

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 6 marzo 2020 presso gli uffici della Sport e Salute S.p.A. i rappresentanti della Sport e Salute S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali si sono incontrati 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 misure idonee a contenere gli effetti che le disposizioni di legge sotto riportate producono sulla gestione dei rapporti di lavoro.

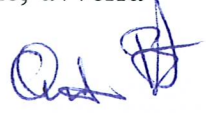
Le parti

- a) tenuto conto dell'esigenza di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- b) valutato l'esito dell'incontro sindacale tenutosi in data 28 febbraio 2020;
- c) viste le disposizioni normative emanate alla data del presente accordo dalle autorità preposte, ed in particolare:
 - il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza COVID-19;
 - la direttiva n. 1/2020 del 25 febbraio 2020 e la circolare n. 1/2020 del 4 marzo 2020 del Ministro per la pubblica amministrazione;
 - il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° marzo 2020;
 - il decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante misure urgenti di sostegno per le famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica di COVID-19;
 - il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020;
- d) ritenuto urgente di attivare tutti gli strumenti idonei a contenere gli effetti che dalle misure adottate attraverso le suddette disposizioni scaturiscono sui singoli rapporti di lavoro,

hanno convenuto quanto segue

Art. 1 – Applicazione del lavoro agile

1. Al fine di prevenire, contenere e contrastare la diffusione dell'infezione da COVID-19, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, al personale in servizio, residente o dimorante nelle regioni Emilia-Romagna, Lombardia, Veneto e nelle province di Pesaro Urbino e di Savona, che ne faccia espressa richiesta, potrà essere autorizzato lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1, lett. n), del d.p.c.m. 4 marzo 2020 e di quanto di seguito indicato.
2. Tenuto conto delle finalità a cui è indirizzata, la prestazione in modalità agile, che non si configura ed esclude il ricorso al telelavoro, potrà attuarsi esclusivamente dal proprio domicilio o residenza o da altro luogo privato, chiuso e non aperto al pubblico, preventivamente concordato con il datore di lavoro e di cui il dipendente abbia la disponibilità. Il luogo della prestazione potrà coincidere, qualora più funzionale alle esigenze del dipendente, anche con altra sede del datore di lavoro rispetto a quella di assegnazione del dipendente, non configurandosi, in tal caso, il trattamento di trasferta. Il luogo della prestazione potrà essere modificato solo per espresso accordo tra le parti, nel rispetto delle disposizioni richiamate in premessa.
3. Considerata la finalità di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica, il rientro periodico presso la sede di lavoro, laddove non vietato dalle norme, avverrà



secondo frequenze e modalità concordate direttamente tra dipendente e datore di lavoro, in relazione alle esigenze manifestate dalle parti, purché compatibili con la necessità di contenimento dei rischi di diffusione di possibili contagi.

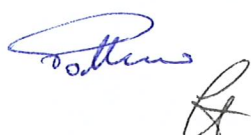
Art. 2 - Destinatari

1. Fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di accoglimento della domanda dei dipendenti che lavorino, risiedano o che siano domiciliati, anche di fatto, nei comuni di cui all'allegato 1 del d.p.c.m. 1° marzo 2020, l'individuazione dei dipendenti da ammettere alla modalità di lavoro agile sarà effettuata dai datori di lavoro tenendo prioritariamente conto delle attività alle quali il richiedente è assegnato o alla possibile attribuzione temporanea di altre mansioni, purché suscettibili di essere svolte in misura apprezzabile da remoto e riconducibili, in ogni caso, all'area di inquadramento contrattuale del dipendente medesimo.
2. I datori di lavoro procederanno altresì a valutare le richieste dei dipendenti, in servizio su tutto il territorio nazionale, motivate da 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 quotidiana presenza del dipendente medesimo presso la sua sede di lavoro.
3. Ad analoga valutazione saranno sottoposte le domande dei dipendenti che:
 - a) abbiano figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. 5 febbraio 1992, n. 104;
 - b) 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;
 - c) necessitino di prendersi cura dei propri figli in conseguenza dei provvedimenti di chiusura dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole, fino alle secondarie di primo grado, limitatamente alle giornate in cui sono disposte le predette chiusure;
 - d) si avvalgano dei servizi di trasporto pubblico per raggiungere la sede lavorativa.
4. La valutazione delle domande, motivate ai sensi del comma precedente, dovrà essere, per quanto possibile, favorevole per i dipendenti la cui sede di lavoro, ovvero di residenza o dimora, ricada in una delle regioni o province di cui all'allegato 2 del d.p.c.m. 1° marzo 2020.
5. Il datore di lavoro provvederà a comunicare al dipendente il mancato accoglimento delle richieste effettuate ai sensi dei precedenti commi 2 e 3, indicando i motivi che hanno determinato il rifiuto.

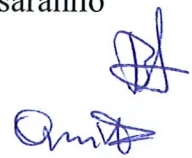
Art. 3 – Strumenti e luoghi di lavoro

1. Le dotazioni informatiche necessarie allo svolgimento della prestazione saranno fornite dal datore di lavoro, privilegiando, laddove possibile, strumenti portatili.
2. Qualora non sia possibile fornire strumenti portatili, il dipendente potrà essere autorizzato a trasportare presso il luogo di lavoro concordato la strumentazione fissa già in dotazione del dipendente medesimo.
3. Nei casi previsti ai commi 1 e 2 il dipendente è responsabile delle dotazioni assegnate, da utilizzare esclusivamente per l'esecuzione della prestazione lavorativa, che dovrà restituire al termine del periodo concordato nelle medesime condizioni riscontrate al momento della consegna.
4. In caso di impossibilità di ricorrere alla fornitura di strumenti portatili o al trasporto dell'apparecchiatura fissa, potrà essere concordato, previa verifica dei requisiti minimi di sicurezza, anche informatica, e di garanzia della continuità della connessione, l'uso di strumenti informatici di proprietà del dipendente richiedente, i cui costi saranno









interamente a suo carico. L'accoglimento della domanda del dipendente resta subordinato al rilascio dell'attestazione del dipendente sulla idoneità dei locali dove svolgerà l'attività lavorativa e sulla sicurezza delle relative apparecchiature. La predetta attestazione è redatta in conformità del modello allegato al presente accordo di cui costituisce parte integrante.

5. In caso di problemi tecnici della dotazione in uso, il dipendente dovrà tempestivamente avvisare il datore di lavoro al fine della loro possibile risoluzione da remoto o, in caso di impossibilità di ripristino, per l'eventuale rientro presso la sede di lavoro, qualora consentito delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 4 – Esecuzione della prestazione

1. Lo svolgimento della prestazione dovrà avvenire in modo coerente con le esigenze organizzative e funzionali del datore di lavoro, assicurando il rispetto della durata e della collocazione settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro, nell'ambito della quale, fermo restando il diritto alla disconnessione, dovrà essere comunque garantita la disponibilità per la necessaria interazione con il datore di lavoro, con i colleghi o con i soggetti esterni con i quali è necessario rapportarsi in ragione del proprio ruolo e delle relative mansioni. Il dipendente ha l'obbligo di espletare la prestazione in ambienti idonei e in condizioni di sicurezza, esonerando il datore di lavoro da qualsiasi responsabilità in merito a eventuali danni a persone o cose procurati da un uso improprio delle apparecchiature assegnate.
2. Lo svolgimento del lavoro in modalità agile non consente il ricorso al lavoro straordinario, nemmeno se utilizzato a copertura di prestazioni in precedenza non effettuate, e non conferisce il diritto all'attribuzione del buono pasto. Esso determina, di norma, il divieto di comandare il dipendente in trasferta.
3. In caso di ferie, malattia o qualunque altro tipo di assenza il dipendente è comunque tenuto a rispettare gli obblighi di comunicazione e/o di richiesta secondo la normativa applicabile.
4. Resta fermo l'obbligo del rispetto delle disposizioni previste dal Codice etico e delle procedure aziendali applicabili.

Art. 5 – Trattamento economico e normativo

1. Il trattamento economico e normativo del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile non potrà essere inferiore a quello applicato ai dipendenti che svolgono la prestazione nei locali del datore di lavoro. Il dipendente partecipa ai compensi incentivanti la produttività alle medesime condizioni dei dipendenti che operano presso le sedi aziendali.
2. Lo svolgimento dell'attività lavorativa nella forma disciplinata dal presente accordo non costituisce forma di controllo del lavoratore tale da rendere necessario uno specifico accordo ai sensi dell'art. 4. legge n. 300/1970.
3. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge n. 81/2017 sono assolti in via telematica ricorrendo alla documentazione disponibile sul sito dell'INAIL. Il datore di lavoro provvederà, altresì, agli adempimenti previsti dall'art. 23 della legge n. 81/2017.

Art. 6 – Altri istituti contrattuali

1. Ai dipendenti che non riterranno di avvalersi del lavoro agile o per i quali non sussistono le condizioni per accoglierne la relativa domanda, continueranno ad applicarsi le disposizioni di legge e di contratto in tema di assenze dal lavoro, con le

Am'
g...
U...

battino
...

...
...

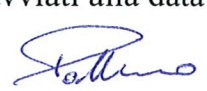
...
...

eventuali modifiche previste dal presente accordo qualora concordate tra le parti direttamente interessate.

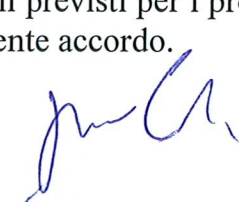
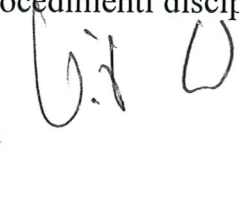
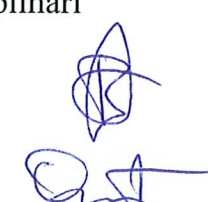
2. Il dipendente obbligato a misure di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, così come prevista dalle vigenti disposizioni di legge, sarà considerato in malattia. Ai fini del calcolo delle competenze spettanti a titolo di Premio aziendale di risultato le relative giornate saranno considerate quale presenza.
3. Qualora l'assenza sia dovuta alla quarantena volontaria prevista dall'art. 2 d.p.c.m. 4 marzo 2020, il dipendente sarà considerato in assenza giustificata retribuita. In caso di responso positivo l'assenza sarà rimodulata in malattia previa certificazione del dipartimento di sanità pubblica che dispone l'isolamento. In caso di responso negativo al dipendente viene comunque riconosciuta l'assenza retribuita giustificata fino all'esito comunicato dall'autorità sanitaria. Ai fini del calcolo delle competenze spettanti a titolo di Premio aziendale di risultato le relative giornate saranno considerate quale presenza.
4. L'istituto della banca delle ore può essere riconosciuto nella misura massima prevista dall'art. 49 del vigente CCNL indipendentemente dalla preventiva provvista, qualora utilizzato per garantire le finalità previste dalle disposizioni indicate in premessa o per sopperire alle esigenze di cui all'art. 2, commi 2 e 3. Resta fermo il recupero della retribuzione non dovuta nel caso in cui il dipendente non provveda a rendere le dovute prestazioni nel corso dell'anno.
5. I tre giorni di permesso retribuiti per gravi e particolari motivi personali di cui all'art. 37, comma 1, del vigente CCNL, sono riconosciuti in caso di assenze dal lavoro motivate dal dipendente per esigenze di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica.
6. In deroga a quanto disposto dall'art. 38, comma 1, del vigente CCNL, i permessi brevi possono essere fruiti, per le finalità perseguite dal presente accordo, entro il limite massimo di 72 ore nel corso dell'anno.
7. A seguito di accordo tra dipendente e datore di lavoro, per le finalità perseguite dal presente accordo, le disposizioni di cui all'art. 45, Paragrafi B e C del vigente CCNL (orario elastico e orario plurisettimanale) possono essere derogate relativamente all'ambito di applicazione, all'orario di inizio della prestazione ed ai limiti di ricorso previsti. L'adozione dell'orario plurisettimanale dovrà tendere, prioritariamente, a privilegiare la contrazione dell'orario settimanale rispetto a prestazioni di lavoro superiori alla sua durata.
8. 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.
9. 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.
10. Gli accordi individuali di telelavoro vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo possono essere rimodulati, d'intesa tra le parti interessate, al fine della temporanea sospensione dell'obbligo di rientro presso la sede di lavoro.
11. 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.









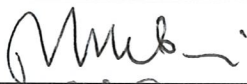




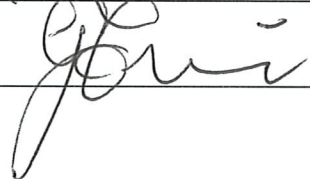
Art. 7 – Disposizioni finali

1. Le disposizioni di cui al presente accordo sono applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto di lavoro e con i relativi istituti contrattuali, anche al personale dirigente.
2. I datori di lavoro potranno concordare con i diretti interessati specifiche ed ulteriori misure individuate tra le parti, ferma restando la loro conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto.
3. Le Parti concordano sul carattere sperimentale del presente accordo e si impegnano a monitorarne gli effetti, anche in conseguenza della eventuale emanazione di ulteriori provvedimenti, aventi le medesime finalità, che dovessero essere adottati dalle competenti autorità. In tale evenienza le Parti valuteranno la possibilità di rideterminare i contenuti del presente accordo, anche alla luce di specifiche pattuizioni intervenute ai sensi del precedente comma 2.
4. 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 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 6 aprile 2020 e si intenderà tacitamente rinnovato per ulteriori 15 giorni, salvo disdetta di una delle parti. 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.

PER SPORT E SALUTE/FSN



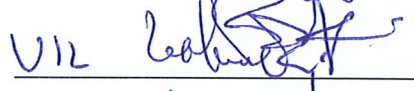




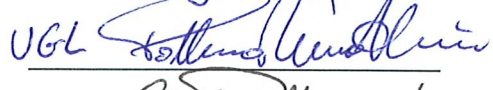
PER LE OO.SS.

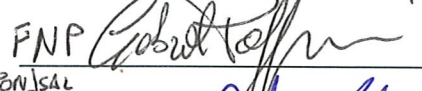

















Data		NOME E COGNOME	
		MATR.	
		Ufficio di appartenenza:.....	
CHECK LIST verifica postazione di lavoro			SI NO
Schermo			
1	Puoi orientare e inclinare liberamente lo schermo?		
2	L'immagine è stabile e non vi sono riflessi fastidiosi?		
3	I caratteri sono ben definiti, abbastanza grandi da permetterti una visione confortevole?		
Tastiera e mouse			
4	Puoi posizionare la tastiera e il mouse in modo da digitare appoggiando gli avambracci o le mani?		
5	Alterni l'utilizzo della tastiera e del mouse per evitare irrigidimento delle mani?		
Sedile			
6	La tua sedia è adatta all'ambiente e alle lavorazioni della tua postazione di lavoro?		
Scrivania			
7	Riesci a disporre tutto il tuo materiale di lavoro sulla scrivania e non sei continuamente sommerso dalle carte per mancanza di spazio?		
8	La scrivania è stabile?		
Rumore			
9	Hai isolato o allontanato le attrezzature rumorose (stampanti, fotocopiatrici, ecc)?		
Microclima			
10	La tua postazione è soggetta a correnti d'aria?		
11	L'aria è secca e ti succede di sentire irritazione agli occhi o alla gola?		
12	La temperatura è in genere confortevole?		
Illuminazione			
13	Vi sono problemi di abbagliamento e/o riflessi dovuti all'illuminazione naturale o artificiale?		
14	Riesci a regolare l'intensità della luce a seconda delle tue necessità?		
CHECK LIST OSHA PER LA PREVENZIONE DEI DOLORI MUSCOLARI SCHELETRICI			
Condizioni di lavoro			
15	Il lavoro è organizzato in modo tale che il lavoro a VDT sia intervallato con altre attività o con opportune pause?		
REQUISITI MINIMI LUOGHI DI LAVORO			
16	Lavori in presenza di impianto elettrico a norma?		
17	Prestì attenzione ad un corretto cablaggio dei cavi elettrici?		
18	Dichiari l'assenza di ulteriori rischi specifici potenzialmente presenti?		
19	Applichi le opportune tutele per evitare situazioni di natura emergenziale? Es: -controllo fonti di innesco incendi: non uso fiamme libere, non sono presenti fonti di calore che possano far appiccare un incendio ecc. -vie di esodo: mantengo liberi i passaggi da utilizzare come vie di esodo in caso di emergenza ed evacuazione		

FIRMA