

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 ottobre 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 lo svolgimento delle attività produttive con le prescrizioni legate all'emergenza epidemiologica, ferma restando l'assoluta priorità dei più elevati standard di sicurezza per la salute dei lavoratori.

Le parti

- a) tenuto conto del protrarsi dell'esigenza di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica determinata dal virus COVID-19;
- b) tenuto conto della crescente ascesa della curva dei contagi che si sta registrando sull'intero territorio nazionale;
- c) valutati gli effetti degli accordi sindacali sottoscritti il 6 marzo, il 21 aprile, il 15 maggio e il 18 settembre 2020, in ragione delle esigenze ad essi sottese;
- d) viste le disposizioni normative richiamate nei predetti accordi, quelle emanate successivamente al 18 settembre 2020 e, in particolare, la deliberazione del Consiglio dei Ministri del 7 ottobre 2020, il decreto-legge 7 ottobre 2020 n. 125, il decreto-legge 14 agosto 2020 n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre n. 126, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 ottobre 2020, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 ottobre 2020;
- e) valutate le disposizioni emanate dalle amministrazioni locali in ragione della condizione di specificità dei diversi ambiti territoriali di riferimento;
- f) condivisa la necessità di porre in essere le misure previste dal Protocollo nazionale condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID - 19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto tra le parti il 14 marzo 2020 e successivamente integrato da quello del 24 aprile 2020;
- g) considerato il Documento tecnico dell'INAIL sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione;
- h) richiamato il Protocollo di settore, sottoscritto il 12 maggio 2020, che qui si intende integralmente richiamato e che costituisce parte integrante del presente accordo;
- i) considerato il Decreto Legislativo 81/2008 e l'art. 2087 c.c. in materia di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- j) ravvisata la necessità di rendere compatibile la continuità operativa degli uffici con l'imprescindibile rispetto delle condizioni di massima sicurezza dei lavoratori con le specifiche misure di tutela individuate negli accordi sindacali e attuate attraverso i Protocolli che ciascun datore di lavoro ha adottato

convengono quanto segue:

Art. 1- Lavoro in presenza e lavoro agile

1. Lo svolgimento delle attività produttive dovrà essere caratterizzato fino al 31 gennaio 2021 e, in ogni caso, sino al termine dell'emergenza epidemiologica, dall'inderogabile osservanza delle misure di sicurezza stabilite dalle norme di legge vigenti, dalle disposizioni emanate dal Governo e dal Ministero della Salute, dai protocolli sottoscritti dalle parti e dai piani di sicurezza che ogni datore di lavoro ha adottato in conformità al decreto legislativo n. 81/2008 e al Protocollo di settore sottoscritto il 12 maggio 2020.
2. Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 3, c. 5 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 ottobre 2020, nonché dal punto 8 del Protocollo di regolamentazione condiviso delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 ed espressamente richiamato dal medesimo DPCM, i datori di lavoro, favoriscono il massimo utilizzo dello smart working, cui si farà ricorso, nell'ambito del dialogo tra le parti, per tutte le attività che possono essere svolte da remoto. Il lavoro agile costituisce, anche rispetto agli altri istituti previsti dal presente accordo, lo strumento prioritario di contrasto e contenimento della diffusione del virus COVID-19.
3. Il ricorso al lavoro in presenza dovrà essere, pertanto, contenuto ed adottato, garantendo parità di condizioni ai lavoratori chiamati allo svolgimento delle relative prestazioni, per le sole attività indifferibili e che richiedano necessariamente la presenza sul luogo di lavoro.
4. Hanno diritto, in ogni caso, a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, i lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni:
 - dipendenti disabili che si trovano nella condizione di cui all'articolo 3, comma 3 legge 5 febbraio 1992 n. 104, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con la medesima disabilità accertata ai sensi della predetta normativa nonché, fino al 30 giugno 2021, i lavoratori che abbiano un figlio in condizioni di disabilità grave;
 - lavoratori immunodepressi o il cui nucleo familiare ricomprenda una persona immunodepressa;
 - lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa;
 - lavoratori in situazioni di rischio per la propria salute o dei propri familiari conviventi in relazione a preesistenti condizioni patologiche, tali da rendere inopportuna, per i conseguenti rischi di una possibile esposizione al contagio, la presenza del dipendente medesimo presso la sede di lavoro;

- lavoratori il cui nucleo familiare ricomprenda figli minori di 16 anni, nei seguenti casi:
 - a) sospensione, contingentamento, riduzione o parziale avvio delle attività scolastiche e dei servizi educativi per l'infanzia;
 - b) applicazione delle misure di cui all'art. 21 bis del decreto-legge 14 agosto 2020 n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre n. 126, come modificato dal decreto-legge 28 ottobre 2020 n. 137;
 - c) adozione di forme flessibili dell'organizzazione dell'attività didattica di cui all'art. 1, c. 9, lett. s) del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 ottobre 2020;
 - lavoratori per i quali il medico competente, in ragione della loro fragilità, ne disponga o consigli l'accesso;
 - lavoratrici che 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;
 - dipendenti che raggiungono la sede di lavoro con mezzi pubblici il cui utilizzo, in ragione delle distanze, degli orari di partenza/transito e tempi di percorrenza, della combinazione di più vettori o del livello di capienza, è sconsigliato, anche per tutelare altre categorie di lavoratori (ad esempio personale sanitario o della sicurezza) il cui utilizzo deve considerarsi maggiormente necessitato e prioritario;
 - dipendenti impossibilitati a raggiungere la sede di lavoro a seguito dell'emanazione di provvedimenti, anche di carattere locale, che inibiscano la mobilità;
 - dipendenti adibiti ad attività che, a seguito dell'emanazione di provvedimenti, anche di carattere locale, siano sospese o comunque non consentite e per i quali sarà adottata almeno una delle misure di cui al successivo comma 5.
5. La prestazione resa in modalità agile dai lavoratori ricadenti nelle categorie indicate al comma 4 del presente articolo sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di percorsi di formazione a distanza, ovvero attraverso l'assegnazione di attività progettuali specificatamente individuate ovvero anche concordando l'adibizione temporanea a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria contrattuale di inquadramento, senza alcun pregiudizio ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.
6. Le parti stabiliscono che, entro il 15 novembre 2020, sarà aperto uno specifico tavolo negoziale volto alla definizione della 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.

Art. 2 – Altri istituti contrattuali

1. Ai dipendenti che non riterranno di avvalersi del lavoro agile o per i quali, salvo quanto previsto dall'art.1 commi 4, 5 e 6 del presente accordo, non sussistano le condizioni organizzative e operative per la sua applicabilità, continueranno ad applicarsi le disposizioni di legge e di contratto, con le eventuali modifiche previste dal presente accordo.
2. Al dipendente obbligato alle misure di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva si applica quanto previsto dall'art. 26 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020. Ai fini del calcolo delle competenze spettanti a titolo di premio aziendale di risultato le relative giornate saranno considerate alla stregua della presenza effettiva.
3. In deroga al limite previsto dall'art. 49 del vigente CCNL e indipendentemente dalla preventiva provvista, l'istituto della banca delle ore può essere riconosciuto nella misura massima di 108 ore, montante da intendersi come limite massimo di debito e ripristinabile per effetto di relativo recupero, qualora utilizzato per garantire le finalità previste dal presente accordo. Resta fermo il recupero della retribuzione non dovuta nel caso in cui il dipendente non provveda a rendere le dovute prestazioni entro il 30 giugno 2021.
4. 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 normativi previsti dal presente accordo, ivi comprese le ferie dell'anno in corso, che restano comunque disciplinate dalle norme di legge e dal vigente CCNL.
5. 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.
6. 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.

7. 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;
8. Per le finalità perseguite dal presente accordo è favorita, in conformità alle previsioni di legge e al predetto Protocollo del 24 aprile 2020, la fruizione delle ferie, dei congedi e dei riposi compensativi maturati.
9. 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 vigenti disposizioni di legge che richiedono di adottare misure finalizzate ad evitare indebite concentrazioni e aggregazioni dei lavoratori e, al contempo, assicurare l'indispensabile distanziamento sociale nella fase di ingresso/uscita dei dipendenti dal posto di lavoro, potranno essere organizzate, in ragione della collocazione delle sedi di lavoro o della loro condivisione tra più datori di lavoro o dimensione, ulteriori modalità scaglionate di entrata per fasce temporali di flessibilità oraria rispetto a quelle previste dal CCNL. Le ragioni che determinano l'adozione delle fasce di scaglionamento saranno oggetto di verifica da parte del Comitato paritetico di cui all'art. 5, comma 8, del Protocollo di settore del 12 maggio 2020.
2. Per garantire le 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 - Misure economiche e strumenti di welfare

1. Al fine di dare continuità agli istituti di natura assistenziale e sociale di cui all'art. 72 del vigente CCNL e con l'obiettivo di adottare, in sede di rinnovo contrattuale, un nuovo modello di welfare, fondato su strumenti innovativi e teso al riconoscimento di bisogni ulteriori rispetto a quelli tradizionalmente previsti, con una specifica sessione negoziale, da avviare entro 10 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, sarà definito uno specifico accordo per gli anni 2018 e 2019, le cui risorse e modalità di ripartizione fra i diversi istituti saranno determinate conformemente a quanto convenuto con l'accordo per il 2016 e 2017.

2. Al fine di riconoscere l'impegno profuso dai dipendenti per garantire, durante il periodo di emergenza epidemiologica antecedente alla sottoscrizione del presente accordo, un adeguato livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni rivolte al mondo dello sport, i datori di lavoro riconosceranno, con la retribuzione del mese di novembre, il premio aziendale di risultato per l'anno 2020 maturato al 31 ottobre 2020 in relazione al numero delle giornate lavorate fino alla predetta data e del coefficiente di inquadramento nell'ambito del sistema di classificazione. Ai fini del calcolo delle competenze non si terrà conto del coefficiente di merito, la cui applicazione sarà effettuata al termine del 2020 secondo le tempistiche necessarie per la compilazione delle schede di valutazione, conformemente a quanto previsto dai vigenti accordi, che qui si intendono integralmente confermati.
3. L'erogazione delle risorse di cui al comma precedente avverrà con tempistiche che consentano il mantenimento di eventuali vantaggi fiscali previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Alla verifica di detti vantaggi provvederà ciascun dipendente, che inoltrerà al proprio datore di lavoro, entro e non oltre il 13 novembre 2020, la richiesta in forma scritta, anche via mail di procrastinare al 2021 la corresponsione delle competenze spettanti. Nel prossimo mese di febbraio saranno conseguentemente liquidate tutte le competenze a titolo di saldo PAR, siano esse ridotte o meno per effetto della anticipazione prevista al comma 2.
4. I datori di lavoro, in considerazione del fatto che la connessione dati rappresenta, alla luce dell'emergenza sanitaria e in prospettiva futura, un bene essenziale che ha un impatto decisivo sulla qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie, anche in funzione delle esigenze legate allo svolgimento del lavoro da remoto, alla Didattica a Distanza, alla formazione in modalità e-learning, a un accesso efficace e rapido alle fonti qualificate di informazione e di offerta culturale e di intrattenimento, riconosceranno a tutti i dipendenti che ne faranno richiesta opportunamente documentata, un contributo ai costi per la connessione dati fisso o mobile, pari a 150 Euro complessivi per il periodo Marzo 2020 - Dicembre 2020. Lo stanziamento previsto per le finalità di cui al presente comma è aggiuntivo rispetto alle risorse da stanziare per il finanziamento dei benefici assistenziali e sociali relativi all'anno 2020, che saranno determinate in misura non inferiore a quelle previste per l'anno 2019.

Art. 5 – 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 e ulteriori misure individuate tra le parti, ferma restando la loro conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto.
3. Le Parti si impegnano a monitorare gli effetti del presente accordo, anche in conseguenza della eventuale emanazione di ulteriori provvedimenti, aventi le medesime finalità, che dovessero essere adottati dalle competenti autorità, valutando la possibilità di rideterminarne i contenuti. Ferme restando le competenze del Comitato paritetico previsto dall'art. 5, comma 8, del Protocollo di settore del 12 maggio 2020: detto monitoraggio si estende anche alla verifica degli effetti che scaturiscono dal suddetto Protocollo.
4. Le parti convengono che tutte le disposizioni e misure previste dal presente accordo non costituiscono un impegno per futuri nuovi accordi, essendo motivate e definite dalle particolari esigenze organizzative e gestionali che derivano dai vincoli di sicurezza necessari per fronteggiare la situazione di emergenza COVID-19. Le disposizioni del presente accordo debbono ritenersi comunque integrate e/o modificate da eventuali interventi normativi che dovessero ridefinire i soggetti e/o le misure già adottate da precedenti disposizioni di legge. Resta in ogni caso ferma l'applicabilità degli istituti previsti nel presente accordo qualora siano più favorevoli rispetto alle nuove disposizioni di legge.
5. Ferma restando la possibilità di concordare la cessazione anticipata degli effetti del presente accordo in conseguenza del venir meno dei relativi presupposti anche prima della data di scadenza, lo stesso avrà durata fino al 31 gennaio 2021. In caso di proroga dell'emergenza disposta dalle autorità competenti esso si intenderà valido per ulteriori 15 giorni, termine entro il quale le Parti si impegnano a sottoscrivere un nuovo accordo o a confermare quello vigente. Le risultanze della sua applicazione saranno oggetto di apposito incontro tra le parti firmatarie al fine di procedere ad una specifica verifica sulla possibilità di esportarne i relativi contenuti nel prossimo CCNL, adattandolo alle diverse esigenze che saranno eventualmente individuate.
6. Le parti manifesteranno la loro adesione al presente accordo con sottoscrizione da realizzarsi con l'apposizione della firma che potrà essere di tipo elettronico (secondo i requisiti del CAD) ovvero, se manuale, con la relativa apposizione sul documento stampato, il quale, scannerizzato e salvato in formato pdf, verrà ritrasmesso alla controparte. Ove risulti gravoso l'utilizzo di

scanner e/o di 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.
