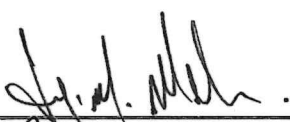

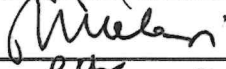




5° CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA SPORT E SALUTE E DELLE FEDERAZIONI
SPORTIVE NAZIONALI

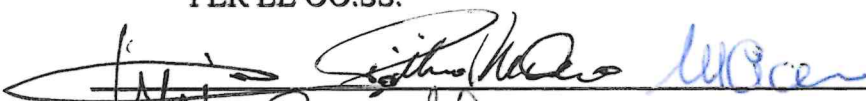

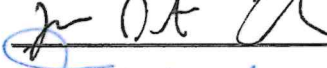

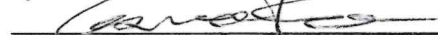
In data 20 aprile 2026 ha avuto luogo presso la sede di Sport e Salute l'incontro tra i rappresentanti di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di seguito indicate.

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il CCNL del personale dirigente di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali 2022/2025, confermando le disposizioni del CCNL 2018/2021, in quanto compatibili con quelle integrate o modificate con la presente ipotesi di accordo.

PER LA PARTE DATORIALE

PER LE OO.SS.

<u>UGL-FUOS</u>	
<u>CISL-FP</u>	
<u>UISAL FIALP</u>	
<u>UIL-PA</u>	
<u>CGIL FP</u>	

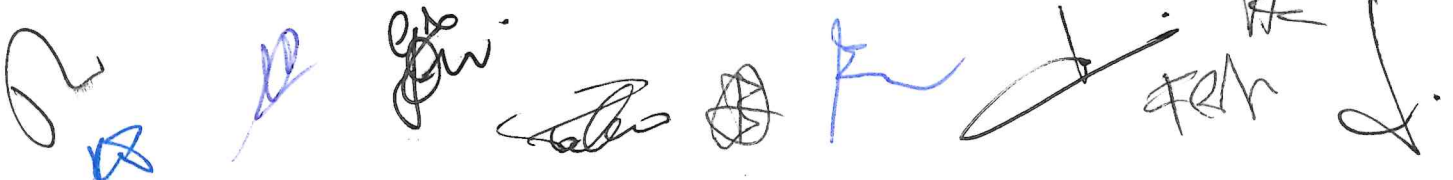
Art. 1
Campo di applicazione

- 1 Il presente CCNL si applica a tutto il personale dirigente di Sport e Salute, delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Federazioni Sportive Paralimpiche riconosciute dal Comitato Italiano Paralimpico con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato in servizio alla data della sua sottoscrizione o assunto successivamente. Gli effetti economici del presente CCNL sono riconosciuti integralmente, secondo le relative decorrenze, anche a quei dirigenti che, nel corso del quadriennio di vigenza, abbiano fatto rientro in Sport e Salute, ai sensi dell'art. 24, comma 6 – Aspettativa per mobilità interaziendale – e ai dirigenti che siano transitati alle dipendenze di altro datore di lavoro nell'ambito del comparto di applicazione del CCNL, fatti salvi i casi di intervenuto accordo transattivo, concluso all'atto della cessazione o di cessione del rapporto di lavoro intercorrente tra le parti.
- 2 I dirigenti sono prestatori di lavoro che ricoprono, ai sensi dell'art. 2094 del cod. civ., nella struttura organizzativa del datore di lavoro un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale. Esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi del datore di lavoro, compiendo atti e provvedimenti amministrativi anche con autonomi poteri di spesa, questi ultimi secondo le specifiche delibere o deleghe assegnate dagli organi deliberativi, ed organizzando, altresì, le risorse umane e strumentali loro affidate ed il relativo controllo.
- 3 Il presente CCNL si applica altresì, per espressa adesione, a quei soggetti dell'ordinamento sportivo che, previa sottoscrizione di specifico atto con le parti firmatarie, divengano destinatari dei diritti e degli obblighi da esso derivanti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue and black ink. On the left, there are two blue signatures. In the center, there is a black signature that appears to be 'Geri'. To the right, there are several more signatures, including a prominent blue one and a black one that looks like 'L. L. L.'. The signatures are scattered across the bottom of the page.

Art. 2**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto ha valenza dal 1° gennaio 2022 ed ha scadenza il 31 dicembre 2025. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata o pec almeno 6 mesi prima della scadenza, o entro i 30 giorni successivi alla sua sottoscrizione definitiva, s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Al fine di favorire l'adozione del presente contratto da parte degli organismi sportivi divenuti Federazione Sportiva Nazionale successivamente alla sottoscrizione del precedente CCNL, esso produrrà effetti entro 90 giorni dalla sua sottoscrizione. Le parti interessate, nel termine sopra indicato, procederanno alla regolazione, con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale a cui il dirigente aderisca o conferisca mandato, dei rapporti di lavoro in essere, al fine di adeguarne la disciplina alle disposizioni previste dal presente CCNL, salvaguardando, in ogni caso, il mantenimento del trattamento economico in godimento, qualora più favorevole, al momento della confluenza nel nuovo CCNL.
4. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili fra di loro.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza prevista, o entro un mese dalla disdetta qualora questa sia comunicata entro i 30 giorni successivi alla sottoscrizione e, comunque, in tempo utile per l'apertura della trattativa. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente contratto, ai dipendenti è corrisposta un'indennità economica, previa specifica richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie, nella misura del 30% dell'indice IPCA, al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata alla retribuzione base. Decorsi sei mesi dalla scadenza, detta indennità sarà riconosciuta nella misura del 50%.



Art. 24**Aspettativa per mobilità interaziendale**

1. Anche al fine di valorizzare al meglio le esperienze e le competenze maturate, ai dirigenti di Sport e Salute in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL che ne facciano formale richiesta, verrà concesso un periodo di aspettativa non retribuita, quinquennale e rinnovabile, finalizzata alla contestuale instaurazione, su base volontaria, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la Federazione presso la quale prestano servizio o con altre Federazioni presso le quali sussistano esigenze. Il periodo di aspettativa potrà essere inferiore ai cinque anni esclusivamente nel caso in cui, antecedentemente alla scadenza del quinquennio o del rinnovo, il dirigente raggiunga i limiti di età previsti per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia.
2. Il dirigente collocato in aspettativa da Sport e Salute ai sensi del comma 1 è assunto in servizio presso la Federazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato mantenendo, a tutti i fini previsti dal presente CCNL, l'anzianità di servizio maturata presso Sport e Salute, nonché gli stessi trattamenti retributivi contrattuali in godimento al momento dell'accoglimento della domanda di aspettativa.
Il rapporto di lavoro con la Federazione si instaurerà entro il 1° gennaio 2009, considerandosi il periodo di prova già espletato favorevolmente presso il CONI o Sport e Salute e non applicabile la disposizione di cui all'art. 18, commi 4 e 5.
3. Al dirigente che, a seguito dell'accoglimento della domanda di aspettativa abbia instaurato, a far data dalla sottoscrizione del presente CCNL ed entro il 1° gennaio 2009, un rapporto di lavoro subordinato, la Federazione erogherà, a titolo di una tantum, l'importo lordo di Euro 9.500. L'importo suddetto sarà erogato in tre rate, la prima delle quali, di importo lordo pari ad Euro 4.000 da corrispondere nel mese di marzo 2009. Le rimanenti rate, di importo pari rispettivamente ad Euro 3.000 lordi ed ad Euro 2.500 lordi, saranno corrisposte, a titolo di anticipazione, con le competenze dei mesi di luglio 2009 e luglio 2010.
4. Qualora – per effetto dei rinnovi degli organi direttivi delle Federazioni che intervengano entro il 30 giugno 2009 e delle eventuali conseguenti determinazioni dei medesimi - si determinino entro il 31 luglio 2009 le condizioni per il rientro in Sport e Salute dei dirigenti che si fossero avvalsi delle previsioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, il dirigente ha facoltà, con un preavviso di 30 giorni, di revoca dell'aspettativa e contestuale presentazione delle dimissioni. Al rientro presso Sport e Salute al dirigente sarà assicurata la ricollocazione in adeguata posizione dirigenziale all'interno della medesima Società.
5. Il dirigente di Sport e Salute in servizio presso una Federazione Sportiva Nazionale che non riterrà di avvalersi dell'aspettativa di cui al comma 1 permarrà presso la Federazione stessa mantenendo il trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL fino all'esito di un esame congiunto della situazione tra l'interessato, che potrà avvalersi dell'assistenza dell'organizzazione sindacale cui risulti iscritto o alla quale conferisca mandato, Sport e Salute e la Federazione. Detto esame avverrà entro il mese di gennaio 2009.

6. Ferme restando le previsioni di cui all'art. 1, comma 6 ter, della legge n. 17/2007, il dirigente ha facoltà, con un preavviso di 30 giorni, di revoca dell'aspettativa e contestuale presentazione delle dimissioni qualora si determinino circostanze tali da non rendere più compatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro con la Federazione. Al rientro presso Sport e Salute al dirigente sarà assicurata la ricollocazione in adeguata posizione dirigenziale all'interno della medesima Società.
7. Nel caso intervengano specifiche disposizioni di legge dirette a modificare la situazione giuridica dei dirigenti che hanno avuto accesso all'aspettativa ai sensi del presente articolo ovvero si verificassero situazioni di esubero a seguito di ristrutturazioni aziendali o procedure di mobilità ai sensi della legge n. 223/1991, il dirigente ha il diritto di chiedere la revoca immediata dell'aspettativa e rientrare nell'organico di Sport e Salute. Al rientro presso Sport e Salute al dirigente sarà assicurata la ricollocazione in adeguata posizione dirigenziale all'interno della suddetta Società.
8. Il rientro presso Sport e Salute avverrà, nei casi previsti ai commi 4, 6 e 7 del presente articolo, nel comune in cui il dirigente prestava servizio al momento dell'aspettativa. In caso di rientro il dirigente riassumerà lo stesso trattamento retributivo che aveva al momento dell'aspettativa, fatto salvo quanto discendente dagli automatismi contrattuali.
9. Il dirigente che si sia avvalso dell'aspettativa ex art. 30 del CCNL del personale non dirigente al fine di instaurare il rapporto di lavoro con una Federazione Sportiva Nazionale, nei soli casi di chi abbia ricoperto il ruolo di Segretario Generale di Federazione Sportiva Nazionale da almeno 12 anni, di cui almeno 8 nella qualifica dirigenziale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Federazione e contestuale revoca dell'aspettativa per i casi previsti dal citato art. 30, rientra – compatibilmente con gli assetti organizzativi - in servizio presso Sport e Salute, di norma con un inquadramento da dirigente con il trattamento economico previsto dall'art. 41, comma 1 lett. a), b) d) ed e), nella misura individuata all'art. 45, comma 2 primo periodo, e con riconoscimento dell'anzianità nella qualifica. La verifica degli assetti organizzativi sarà oggetto di apposito incontro con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page.

Art. 39
Conciliazione ed arbitrato

1. Ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria avverso gli atti applicativi dell'art. 37, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione ed arbitrato innanzi ad un collegio arbitrale.
2. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.
3. Il Collegio di Conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e il datore di lavoro designano un componente ciascuno e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro 5 giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente, in posizione di terzietà rispetto ad entrambe le parti.
4. La designazione del componente da parte del dirigente interessato è effettuata con l'atto di ricorso. La designazione di pertinenza del datore di lavoro è da questo comunicata per iscritto al ricorrente entro 5 giorni dalla ricezione del ricorso.
5. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o, comunque, di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale il datore di lavoro.
6. Il Collegio, presenti le parti in causa, effettuerà il tentativo di conciliazione e, avuta l'irrevocabile adesione esplicita alla procedura arbitrale di entrambe le parti alla prima riunione davanti al Collegio, procederà all'interrogatorio e all'istruttoria. Le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni, istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.
7. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale del licenziamento, nonché dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti, emetterà il proprio lodo, entro 60 giorni dalla data di riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'articolo 429, comma 3, c.p.c.
8. Qualora il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso del dirigente riconoscendo l'infondatezza dei motivi che hanno reso giustificabile il licenziamento, disporrà a carico del datore di lavoro un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso

maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di 24 mensilità.

9. A seguito dell'accoglimento del ricorso, al dirigente è altresì riconosciuta una indennità pari a 7 mensilità.
10. Le mensilità di cui ai commi 8 e 9 comprendono le voci di cui all'art. 41 comma 1 lett. a), b) e c).
11. Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'articolo 412 ter c.p.c.
12. Nel caso in cui il tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli articoli 411, comma 3, c.p.c. e 2113, comma 4, cod. civ., come modificati dalla legge n. 533/1973.

Art. 42
Stipendio tabellare dei dirigenti

1. Il nuovo trattamento economico dei dirigenti è indicato nella tabella B, con le decorrenze ivi indicate, tenuto conto degli incrementi indicati nella tabella A, con le decorrenze ivi indicate.
2. Gli incrementi economici di cui ai commi precedenti producono effetti sulle retribuzioni di risultato relative a ciascun anno di applicazione del presente CCNL.
3. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità, qualora già in godimento in applicazione di precedenti CCNL Sport e Salute/ Federazioni Sportive Nazionali.

Art. 45
Retribuzione di risultato

1. Al fine di rafforzare l'apporto collaborativo e di sviluppare l'orientamento ai risultati dei dirigenti è prevista l'erogazione di una retribuzione di risultato subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2025, è destinata alla retribuzione di risultato di ciascun dirigente, per ogni anno, una somma almeno pari al 26% della retribuzione di cui al precedente art. 41, comma 1 lett. a). La retribuzione di risultato è altresì costituita, per ogni anno, da una somma almeno pari al 25% della retribuzione di cui al precedente art. 41, comma 1 lett. c).
3. A decorrere dal 1° gennaio 2025 per i dirigenti che, per effetto di specifici accordi individuali, non siano destinatari della retribuzione di risultato di cui al presente articolo, la retribuzione di cui al precedente art. 41, comma 1 lett. c) è incrementata dell'1%, calcolato sulla retribuzione di cui all'articolo 41, comma 1, lett. a).
4. In coerenza con le previsioni dell'art. 10, comma 1, lett. b, le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti, saranno oggetto di specifica sessione negoziale, da avviare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL. La disciplina specifica che sarà definita attraverso la suddetta sessione negoziale individuerà, quindi, per il periodo di vigenza contrattuale, ai sensi dell'art. 8, comma 3, lett. f, il sistema di valutazione dell'attività dei dirigenti.
5. L'importo individuale che verrà corrisposto a titolo di retribuzione di risultato sarà determinato dalla sommatoria delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi applicata, per ciascun dirigente, alla somma di cui al precedente comma 2. In ogni caso, fatto salvo quanto eventualmente disposto ai sensi dell'art. 19, comma 5, del d.lgs. 175/2016, l'incidenza sulla retribuzione di risultato degli obiettivi individuati in applicazione della stessa norma non può superare il 30%.



Handwritten signatures in black and blue ink at the bottom of the page, including initials like 'M', 'gön', 'ter', and others.

Art. 56

Disposizioni comuni con il personale non dirigente

1. Per il personale dirigente vengono applicati e gestiti in comune gli istituti previsti dagli artt. 31, 66, commi 5 e 6, e 72 del CCNL del personale non dirigente di Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali.

Norma transitoria - Sequenza contrattuale

1. Al fine di non pregiudicare la sollecita conclusione del negoziato rivolto al rinnovo del presente CCNL, le parti concordano di demandare ad apposita sequenza contrattuale la redazione di un testo coordinato e l'adeguamento dello stesso alle disposizioni di legge successive alla stipula dei precedenti CCNL, nonché a quelle che dovessero essere eventualmente promulgate successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL e fino alla chiusura della sequenza contrattuale, con eventuale revisione, qualora necessario, degli istituti normativi vigenti che le parti riterranno opportuno rivisitare.
2. La sequenza negoziale di cui al precedente comma 1 verrà avviata tempestivamente e, comunque, entro 90 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa.

TABELLA A**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori da corrispondere per 13 mensilità

<i>Anzianità nella categoria</i>	<i>Dal 1 gennaio 2022</i>	<i>Dal 1 gennaio 2023</i>	<i>Dal 1 gennaio 2024</i>	<i>Dal 1 gennaio 2025</i>
Dirigente oltre i 3 anni	223,93	234,11	37,82	124,06
Dirigente fino a 3 anni	204,18	213,46	34,48	113,11

TABELLA B**Nuova retribuzione tabellare**

Valori per 13 mensilità

<i>Anzianità nella categoria</i>	<i>Dal 1 gennaio 2022</i>	<i>Dal 1 gennaio 2023</i>	<i>Dal 1 gennaio 2024</i>	<i>Dal 1 gennaio 2025</i>
Dirigente oltre i 3 anni	83.504,15	86.547,62	87.039,24	88.652,00
Dirigente fino a 3 anni	76.138,36	78.913,38	79.361,63	80.832,00

Handwritten signatures in black and blue ink are present below the tables, including several large, stylized signatures and smaller initials.