

VERBALE DI ACCORDO

In data 18 marzo 2026, ha avuto luogo presso la sede di Sport e Salute l'incontro tra i rappresentanti di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di seguito indicate, al fine di procedere all'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 9 del vigente CCNL, dell'art. 1, comma 1, del CCNL sottoscritto il 23 gennaio 2026.

L'interpretazione autentica della suddetta norma si è resa necessaria, su richiesta unitaria delle organizzazioni sindacali, per definire l'esatto ambito di applicazione del CCNL deducibile dalle parole **"in servizio alla data della sua sottoscrizione"**.

In questo senso le parti, nel ribadire la comune volontà di non preconstituire possibili condizioni per irragionevoli disparità di trattamento fra i destinatari del predetto CCNL, hanno confermato che:

l'espressione "personale in servizio alla data della sua sottoscrizione" contenuta all'art. 1 comma 1, del CCNL sottoscritto il 23 gennaio 2026, deve intendersi riferita ai dipendenti che, alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, risultino titolari di un rapporto di lavoro in essere presso uno dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del CCNL, compresi i dipendenti che, nel periodo di vigenza contrattuale, abbiano prestato servizio presso un altro datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione del CCNL secondo una delle seguenti fattispecie:

- a) in regime di aspettativa per mobilità interaziendale ai sensi dell'art. 30;*
- b) in esecuzione di un contratto di lavoro poi ceduto ai sensi dell'art. 35;*
- c) in virtù di un rapporto di lavoro, cessato senza accordo conciliativo, con un datore rientrante nel campo di applicazione del CCNL.*

Ai suddetti dipendenti, pertanto, verranno riconosciute integralmente anche le competenze economiche riferibili ai periodi antecedenti al rientro in Sport e Salute ai sensi dell'art. 30, alla cessione del contratto di lavoro ex art. 35 e all'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con un datore rientrante nel campo di applicazione del CCNL.

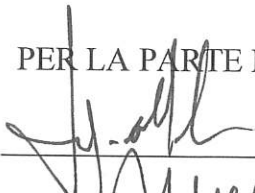
Nel condividere, pertanto, l'effettiva portata della disposizione oggetto di interpretazione autentica, così come sopra condivisa, le parti hanno convenuto che gli effetti del presente atto decorreranno dalla data di sottoscrizione del CCNL.

I soggetti firmatari del CCNL 2022/2025, inoltre, preso atto che il testo del CCNL sottoscritto il 23 gennaio 2026 contiene errori formali all'art. 53 e alle allegate tabelle F e G, nonché locuzioni e termini definitivamente superati ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 62/2024,

hanno convenuto

di sostituire, con effetti decorrenti dalla data di sottoscrizione del CCNL, gli artt. 22, 26, 43, 45 e 53, unitamente alle tabelle F e G, adottando i testi allegati al presente accordo.

PER LA PARTE DATORIALE



M. Meloni

P. Romano

PER LE OO.SS.

CISZ FP (Bini Alami)

CGIL FP ~~Torres~~

UGL FROS ~~U. S.~~

UIS Mauro Meni

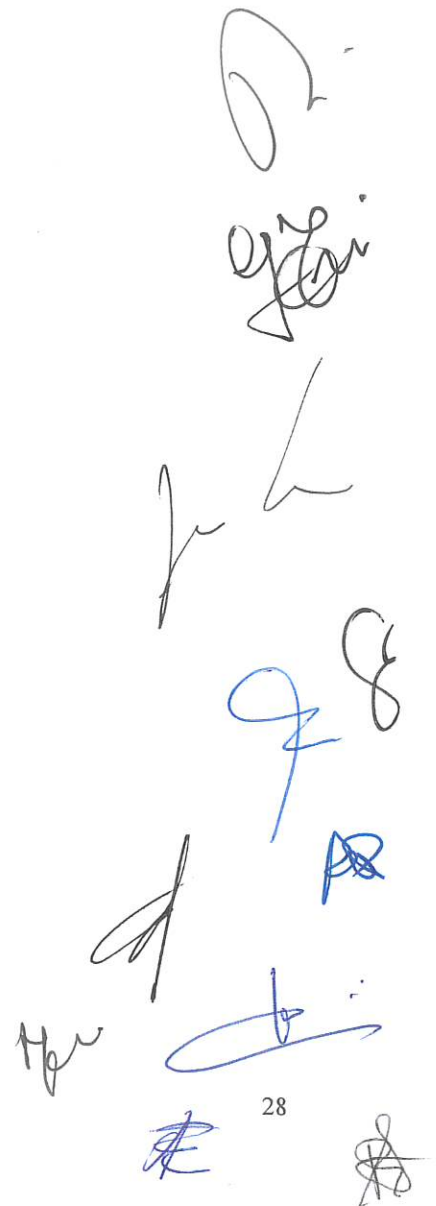
CISAL FIACP J. A. C.

UIL ~~F. S.~~

FNPCQAFSAL ~~M. S. J. S.~~

Art. 22
Dipendenti in condizione di disabilità

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori in condizioni di disabilità, il datore di lavoro individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n. 68/1999, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge n. 104/1992 e successive modifiche ed integrazioni per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
2. 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.



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.

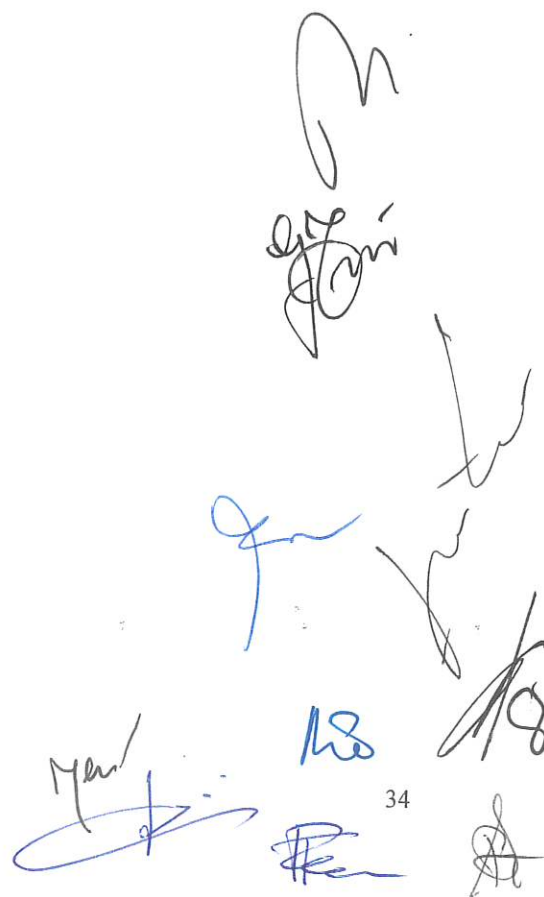
Art. 26
Assenze per malattia

1. L'assenza per malattia, ovvero il suo eventuale proseguimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza entro le ore 9,30 del primo giorno di assenza, ovvero prima dell'inizio dell'orario di lavoro se in turno, in orario elastico o in fascia pomeridiana.
2. Il dipendente ha l'obbligo di osservare le norme relative al rilascio ed alla trasmissione per via telematica dei certificati di malattia ed è tenuto a comunicare, a richiesta del datore di lavoro, il numero del protocollo identificativo del certificato e dell'attestato di malattia. Il dipendente ha altresì l'obbligo di comunicare tempestivamente alla propria struttura di appartenenza anche i giorni di prognosi prescritti dal medico curante.
3. Il controllo della malattia da parte del datore di lavoro è disposto, di norma, fin dal primo giorno di assenza, secondo le vigenti disposizioni in materia.
4. 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.
5. Fatte salve le esclusioni dall'obbligo di reperibilità previste dall'art. 1 del D.M. 11 gennaio 2016, il dipendente assente per malattia, ancorché autorizzato formalmente in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rispettare le disposizioni in materia di reperibilità 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.
6. Sono fatte salve eventuali, documentate effettive necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni, terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti connessi alla malattia, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione al datore di lavoro, nonché idonea dimostrazione delle comprovate necessità che impediscono l'osservanza delle fasce orarie.
7. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro, il quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 9, compresi gli oneri riflessi inerenti.
8. 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.

9. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
- intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza, comprese le indennità pensionabili;
 - 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
 - 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 6 mesi di assenza, fatta salva l'indennità riconosciuta dall'INPS, qualora più favorevole.
10. Il dipendente assente a causa di malattia oncologica, sclerosi multipla o distrofia muscolare, malattie cronico-degenerative ingravescenti 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.
11. 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.
12. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 11, su richiesta del dipendente, il datore di lavoro può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute, secondo modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
13. Superati i periodi di conservazione del posto di cui ai commi 8 e 10, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento di cui al comma 12, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, il datore di lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
14. 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.
15. 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.
16. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela dei dipendenti affetti da TBC o in particolari condizioni psicofisiche (tossicodipendenza ecc.).
17. In caso di patologie gravi, anche di carattere cronico-degenerative ingravescenti, che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS o per quelli a cui viene prescritto a seguito delle complicanze derivanti dall'infezione da Covid-19, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, domiciliare o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie e agli effetti collaterali delle stesse, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il

dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione fissa mensile nonché alle quote di salario accessorio, anche derivanti da disposizioni speciali, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, turnazione, orario elastico, plurisettimanale o fascia pomeridiana. Tale disciplina si applica altresì ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie indicate al presente comma, comportanti incapacità lavorativa e debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale, struttura convenzionata o dal medico competente.

18. 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 necessità di sostegno elevato o molto elevato dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della azienda sanitaria locale.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, and several smaller signatures and initials at the bottom right.

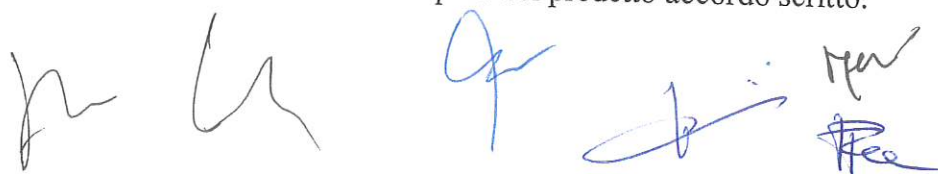
Art. 43
Contratto part-time.

1. Il datore di lavoro può procedere all'assunzione con contratto part-time ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 81/2015, ovvero trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Il contratto part-time dovrà essere stipulato per iscritto e dovrà indicare, oltre a quanto previsto dall'art. 20:
 - a) il periodo di prova, per i nuovi assunti, come definito all'art. 21;
 - b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e in funzione della possibile utilizzazione del lavoratore interessato, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potranno comportare per le prestazioni in part time orizzontale, di norma, una riduzione superiore al 50%.
4. In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, la durata di quest'ultimo può essere determinata nel tempo, nella misura non inferiore a 6 mesi e non superiore a tre anni. Al termine del periodo al lavoratore verranno garantite, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le medesime mansioni, ove le stesse fossero state modificate a seguito della trasformazione del rapporto.
5. Il lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale a titolo definitivo potrà richiedere, trascorsi due anni dalla trasformazione, il rientro al tempo pieno, eventualmente anche in mansioni diverse purché riconducibili alla medesima categoria contrattuale. Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze di natura organizzativa e produttiva, potrà accogliere la relativa domanda. Trascorsi 15 giorni dal ricevimento della domanda senza che lo stesso abbia fornito risposta, la domanda si intende respinta.
6. Ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5, del d. lgs. 81/2015, il datore di lavoro darà priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai seguenti casi:
 - a) patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con necessità di sostegno elevato o molto elevato ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - b) figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente in condizione di disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - c) lavoratrice o lavoratore che, ai sensi e alle condizioni previste dall'art. 1, comma 214, della l. 199/2025, abbia almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità,

anche attraverso l'eventuale rimodulazione dell'orario di lavoro in caso di contratto a tempo parziale già in essere.

7. Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, viene riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il medesimo diritto è riconosciuto alle donne vittime di violenze di genere ai sensi dell'art. 24, comma 6, del d. lgs. 80/2015. Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno.
8. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del d. lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, purché con una riduzione non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Il trattamento economico, riferito a tutte le competenze, seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno della stessa categoria e dello stesso parametro retributivo, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. n. 81/2015.
10. I dipendenti a part-time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno, retribuite in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate. I dipendenti a part-time verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale ai giorni e/o alle ore di lavoro effettivamente prestate. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità dal lavoro previsto dal d.lgs. n. 151/2001; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità e paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In caso di part-time verticale non si riducono i tempi previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
11. Il lavoratore con contratto part-time può essere chiamato a svolgere lavoro supplementare o straordinario.
12. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

13. In presenza di specifiche esigenze organizzative o di servizio non prevedibili ed improvvise, ossia legate al ciclo produttivo in cui è inserito il lavoratore o per lavori legati a scadenze importanti, è consentita la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 10 % dell'orario settimanale, da calcolarsi in media mensile.
14. Le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con la maggiorazione oraria del 15%, da calcolarsi sulla retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. c), e comprensiva di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e di legge.
15. In caso di superamento del limite stabilito al precedente comma 13 è prevista la maggiorazione oraria del 30% ovvero, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, il godimento di riposi compensativi.
16. Nel rapporto di lavoro part-time, anche a tempo determinato, può essere richiesto lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nella misura massima del 10 % della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori al mese, secondo le modalità previste per i lavoratori a tempo pieno. In tal caso è prevista la maggiorazione oraria del 30% ovvero, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, il godimento di riposi compensativi.
17. L'eventuale rifiuto del dipendente ad effettuare le prestazioni straordinarie e supplementari richieste non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
18. Il datore di lavoro si impegna a valutare la richiesta di modifica del contratto da parte del lavoratore in conseguenza del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nei sei mesi precedenti. La richiesta viene soddisfatta previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso nel predetto arco di tempo.
19. A seguito di accordo scritto con il lavoratore, a fronte di obiettive esigenze di servizio, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro part-time secondo modalità che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ovvero, nei rapporti di tipo verticale o misto, la variazione in aumento della durata della prestazione (clausole elastiche). Per obiettive esigenze di servizio si intendono quelle necessitate da sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dovute a fatti straordinari inerenti alla funzionalità dell'azienda. Le clausole sono applicabili anche su richiesta del lavoratore.
20. L'eventuale rifiuto del dipendente a stipulare i patti suddetti non consente l'adozione di provvedimenti disciplinari né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 8, commi da 3 a 5, del d. lgs. 81/2015 ovvero di quelle di cui all'art. 10, comma 1, della l. 300/1970. Per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL il cui contratto non preveda la clausola elastica, la sua eventuale applicazione resta subordinata alla stipula del predetto accordo scritto.



21. In caso di clausola elastica, il datore di lavoro comunicherà con un preavviso di almeno dieci giorni la variazione della prestazione. Il lavoratore che sia chiamato ad effettuare la propria prestazione in regime di elasticità avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria del 10 %.
22. In caso di clausola elastica, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% delle ore concordate per il part-time.
23. In presenza di nuove assunzioni per pari categoria professionale è data priorità al passaggio a tempo pieno dei lavoratori già in forza che ne abbiano fatto o ne facciano richiesta.



ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 45

Orario di lavoro

PARAGRAFO A - Orario normale di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuito su cinque giorni lavorativi, di norma dal lunedì al venerdì, per una durata giornaliera ed un'articolazione indicate all'allegata tabella 1. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, potranno essere individuate eventuali deroghe alla disciplina in materia di inizio della prestazione, nel limite dell'anticipazione alle ore 8.00, in relazione alla specificità degli ambiti lavorativi.
2. Ferma restando la distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni, a fronte di particolari esigenze di servizio il datore di lavoro potrà disciplinare l'orario di lavoro con l'utilizzo degli istituti di cui ai successivi paragrafi B, C, D, E ed F, comunicando le relative disposizioni con atto formale.

PARAGRAFO B – Orario elastico

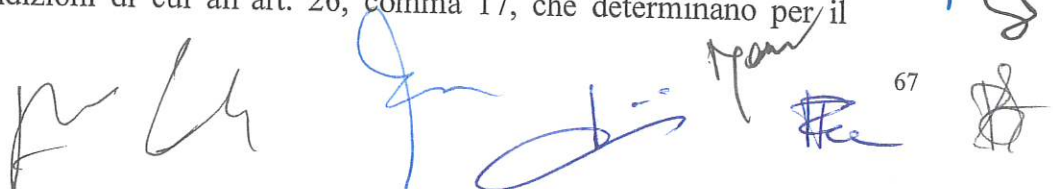
3. L'orario elastico, inteso come possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita garantendo la presenza in servizio in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza, costituisce strumento diretto a garantire la funzionalità di specifici settori quali, a titolo esemplificativo, quelli connessi agli impianti sportivi, afferenti le attività tecnico sportive, i servizi di assistenza agli organi collegiali e/o federali, i servizi erogati dalle articolazioni territoriali della Società e delle Federazioni.
4. A fronte delle esigenze indicate al comma 3, ferma restando la normale durata dell'orario giornaliero e la distribuzione settimanale indicata al comma 1, al lavoratore può essere richiesto, con comunicazione formale e previo preavviso non inferiore a 5 giorni, di dare inizio alla prestazione nella fascia oraria tra le ore 8.00 e le 12.30, con conseguente termine dell'orario di lavoro al completamento dell'orario previsto.
5. Allo stesso dipendente non può essere richiesto di effettuare prestazioni con orario articolato ai sensi del comma 4 per più di 4 settimane consecutive e, complessivamente, per più di 135 giorni nel corso dell'anno.
6. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione in regime di orario elastico prima che siano trascorsi sette giorni dal precedente periodo in cui ha effettuato prestazioni nello stesso regime di orario o in quello previsto al successivo comma 8.
7. Al lavoratore chiamato ad effettuare la prestazione secondo le modalità di cui al

precedente comma 4, per ciascuna giornata interessata dalla particolare articolazione dell'orario, è corrisposta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. a), con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, pari al 15%.

8. Per le stesse esigenze indicate al comma 3, ferma restando la normale durata dell'orario giornaliero e settimanale indicata al comma 1, al lavoratore può essere richiesto, previo preavviso non inferiore a 5 giorni, di collocare la prestazione anche nella giornata del sabato, con conseguente collocazione della giornata non lavorativa in altro giorno della settimana.
9. Allo stesso dipendente non può essere richiesto di effettuare prestazioni con orario articolato ai sensi del comma 8 per più di 4 settimane consecutive e, complessivamente, per più di 36 giorni nel corso dell'anno.
10. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione nel regime di orario previsto dal comma 8 prima che siano trascorsi sette giorni dal precedente periodo in cui ha effettuato prestazioni nello stesso regime di orario o in quello previsto al precedente comma 4.
11. Allo stesso lavoratore può essere richiesta anche una prestazione articolata in maniera tale che risulti quale combinazione delle due diverse fattispecie individuate rispettivamente ai commi 4 e 8 entro il limite di 10 volte l'anno.
12. Al lavoratore chiamato ad effettuare la prestazione ai sensi del comma 8 è corrisposta, limitatamente alla giornata lavorativa del sabato, una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. a), con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, pari al 15%.
13. Per fare fronte alle necessità di cui ai commi 4 e 8 si tiene prioritariamente conto della espressa manifestazione di volontà del lavoratore purché compatibile in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale. La volontarietà potrà essere espressa anche per il superamento dei limiti e degli intervalli previsti ai commi precedenti, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.
14. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario elastico i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
 - a) l'assistenza a propri familiari in condizioni di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
 - b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
 - c) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario elastico.Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

PARAGRAFO C – Orario plurisetimanale

15. L'orario plurisetimanale, inteso come orario realizzato come media su un arco di più settimane, costituisce strumento diretto a far fronte alle esigenze indicate al comma 3 per variazioni dell'intensità lavorativa che richiedono, in alcuni periodi ed in determinate aree o settori, una concentrazione dell'orario settimanale con prestazioni lavorative superiori alle 36 ore sino a 46, anche su 6 giorni, con conseguente riduzione delle prestazioni lavorative, anche su 4 giorni.
16. Allo stesso dipendente non può essere richiesto, fermo restando un preavviso non inferiore a due settimane, di effettuare prestazioni in regime di orario plurisetimanale in positivo per più di quattro settimane all'anno, di cui due consecutive.
17. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione in regime di orario plurisetimanale prima che sia trascorsa una settimana dal precedente periodo in cui ha effettuato prestazioni nello stesso regime di orario. Il medesimo intervallo deve essere osservato anche nel caso in cui al medesimo dipendente siano richieste prestazioni articolate secondo gli istituti dell'orario elastico e dell'orario plurisetimanale.
18. Al dipendente che effettua le prestazioni in orario plurisetimanale è corrisposta, limitatamente al numero di ore che superano le 36, la maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. a), con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, pari al 20%.
19. Allo stesso lavoratore può essere richiesta una prestazione articolata in maniera tale che risulti quale combinazione dell'orario plurisetimanale con le due diverse fattispecie individuate rispettivamente ai precedenti commi 4 e 8 entro il limite di quattro volte l'anno, fatta salva la volontarietà del dipendente.
20. Per fare fronte alle necessità per cui si fa ricorso all'orario plurisetimanale si tiene prioritariamente conto della espressa manifestazione di volontà del lavoratore purché compatibile in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale. La volontarietà potrà essere espressa anche per il superamento dei limiti e degli intervalli previsti ai commi precedenti, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.
21. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario plurisetimanale i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
- a) l'assistenza a propri familiari in condizioni di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
 - b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
 - c) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il



67

lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario plurisettimanale. Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

PARAGRAFO D – Lavoro a turni

22. Per le strutture che richiedono stabilmente un'erogazione giornaliera di servizi per almeno 11 ore, il datore di lavoro, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, istituisce turni giornalieri di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti, consistenti in qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e che comporti la necessità per i lavoratori medesimi di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane. In particolare, sono soggetti a turnazioni, a titolo esemplificativo, i lavoratori addetti agli impianti sportivi, alla conduzione di automezzi, alle centrali telefoniche, alle attività direttamente connesse alla salvaguardia degli impianti ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro.
23. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al successivo comma 25, sono programmate con cadenza mensile dal responsabile della struttura e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata in azienda.
24. Nello sviluppo della turnazione di servizio la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione quando emerge l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.
25. Al personale comandato in turni è corrisposta l'indennità di cui all'allegata tabella D per ciascuna giornata di effettivo servizio. Allo stesso personale sono altresì corrisposte le seguenti maggiorazioni della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. b), con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione e con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità, che compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro:
- 1) fascia A, per lavoro prestato tra le ore 6,00 e le ore 8,30, maggiorazione del 12%;
 - 2) fascia B, per lavoro prestato tra le ore 18,00 e le ore 22,00, maggiorazione del 12%;
 - 3) fascia C, per lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00, maggiorazione del 100%;
 - 4) fascia festiva, per le giornate di cui all'art. 40, maggiorazione del 100%;
 - 5) fascia notturna festiva, maggiorazione del 105%.
26. Le maggiorazioni di cui al precedente comma, n. 1), 2) e 3) non sono cumulabili con quelle di cui ai n. 4) e 5). Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario su turni i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di

impedimento:

- a) l'assistenza a propri familiari in condizioni di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
- b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
- c) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario su turni.

Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate

PARAGRAFO E – Lavoro in fascia pomeridiana

27. Laddove non sia configurabile il lavoro su turni e nelle strutture per le quali sia necessario assicurare i servizi con continuità ed efficacia, può essere adottata l'articolazione oraria in fascia pomeridiana, entro il limite di 4 giorni a settimana per ciascun dipendente. L'inizio della prestazione lavorativa è programmato dal responsabile della struttura nella fascia oraria tra le ore 11 e le ore 12, con una flessibilità di 15 minuti e con conseguente prosecuzione della prestazione fino al completamento della stessa, fatto salvo un intervallo di pausa di 30 minuti, da collocare tra le 14 e le 15,30. La programmazione del lavoro in fascia pomeridiana è stabilita, di norma, con cadenza mensile dal responsabile della struttura ed è comunicata, con atto formale, con un preavviso minimo di 7 giorni, fatte salve le situazioni di necessità o urgenza che non consentano il rispetto del suddetto termine. La comunicazione può contenere altresì l'indicazione dell'intervallo di pausa, nel rispetto della fascia sopraindicata.
28. Per fare fronte alle necessità per cui si fa ricorso al lavoro in fascia pomeridiana si tiene prioritariamente conto della espressa manifestazione di volontà del lavoratore purché compatibile in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale. La volontarietà potrà essere espressa anche per il superamento dei limiti previsti al comma precedente, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di riposi e pause.
29. Al personale che effettua la prestazione in fascia pomeridiana è corrisposta la maggiorazione del 18% della retribuzione oraria di cui all'art. 56, comma 4 lett. b), con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione e con l'aggiunta del rateo di tredicesima mensilità.
30. Restano esclusi dall'effettuazione delle prestazioni in regime di orario in fascia pomeridiana i dipendenti che possono far valere i sottoelencati motivi di impedimento:
 - a) l'assistenza a propri familiari in condizioni di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
 - b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
 - c) le particolari condizioni di cui all'art. 26, comma 17, che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'effettuazione dell'orario in fascia pomeridiana.

Art. 53 Declaratorie

Categoria A

1. 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.
2. La categoria prevede quattro parametri retributivi denominati:
A1, A2, A3, A4.
3. Al dipendente che avrà prestato 3 anni di effettivo servizio nella categoria e nel parametro retributivo di appartenenza, sarà riconosciuto il parametro retributivo superiore, e così di seguito, fino al raggiungimento del parametro retributivo più elevato nella stessa categoria. Anche al fine di agevolare ulteriori stabilizzazioni dei rapporti di lavoro precario, per il personale assunto successivamente al 26 maggio 2008 e fino alla vigenza del presente CCNL, il periodo di permanenza utile per il passaggio al parametro retributivo superiore a quello di assunzione è incrementato, per una sola volta, di due anni.
4. Al dipendente inquadrato nel parametro retributivo A4 che abbia raggiunto almeno 4 anni di effettivo servizio nel parametro e 8 anni di permanenza nella categoria A, verrà corrisposta in unica soluzione, con la retribuzione del mese di novembre di ciascun anno, l'indennità apicale consolidato (IAC) nella misura di € 350,00. Detta voce è subordinata alla partecipazione e superamento di almeno un corso di formazione certificata per ciascun anno di riferimento, unitamente al conseguimento di una valutazione, riferita all'anno precedente a quello in cui vengono raggiunti i predetti requisiti, non inferiore a più che adeguato. A tal fine il vigente sistema di valutazione, introdotto con gli accordi sindacali del 28 e 31 luglio 2023, prevede, per i soli dipendenti ai quali si applica il presente comma e ai soli fini del riconoscimento della predetta indennità, l'accertamento di un'ulteriore competenza, da effettuarsi in sede di valutazione annuale, per motivarne adeguatamente l'attribuzione. In assenza di iniziative di formazione utili al conseguimento delle relative certificazioni, dovute all'assenza di iniziative da parte del datore di lavoro, le stesse debbono intendersi conseguite.
5. Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al precedente comma 3, l'attribuzione del parametro retributivo superiore ai dipendenti che si sono distinti

per particolari doti di efficienza, produttività e affidabilità. A tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e/o di aggiornamento, nonché delle valutazioni dei parametri previsti.

6. Il datore di lavoro si impegna a fornire informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 5.

Categoria B

1. 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.

2. La categoria prevede quattro parametri retributivi denominati:

B1, B2, B3, B4.

3. Al dipendente che avrà prestato 4 anni di effettivo servizio nella categoria e nel parametro retributivo di appartenenza, sarà riconosciuto il parametro retributivo superiore, e così di seguito, fino al raggiungimento del parametro retributivo più elevato nella stessa categoria. Anche al fine di agevolare ulteriori stabilizzazioni dei rapporti di lavoro precario, per il personale assunto successivamente al 26 maggio 2008 e fino alla vigenza del presente CCNL, il periodo di permanenza utile per il passaggio al parametro retributivo superiore a quello di assunzione è incrementato, per una sola volta, di due anni.

4. Al dipendente inquadrato nel parametro retributivo B4 che abbia raggiunto almeno 5 anni di effettivo servizio nel parametro e 10 anni di permanenza nella categoria B, verrà corrisposta in unica soluzione, con la retribuzione del mese di novembre di ciascun anno, l'indennità apicale consolidato (IAC) nella misura di € 425,00. Detta voce è subordinata alla partecipazione e superamento di almeno un

corso di formazione certificata per ciascun anno di riferimento, unitamente al conseguimento di una valutazione, riferita all'anno precedente a quello in cui vengono raggiunti i predetti requisiti, non inferiore a più che adeguato. A tal fine il vigente sistema di valutazione, introdotto con gli accordi sindacali del 28 e 31 luglio 2023, prevede, per i soli dipendenti ai quali si applica il presente comma e ai soli fini del riconoscimento della predetta indennità, l'accertamento di un'ulteriore competenza, da effettuarsi in sede di valutazione annuale, per motivarne adeguatamente l'attribuzione. In assenza di iniziative di formazione utili al conseguimento delle relative certificazioni, dovute all'assenza di iniziative da parte del datore di lavoro, le stesse debbono intendersi conseguite.

5. Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al precedente comma 3, l'attribuzione del parametro retributivo superiore ai dipendenti che si sono distinti per particolari doti di efficienza, di produttività e di affidabilità. A tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento, nonché delle valutazioni dei parametri previsti.

6. Il datore di lavoro si impegna a fornire informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 5.

Categoria C

1. 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.

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

3. Al dipendente che avrà prestato 5 anni di effettivo servizio nella categoria e nel parametro retributivo di appartenenza, sarà riconosciuto il parametro retributivo superiore, e così di seguito, fino al raggiungimento del parametro retributivo più elevato nella stessa categoria. Anche al fine di agevolare ulteriori stabilizzazioni dei rapporti di lavoro precario, per il personale assunto successivamente al 26 maggio 2008 e fino alla vigenza del presente CCNL, il periodo di permanenza utile per il passaggio al parametro retributivo superiore a quello di assunzione è incrementato, per una sola volta, di due anni.
4. Al dipendente inquadrato nel parametro retributivo C4 che abbia raggiunto almeno 6 anni di effettivo servizio nel parametro e 12 anni di permanenza nella categoria C, verrà corrisposta in unica soluzione, con la retribuzione del mese di novembre di ciascun anno, l'indennità apicale consolidato (IAC) nella misura di € 500,00. Detta voce è subordinata alla partecipazione e superamento di almeno un corso di formazione certificata per ciascun anno di riferimento, unitamente al conseguimento di una valutazione, riferita all'anno precedente a quello in cui vengono raggiunti i predetti requisiti, non inferiore a più che adeguato. A tal fine il vigente sistema di valutazione, introdotto con gli accordi sindacali del 28 e 31 luglio 2023, prevede, per i soli dipendenti ai quali si applica il presente comma e ai soli fini del riconoscimento della predetta indennità, l'accertamento di un'ulteriore competenza, da effettuarsi in sede di valutazione annuale, per motivarne adeguatamente l'attribuzione. In assenza di iniziative di formazione utili al conseguimento delle relative certificazioni, dovute all'assenza di iniziative da parte del datore di lavoro, le stesse debbono intendersi conseguite.
5. Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al precedente comma 3, l'attribuzione del parametro retributivo superiore ai dipendenti che si sono distinti per particolari doti di efficienza, di produttività e di affidabilità. A tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e/o di aggiornamento, nonché delle valutazioni dei parametri previsti.
6. Il datore di lavoro si impegna a fornire informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL circa le anticipazioni dei tempi di cui al comma 5.



TABELLA F**Indennità di Trasferta Nazionale**

<i>Trasferte Nazionali</i>	<i>dal lun. al ven. e sabato con recupero >12 ore</i>	<i>sabato senza recupero > 12 ore</i>	<i>domenica e festivi con recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata non lavorativa (art.45 co 2) con recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata non lavorativa (art.45 co 2) senza recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata di Riposo Settimanale (art.45 co. 2) con recupero > 12 ore</i>
QS	40	40	40	40	40	40
Q	40	40	40	40	40	40
D2	35	35	35	35	35	35
D1	35	35	35	35	35	35
C4	84	191	172	84	191	172
C3	78	177	159	78	177	159
C2	73	163	146	73	163	146
C1	71	160	144	71	160	144
B4	71	159	143	71	159	143
B3	67	150	135	67	150	135
B2	63	138	124	63	138	124
B1	62	136	123	62	136	123
A4	62	135	122	62	135	122
A3	60	131	118	60	131	118
A2	57	125	112	57	125	112
A1	56	121	109	56	121	109

TABELLA G**Indennità di Trasferta Internazionale**

<i>Trasferte Nazionali</i>	<i>dal lun. al ven. e sabato con recupero >12 ore</i>	<i>sabato senza recupero > 12 ore</i>	<i>domenica e festivi con recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata non lavorativa (art.45 co 2) con recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata non lavorativa (art.45 co 2) senza recupero > 12 ore</i>	<i>Giornata di Riposo Settimanale (art.45 co. 2) con recupero > 12 ore</i>
QS	70	70	70	70	70	70
Q	70	70	70	70	70	70
D2	60	60	60	60	60	60
D1	60	60	60	60	60	60
C4	123	210	191	123	210	191
C3	116	196	178	116	196	178
C2	108	182	165	108	182	165
C1	107	179	163	107	179	163
B4	106	178	162	106	178	162
B3	101	169	154	101	169	154
B2	96	157	143	96	157	143
B1	95	155	142	95	155	142
A4	94	154	141	94	154	141
A3	92	149	137	92	149	137
A2	89	144	131	89	144	131
A1	87	140	128	87	140	128