



SEGRETERIE NAZIONALI

Piattaforma rivendicativa

C.C.N.L. personale non dirigente

Società Sport e Salute e Federazioni Sportive Nazionali

Triennio 2022/2024

Campo di applicazione

Il presente CCNL si applica a tutto il personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato dipendente di Sport e Salute, delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Federazioni Sportive Nazionali Paraolimpiche, con esclusione dei Quadri e dei Dirigenti.

Il presente CCNL si applica anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, con esclusione dei Quadri e dei Dirigenti, dipendente delle società di servizi costituite dai soggetti indicati al comma precedente che svolgano attività assimilabili a quelle esercitate dai soggetti costituenti.

Durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo PEC, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Vacanza Contrattuale

A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo la scadenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, e qualora non sia stato ancora rinnovato, è garantita dai datori di lavoro una copertura economica funzionale, da corrispondere ai dipendenti del

comparto per l'intero periodo di vacanza contrattuale, al riconoscimento di un'anticipazione della somma complessiva che verrà erogata all'atto del rinnovo. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione misurata dall'indice IPCA, al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato agli stipendi tabellari.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo diverrà automaticamente pari al 50% del predetto indice.

Parte normativa

Relazioni Sindacali

Commissione paritetica per l'innovazione organizzativa, la formazione e la prevenzione del fenomeno del mobbing.

Nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art.4 è costituita la Commissione paritetica per l'innovazione organizzativa, la formazione e la prevenzione del fenomeno del mobbing.

La Commissione è composta da un componente designato da ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL e da un numero pari di rappresentanti di parte datoriale, non ha funzioni negoziali e può formulare proposte alle parti negoziali. La Commissione, assorbe le competenze in materia di formazione e mobbing attribuite alle preesistenti commissione e comitato, di cui agli art. 5 e 6 del CCNL 2015-2017, che si intendono qui integralmente riportate.

Fatte salve le prerogative riconosciute alle parti negoziali per le materie oggetto di contrattazione, consultazione e informativa, alla Commissione sono inoltre attribuite le seguenti competenze in:

1) Materia di innovazione organizzativa e digitalizzazione:

- a) Coerenza e funzionalità dei progetti di organizzazione del lavoro adottati, individuazione degli eventuali correttivi;
- b) Verifica funzionamento nuovi modelli e sistemi organizzativi attuati;
- c) Elaborazione schemi organizzativi di innovazione partecipata ("SOP") e programmi di gestione partecipata ("PGP") a carattere nazionale;
- d) Miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – alle misure di prevenzione necessarie ad individuare e trattare lo stress da lavoro-correlato e dei fenomeni di burn-out, nonché verifica coerenza indirizzi e funzionalità dei progetti eventualmente predisposti dai datori di lavoro;
- f) Congruità dei piani di fabbisogno di personale e delle dotazioni organiche predisposte dai datori di lavoro, accesso dati e verifica procedure.

Ferme restando le prerogative riconosciute dalle norme vigenti alle rappresentanze

sindacali del personale del comparto, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e/o ad altri soggetti previsti dai contratti e dagli accordi stabiliti tra le parti sulla tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori:

a) Alla predetta Commissione è rimessa la puntuale verifica della regolarità delle misure adottate contenute nei Protocolli sottoscritti fra le parti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

b) la Commissione vigila sulla corretta e omogenea applicazione delle disposizioni di cui al presente CCNL, ovvero contenute nei contratti ed accordi integrativi di cui all'art.10.

La Commissione si organizza e disciplina con proprio regolamento. I componenti durano in carica quattro anni e sono rinnovabili. La presidenza è attribuita garantendo ogni anno l'alternanza dei mandati fra i rappresentanti di parte datoriale e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie. La Commissione si riunisce, su convocazione del Presidente, almeno due volte l'anno, nonché ogniqualvolta un datore di lavoro manifesti l'intenzione di porre in essere attività, programmi e progettualità afferenti alle materie che rientrano nelle competenze della Commissione.

La Commissione si riunisce altresì quando ne faccia richiesta almeno un terzo dei componenti ovvero su impulso di una delle parti negoziali. In tali casi il Presidente provvede alla convocazione della Commissione entro sette giorni dalla richiesta.

I datori di lavoro favoriscono la piena operatività della Commissione e garantiscono tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. I componenti che partecipano alle riunioni e alle attività della Commissione sono considerati in stato di servizio.

Consultazione

All'art.8, dopo il comma 7, inserire il seguente comma:

“7 bis. Dall'attivazione delle procedure di cui ai commi 6 e 7 e fino alla conclusione delle stesse, è sospesa l'adozione degli atti oggetto di consultazione. La Consultazione si conclude con un verbale che deve riportare la sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.”

Disciplina del rapporto di lavoro.

(Eventuali rivendicazioni sulle spettanze economiche connesse agli istituti di seguito trattati sono riportate nella “Parte seconda – rivendicazioni di carattere economico” della piattaforma)

Aspettativa per mobilità interaziendale

L'ultimo periodo del comma 9 dell'art.30 è così sostituito:

“In caso di rientro il dipendente manterrà la categoria e il parametro retributivo conseguiti presso la Federazione Sportiva Nazionale o strutture ad essa collegate”

Congedi dei Genitori

All'art.7, dopo il comma 6, inserire il seguente comma:

6 bis. I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. In tale ipotesi, fermo restando quanto previsto dall'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

Permessi retribuiti.

All'art. 37:

- Introdurre possibilità di fruire dei tre giorni per gravi e particolari motivi personali o familiari anche ad ore o frazioni superiori all'ora;
- Richiamare la possibilità di fruizione ad ore, o frazioni superiori all'ora, dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992.

Lavoro Agile:

- Introdurre art. 44 bis:

La disciplina relativa al Lavoro Agile è definita da un apposito Accordo Collettivo Nazionale di Comparto.

- Cassare comma 13 art. 44.

Reperibilità

Espungere dal comma 4 dell'art. 47 la dicitura: "La fruizione di detto riposo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale."

Sviluppo professionale del personale nel sistema di classificazione:

Modifiche all'art.55:

2) I criteri e le procedure relativi ai passaggi tra le categorie contrattuali sono definiti nel contratto integrativo di primo livello, nel rispetto dei criteri generali previsti dal presente articolo. Essi sono improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività e celerità di espletamento.

3) A tal fine i datori di lavoro e le OO.SS. nazionali si incontrano annualmente al fine di attivare le procedure necessarie ai passaggi di categoria, secondo le modalità e i criteri

definiti dalla contrattazione integrativa di primo livello. I datori di lavoro forniscono specifica informativa preventiva alle OO.SS. indicate all'art. 11, comma 1, parte I sui posti in organico resi disponibili per ciascuna categoria contrattuale, compresi quelli che nel corso dell'anno si renderanno disponibili a seguito delle cessazioni dal servizio per pensionamento o altra causa preventivamente rilevabile, o anche per le eventuali esigenze aziendali derivanti dall'introduzione di nuovi assetti organizzativi preventivamente partecipati.

4) La contrattazione integrativa di primo livello prevede una specifica procedura regolamentata per la copertura di posti in organico rimasti vacanti per cause non preventivamente e oggettivamente rilevabili.

5) Al fine di promuovere lo sviluppo professionale e accrescere la produttività innalzando gli standard di qualità ed efficienza dei servizi erogati, i datori di lavoro provvedono – almeno ogni due anni – a valutare e rideterminare la consistenza degli organici per le singole categorie contrattuali, dandone preventiva informativa alle OO.SS.

I predetti datori di lavoro prevedono inoltre, per il personale di ciascuna categoria contrattuale, specifici interventi formativi annuali, nonché percorsi di affiancamento e/o di coinvolgimento in processi lavorativi finalizzati al conseguimento delle competenze richieste per lo svolgimento di attività proprie delle categorie contrattuali superiori, secondo criteri di trasparenza, imparzialità ed efficienza. La partecipazione agli interventi formativi e ai percorsi di affiancamento/coinvolgimento nei processi lavorativi, ancorché stabilita secondo i menzionati criteri, avviene di regola su base volontaria. In ogni caso, la mancata programmazione degli interventi e delle attività previste dal presente comma non inficia lo svolgimento delle procedure di passaggio fra le categorie contrattuali, che restano regolate dalle previsioni di cui al comma 2 del presente articolo.

6) In coerenza con il sistema di sviluppo professionale previsto dal presente articolo, e fatte salve le specifiche professionalità richieste per l'area A, i datori di lavoro potranno effettuare assunzioni di nuovo personale da inquadrare in una determinata categoria contrattuale solo per il numero dei posti che a seguito dell'individuazione e dello svolgimento delle procedure dedicate ai passaggi dalla categoria immediatamente inferiore a quella superiore risultassero ancora disponibili.

Il mancato preventivo svolgimento delle procedure dedicate ai passaggi fra le categorie contrattuali esclude automaticamente la possibilità di effettuare assunzioni di nuovo personale.

Modifiche agli articoli 52 e 56

Espungere i riferimenti alla categoria Quadri.

Premio individuale

Modifiche all'art 62:

Sostituire comma 1 CCNL:

“1. Il premio individuale è correlato al merito e al particolare impegno dimostrato dal singolo lavoratore. Ai fini dell'assegnazione del premio, avente carattere selettivo, saranno sottoposti a valutazione tutti i dipendenti mediante l'adozione di criteri omogenei fissati dalla contrattazione integrativa.”

Cassare commi 2 e 3.

Premio di risultato ad ammontare variabile

Introduzione articolo 62 bis:

1. La contrattazione di livello nazionale fra le parti indicate all'art. 11, comma 1, parte I, ovvero, qualora necessario, al fine di accedere a benefici fiscali o previdenziali previsti dalla normativa vigente, fra le OO.SS. indicate all'art. 11, comma 1, parte I e i singoli datori di lavoro, può istituire e disciplinare i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività , redditività , qualità , efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri predefiniti.
2. I premi sono finanziati con risorse del datore di lavoro aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 60.
3. La contrattazione integrativa di cui al primo comma può tuttavia destinare al finanziamento del PRAV anche le somme, o parte di esse, destinate al finanziamento del premio individuale.
4. Nell'ambito della contrattazione integrativa di cui al secondo comma dell'art.60, le parti potranno rendere disponibili alla contrattazione integrativa di cui al primo comma del presente articolo una quota non superiore al 25% delle somme destinate al finanziamento del PAR, al fine di incrementare lo stanziamento per il PRAV.
5. Nel caso in cui la contrattazione integrativa di secondo livello, ovvero a livello di singolo datore di lavoro, provveda ad incrementare lo stanziamento del PRAV con le somme di cui ai commi 3 e 4, tali somme, nel caso che il premio non possa essere erogato a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi individuati, sono erogate secondo la disciplina prevista rispettivamente per il Premio Individuale e per il PAR.
6. Sono destinatari del PRAV tutti i dipendenti del datore di lavoro, con l'esclusione dei quadri e dei dirigenti.

Trasferte

Inserire dopo il primo periodo del comma 3 dell'art. 64:

“Per le trasferte effettuate durante il normale orario di lavoro, il tempo occorrente per il viaggio è computato al fine del completamento dell'orario giornaliero, e non dà luogo a debito orario da recuperare.”

Dopo il comma 7 inserire dell'art.64 inserire il seguente comma: “Qualora la trasferta ricomprenda la giornata del sabato il dipendente ha facoltà di chiedere di non fruire della giornata di riposo. In tal caso l'indennità di trasferta è erogata nella maggior misura così come previsto alle tabelle F e G.”

Il comma 9 dell'art.64 è così riformulato: “Al dipendente inviato in trasferta che ne faccia richiesta deve essere attribuita un'anticipazione, di norma non superiore al 95%, del trattamento complessivo presumibilmente spettante.”

Polizze sanitaria e infortuni

All'art.66, dopo il primo periodo del comma 4 aggiungere:

“Al fine di garantire omogenei livelli di tutela, le parti favoriscono la stipula di una polizza sanitaria unica di comparto. Nel caso in cui non si provveda in tal senso, la contrattazione integrativa di livello unico accentrato individua comunque i livelli minimi delle prestazioni che le polizze sanitarie debbono garantire. Le polizze sanitarie dovranno prevedere la possibilità di adesione anche per gli ex dipendenti in pensione, che ne facciano richiesta al momento del pensionamento e con premio a loro totale carico.

Servizio mensa e buoni pasto

- Sostituire il comma 2 dell'art. 68 con il seguente: “2. Possono usufruire della mensa o del buono pasto sostitutivo tutti i dipendenti, non in trasferta, che prestino attività lavorativa per una durata complessiva, nell'arco della giornata, di almeno 6,12 ore effettive esclusa la pausa, ed effettuino una pausa non inferiore a 30 minuti. Il buono pasto è erogato al lavoratore anche per le giornate in cui l'attività è prestata in modalità agile.”
- Cassare il comma 3 dell'art. 68.

Modificare i primi due commi come di seguito:

Welfare aziendale

Modifiche all'art.72 - Welfare Aziendale

Modificare i primi due commi come di seguito:

1. È demandata alla contrattazione integrativa, la definizione e la disciplina degli istituti di Welfare aziendale.
2. L'erogazione dei benefici sarà assicurata da una piattaforma welfare di comparto. Il budget individuale minimo annuale per dipendente è stabilito in euro 900, aumentabile in sede di contrattazione integrativa. Eventuali risparmi derivanti dalla mancata partecipazione al welfare dei soggetti di cui al comma 3, saranno utilizzati per incrementare il budget individuale a disposizione degli altri dipendenti.

Al comma 3 le parole da “Nelle more della sessione negoziale di cui al comma precedente” sono soppresse

Il comma 4 resta invariato

Tutela delle retribuzioni:

Introduzione art. 84:

Nell'ambito dei contributi assegnati da Sport e Salute alle Federazioni Sportive Nazionali richiamate dal presente CCNL, sono espressamente individuate le risorse necessarie alla corresponsione dei trattamenti economici contrattualmente previsti per il personale. Al fine di garantire che tali somme vengano utilizzate esclusivamente per tale fine, e prima che queste vengano annualmente attribuite per quegli scopi, in sede di informativa di cui all'art. 8, comma 3, la parte datoriale fornirà alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, dati e notizie circa l'idea di utilizzo delle medesime risorse.

Parte economica

Aumenti retribuzione tabellare:

Incremento percentuale mensile retribuzione tabellare da corrispondere per tredici mensilità: **15,4%** cumulato nel periodo dal 01.01.2022 al 31.12.2024.

Revisione importi indennità di turno e maggiorazioni orarie:

- Aumento di almeno il 30% dell'indennità di cui alla tabella D, CCNL 2018/2021;
- Nuove maggiorazioni art. 45 comma 25:
 - 1) fascia A, per lavoro prestato fra le ore 6.00 e le ore 8.30, maggiorazione del 15%;
 - 2) fascia B, per lavoro prestato tra le ore 18.00 e le ore 22.00, maggiorazione del 15%;
 - 3) fascia C, per lavoro prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, maggiorazione del 110%;
 - 4) fascia festiva, per le giornate di cui all'art. 40, maggiorazione del 110%;
 - 5) fascia notturna festiva, maggiorazione del 120%.

Reperibilità:

Aumento del compenso previsto al comma 3 dell'art. 47: **euro 15** per ogni 12 ore continuative.

Finanziamento PAR:

modifiche all'art.60 comma 2.

2. decorrere dal 1° gennaio 2022 è destinata al Premio Aziendale di Risultato, per ciascun anno, una somma pari al **16,50%** della retribuzione media fissa aziendale pro capite in atto al **1° gennaio 2017** (stipendio tabellare, R.I.A., assegni ad personam riassorbibili e non riassorbibili), moltiplicata per il numero medio dei dipendenti dell'anno di riferimento.

Nel caso di cessazione anticipata del rapporto avvenuta a qualsiasi titolo durante l'anno si terrà conto, in ogni caso, del periodo di lavoro effettivamente prestato.