

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 ottobre 2021 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 piena ripresa delle attività produttive con le prescrizioni legate alla situazione epidemiologica, garantendo la normalizzazione dei processi e dei servizi, ferma restando l'assoluta priorità dei più elevati standard di sicurezza per la salute dei lavoratori, attraverso la normalizzazione del ricorso al lavoro in presenza coniugata con un uso equilibrato del lavoro agile e degli altri istituti previsti dal presente accordo.

Le parti

- a) tenuto conto del protrarsi delle esigenze di sicurezza legate all'attuale contesto epidemiologico da COVID-19;
- b) valutati gli effetti dei precedenti accordi sindacali;
- c) viste le vigenti disposizioni di legge e, in particolare, il decreto legge n. 105/2021 e il decreto legge n. 127/2021;
- d) condivisa la necessità di porre in essere le misure previste dai Protocolli sottoscritti dal Governo e dalle parti sociali per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid- 19 negli ambienti di lavoro;
- e) considerato quanto indicato dall'INAIL nei Documenti tecnici in materia;
- f) visto il Protocollo di settore, sottoscritto il 12 maggio 2020, che qui si intende integralmente richiamato;
- g) ravvisata la necessità di conciliare le esigenze di piena ripresa delle attività produttive 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 ripresa delle attività produttive dovrà continuare ad essere caratterizzata, fino al 31 dicembre 2021, dall'imprescindibile osservanza delle misure di sicurezza adottate e dovrà essere attuata nel rispetto delle previsioni di legge, dei protocolli sottoscritti dalle parti sociali 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 lavoro in presenza, tenuto conto delle prescrizioni di cui al decreto legge n. 127/2021 e del sistema dei controlli da esso previsti, potrà essere incrementato a condizione che i principi di

sicurezza richiamati al precedente comma 1 siano sempre garantiti. In questo senso, quindi, continuerà ad essere comunque alternato in maniera equilibrata con il ricorso al lavoro agile e con gli altri istituti previsti dagli articoli 2 e 3 del presente accordo.

Art. 2 – Lavoro agile e altri istituti contrattuali

1. Il ricorso al lavoro agile potrà essere gestito 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. In ogni caso, la normalizzazione delle attività, attraverso un ricorso più elevato al lavoro in presenza, dovrà comunque tenere conto delle seguenti condizioni di stato:
 - lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in condizione di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. 104/1992, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona in condizione di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. 104/1992;
 - lavoratori per i quali il medico competente, in ragione della loro fragilità, ne disponga o consigli l'adozione;
 - siano in documentate situazioni di rischio per la salute dei propri familiari conviventi in relazione a preesistenti e certificate condizioni patologiche, tali da rendere inopportuna, su valutazione del medico competente, per i conseguenti rischi di una possibile esposizione al contagio, la presenza del dipendente medesimo presso la sede di lavoro.Fino al 31 dicembre 2021 le suddette categorie di dipendenti svolgeranno di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a mansioni ricomprese nella medesima categoria contrattuale o lo svolgimento di specifiche attività di formazione. Tali dipendenti potranno formalmente richiedere di rendere la prestazione in presenza: l'eventuale accoglimento resta subordinato alla valutazione e alle prescrizioni del medico competente.
2. I datori di lavoro valuteranno la possibilità di disporre prestazioni di lavoro in modalità agile, in presenza delle condizioni previste dall'art. 1, anche per i dipendenti che non versino nelle situazioni individuate al precedente comma 1, dando priorità ai lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa e successivamente a coloro che:
 - a) 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;
 - b) versino nelle condizioni già previste dall'art. 2, comma 1, del decreto legge n. 30/2021.
3. I datori di lavoro valuteranno altresì possibili situazioni di criticità, debitamente documentate, che possano determinare per il lavoratore oggettive difficoltà di rendere la prestazione in presenza.
4. Il datore di lavoro, qualora formalmente richiesto, provvederà a comunicare al dipendente i motivi che hanno determinato il mancato ricorso al lavoro agile, in presenza delle condizioni previste ai precedenti commi 1, 2 e 3.
5. La prestazione in modalità agile, in aggiunta a quanto definito nell'art. 1, potrà essere

valorizzata anche per l'attivazione di formazione a distanza, con particolare riferimento per coloro che, sia pure identificati come fragili, svolgano attività che non si prestino ad essere eseguite da remoto.

6. Le Parti confermano l'impegno a definire, in sede di rinnovo del CCNL o attraverso specifico negoziato, 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.
7. Ai dipendenti non chiamati a svolgere 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.
8. Al dipendente obbligato a misure di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva si applica quanto previsto dall'art. 26, comma 1, del decreto legge n. 18/2020. Ai fini del calcolo delle competenze spettanti a titolo di Premio aziendale di risultato le relative giornate saranno considerate quale presenza.
9. 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 2022.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. 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.

14. 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.
15. Per le finalità perseguite dal presente accordo è favorita, in conformità delle previsioni di legge e dei Protocolli sottoscritti dal Governo e dalle parti sociali, la fruizione delle ferie dei congedi e dei riposi compensativi maturati.
16. 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 a 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 anche durante la vigenza dello stesso. Ferme restando le competenze del Comitato paritetico previsto dall'art. 5, comma 8, del Protocollo di settore del 12 maggio 2020, detto monitoraggio si estenderà 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 esigenze organizzative e gestionali che derivano dai vincoli di sicurezza necessari per fronteggiare la situazione epidemiologica da 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 dal 1° novembre al 31 dicembre 2021. Le parti si impegnano a sottoscrivere un nuovo accordo o a confermare quello vigente qualora venga prorogato o ripristinato lo stato di emergenza o si riscontrino situazioni di rischio non neutralizzabili con il presente accordo. 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 nella disciplina strutturale del lavoro agile.
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.







