo dei seguenti istituti:

- orario elastico: possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita; in tali ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- orario plurisettemanale: a fronte di variazioni dell'intensità lavorativa in determinati periodi dell'anno, l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come inedia su un arco di più settimane. A tal fine la Società, potrà attuare programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 36 ore sino a 46, anche su 6 giorni, e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tale limite anche su 4 giorni.

I criteri generali per l'articolazione delle tipologie dell'orario di cui al comma precedente sono oggetto di contrattazione integrativa.

C - Lavoro a turni

La Società, 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 segreterie degli Organi della Società e delle relative strutture di supporto, 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 8, 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 nella Società. 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 sono corrisposte le seguenti maggiorazioni della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. b), con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, che compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro:

- fascia A, ricompresa fra le ore 6,00 e le ore 8,30, maggiorazione del 27%;
- fascia B, ricompresa fra le ore 8,30 e le ore 18,00, maggiorazione del 15%;
- fascia C, ricompresa tra le ore 18,00 e le ore 20,00, maggiorazione del 27%;
- fascia D, ricompresa tra le ore 20,00 e le ore 6,00, maggiorazione del 115%;
- fascia festiva, per le giornate di cui all'art. 37, maggiorazione del 115%.
- fascia notturna festiva, maggiorazione del 120%.

I criteri per l'articolazione dell'orario di lavoro disciplinato ai commi precedenti sono demandati alla contrattazione integrativa.

In sede di prima applicazione del presente c.c.n.l., in via sperimentale e con decorrenza 1° settembre 2004, le parti convengono di adottare l'orario di lavoro di cui all'Allegato 1, da

considerarsi parte integrante del contratto medesimo. Dalla stessa data decorrono gli effetti normativi ed economici di cui al presente c.c.n.l. connessi con l'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 43 - (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 dalla Società.

La prestazione di lavoro straordinario è disposta dal responsabile della struttura, unicamente sulla base delle esigenze di servizio individuate dalla Società, 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, nel rispetto di quanto stabilito dal successivo art. 47. Per lavoro notturno s'intende quello prestato tra le ore 22 e le 6.

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

Art. 44 - (Reperibilità)

Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dalla Società, 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 alla Società indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizione di soddisfarle, le eventuali chiamate della Società fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora il luogo di lavoro indicato dalla Società stessa. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate, la Società fornirà ai lavoratori in reperibilità 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, oltre all'individuazione del periodo massimo di reperibilità e della durata massima della prestazione in caso di chiamata in servizio, il limite massimo di collocazione in reperibilità nell'arco di uno o più mesi.

Art. 45 - (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. 46 - (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. 40, 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. 47 - (Maggiorazioni)

Tutte le maggiorazioni di cui all'art. 42 comma 8 non sono cumulabili tra loro se incompatibili.

FORMAZIONE

Art. 48 - (La formazione)

Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di gestione in grado di promuovere ed assecondare lo sviluppo professionale dei dipendenti e la realizzazione degli obiettivi programmati, in quanto finalizzato allo sviluppo del sistema organizzativo della Società ed ad elevare il grado di motivazione e di consapevolezza nei confronti degli obiettivi strategici da perseguire.

La formazione e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti dalla Società 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.

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 l'accrescimento della professionalità del singolo dipendente, e gli esiti degli interventi formativi, debitamente certificati, possono dare luogo, ove previsto, ai crediti formativi.

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.

Il personale che partecipa alla attività di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro e, quando interessano la formazione di aula e si svolgono fuori della sede di servizio, la partecipazione ed 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 una ampia componente di sviluppo informatico e tecnologico, la Società programma anche iniziative di formazione a distanza, di formazione attraverso comunità di pratica e di apprendimento, di formazione sul posto di lavoro.

Tenendo conto delle nuove, sopravvenute esigenze e degli orientamenti di sviluppo dei processi produttivi si conviene di valorizzare, in particolare nell'ambito dei programmi e del piano di formazione che dovrà essere varato con cadenza annuale, la conoscenza delle lingue straniere, delle tecnologie informatiche, del marketing, dei sistemi organizzativi e delle tecniche di comunicazione.

La Società, 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 alla Società, 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.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 49 - (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 Società e della gestione dei lavoratori.

Art. 50 - (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 e quadri, nonché la categoria D di cui all'art. 53 del presente c.c.n.l.

Le predette categorie si caratterizzano per la descrizione delle rispettive declaratorie che esprimono il contenuto professionale delle attribuzioni specifiche relative a ciascuna di esse.

Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parti delle mansioni rientranti nella declaratoria della categoria professionale di appartenenza, attesa l'intercambiabilità delle mansioni stesse, fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali.

La Società, tenuto conto del suo modello organizzativo e delle funzioni svolte in ambito sportivo, potrà identificare nuovi profili professionali e/o ridefinire quelli esistenti in rapporto alle necessità che scaturiscono dal conseguimento dei propri fini istituzionali. I predetti profili, tenuto conto del contenuto professionale che esprimono, saranno collocati nella categoria corrispondente nel rispetto delle declaratorie delle medesime categorie.

All'individuazione, alla ridefinizione ed alla collocazione dei profili di cui al precedente comma si provvederà attraverso un'apposita sessione di contrattazione integrativa da tenersi entro 60 giorni dalla stipula del presente c.c.n.l.

L'affidamento di mansioni diverse da quelle nominalmente 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, ancorchè 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 6, sono oggetto di informazione preventiva da parte della Società. 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. 51 - (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.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna/ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, all'ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa;
- lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;
- lavoratore che, nel campo amministrativo, provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura, nonché alla spedizione di fax e telefax e alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili:

- operatore servizi generali (autista, centralinista, commesso, addetto alle manutenzioni);
- operatore professionale (segretario/a d'ufficio, archivista).

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.

La Società 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.

La Società, 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 della valutazione dei parametri previsti al comma 5, dell'art. 64, nei limiti di quanto sarà disciplinato ai sensi del comma 4 del medesimo articolo.

L'Azienda si impegna a fornire informativa successiva alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 6.

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.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza;

- lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, a questa categoria i seguenti profili:

- impiegato amministrativo-contabile;
- addetto alle relazioni esterne;
- addetto commerciale;
- analista programmatore;
- impiegato per i servizi tecnici.

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.

La Società 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.

La Società, 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 al comma 5 dell'art. 64 nei limiti di quanto sarà disciplinato ai sensi del comma 4 del medesimo articolo.

L'Azienda si impegna a fornire informativa successiva alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 6.

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.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;
- lavoratore che espleta attività di progettazione e gestione di sistemi informativi, delle reti informatiche e delle banche dati della Società, nonché di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;
- lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa della Società, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Appartengono, ad esempio, a questa categoria i seguenti profili:

- specialista amministrativo-contabile;
- specialista nella gestione delle risorse umane;

- specialista nella gestione dei sistemi informativi;
- responsabile di microstruttura;
- responsabile di progetto.

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.

La Società 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. La Società, 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 della valutazione dei parametri previsti al comma 5 dell'art. 64 nei limiti di quanto sarà disciplinato ai sensi del comma 4 del medesimo articolo.

L'azienda si impegna a fornire informativa successiva alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 6.

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 della Società, 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 dalla Società;
- 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 responsabilità di strutture a carattere particolarmente complesso.

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 190/1985, la Società è tenuta ad assicurare i dipendenti con la qualifica di quadro contro il 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. La nomina o l'assunzione nella categoria dei quadri sarà oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l.

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. 62 e 63.

Art. 52 - (Commissione paritetica per i quadri)

In sede di prima applicazione della presente disposizione, per le strutture della società e, in considerazione dell'elevato numero di dipendenti che vi presta servizio, per le Federazioni sportive nazionali, le parti convengono di istituire una Commissione paritetica, avente natura consultiva, al fine di individuare le posizioni funzionali le cui caratteristiche siano riconducibili alla qualifica di quadro.

La Commissione, che potrà avvalersi anche dell'assistenza di soggetti esterni esperti della materia, dovrà essere costituita entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

A tal fine terrà conto anche delle particolari caratteristiche delle Federazioni in ordine all'organizzazione di ciascuna, nonché delle indicazioni eventualmente espresse dall'Ente CONI e dalle Federazioni medesime.

La direzione aziendale, tenuto conto dei lavori della Commissione, procederà successivamente all'individuazione delle posizioni funzionali da ricoprire con i quadri.

Art. 53 - (Categoria D)

A decorrere dalla data di stipula del presente c.c.n.l. è istituita la categoria speciale D, nella quale sono collocati i dipendenti precedentemente inquadrati ai sensi dell'art. 15 legge n. 88/1989. Tale categoria va intesa quale categoria ad esaurimento. 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. 54 - (Sviluppo professionale del personale nel sistema di classificazione)

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 1 vengono effettuati dalla Direzione in relazione alle esigenze della Società. Ai fini dello sviluppo professionale si terrà prioritariamente conto dell'attitudine del lavoratore a svolgere le mansioni descritte nella declaratoria corrispondente alla categoria superiore.

La Direzione della Società, nello stabilire l'attitudine del lavoratore che dà luogo all'attribuzione della categoria superiore 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 rileva in applicazione dell'art. 64 del presente c.c.n.l.

In coerenza con il sistema di sviluppo professionale previsto dal presente articolo, fatte salve professionalità specifiche richieste dall'Organizzazione aziendale, la Società si impegna, in caso di assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale, a riservare il 50% 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 3.

Ai fini dell'applicazione del precedente comma 4, la Società procederà al contestuale nuovo inquadramento del personale delle categorie inferiori, nel caso di assunzioni superiori al 10% del personale in servizio; nel caso di assunzioni in misura inferiore al 10%, la Società procederà ai conseguenti nuovi inquadramenti entro il semestre successivo.

Per la determinazione del numero dei passaggi alle categorie superiori per effetto dell'applicazione del comma 4 si tiene conto, in ogni caso, anche del numero dei passaggi intervenuti, a qualsiasi titolo, nel semestre di riferimento.

Tenuto conto delle esigenze funzionali sopravvenute a seguito del provvedimento di privatizzazione e dei processi di riorganizzazione in atto, in una apposita sessione di confronto da tenersi entro il 30 settembre 2004 potranno essere individuati i criteri che consentiranno in prima applicazione alla Direzione di operare eventuali inquadramenti anche in deroga a quanto previsto al comma 1.

Art. 55 - (Collocazione del personale in servizio nelle nuove categorie)

Il sede di prima applicazione del presente c.c.n.l., si procederà all'assegnazione delle categorie contrattuali e dei relativi parametri retributivi attraverso l'applicazione del quadro di raccordo concordato fra le parti riportato alla Tabella 1.

Le parti convengono di addivenire alla costituzione, entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l., di una Commissione paritetica nazionale con il compito di esaminare e proporre la definizione di una nuova scala di classificazione del personale, che le parti stesse s'impegnano a definire entro la scadenza del presente c.c.n.l.

Tabella 1

Qualifiche CONI	Qualifiche CONI servizi S.p.a
A1	A1
A2	A2
A3	A3
A4	A4
B1	B1
B2	B2
B3	B3
B4	B4
C1	C1
C2	C2
C3	C3
C4	C4
-	Q1
-	Q Super
Ispettori generali D1	
Direttori di divisione	D2

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 56 - (Retribuzione e sue definizioni)

i. 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, comprensiva dell'indennità integrativa speciale dal 1° gennaio 2003;
- retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) laddove esistente;
- assegno "ad personam" laddove esistente.

Ulteriori elementi della retribuzione sono:

- a) indennità di amministrazione;
- b) indennità di turno;
- c) compenso incentivante la produttività;
- d) indennità di trasferta;
- e) indennità di trasferimento;
- f) compenso per lavoro straordinario;
- g) indennità di funzione;
- h) eventuale superminimo;
- 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 retributivi previsti all'interno delle categorie di cui all'art. 51;
- b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità 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 nonchè 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 con qualifica "ad personam" di ispettore generale e direttore di divisione e transitato con il presente c.c.n.l. nelle qualifiche rispettivamente D1 e D2, mantiene in godimento l'attuale indennità di funzione.

La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dalla Società, 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 - (Indennità di amministrazione)

All'indennità di amministrazione di cui all'art. 3 del c.c.n.l. 1998-2001 - 2° biennio economico - verranno applicati per il periodo 1° gennaio 2002/31 dicembre 2003, gli incrementi mensili lordi, per dodici mensilità, di cui all'allegata Tabella C.

Art. 58 - (Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo

delle risorse umane e per la produttività)

Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 67 del c.c.n.l. 1998-2001 sono incrementate, per l'anno 2002, di un importo pari a euro 42,68 pro-capite. Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 67 del c.c.n.l. 1998-2001 sono incrementate, per l'anno 2003, di un importo pari a euro 48,13 pro-capite. Le risorse di cui ai commi 1 e 2 integreranno quelle già utilizzate per corrispondere i compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett. e), del citato c.c.n.l. 1998-2001.

Art. 59 - (Struttura della busta paga)

Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione della Società, 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., 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.

La Società 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. 60 - (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 servizio, 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.

Ai fini della determinazione della base di calcolo della indennità di anzianità, la quota dello stipendio tabellare corrispondente al valore della indennità integrativa speciale conglobata a partire dal 1° gennaio 2003, viene valutata nella misura del 70%.

Art. 61 - (Compenso incentivante la produttività)

Nell'ottica di promuovere significativi miglioramenti della qualità dei servizi erogati, anche attraverso l'incentivazione dell'impegno individuale e la valorizzazione delle professionalità, viene costituito il Compenso incentivante la produttività (C.I.P.).

E' destinata al Compenso incentivante la produttività, per ciascun anno, una somma pari al 14,32% della retribuzione media fissa aziendale pro-capite in atto al 31 dicembre 2003 (stipendio tabellare, IIS, RIA, assegni "ad personam" riassorbibili e non riassorbibili) moltiplicata per il numero medio dei dipendenti dell'anno di riferimento. Nel caso di cessazione anticipata del rapporto avvenuta a qualsiasi titolo durante l'anno si terrà conto, in ogni caso, del periodo di lavoro effettivamente prestato.

In previsione della diversa distribuzione dei carichi di lavoro, connessi alla prevista riduzione del personale in servizio in conseguenza degli incentivi al pensionamento e dei processi di mobilità in

corso, e del maggiore conseguente coinvolgimento del personale nei processi organizzativi, la somma di cui al comma 2 verrà incrementata di un importo pari a euro 787.650 per ciascun anno. Le risorse di cui al comma 2 sono destinate alla erogazione del premio aziendale di risultato (PAR), mentre le risorse di cui al comma 3 sono destinate alla corresponsione del premio individuale (PI), con il limite massimo individuale di una mensilità, correlato al merito ed al particolare impegno.

A sostegno dei processi di riorganizzazione interna, da realizzare anche a fronte dei processi di mobilità in atto, per ciascun anno viene destinata agli istituti degli straordinari e dei turni una somma complessiva pari alla media globale pro-capite erogata per l'anno 2003 a titolo di straordinari e turni, moltiplicata per il numero dei dipendenti medi in servizio durante l'anno. 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.

Al fine di contribuire al finanziamento dell'indennità di funzione dei quadri, per ogni dipendente cui verrà conferita la qualifica di quadro le risorse di cui al comma 5 verranno ridotte di una somma pari alla media globale pro capite erogata per l'anno 2003 a titolo di straordinari e turni. Ulteriori risorse da destinare al finanziamento di detta indennità saranno individuate dalla Società nell'ambito delle proprie risorse.

Le risorse di cui al comma 5, come ridotte ai sensi del comma 6, incrementeranno il PAR di ciascun anno qualora non utilizzate interamente per le finalità degli straordinari e dei turni dell'anno medesimo.

La rideterminazione delle risorse di cui ai commi 2, 3 e 5 sarà individuata nell'ambito della contrattazione integrativa 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 8, essendo finalizzate a promuovere significativi miglioramenti nei livelli di efficacia e di efficienza, vanno integralmente utilizzate nell'esercizio per le quali sono previste.

Art. 62 - (Premio aziendale di risultato)

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 dalla Società e dalla struttura di appartenenza secondo criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

Art. 63 - (Premio individuale)

E' istituito a partire dal 1° gennaio 2004, il premio individuale, 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 della Società.

Nell'ambito della contrattazione integrativa verrà individuata la ponderazione dei parametri di cui all'art. 64 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 all'Unità Risorse Umane l'esame di eventuali contestazioni o controdeduzioni da parte dei lavoratori circa la mancata valutazione ovvero l'errata applicazione dei processi di valutazione.

Art. 64 - (Il sistema di valutazione)

La valutazione del personale è finalizzata al continuo miglioramento della prestazione individuale e dei risultati dell'organizzazione. Degli esiti della valutazione si tiene conto, congiuntamente agli altri parametri espressamente previsti dal presente c.c.n.l. per ciascuno degli istituti sottoelencati, ai fini:

- a) della corresponsione dei premi individuali correlati al merito ed all'impegno di cui all'art. 63;
- b) dello sviluppo professionale del personale nell'ambito del sistema di classificazione di cui all'art. 54;
- c) della attribuzione del parametro retributivo superiore in anticipo rispetto ai tempi normalmente previsti di cui all'art. 51.

La contrattazione integrativa individua la data a far tempo dalla quale viene preso in considerazione l'esito della valutazione per ciascuno degli istituti di cui ai punti b) ed c) del comma precedente.

Il processo di valutazione è gestito dai responsabili delle strutture. Sono attribuiti all'Unità Risorse Umane l'assistenza ed il coordinamento delle diverse unità ai fini della corretta ed uniforme applicazione dei criteri e delle metodologie che caratterizzano il sistema di valutazione in relazione a ciascun singolo istituto a cui l'esito della valutazione resta orientato.

Sono determinate, nell'ambito della contrattazione integrativa, la selezione e la ponderazione dei parametri di cui al comma 5, che possono essere diversamente combinati o utilizzati disgiuntamente, in relazione alle diverse tipologie di lavoratori, alle diverse categorie di appartenenza ed in relazione alle finalità indicate al precedente comma 1, lett. a), b), c) a cui sono, di volta in volta, orientati.

I parametri da assumere a riferimento sono:

- a) grado di raggiungimento degli eventuali obiettivi individuali fissati dalla direzione aziendale o dal responsabile della struttura di appartenenza e preventivamente comunicati;
- b) adattamento al contesto, inteso quale capacità di interagire con gli altri operatori inseriti nel medesimo progetto o settore di lavoro, di orientare i comportamenti dimostrando attenzione al cliente interno e/o esterno, di adattare il proprio comportamento in presenza di circostanze sopravvenute tali anche da imporre variazioni nelle procedure predeterminate, di adattare il proprio comportamento ed il proprio impegno in relazione a diverse posizioni e/o attività di lavoro;
- c) capacità organizzativa e gestionale, intesa quale attitudine ad individuare e proporre soluzioni anche in presenza di situazioni complesse, a monitorare costantemente i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati, a garantire congruità al rapporto costi/benefici, a gestire e motivare i propri collaboratori e a gestire con affidabilità risorse tecniche ed economiche.

La valutazione del personale viene effettuata attraverso una metodologia stabile che prevede comunque:

- a) l'indicazione preventiva al personale degli obiettivi e delle prestazioni attese;
- b) verifiche periodiche con lo stesso personale volte a valutare l'andamento delle prestazioni;
- c) una verifica finale per la comunicazione agli interessati degli esiti di valutazione. Gli interessati, in corrispondenza delle verifiche periodiche potranno rilasciare, anche in forma scritta, controdeduzioni circa le valutazioni espresse dai responsabili.

Art. 65 - (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, semprechè la trasferta riguardi località diverse dall'ordinaria sede di servizio, qualora l'uso ditale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art. 67 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 verde 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 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 nonchè quelle relative alla prima colazione, qualora la trasferta abbia inizio prima delle ore 8.

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.

La Società, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, seguita a richiesta da incontro, stabilisce, 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. 66.

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) ed c), sono incrementati del 30%.

Art. 66 - (Trattamento di trasferimento)

La Società, 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 la Società terrà conto, altresì, dell'anzianità aziendale e dei carichi di famiglia dei dipendenti.

Previo consenso del lavoratore interessato la Società 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, nonchè 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 medesimo.

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 sè 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 la Società.

Al dipendente competono anche:

- a) l'indennità di trasferta di cui all'art. 65, 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, calcolate con riferimento alla retribuzione individuale mensile.

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.

La Società non è tenuta 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, 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.

Art. 67 - (Copertura assicurativa)

La Società 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. 68, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

La Società 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.

La Società s'impegna a stipulare, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., 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. 68 - (Patrocinio legale)

La Società, 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 della Società o che le stessa Società 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, la Società 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 della Società.

Art. 69 - (Servizio mensa e buoni pasto)

La Società 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.

Art. 70 - (Tredicesima mensilità)

Oltre alle normali dodici competenze mensili, in occasione della ricorrenza natalizia ai lavoratori sarà corrisposta, 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 in godimento al 10 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. 71 - (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.

La retribuzione annua per la determinazione della quota t.f.r. spettante è composta dalla retribuzione individuale di cui all'art. 56, comma 4, lett. b).

Il computo dell'anzianità di fine servizio maturata fino alla data del passaggio al t.f.r. sarà effettuato secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti alla medesima data. La rivalutazione e la liquidazione della quota così calcolata, unitamente alle quote di trattamento di fine rapporto maturate nel nuovo regime, saranno effettuate secondo le norme previste dall'art. 1 della citata legge n. 297/1982.

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.

La Società 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 dalla Società previa informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. seguito, a richiesta, da incontro.

Fino alla data del 31 dicembre 2005, tenuto conto dei processi di mobilità in atto presso la P.A., di quelli che dovranno essere ancora adottati anche in virtù della legge finanziaria 2004 e tenuto altresì conto della nota della Presidenza del consiglio dei ministri, dipartimento della Funzione pubblica, del 28 aprile 2004, resta in vigore l'attuale disciplina dell'indennità di anzianità, così come integrata dal presente c.c.n.l., per il personale in servizio alla data di stipula del presente c.c.n.l. Con la finalità di accompagnare il passaggio dal regime interessato dall'indennità di anzianità al nuovo regime del t.f.r. e con l'obiettivo di armonizzare e di omogeneizzare i rendimenti di fine servizio scaturenti dai due diversi regimi, le parti convengono di avviare un'apposita sessione negoziale, da concludersi entro il 31 dicembre 2005, anche al fine di addivenire all'istituzione di un

fondo di previdenza complementare o per aderire ad uno esistente, che riguarderà anche i dipendenti già interessati dal regime del t.f.r.

Art. 72 - (Benefici di natura assistenziale e sociale)

La Società disciplina, in sede di contrattazione integrativa, la concessione dei seguenti benefici in favore dei propri dipendenti:

- assicurazione sanitaria integrativa;
- contributi per asili nido, scuole materne ed elementari;
- centri estivi presso strutture della Società 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 all'1% del costo del personale previsto dal budget previsionale della Società per l'anno di riferimento.

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 dalla Società per la rilevazione ed il controllo delle presenze;
- b) non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del diretto superiore;
- 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 dalla Società;
- d) mantenere assoluta segretezza sugli interessi della Società;
- e) non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare, sia direttamente, sia per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto, anche indiretto, od in concorrenza con la Società;
- f) astenersi da qualunque attività a titolo gratuito od oneroso o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, utenti, concorrenti e distributori che abbiano avuto, o che abbiano tuttora, rapporti con la Società;
- g) durante l'orario di lavoro non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodi di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorchè non remunerata;
- h) 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;
- i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
- j) non valersi di mezzi di comunicazione o di trasporto o di quanto è di proprietà della Società per ragioni che non siano di servizio;
- k) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Società da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Società nei locali non aperti al pubblico;
- l) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- m) comunicare alla Società la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;
- n) in caso di malattia, comunicarla all'azienda con le modalità disciplinate all'art. 25;
- o) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti della Società che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;
- p) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- q) non rilasciare interviste, dichiarazioni o, comunque, divulgare notizie a mezzi di informazione che possano arrecare nocimento alla Società e che riguardino, direttamente o anche indirettamente, le attività del CONI o della CONI Servizi S.p.a., senza la preventiva autorizzazione del Responsabile ufficio stampa, salvo che costituisca l'esercizio di un diritto sindacale;
- r) 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. La Società, 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 li giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

La Società, 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 l'ufficio istruttore competente alla contestazione è venuto a conoscenza del fatto, e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante della Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione dal 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 all'ufficio competente, 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 all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio.

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.

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Il medesimo ufficio, 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 alla Società, 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 della Società, 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 la Società 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 della Società, 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 la Società, per gli utenti e per i terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato al bilancio della Società e sarà destinato ad attività sociali in favore dei dipendenti.

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 alla Società, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, nell'assumere il servizio presso la sede di lavoro assegnata;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
- h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche nei confronti di dipendenti, di utenti o di terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti della Società, 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 alla Società o a terzi.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da li 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 della società o ad essa 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, nonchè 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 la Società 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 dalla Società per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dalla Società, 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 la Società 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 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 della Società o ad essa 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 alla Società o a terzi;

- per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti della Società o ad essa affidati, al fine di trarre 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 gravi fatti illeciti di rilevanza penale la Società inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando la Società venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

Il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando la Società ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

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.

In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653, comma 1, cod. proc. pen. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma precedente.

In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97/2001.

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 o livello della categoria di appartenenza con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

Il dipendente riammesso ai sensi del comma 8, 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.

La Società, 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.

Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a) e b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16/1992.

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, ancorchè 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 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 76, commi 5 e 6, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni il conguaglio dovrà tenere conto delle sanzioni eventualmente applicate.

In tutti gli altri 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 nonchè 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. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

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.

Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano - qualora più favorevoli - le sanzioni previste dall'art. 75, in luogo di quelle previste dall'art. 62 del c.c.n.l. 1998-2001.

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 la società 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 dell'età fissata dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, fatta salva l'opzione per il proseguimento del rapporto qualora previsto da specifica normativa;
- 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.

La Società ha diritto di trattenere su quanto da essa 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, nè 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 - (Disapplicazioni)

Con l'entrata in vigore del presente c.c.n.l. si intendono abrogate tutte le disposizioni del Regolamento organico con esso incompatibili.

Allegato 1 - ORARIO DI LAVORO

ORARIO DI LAVORO							
Opzione 1				Opzione 2			
dal lunedì al giovedì	Entrata	9,00		dal lunedì al venerdì	Entrata	9,00	
	Flessibilità	8,00	9,30		Flessibilità	8,00	9,30
	Pausa mensa (1/2 ora) tra	12,45	14,30		Pausa mensa (1/2 ora) tra	12,45	14,30
	Uscita	17,00			Uscita	16,42	
	Flessibilità	16,00	17,30		Flessibilità	15,42	17,12
Venerdì	Entrata	9,00					
	Flessibilità	8,00	9,30				
	Uscita	15,00					
	Flessibilità	14,00	15,30				

Orario su turni

L'articolazione dell'orario di lavoro su turni settimanali e/o giornalieri può essere adottata nelle strutture della Società che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno il ore, con effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, e non sia possibile conseguire lo stesso risultato adottando altri modelli organizzativi del lavoro.

Nelle predette strutture, ed unicamente per quelle attività che necessino di turnazione, l'orario di lavoro, nell'ambito dei modelli di seguito elencati e con le eccezioni previste al comma 3, è determinato dal responsabile della struttura medesima che stabilisce, altresì l'avvicendamento giornaliero e settimanale dei lavoratori assegnati all'attività soggetta a turnazione, garantendo un'equilibrata distribuzione e avvicendamento.

E' facoltà del responsabile della struttura, a fronte di motivate esigenze di servizio, di disporre l'anticipazione o la posticipazione dell'orario di inizio della prestazione in turno fino ad un massimo di due ore, previa comunicazione al dipendente da effettuarsi con un preavviso minimo di ventiquattro ore.

La maggiorazione della retribuzione oraria prevista dall'art. 42, comma 8 è determinata applicando le relative aliquote per ogni singola fascia nella quale si colloca la prestazione.

Turno antimeridiano: 8-16 comprensivo di un intervallo di mezz'ora, da collocare fra le 12,45 e le 14,15.

Turno pomeridiano: 14-22 comprensivo di un intervallo di mezz'ora, da collocarsi fra le 17 e le 18.

Fino alla definizione dei criteri per l'articolazione dell'orario di lavoro la Società individuerà, in via sperimentale, le strutture interessate dall'orario su turni secondo quanto previsto ai commi precedenti, dandone informativa preventiva alle Organizzazioni sindacali.

Dichiarazione congiunta 1

Alla luce della possibilità che il presente c.c.n.l. venga adottato anche da Federazioni sportive nazionali o altri Organismi sportivi, le parti convengono sulla opportunità di verificare con tali soggetti la possibilità di adeguare gli istituti contrattuali in esso contenuti in ragione delle specifiche esigenze dei predetti Organismi, ove sussistano.

Fermo restando quanto sopra previsto le parti si impegnano a favorire e risolvere, nella fase di prima applicazione dell'orario di lavoro, attraverso appositi incontri, eventuali discrepanze tra le esigenze dell'ufficio e quelle del singolo lavoratore con il fine di mantenere l'operatività dell'ufficio stesso.

Dichiarazione congiunta 2

Le parti si impegnano a definire, nell'ambito della CONI Servizi S.p.a., un accordo atto al riconoscimento ai dipendenti che ne faranno formale richiesta, entro diciotto mesi dalla stipula del presente c.c.n.l., di optare per il mantenimento dello stato giuridico di dipendente pubblico.

Dichiarazione congiunta 3

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. si danno reciprocamente atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2005, il valore del buono pasto verrà integrato di euro 0,73.

Le parti si danno altresì atto che:

- per il periodo dal 1° ottobre 2002 al 31 dicembre 2003 il valore delle indennità di mensa corrisposte al personale avente titolo secondo le modalità vigenti precedentemente alla data di stipula del presente c.c.n.l. verrà rivalutato di euro 1,11 e verrà liquidato con la mensilità di giugno 2004;
- la Società integrerà la somma destinata ai benefici assistenziali relativi all'anno 2003 nella misura necessaria a corrispondere detti benefici a tutto il personale in possesso dei prescritti requisiti; detta somma sarà corrisposta con la mensilità di giugno 2004.

Dichiarazione congiunta 4

La Società prende atto della volontà delle OO.SS. stipulanti di mantenere la disciplina vigente alla data di stipula del presente c.c.n.l. sulla ripartizione dei permessi sindacali di cui all'art. 13 e fino alla individuazione di una nuova disciplina da definire in seno alle OO.SS. medesime.