

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 settembre 2020 i rappresentanti della Sport e Salute S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali si sono incontrati su piattaforma telematica audio-video con le OO.SS. firmatarie del CCNL del personale non dirigente 14 dicembre 2016 e del CCNL del personale dirigente 25 febbraio 2011, per sottoscrivere un accordo che individui le misure più idonee a contemperare la progressiva ripresa delle attività produttive con le prescrizioni legate all'emergenza epidemiologica, garantendo l'auspicabile normalizzazione dei processi e dei servizi, ferma restando l'assoluta priorità dei più elevati standard di sicurezza per la salute dei lavoratori, attraverso un contestuale ricorso al lavoro in presenza e al lavoro agile.

Le parti

- a) tenuto conto del protrarsi dell'esigenza di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- b) valutati gli effetti degli accordi sindacali sottoscritti il 6 marzo, il 12 ed il 15 maggio 2020, in ragione delle esigenze ad essi sottese;
- c) viste le disposizioni normative richiamate nei predetti accordi, quelle emanate successivamente al 15 maggio 2020 e, in particolare, la deliberazione del Consiglio dei Ministri del 29 luglio 2020;
- d) valutate le disposizioni emanate dalle amministrazioni locali in ragione della condizione di specificità dei diversi ambiti territoriali di riferimento;
- e) condivisa la necessità di porre in essere le misure previste dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 14 marzo 2020 ed integrato il 24 aprile 2020;
- f) considerato quanto indicato dall'INAIL nel Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione;
- g) richiamato il Protocollo di settore, sottoscritto il 12 maggio 2020, che qui si intende integralmente richiamato e che costituisce parte integrante del presente accordo;
- h) ravvisata la necessità di conciliare le esigenze di progressiva ripresa delle attività produttive, rappresentate da parte datoriale, con l'imprescindibile rispetto delle condizioni di massima sicurezza dei lavoratori, come individuate dai precedenti accordi sindacali ed attuate attraverso i protocolli che ciascun datore di lavoro ha adottato,

hanno convenuto

Art. 1 – Lavoro in presenza

1. La progressiva ripresa delle attività produttive dovrà essere caratterizzata, fino al 15 ottobre 2020 e, in ogni caso, fino al termine dell'emergenza epidemiologica, dall'imprescindibile osservanza delle misure di sicurezza adottate e dovrà essere avviata nel rispetto delle previsioni di legge, dei protocolli sottoscritti dalle parti e dei piani di sicurezza che ogni datore di lavoro ha adottato in

conformità al Protocollo di settore sottoscritto il 12 maggio 2020.

2. Il ricorso al lavoro in presenza potrà essere progressivamente incrementato in relazione alla ripartenza delle attività, a condizione che i principi di sicurezza e, in particolare, il distanziamento negli uffici e nelle aree comuni siano sempre garantiti. In questo senso quindi, la percentuale dei lavoratori in presenza definita da ogni organizzazione nel rispetto di tali vincoli dovrà essere integrata con il ricorso al lavoro agile che costituisce, rispetto agli altri istituti previsti dagli articoli 2 e 3 del presente accordo, lo strumento prioritario.
3. Il ricorso al lavoro agile sarà gestito in percentuale e anche a rotazione in coerenza con le diverse esigenze di ogni organizzazione, nell'ambito del dialogo tra le parti, sulla base dei differenti livelli di automazione ed efficienza dei processi e delle attività operative effettuabili da remoto.

Art. 2 – Lavoro agile e altri istituti contrattuali

1. La normalizzazione delle attività, da garantire anche attraverso una graduale maggiore presenza del personale in sede, dovrà comunque tenere conto delle seguenti condizioni di stato:
 - dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse;
 - lavoratori per i quali il medico competente, in ragione della loro fragilità, ne disponga o consigli l'adozione;Le suddette categorie di dipendenti hanno il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che le relative attività si prestino ad essere svolte da remoto.
2. Analogo diritto è garantito ai lavoratori destinatari delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto legge 8 settembre n. 111, al ricorrere delle condizioni ivi previste.
3. I datori di lavoro valuteranno la possibilità di disporre prestazioni di lavoro in modalità agile, in presenza delle condizioni previste dall'art. 1 comma 3, anche per i dipendenti che non versino nelle condizioni individuate ai precedenti commi 1 e 2, dando priorità ai lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa e successivamente a coloro che:
 - a) siano in situazioni di rischio per la propria salute o dei propri familiari conviventi in relazione a preesistenti condizioni patologiche, tali da rendere inopportuna, per i conseguenti rischi di una possibile esposizione al contagio, la presenza del dipendente medesimo presso la sede di lavoro.
 - b) abbiano concluso, entro i tre anni precedenti la data di entrata in vigore del presente accordo, il congedo di maternità previsto dall'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
4. I datori di lavoro valuteranno altresì le possibili criticità per i lavoratori, derivanti dall'avvio ancora parziale delle attività scolastiche e da situazioni oggettivamente critiche nell'utilizzo dei mezzi pubblici, in relazione a distanze significative e ai possibili disagi ad esse connesse.
5. Il datore di lavoro provvederà a comunicare formalmente al dipendente i motivi che hanno determinato il mancato ricorso al lavoro agile, in presenza delle condizioni previste ai precedenti commi 1, 2, 3 e 4; in ogni caso tutti i dipendenti la cui attività, per sua natura, richieda una prestazione lavorativa che vada resa in presenza, dovranno essere messi in pari condizione di accedere agli altri strumenti previsti dal presente accordo, ove non ricorrano le condizioni per il rientro in sede, in considerazione dei prioritari vincoli di sicurezza e di contenimento delle presenze negli spazi di lavoro.
6. La prestazione in modalità agile, in aggiunta a quanto definito nell'art. 1 comma 3, potrà essere valorizzata anche per l'attivazione di formazione a distanza per tutti i dipendenti, con particolare riferimento per coloro che, sia pure identificati come fragili, svolgano attività che non si prestino ad essere eseguite da remoto.



7. Le Parti confermano che, al termine della situazione di emergenza sarà definita, attraverso uno specifico tavolo negoziale o in sede di rinnovo del CCNL, la disciplina strutturale del lavoro agile con riferimento a tutti gli istituti normativi ed economici, ivi compresi quelli che possono essere riconosciuti in ragione della continuità della prestazione, sia essa resa o meno entro precisi vincoli di orario. In tal senso si impegnano ad avviare il confronto entro 30 giorni dalla scadenza del presente accordo.
8. Ai dipendenti che non potranno erogare la prestazione in modalità agile o per i quali non sussistano le condizioni organizzative e operative per la sua efficace applicabilità, continueranno ad applicarsi le disposizioni di legge e di contratto, con le eventuali modifiche previste dal presente accordo.
9. Al dipendente obbligato a misure di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva si applica quanto previsto dall'art. 26 del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020. Ai fini del calcolo delle competenze spettanti a titolo di Premio aziendale di risultato le relative giornate saranno considerate quale presenza.
10. In deroga al limite previsto dall'art. 49 del vigente CCNL e indipendentemente dalla preventiva provvista, l'istituto della banca delle ore può essere riconosciuto nella misura massima di 108 ore, montante da intendersi come limite massimo di debito e ripristinabile per effetto di relativo recupero, qualora utilizzato per garantire le finalità previste dal presente accordo. Resta fermo il recupero della retribuzione non dovuta nel caso in cui il dipendente non provveda a rendere le dovute prestazioni entro il 30 giugno 2021.
11. I tre giorni di permesso retribuiti per gravi e particolari motivi personali di cui all'art. 37, comma 1, del vigente CCNL, sono riconosciuti anche in caso di assenze dal lavoro motivate dal dipendente per esigenze di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica. Il datore di lavoro valuterà la possibile concessione di ulteriori giorni di permesso, esclusivamente nei casi in cui il dipendente abbia esaurito tutti gli strumenti previsti dal presente accordo, ivi comprese le ferie dell'anno in corso, che restano comunque disciplinate dalle norme di legge e dai vigenti CCNL.
12. In deroga al limite disposto dall'art. 38, comma 1, del vigente CCNL, i permessi brevi possono essere fruiti nel corso dell'anno e possono essere utilizzati fino a copertura dell'intero orario giornaliero previsto.
13. Il ricorso al lavoro a turni di cui al Paragrafo D (lavoro a turni) dell'art. 45 del vigente CCNL può essere attivato, oltre che per le esigenze organizzative e funzionali del datore di lavoro, anche su richiesta del dipendente interessato, purché finalizzato e compatibile con le esigenze perseguite dal presente accordo e nel rispetto delle misure di sicurezza previste dalle norme vigenti e dai relativi protocolli.
14. Le disposizioni concernenti i limiti e la durata delle trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, previsti dai commi 3 e seguenti dell'art. 43 del vigente CCNL, possono essere diversamente definiti dalle parti interessate nel caso in cui la richiesta del dipendente sia motivata dalle esigenze riferibili al presente accordo.
15. Gli accordi individuali di telelavoro vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo possono essere rimodulati, d'intesa tra le parti interessate, al fine della temporanea sospensione dell'obbligo di rientro presso la sede di lavoro.
16. Per le finalità perseguite dal presente accordo è favorita, in conformità delle previsioni di legge e del Protocollo del 24 aprile 2020, la fruizione delle ferie dei congedi e dei riposi compensativi maturati.
17. A seguito di espressa richiesta del dipendente interessato possono essere sospesi i termini previsti dall'art. 21 del vigente CCNL per il periodo di prova. Analoga sospensione potrà essere richiesta per i termini previsti per i procedimenti disciplinari già avviati alla data di sottoscrizione del presente accordo.



Art. 3 – Modifica ai regimi di orario

1. Nell'ambito delle disposizioni che i datori di lavoro sono tenuti ad adottare per evitare possibili aggregazioni e assicurare il distanziamento sociale nella fase di ingresso dei dipendenti sul posto di lavoro, potranno essere organizzate modalità scaglionate di accesso, per fasce che garantiscano idonei flussi di sicurezza e che tengano conto delle particolari esigenze dei dipendenti legate a vincoli familiari e logistici e delle varie tipologie di attività. Le esigenze che impongono l'individuazione di modalità scaglionate di accesso saranno oggetto di verifica da parte del Comitato paritetico di cui all'art. 5, comma 8, del Protocollo di settore per la regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 del 12 maggio 2020.
2. Per garantire le medesime finalità di cui al comma 1) la flessibilità in entrata prevista dal vigente CCNL è anticipata di 15 minuti e prolungata di ulteriori 90 minuti.

Art. 4 – Disposizioni finali

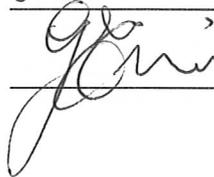
1. Le disposizioni di cui al presente accordo sono applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto di lavoro e con i relativi istituti contrattuali, anche al personale dirigente.
2. I datori di lavoro potranno concordare con i diretti interessati specifiche ed ulteriori misure individuate tra le parti, ferma restando la loro conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto.
3. Le Parti si impegnano a monitorare gli effetti del presente accordo, anche in conseguenza della eventuale emanazione di ulteriori provvedimenti, aventi le medesime finalità, che dovessero essere adottati dalle competenti autorità, valutando la possibilità di rideterminarne i contenuti. Ferme restando le competenze del Comitato paritetico previsto dall'art. 5, comma 8, del Protocollo di settore del 12 maggio 2020: detto monitoraggio si estende anche alla verifica degli effetti che scaturiscono dal suddetto Protocollo.
4. Le parti convengono che tutte le disposizioni e misure previste dal presente accordo non costituiscono un impegno per futuri nuovi accordi, essendo motivate e definite dalle particolari esigenze organizzative e gestionali che derivano dai vincoli di sicurezza necessari per fronteggiare la situazione di emergenza COVID-19. Le disposizioni del presente accordo debbono ritenersi, comunque, integrate e/o modificate da eventuali interventi normativi che dovessero ridefinire i soggetti e/o le misure già adottate da precedenti disposizioni di legge. Resta in ogni caso ferma l'applicabilità degli istituti previsti nel presente accordo qualora siano più favorevoli rispetto alle nuove disposizioni di legge.
5. Ferma restando la possibilità di concordare la cessazione anticipata degli effetti del presente accordo in conseguenza del venir meno dei relativi presupposti anche prima della data di scadenza, lo stesso avrà durata fino al 15 ottobre 2020. In caso di proroga dell'emergenza disposta dalle autorità competenti esso si intenderà valido per ulteriori 15 giorni, termine entro il quale le Parti si impegnano a sottoscrivere un nuovo accordo o a confermare quello vigente. Le risultanze della sua applicazione saranno oggetto di apposito incontro tra le parti firmatarie al fine di procedere ad una specifica verifica sulla possibilità di esportarne i relativi contenuti nel prossimo CCNL, adattandolo alle diverse esigenze che saranno eventualmente individuate.
6. Le parti manifesteranno la loro adesione al presente accordo con sottoscrizione da realizzarsi con l'apposizione della firma che potrà essere di tipo elettronico (secondo i requisiti del CAD) ovvero,

se manuale, con la relativa apposizione sul documento stampato, il quale, scannerizzato e salvato in formato pdf, verrà ritrasmesso alla controparte. Ove risulti gravoso l'utilizzo di scanner e/o fotocopiatrici, le parti stabiliscono che, ai fini della sua validità, esso potrà trasmesso in formato pdf allegato ad una pec nella quale dovrà essere comunicata la dichiarazione di sottoscrizione, con accettazione integrale, dell'accordo allegato.

PER SPORT E SALUTE/FSN







PER LE OO.SS.
