

**2° CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CONI SERVIZI SPA E  
DELLE FEDERAZIONI SPORTIVE NAZIONALI**

*In data 22 dicembre 2010, ha avuto luogo presso la sede della CONI Servizi S.p.A., largo L. De Bosis, 15, Roma, l'incontro tra i rappresentanti della CONI Servizi SpA e delle Federazioni Sportive Nazionali ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali.*

*Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto il CCNL del personale non dirigente della CONI Servizi S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali per il triennio 2010/2012, dandosi atto che la presente intesa esplicherà i suoi effetti giuridici dal 14 dicembre 2010, data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, fatto salvo quanto fosse diversamente previsto dalle norme contrattuali relative a specifici istituti.*

Per la parte datoriale

*[Handwritten signature]*

*Adin*

*Giuseppe Duroni Roberto Pècchero*

Per le OO.SS.

*FPCGIL [signature] Cisl [signature] DANIELA UOPATO [signature] Falm. [signature]*

*USB [signature] [signature]*

*UGL [signature] [signature] [signature]*

*F.N.P. [signature]*

*CISAL-FIALP [signature] [signature]*

*UILPA [signature] [signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signatures]*



**Premessa**

1. Le Parti, nell'ambito del riconoscimento dello sport come diritto della persona umana, convengono sull'obiettivo primario della valorizzazione del fenomeno sportivo nel paese, inteso anche come fenomeno sociale attraverso il quale l'individuo esplica la propria personalità.
2. Le Parti dichiarano, altresì, che le relazioni sindacali nella CONI Servizi e nelle Federazioni Sportive Nazionali si devono evolvere per cui le discipline contrattuali definite nel presente CCNL potranno richiedere attività di monitoraggio delle discipline stesse, affinché con modalità non conflittuali sia possibile individuare eventuali modifiche ed integrazioni alle normative. A tal fine le Parti potranno avviare specifiche commissioni paritetiche per valutare le proposte di soluzioni più adeguate.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These marks are scattered across the lower portion of the document, likely representing the signatures of the parties involved in the agreement. Some of the more prominent signatures include a large 'u' on the far left, a signature that appears to be 'S. L.' in the middle-left, and several other stylized signatures and initials on the right side, including one that looks like 'B' at the top right and another that looks like 'D' in the middle right. There is also a small number '3' at the bottom right corner.





## RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3

#### Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità della CONI Servizi, delle Federazioni Sportive Nazionali e delle organizzazioni sindacali, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di valorizzare pienamente le risorse professionali di cui dispongono i datori di lavoro, ed è diretto a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi resi dalla CONI Servizi e dalle Federazioni Sportive Nazionali.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dal contratto collettivo e dai protocolli tra Governo e parti sociali.
3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali, secondo modalità, tempi e materie definiti dal presente contratto:
  - forme di partecipazione previste dal presente CCNL;
  - informazione e consultazione;
  - interpretazione autentica del contratto collettivo e degli accordi integrativi;
  - contrattazione integrativa.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'F.N.P.' and 'R.S.', while others are stylized or partially obscured. The signatures appear to be from various parties involved in the document's creation or approval.

**Art. 4**  
**Forme di partecipazione**

1. Per l'approfondimento delle problematiche relative alla formazione del personale, alla promozione di una reale parità tra uomini e donne, alla prevenzione di fenomeni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, sono costituiti, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, gli organismi bilaterali di cui ai successivi artt. 5, 6 e 7 con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che CONI Servizi e Federazioni Sportive sono tenute a fornire - e di formulare proposte ed elaborare analisi e studi di settore in ordine ai medesimi temi.
2. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, sarà paritetica e comprenderà un'adeguata rappresentanza di genere.
3. E' istituita una Conferenza di rappresentanti dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2. La Conferenza esamina due volte l'anno, una delle quali prima della presentazione dei bilanci di previsione agli organi deliberanti, le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e di gestione della CONI Servizi e delle Federazioni Sportive Nazionali, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'A. L.', 'K.P.', 'D. M.', 'F. N. P.', 'R. B.', 'R. O.', and 'R. O. P.'. Others are more stylized or scribbled. There are also some numbers like '1-1-8' and '1-1-8' written in the middle section. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some appearing to be grouped together.

**Art. 5**  
**Commissione bilaterale sulla formazione**

1. Con l'obiettivo di perseguire il costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia, nonché per favorire lo sviluppo della qualità del servizio e la valorizzazione professionale del personale, le parti convengono di istituire un'apposita Commissione bilaterale per la formazione e riqualificazione professionale alla quale sono attribuiti i seguenti compiti:
  - a) acquisire dalla CONI Servizi e dalle Federazioni Sportive Nazionali tutti gli elementi di conoscenza utili ad individuare i fabbisogni formativi del personale;
  - b) formulare proposte in tema di formazione ed aggiornamento professionale, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti specializzati, per fare fronte alle esigenze che scaturiscono dalle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, alla continua evoluzione degli obiettivi che la CONI Servizi e le Federazioni Sportive si pongono in termini di sviluppo della qualità e quantità dei servizi, e per fare fronte, altresì, alle necessità di accrescimento e di sviluppo professionale dei lavoratori;
  - c) promuovere ogni iniziativa utile a conseguire l'accesso ai finanziamenti comunitari, nazionali e regionali;
  - d) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sugli effetti in termini di risorse impegnate;
  - e) formulare proposte in tema di formazione e riqualificazione professionale per quanto concerne l'igiene e la sicurezza sui posti di lavoro e per quanto rinviene da eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale;
  - f) formulare proposte per l'attuazione di forme di raccordo e di collaborazione con le regioni e/o con Enti pubblici e/o privati in materia di formazione;
  - g) formulare proposte sui criteri di attribuzione dei crediti formativi, conseguenti a corsi di formazione attivati dai datori di lavoro.
  
2. La composizione ed il funzionamento della Commissione, alla quale i componenti partecipano in stato di servizio, sono disciplinati dal proprio regolamento allegato al presente CCNL.

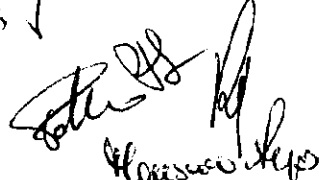
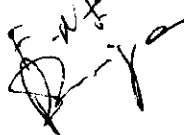
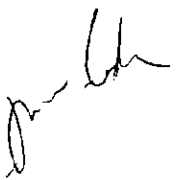
The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'Alu', 'F.N.P.', 'EB', and '82'. Others are more stylized or scribbled. The signatures are scattered across the lower portion of the document, overlapping the text of the second paragraph.



## Art. 6

### Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dal precedente art. 4, con l'intento di prevenire qualsiasi atteggiamento o comportamento riconducibile al fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato all'interno dei luoghi di lavoro dal datore di lavoro o da altri lavoratori nei confronti di un lavoratore, procedono alla costituzione di un Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Il Comitato è formato da un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL e da un numero pari di rappresentanti di parte datoriale. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti di parte datoriale ed il vicepresidente tra i componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma restando la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
3. Al Comitato paritetico sono attribuiti i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
  - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dal Comitato sono presentate ai datori di lavoro per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 1, il Comitato valuterà l'opportunità di proporre, nell'ambito delle iniziative per la formazione previste dal presente CCNL, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
  - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
  - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.





**Art. 7**  
**Comitato per le pari opportunità**

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito ai sensi delle disposizioni vigenti, assicura la promozione di una reale parità tra donne e uomini.
2. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti di parte datoriale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Il Comitato per le pari opportunità ha il compito di:
  - a) svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità previsti dalla normativa vigente, anche alla luce della evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione dell'Unione Europea;
  - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento, anche al fine del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali di cui tenere conto nell'attribuzione di incarichi o funzioni qualificate, nonché del superamento dell'assegnazione di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
  - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
  - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno, ed elaborare un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
  - e) formulare proposte per favorire l'accesso ai corsi di formazione professionale e sulle modalità di svolgimento degli stessi, sulla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali, sui processi di mobilità.
4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma precedente sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
5. La parte datoriale favorisce l'operatività del Comitato e garantisce gli strumenti idonei al suo funzionamento, mettendo, tra l'altro, immediatamente a disposizione adeguati locali per la sua attività e considerando in stato di servizio i componenti che partecipano allo stesso; in particolare valorizza e pubblicizza, negli ambienti di lavoro, le iniziative e i risultati del lavoro svolto. Il Comitato è tenuto a svolgere, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, una relazione annuale sull'attività espletata.
6. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. La presidenza è attribuita garantendo ogni anno l'alternanza dei mandati tra rappresentanti di parte datoriale e rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or names like 'Haisma' and 'Krup'. There are also some circular stamps or marks on the right side.

**Art. 8**  
**Informazione e consultazione**

1. I soggetti titolari dei modelli di relazioni sindacali di cui al presente articolo sono le parti firmatarie del CCNL, nella composizione prevista dall'art. 11, comma 1, parti I e II.
2. L'informazione e la consultazione sono articolate su due livelli, per le materie individuate ai commi successivi.
3. Con cadenza annuale, la parte datoriale, come individuata dall'art. 11, comma 1, parte I, lett. a), fornisce informazioni alle organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, come individuate dall'art. 11, comma 1, parte I, lett. b), sulle seguenti materie:
  - piani e programmazione per lo sviluppo della sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - andamento dell'occupazione e politiche occupazionali;
  - politiche di miglioramento dei servizi sociali;
  - piani e progetti volti a garantire le pari opportunità;
  - politiche in materia di assunzioni, a tempo parziale e a termine, e di utilizzo delle altre tipologie di rapporto di lavoro di cui al successivo art. 41, nonché programmi di ricorso allo straordinario, all'orario elastico e plurisettimanale ed alle turnazioni;
  - processi di mobilità interna.
4. Con cadenza annuale, la parte datoriale, come individuata dall'art. 11, comma 1, parte II, lett. a), fornisce informazioni alle organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, come individuate dall'art. 11, comma 1, parte II lett. b), sulle seguenti materie:
  - misure programmate in materia di igiene e sicurezza;
  - modalità di attuazione delle misure in materia di pari opportunità;
  - processi di mobilità interna;
  - andamento delle assunzioni a tempo parziale e a termine, utilizzo delle altre tipologie di rapporto di lavoro di cui al successivo art. 41, nonché andamento del ricorso allo straordinario, all'orario elastico e plurisettimanale ed alle turnazioni.
5. In caso di successive modifiche dei programmi riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie, entro 15 giorni dalla richiesta, un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa.
6. La consultazione, intesa quale richiesta di parere non vincolante, è attivata fra i soggetti indicati al precedente comma 3, prima dell'adozione dei conseguenti atti sulle seguenti materie:
  - introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

*Adh*  
*h. g. r.*  
*Adh*

*g. r.*

*g. r.*

*g. r.*

*g. r.*

*g. r.*

*g. r.*

*g. r.*

*g. r.*

*[Handwritten signature]*

*FSN*

*[Handwritten signature]*

- innovazioni e sperimentazioni gestionali aventi riflessi di carattere generale che coinvolgono le Federazioni e/o la CONI Servizi;
  - linee generali di riorganizzazione degli uffici, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
  - politiche di outsourcing e di esternalizzazione dei servizi.
7. La consultazione è attivata, altresì, fra i soggetti di cui al comma 4, prima dell'adozione dei conseguenti atti, da adottare a livello locale, sulle seguenti materie:
- politiche di outsourcing e di esternalizzazione dei servizi;
  - processi di riorganizzazione ed introduzione di nuove tecnologie;
  - innovazioni e sperimentazioni gestionali;
  - riorganizzazione degli uffici.
8. Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dal d. lgs. n. 81/2008.

Al  
es  
ps

**Art. 9**  
**Interpretazione autentica**

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCNL, ovvero degli accordi integrativi definiti nell'ambito della contrattazione di cui al successivo art. 10, le parti stipulanti, anche su richiesta di una di esse, si incontreranno per definire consensualmente il significato della clausola controversa ed evitare il contenzioso. Il procedimento deve essere attivato, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta e concludersi nei successivi 30 giorni.
2. L'accordo sulla interpretazione della clausola controversa sostituisce, con effetto retroattivo, la norma medesima, salvo diverso accordo tra le parti stipulanti.

Alu  
gto  
MS



Alu  
gto  
MS



FNP  
P. P.



Alu  
gto  
MS



- d) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
- e) i criteri per la ripartizione dei permessi per il diritto allo studio di cui all'art. 29;
- f) i criteri per la individuazione dei congedi per la formazione di cui all'art. 33;
- g) le condizioni per la fruizione dei buoni pasto, nei limiti di quanto previsto all'art. 68;
- h) le linee di indirizzo e di programmazione generale delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale;
- i) l'individuazione di ulteriori aree e/o settori ove è possibile ricorrere all'utilizzo dell'orario di lavoro elastico, plurisettimanale e su turni, nonché le modalità di recupero delle prestazioni non rese nel caso di contrazione dell'orario rispetto alle 36 ore settimanali.

7. In sede di contrattazione decentrata a livello di aggregazione di strutture sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri di applicazione in sede locale delle materie indicate al precedente comma 6, lettere b) e d), definite al precedente livello;
- b) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché delle misure necessarie per agevolare il lavoro dei disabili;
- c) la individuazione di particolari fabbisogni formativi e la previsione dei corrispondenti interventi di aggiornamento e riqualificazione;
- d) i criteri che regolano la partecipazione dei lavoratori ai piani ed ai progetti varati a livello locale al fine di incrementare la produttività e la qualità dei servizi e la relativa ripartizione delle risorse destinate al finanziamento di tali progetti;
- e) i criteri che regolano la rotazione dei lavoratori qualora le richieste di accesso all'orario elastico e/o plurisettimanale, espresse su base volontaria e purché compatibili, in termini di competenze, responsabilità e profilo professionale, con le esigenze di servizio, risultassero superiori alle necessità previste;
- f) le eventuali deroghe, nei limiti di quanto previsto dal CCNL, in ordine alla durata dei periodi, ai periodi di intervallo ed al numero delle volte per le quali, nel medesimo anno, è ammesso il ricorso all'orario elastico ed all'orario plurisettimanale, qualora si determini una significativa adesione volontaria, tale comunque da non richiedere una rotazione dei lavoratori per consentire loro pari opportunità di accesso.

8. I soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata di cui al comma precedente sono le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are accompanied by printed names or abbreviations. Notable ones include 'F.N.P.' and 'A.S.P.'. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.



**Art. 11**

**Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa**

1. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:
  - I. a livello unico accentrato:
    - a) per la parte datoriale da una delegazione dei titolari del potere di rappresentanza dei datori di lavoro o loro delegati;
    - b) per la parte sindacale dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.
  - II. A livello decentrato, coincidente:
    - con le previste aggregazioni di strutture della CONI Servizi e/o di diverse Federazioni Sportive Nazionali e/o di diversi datori di lavoro, aggregazioni comunque correlate agli ambiti di elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie;
    - con un unico datore di lavoro qualora, in conseguenza degli esiti della contrattazione di cui al precedente alinea, le parti ne ravvisino le esigenze;
      - a) per la parte datoriale dai titolari del potere di rappresentanza dei datori di lavoro, o loro delegati, assistiti dai responsabili degli uffici direttamente interessati alla trattativa;
      - b) per la parte sindacale dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dalle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

*Handwritten signatures and initials:*

- Top left: "Al Coni" (with "FF" below it)
- Top right: A large stylized signature.
- Middle: "F.N.P." with a signature below it.
- Bottom left: "Alessandro Scip" (with a large "h" above it)
- Bottom center: "P. Scip" (with a signature below it)
- Bottom right: Multiple signatures and initials, including "B" and "P".

**Art. 12**

**Rappresentanze sindacali unitarie**

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, anche al fine di rendere effettivo il modello delle relazioni sindacali di cui agli articoli precedenti, si impegnano a concludere, con separato accordo, un apposito protocollo d'intesa, da stipulare entro la vigenza contrattuale, per individuare gli ambiti di aggregazione delle strutture di cui all'art. 10, comma 1, secondo alinea, nonché il regolamento per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
2. Successivamente alla definizione degli ambiti di aggregazione e del regolamento previsti al comma precedente, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
3. Possono assumere l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie anche le organizzazioni sindacali, formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, che aderiscano al regolamento sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui al comma 1.
4. In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto riguarda il ruolo negoziale delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.
5. Per agevolare la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie i datori di lavoro si impegnano ad adempiere tempestivamente a quanto previsto dalla legge n. 300/1970.
6. Successivamente alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, le funzioni riconosciute per legge alle Rappresentanze Sindacali Aziendali verranno esercitate dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie medesime, che risulteranno, pertanto, titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.
7. Le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo di cui al comma 1, ovvero firmatarie del presente CCNL, partecipando alla procedura di elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire le Rappresentanze Sindacali Aziendali.
8. I componenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie sono titolari dei diritti, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele stabiliti dalle disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970.
9. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia.

10. Le organizzazioni sindacali che assumono l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie aderendo, fra l'altro, al protocollo di cui al comma 1,

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including 'FAN' and '18' near the bottom right.]*

conservano o possono costituire terminali di tipo associativo. I componenti dei terminali associativi usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle organizzazioni sindacali e conservano le tutele e le prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

Al  
C  
Foni

RS

RS

Foni

Al

Al  
F.N.P.  
Foni

Al

Al

Al

Al

Al

Al

Al  
Al  
Al

**Art. 13**

**Permessi per motivi sindacali e cariche elettive**

1. I lavoratori che siano membri delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, costituite ai sensi dell'accordo previsto dall'art. 12, comma 1, degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, dopo l'elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro, possono usufruire, per l'espletamento di qualsiasi attività rientrante nel loro mandato, di permessi sindacali retribuiti che i datori di lavoro si impegnano a concedere.
2. I permessi retribuiti per le Rappresentanze Sindacali Unitarie devono essere preventivamente comunicati al datore di lavoro.
3. I lavoratori che siano componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali firmatarie hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri a condizione che siano espressamente richiesti per iscritto dalle organizzazioni sindacali firmatarie e che siano comunicati al datore di lavoro, al fine di consentire le necessarie sostituzioni, almeno ventiquattro ore prima della data di assenza, nel caso in cui questa si protragga per l'intera giornata, e di norma quattro ore prima, nel caso di assenze di durata inferiore alla giornata.
4. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi di cui ai commi precedenti è determinato in ragione di centocinquanta minuti ogni anno per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui 30 minuti ogni anno per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente per le Rappresentanze Sindacali Unitarie.
5. Successivamente all'accordo di cui al comma 1 dell'art. 12 e alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, le parti si incontreranno per valutare la congruità delle ripartizione del monte ore complessivo fra le Rappresentanze Sindacali Unitarie e gli organi direttivi delle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e per procedere, eventualmente, ad una diversa ripartizione, nonché la congruità delle ore di assemblea di cui all'art. 14, comma 1.
6. Le funzioni e le cariche sopra menzionate e i nominativi dei dirigenti degli organismi direttivi delle strutture sindacali e le relative variazioni dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto al datore di lavoro dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
7. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/1970 e successive modifiche.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'F. S. N.', 'R. S.', and 'C. S.', along with various scribbles and initials.]*

8. I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

Alto  
Goni

nd

di

F.S.P.  
Dip

Don Ch

PP

Hand

PP

h  
Alto  
Dip

**Art. 14  
Assemblea**

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, anche disgiuntamente, e le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono indire, per le unità produttive o per l'intero personale cui si applica il presente CCNL, in locali idonei messi a disposizione dai datori di lavoro e nei limiti di 20 ore annue, assemblee del personale dipendente ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970.
2. La convocazione sarà comunicata ai datori di lavoro interessati con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e con un preavviso minimo di 48 ore, tenendo comunque conto delle correlate esigenze organizzative e logistiche. Contestualmente dovranno essere comunicati ai datori di lavoro i nominativi dei dirigenti esterni del sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.
3. Le assemblee indette durante l'orario di lavoro dovranno svolgersi, di norma, all'inizio o al termine di ciascun periodo lavorativo giornaliero ed entro il periodo stesso. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà comunque avere luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la continuità del servizio, la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

**Art. 15  
Referendum**

1. I datori di lavoro debbono consentire, nell'ambito aziendale, fuori dell'orario di lavoro, lo svolgimento di referendum tra i lavoratori, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie nonché dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori.

Alc.  
per G. Geronzi

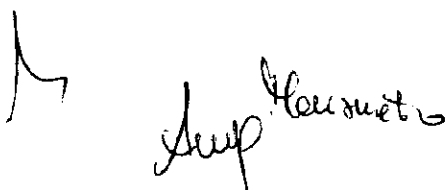


Alc.  
G. Geronzi  
F. N. P.  
G. Geronzi  
F. N. P.  
F. N. P.  
F. N. P.  
F. N. P.

Alc.  
G. Geronzi

**Art. 16**  
**Diritto di affissione**

1. Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge n. 300/1970.
2. I datori di lavoro metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e delle Rappresentanze Sindacali Unitarie appositi spazi, accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicazioni.
3. In presenza di soluzioni tecnologiche che ne rendano possibile l'attuazione, i datori di lavoro si impegnano a mettere a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che ne facciano richiesta, una bacheca elettronica per la pubblicazione di notizie, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Le modalità tecniche ed organizzative per l'istituzione della bacheca saranno definite dalle parti entro la vigenza contrattuale, tenendo conto, oltre che dei relativi costi di attivazione, dei principi della massima accessibilità dei lavoratori e della piena responsabilità delle organizzazioni sindacali per quanto pubblicato.





**Art. 17**  
**Locali**

1. In adempimento all'art. 27 della legge n. 300/1970 i datori di lavoro metteranno a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie un idoneo locale comune all'interno di ciascun ambito di aggregazione di cui all'art. 10, comma 1, secondo alinea, o nelle immediate vicinanze.
2. Negli ambiti di aggregazione con un numero di dipendenti inferiore a 200, il diritto riguarderà l'uso di un locale idoneo alle riunioni.
3. Ferma restando la disciplina di cui ai commi precedenti, i datori di lavoro si impegnano a verificare, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, la possibilità di mantenere l'uso di un locale per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL, ovvero a concederne l'utilizzazione comune a due o più organizzazioni, secondo criteri che saranno definiti dalle parti.

Alc.  
Po Gioi



F.A.P.  
T.M.V.  
M  
B  
D  
P  
P  
P  
P  
P

H  
Klausner  
Ausp





## IL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 20

#### Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato dal presente contratto collettivo nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati, ai sensi del d.lgs. n. 152/1997:
  - a) identità delle parti;
  - b) tipologia del rapporto di lavoro;
  - c) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - d) categoria e parametro retributivo iniziale;
  - e) profilo professionale assegnato;
  - f) durata del periodo di prova;
  - g) sede di lavoro;
  - h) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;
  - i) il rinvio al CCNL per quanto non previsto nella lettera di assunzione.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro ed i termini di preavviso. Copia del CCNL viene consegnata dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnato.
5. Prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, il datore di lavoro invita l'interessato a presentare il certificato penale di data non anteriore a tre mesi ed ogni altro documento che ritenga utile e necessario in relazione alle mansioni cui è assegnato il lavoratore.
6. Prima dell'assunzione, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica al solo scopo di certificare l'idoneità alla qualifica di assunzione. E' vietata, ai sensi di legge, la richiesta di esami particolari, quali i test di gravidanza e HIV.
7. Il lavoratore deve dichiarare la residenza ed il domicilio e dovrà notificarne tempestivamente i successivi cambiamenti.
8. Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto della vigente legislazione in materia di tutela della privacy.

**Art. 21**  
**Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
  - a) 2 mesi per il personale delle categorie A e B;
  - b) 4 mesi per il personale della categoria C;
  - c) 6 mesi per il personale della categoria Quadri.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge.
4. Durante il periodo di prova, il lavoratore può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Il datore di lavoro, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3, non può recedere prima che sia trascorso un periodo pari a 45 giorni per il personale delle categorie A e B, a 90 giorni per il personale della categoria C, a 135 giorni per il personale appartenente alla categoria Quadri.
5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. Spetta, altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

**Art. 22**  
**Portatori di handicap**

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori portatori di handicap, 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.

Alu  
R G. S.

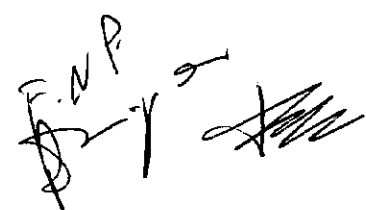
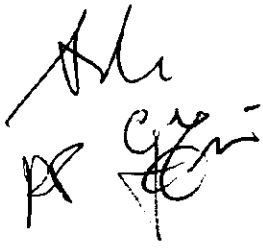
  
RB  
RB

Carmino  
Simp

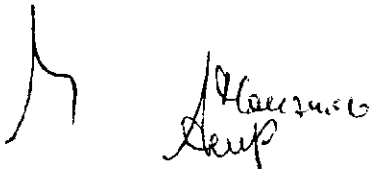
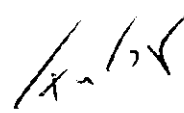
**Art. 23**

**Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica**

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, non si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio, impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa categoria di inquadramento, anche assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo di categoria immediatamente inferiore, con mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questa sia più favorevole.
3. I posti che eventualmente si rendessero vacanti sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti interessati.



RB



**Art. 24**

**Aspettativa per motivi familiari o personali**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di due anni ogni cinque lavorati, frazionabile in periodi di durata non inferiore ad un mese, nell'arco del quinquennio.
2. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge n. 335/1995 e successive modificazioni e integrazioni e nei limiti ivi previsti.
3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo dei periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 26.
4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge.

Adh.  
GZM  
PC

Adh.  
GZM  
F.N.P.  
M  
P

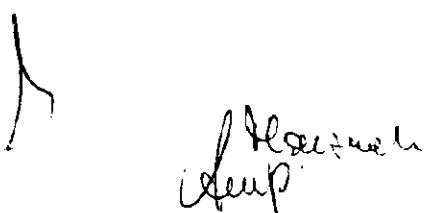
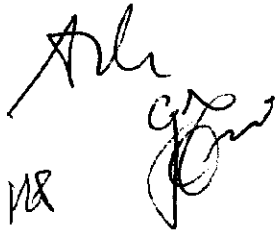
F.N.P.  
P  
P  
P  
32

h  
GZM  
L



**Art. 25**  
**Richiamo al servizio militare**

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale è corrisposta l'eventuale differenza fra il trattamento economico in godimento, inteso quale retribuzione individuale, e quello erogato dall'amministrazione militare.
2. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.



**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 o in orario elastico.
2. Il dipendente ha l'obbligo, salvo comprovato impedimento, di recapitare o spedire al datore di lavoro, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro 48 ore successive al giorno di inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa o il giorno successivo qualora trattasi di assenza limitata ad un solo giorno. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. E' consentito, comunque, anticipare al datore di lavoro il certificato medico anche via fax, con obbligo di consegnare l'originale il primo giorno di ripresa del lavoro.
3. Il controllo della malattia da parte del datore di lavoro è disposto, di norma, fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali.
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. Il dipendente assente per malattia, ancorché autorizzato formalmente in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato al datore di lavoro, 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.

*Al  
C  
P  
M*

*Al  
M*

*M  
H*

*F.V.P.  
D*

*M*

*K*

*R*

*B*

9. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
  - a) intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza, comprese le indennità pensionabili;
  - b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 6 mesi di assenza.
10. Il dipendente assente a causa di malattia oncologica, sclerosi multipla o distrofia muscolare, 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 che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, 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, 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 o plurisettimanale.

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 gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della azienda sanitaria locale.

Alc  
Goni  
AP

F.V.P.  
Dini

the

PR

h

Sup. Nazional.

5-1-V

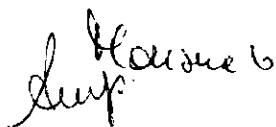
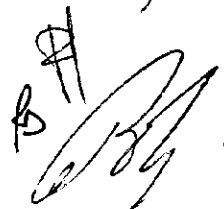
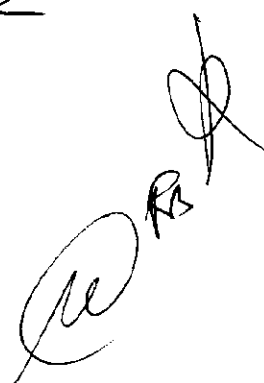

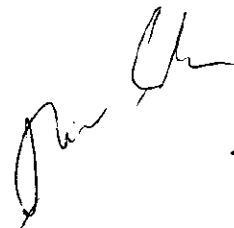
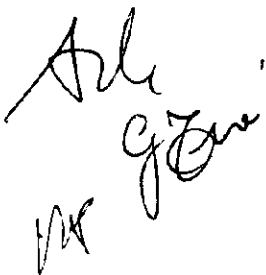




**Art. 29**  
**Diritto allo studio**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi, anche in aggiunta alle attività formative programmate dai datori di lavoro, speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno, nel limite massimo previsto dagli accordi integrativi in materia. Il datore di lavoro, con atti organizzativi interni, provvede a ripartire tra le varie unità operative territoriali il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto, compatibilmente con le esigenze aziendali, all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
  - b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ovvero siano in regola con il piano degli studi;
  - c) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);
  - d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o, se non previsto, altra idonea documentazione concordata con il datore di lavoro e, comunque, quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 37.





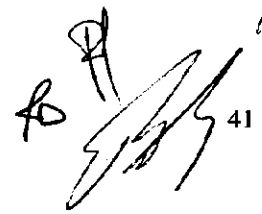
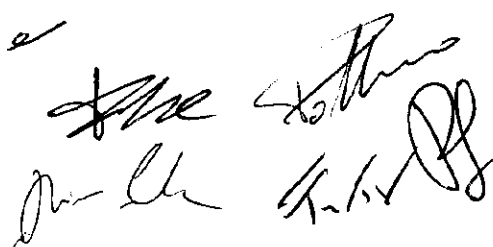
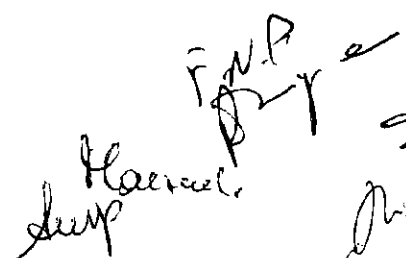
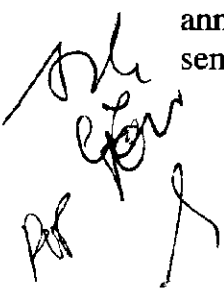
**Art. 30**  
**Aspettativa per mobilità interaziendale**

1. Anche al fine di valorizzare al meglio le esperienze e le competenze maturate, ai dipendenti della CONI Servizi, in servizio presso le Federazioni Sportive Nazionali e le strutture ad esse collegate 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 con la Federazione presso la quale prestano servizio o con altre Federazioni presso le quali sussistano esigenze di personale.
2. Il dipendente collocato in aspettativa dalla CONI Servizi ai sensi del comma 1, è assunto in servizio presso la Federazione con contratto di lavoro subordinato mantenendo, a tutti i fini previsti dal presente CCNL, l'anzianità di servizio maturata presso la CONI Servizi, nonché la stessa categoria, parametro retributivo e gli stessi trattamenti retributivi contrattuali in godimento al momento dell'accoglimento della domanda di aspettativa.
3. Il rapporto di lavoro con la Federazione potrà instaurarsi secondo le decorrenze di seguito indicate:

- 1° aprile 2008
- 1° luglio 2008
- 1° ottobre 2008
- 1° gennaio 2009
- 1° aprile 2009
- 1° luglio 2009
- 1° ottobre 2009
- 1° gennaio 2010
- 1° aprile 2010
- 1° luglio 2010
- 1° ottobre 2010



4. Al dipendente che, a seguito dell'accoglimento della domanda di aspettativa formulata entro le decorrenze di cui all'allegata tabella E, abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato, la Federazione erogherà, a titolo di una tantum, gli importi lordi di cui alla tabella medesima, con le corrispondenti cadenze.
5. Gli importi suddetti, che si intendono maturati al 31 dicembre di ciascun anno, saranno erogati per il primo anno, a titolo di anticipazione, con le competenze del secondo mese successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro con la Federazione e, per gli anni successivi a quello in cui sia intervenuta l'instaurazione del rapporto di lavoro sempre a titolo di anticipazione, con la retribuzione dovuta per il mese di marzo.





**Art. 31**  
**Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, incarichi governativi e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Alle  
giornate

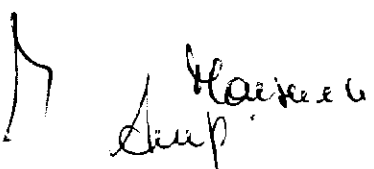
F.N.A.

Alcune  
delle

**Art. 32**

**Disposizioni comuni sulle aspettative**

1. Il datore di lavoro, qualora accerti durante il periodo di aspettativa o congedo non retribuito che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può chiedere di riprendere servizio anticipatamente. L'eventuale rifiuto del datore di lavoro deve essere motivato, previa verifica delle possibili soluzioni che possano consentire l'accoglimento della richiesta, anche destinando il lavoratore ad altra struttura o unità operativa.
2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 1.





**Art. 34**

**Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio**

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge n. 476/1984, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge n. 398/1989, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutta la durata del corso o della borsa.




M. G. G. G.  
P. S.



F. N. P.  
P. S.



P. S.  
P. S.  
P. S.  
P. S.





**Art. 36**  
**Congedi dei genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nella legge n. 53/2000 e nel d.lgs. n. 151/2001.
2. Nel periodo di astensione obbligatoria, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio, ivi comprese quelle derivanti da disposizioni speciali, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, in turnazione, in orario elastico o plurisettimanale.
3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001.
4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, in turnazione, in orario elastico o plurisettimanale e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri è riconosciuto il diritto di assentarsi per periodi corrispondenti alle malattie dei figli di età non superiore a tre anni.
6. I periodi di assenza di cui al precedente comma 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'INPS e all'ufficio di appartenenza, quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, salvo casi di oggettiva impossibilità. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato, comunque, il rispetto del



termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre.

*M. G. G. G.*  
*10*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*F.N.P.*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

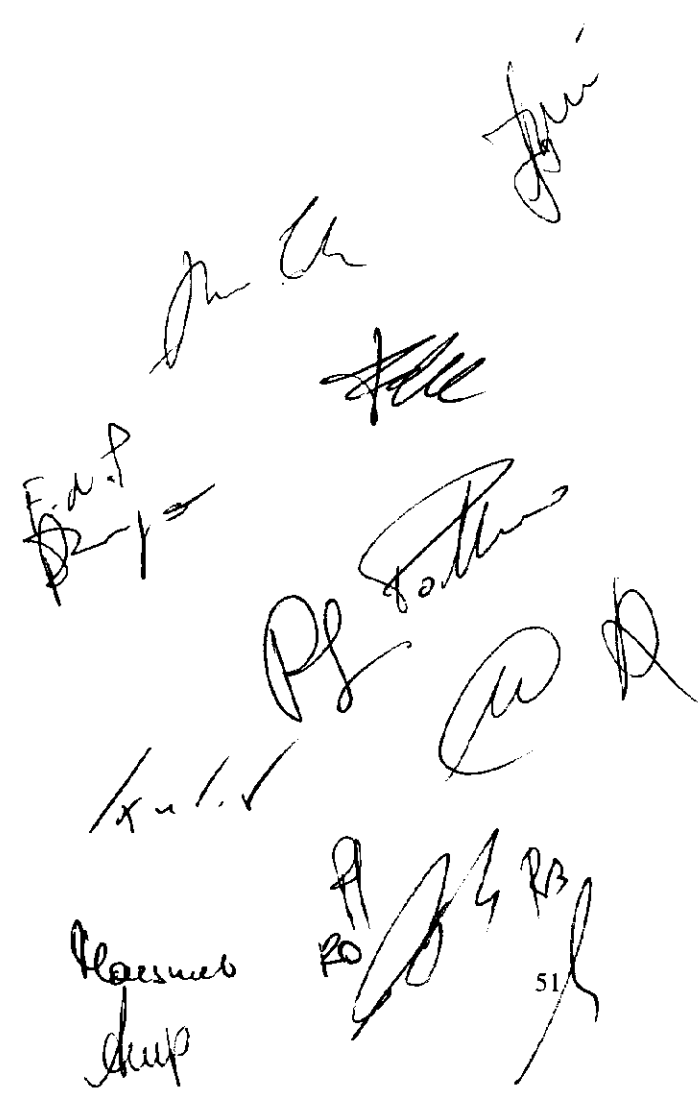
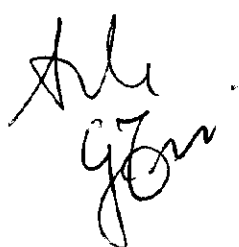
*[Signature]*  
*10*  
*[Signature]*  
*10*  
*[Signature]*  
*49*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



**Art. 38**  
**Permessi brevi**

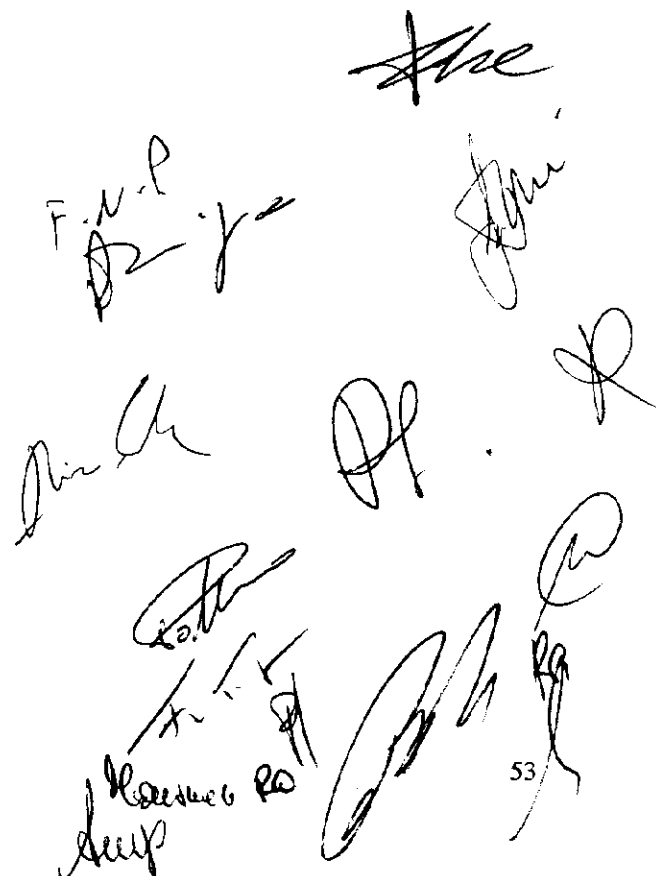
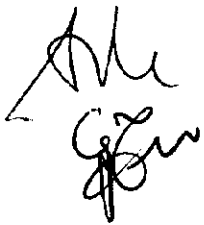
1. Previa valutazione del responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile della struttura di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre i successivi 30 giorni, secondo le disposizioni del dirigente o responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.
4. Il datore di lavoro favorirà il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o esami specialistici.



**Art. 39**  
**Ferie**

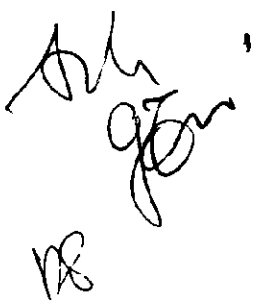
1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di 26 giorni di ferie retribuite.
2. Sono fatti salvi i periodi di permesso aggiuntivo previsti da specifiche disposizioni di legge per i tecnici sanitari di radiologia medica.
3. I dipendenti con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni hanno diritto a 28 giorni lavorativi di ferie.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 1 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 3.
5. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.
6. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 37 conserva il diritto alle ferie.
7. Le ferie sino a quattro settimane sono un diritto irrinunciabile. Esse vanno fruite nel corso dell'anno di calendario di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
8. Le ferie possono essere fruite, secondo termini da stabilirsi in modo da garantire il regolare funzionamento dei servizi, in più periodi dell'anno, fatto salvo il diritto del dipendente di usufruire, previa specifica richiesta, di un periodo continuativo non inferiore a due settimane.
9. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute per il periodo di ferie non goduto.
10. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.
11. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie che residuano al 31 dicembre entro il mese di giugno dell'anno successivo, purché la relativa richiesta sia inoltrata non oltre il mese di aprile. Nel caso di mancato rispetto dei termini di cui al presente comma, la fruizione delle ferie verrà disposta d'ufficio.

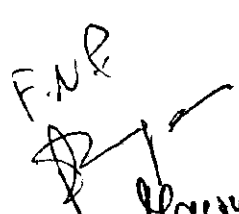
12. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. Il datore di lavoro deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
13. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettante, anche se si protraggano per l'intero anno. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal responsabile della struttura, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui ai commi 10 e 11.
14. In caso di cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.



**Art. 40**  
**Festività**

1. Sono considerati festivi:
  - a) le domeniche;
  - b) il 1° gennaio - Capodanno;  
il 6 gennaio - Epifania;  
il lunedì dopo Pasqua;  
il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;  
il 1° maggio - Festa del Lavoro;  
il 2 giugno - Festa della Repubblica;  
il 15 agosto - Assunzione;  
il 1° novembre - Ognissanti;  
l'8 dicembre - Immacolata Concezione;  
il 25 dicembre - Natale;  
il 26 dicembre - S. Stefano;
  - c) la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera, purché ricadente in giorno lavorativo.
  
2. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo all'anno in sostituzione delle festività soppresse. Le suddette giornate possono essere fruite anche in modo frazionato per periodi non inferiori alla metà dell'orario giornaliero.
  
3. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore.
  
4. Ai dipendenti che prestano servizio nei giorni festivi, esclusa la ricorrenza del Santo Patrono per la quale é prevista la sola giornata di riposo compensativo, compete una maggiorazione retributiva e un'intera giornata di riposo compensativo.
  
5. In caso di coincidenza di una delle festività di cui al comma 1, lett. b) e c) con altri giorni festivi, o con il giorno di riposo domenicale o periodico, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori interessati un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 56, comma 4 lett. b).
  
6. Ai dipendenti professanti religioni diverse da quella cattolica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi 516/1988 e 101/1989. Le ore lavorative non prestate il sabato, laddove l'articolazione dell'orario di lavoro preveda la prestazione dell'attività per detto giorno, sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario.



F.N.P.  
  
Rovito  
delp




**Art. 42**  
**Contratto a termine**

1. il datore di lavoro può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel limite del 14% dei contratti a tempo indeterminato, nei casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge tra i quali, a titolo esemplificativo, sono da ricomprendersi:

- a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5 e 7 della legge n. 1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903/1977, come modificate dall'art. 3 della legge n. 53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
- c) per soddisfare le esigenze organizzative del datore di lavoro nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;
- d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
- e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
- f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dal datore di lavoro, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
- g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi;
- h) per esigenze ineludibili collegate ai processi di riorganizzazione della CONI Servizi e delle Federazioni Sportive Nazionali.

Nei casi di cui alle lettere a) e b), è possibile procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito.

2. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale sono specificati per iscritto la causa di sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 1. La durata del contratto può anche comprendere periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

3. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale. L'apposizione del termine può risultare direttamente o indirettamente.

*Al. gon*  
*Hautub*  
*deup*  
*F. d. P.*  
*DRY*  
*Al*  
*to. P.*  
*pull*  
*PF*  
*F. d. P.*  
*RO*  
*BB*  
*56*



4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti ai commi 5 e 8 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nell'ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.
5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
6. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 21, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 7. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte.
7. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
  - a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
  - b) in caso di assenza per malattia, si applica l'art. 5 del d.l. 463/1983, convertito con modificazioni nella legge n. 638/1983. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 26, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 26 del presente contratto;
  - c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 37 del presente contratto;
  - d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
8. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 cod. civ. quando:
  - a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
  - b) sia stipulato fuori delle ipotesi previste ai commi precedenti.
9. La proroga del contratto a tempo determinato è disciplinata dalla normativa vigente.
10. In relazione al limite dei 36 mesi previsto dall'art. 5, comma 4 bis, del d. lgs 368/2001, al fine di garantire continuità occupazionale alle risorse il cui rapporto di lavoro fosse già in corso alla data di sottoscrizione del presente CCNL o si instaurasse entro la

vigenza dello stesso, l'ulteriore periodo in deroga al predetto limite, per l'arco di vigenza dei vincoli derivanti in materia di politiche assunzionali dalla legge n. 122/2010, è stabilito in ventiquattro mesi per i datori di lavoro cui tali vincoli sono applicabili.

11. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso lo stesso datore di lavoro, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.



F.V.P.  
A.P.



Al  
Coni



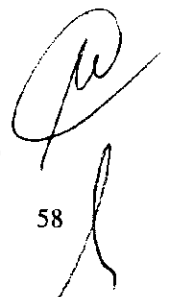
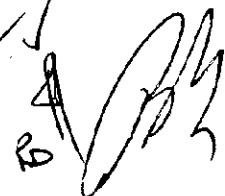
Dir. Sc.



Assistent  
Scup



F. V. P.  
T. V. P.



**Art. 43**  
**Contratto part-time.**

1. Il datore di lavoro può procedere all'assunzione con contratto part-time ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, 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 durata della prestazione lavorativa ridotta con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e le relative modalità di attuazione, ivi compresa la collocazione temporale.
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 equivalenti. 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 la lo stesso abbia fornito risposta, la domanda si intende respinta.
6. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, darà precedenza:
  - a) ai portatori di handicap o che versino in particolari condizioni psico-fisiche;
  - b) a coloro che assistano i propri familiari portatori di handicap, con precedenza per colui che assiste il portatore con maggior grado di handicap;
  - c) coloro che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.
7. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa 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. Su

richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno.

8. Il part-time può essere realizzato, sia nei contratti a tempo indeterminato che in quelli a tempo determinato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta rispetto all'orario giornaliero normale di lavoro (part-time orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione di servizio a tempo pieno limitatamente ad alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno (part-time verticale);
- c) con articolazione della prestazione che realizzi una combinazione delle modalità di cui alle precedenti lett. a) e b) (part-time misto).

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. 4 del d.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

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 astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal d.lgs. n. 151/2001; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa 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. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

11. Il lavoratore con contratto part-time può essere chiamato a svolgere lavoro supplementare o straordinario.

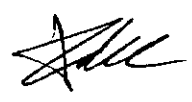
12. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

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.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the top right, and several smaller ones at the bottom left and bottom right.]*

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 14 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 di tipo verticale o misto, 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 (clausola flessibile) ovvero, nei rapporti di tipo verticale o misto, la variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica). Per obiettive esigenze di servizio si intendono quelle necessitate da sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dovute a fatti straordinari inerenti la 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 a causa dei seguenti motivi:
- gravi motivi personali;
  - assistenza al coniuge o convivente o parenti entro il 2° grado quando certificato dal Servizio Sanitario pubblico;
  - studenti che usufruiscono dei permessi di cui all'art. 29, quando la clausola può pregiudicare il percorso degli studi.
- 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 flessibile ed 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 flessibilità o 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.



*Am. Ca*

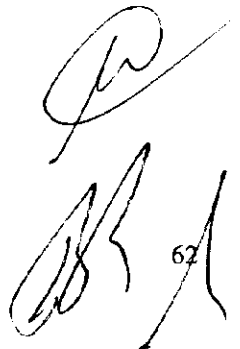
*F. P.*

*Am. G. P.*

*RP*



*F. P.*  
*Am. G. P.*



**Art. 44**  
**Disciplina del telelavoro**

1. Il datore di lavoro, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, può far utilizzare, nello svolgimento della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, le modalità del telelavoro, sia in forma subordinata che autonoma.
2. Per telelavoro in forma subordinata s'intende una modalità della prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente presso il proprio domicilio, o in luogo diverso ma comunque fisso ed esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, realizzabile con l'impiego non occasionale di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
  - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
  - b) altre forme di lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese del datore di lavoro, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico del datore di lavoro, espressamente stabiliti nel contratto di telelavoro.
4. Il datore di lavoro definisce, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana.
5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, potrà essere distribuito nell'arco della giornata attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia come durata giornaliera della stessa, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto presso il datore di lavoro. Tali modalità saranno definite nel contratto individuale di telelavoro.
6. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro, e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, il datore di lavoro può attivare opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

7. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esse contenute. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione del datore di lavoro. Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non





## 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 e D.

#### 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. In particolare, tale articolazione può essere adottata, previa consultazione delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, per quanto concerne le Federazioni Sportive Nazionali, nell'ambito delle aree di Attività Tecnico Sportiva, di Preparazione Olimpica e di Alto Livello, nelle Segreterie degli Organi e, per quanto riguarda la CONI Servizi, nell'ambito della Direzione Impianti Sportivi, della Direzione Territorio e Promozione dello Sport, dell'Istituto di Medicina dello Sport e nelle Segreterie degli Organi.
4. A fronte delle esigenze indicate al comma 3, ferma restando la normale durata dell'orario giornaliero indicata al comma 1, al lavoratore può essere richiesto, previo preavviso non inferiore a 10 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 due settimane consecutive e, complessivamente, per più di 80 giorni nel corso dell'anno.

6. Al medesimo dipendente non è possibile richiedere una prestazione in regime di orario elastico prima che siano trascorse due settimane 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. Nelle stesse aree e 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 10 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 due settimane consecutive e, complessivamente, per più di 16 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 trascorse due settimane 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 sei volte l'anno, fatta salva la volontarietà del dipendente.
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.
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 portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
  - b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
  - c) la frequenza a percorsi di studio finalizzati al conseguimento del diploma o della laurea;
  - d) le particolari condizioni psico – fisiche 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.

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 portatori di handicap grave ovvero ad anziani conviventi non autosufficienti;
- b) l'assistenza a figli minori di anni 8;
- c) la frequenza a percorsi di studio finalizzati al conseguimento del diploma o della laurea;
- d) le particolari condizioni psico - fisiche che determinano per il lavoratore la necessità di ricorrere a terapie e cure da praticarsi in particolari orari che non risultano compatibili con l'esercizio dell'orario elastico.

Le situazioni di cui ai punti precedenti dovranno essere documentate.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.]*

### PARAGRAFO D - Lavoro a turni

22. Il datore di lavoro, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, istituisce, solo per particolari uffici o strutture, 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, 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. Il lavoratore assegnato ad uffici per i quali sono istituiti turni di lavoro non può esimersi dall'effettuazione dei turni medesimi.

24. Nello sviluppo della turnazione di servizio la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione quando emerga 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 fra 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, nr. 1), 2) e 3) non sono cumulabili con quelle di cui ai nr. 4) e 5).

*Alleg. 1*  
*Alleg. 2*  
*Alleg. 3*  
*Alleg. 4*  
*Alleg. 5*  
*Alleg. 6*  
*Alleg. 7*  
*Alleg. 8*  
*Alleg. 9*  
*Alleg. 10*  
*Alleg. 11*  
*Alleg. 12*  
*Alleg. 13*  
*Alleg. 14*  
*Alleg. 15*  
*Alleg. 16*  
*Alleg. 17*  
*Alleg. 18*  
*Alleg. 19*  
*Alleg. 20*  
*Alleg. 21*  
*Alleg. 22*  
*Alleg. 23*  
*Alleg. 24*  
*Alleg. 25*  
*Alleg. 26*  
*Alleg. 27*  
*Alleg. 28*  
*Alleg. 29*  
*Alleg. 30*  
*Alleg. 31*  
*Alleg. 32*  
*Alleg. 33*  
*Alleg. 34*  
*Alleg. 35*  
*Alleg. 36*  
*Alleg. 37*  
*Alleg. 38*  
*Alleg. 39*  
*Alleg. 40*  
*Alleg. 41*  
*Alleg. 42*  
*Alleg. 43*  
*Alleg. 44*  
*Alleg. 45*  
*Alleg. 46*  
*Alleg. 47*  
*Alleg. 48*  
*Alleg. 49*  
*Alleg. 50*  
*Alleg. 51*  
*Alleg. 52*  
*Alleg. 53*  
*Alleg. 54*  
*Alleg. 55*  
*Alleg. 56*  
*Alleg. 57*  
*Alleg. 58*  
*Alleg. 59*  
*Alleg. 60*  
*Alleg. 61*  
*Alleg. 62*  
*Alleg. 63*  
*Alleg. 64*  
*Alleg. 65*  
*Alleg. 66*  
*Alleg. 67*  
*Alleg. 68*  
*Alleg. 69*  
*Alleg. 70*  
*Alleg. 71*  
*Alleg. 72*  
*Alleg. 73*  
*Alleg. 74*  
*Alleg. 75*  
*Alleg. 76*  
*Alleg. 77*  
*Alleg. 78*  
*Alleg. 79*  
*Alleg. 80*  
*Alleg. 81*  
*Alleg. 82*  
*Alleg. 83*  
*Alleg. 84*  
*Alleg. 85*  
*Alleg. 86*  
*Alleg. 87*  
*Alleg. 88*  
*Alleg. 89*  
*Alleg. 90*  
*Alleg. 91*  
*Alleg. 92*  
*Alleg. 93*  
*Alleg. 94*  
*Alleg. 95*  
*Alleg. 96*  
*Alleg. 97*  
*Alleg. 98*  
*Alleg. 99*  
*Alleg. 100*

**Art. 46**  
**Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, e pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Nel rispetto dei limiti previsti ai commi 3 e 4 dell'art. 5 del d.lgs. n. 66/2003, il lavoratore è tenuto a prestare il servizio anche oltre l'orario normale giornaliero e settimanale stabilito dal CCNL in base alle disposizioni impartite dal datore di lavoro.
3. La prestazione di lavoro straordinario è disposta dal responsabile della struttura, unicamente sulla base delle esigenze di servizio individuate dal datore di lavoro, con un preavviso minimo non inferiore a 4 ore.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la quota oraria del lavoro ordinario, come calcolata ai sensi dell'art. 56, comma 4 lett. a), incrementata del rateo di tredicesima mensilità, del 15% per lo straordinario diurno, del 30% per quello festivo e del 50% per quello notturno. Per lavoro notturno s'intende quello prestato tra le ore 22 e le 6.
5. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario salvo per giustificati e documentati motivi di carattere personale o familiare.
6. In considerazione delle specifiche esigenze della CONI Servizi e delle Federazioni Sportive Nazionali riferite a picchi di attività derivanti dall'organizzazione e dalla partecipazione a manifestazioni sportive, le parti stabiliscono in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 66/2003.

Al  
Goni

PP

per la

Carriera  
Scarp

F.lli P  
D. P.

Scarp

Scarp

PP

F.lli P

Scarp

PP

PP

**Art. 47**  
**Reperibilità**

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dal datore di lavoro, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, funzionalità degli impianti a fronte di guasti o anomalie ovvero per sopperire ad altre esigenze imprevedibili.
2. L'obbligo della reperibilità consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare al datore di lavoro indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizione di soddisfarle, le eventuali chiamate del datore medesimo fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora il luogo di lavoro indicato dal datore stesso. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate, ai lavoratori in reperibilità saranno forniti idonei strumenti di comunicazione.
3. Il periodo di reperibilità è remunerato con un compenso di Euro 8 per ogni 12 ore continuative. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.
4. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata in servizio, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 3; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.
6. Sono oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, oltre all'individuazione del periodo massimo di reperibilità e della durata massima della prestazione in caso di chiamata in servizio, il limite massimo di collocazione, in reperibilità nell'arco di uno o più mesi.

*Handwritten signatures and initials on the left side of the page.*

*Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'F.N.P.' and several other illegible signatures.*

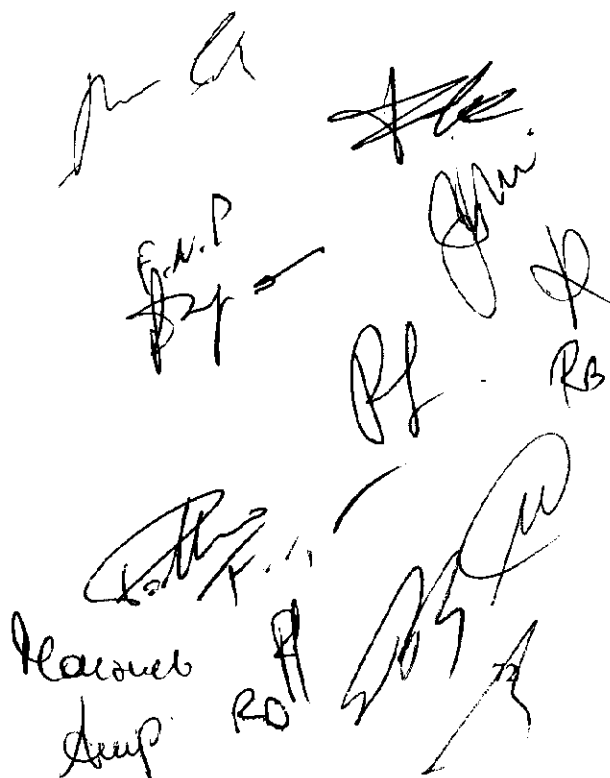
**Art. 48**  
**Riposo compensativo**

1. Al dipendente che, per particolari ed episodiche esigenze di servizio, sia chiamato a lavorare nel giorno di riposo settimanale, deve essere corrisposta la maggiorazione oraria dell'80% della retribuzione di cui all'art. 56, comma 4, lett. a), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e, comunque, non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo entro il bimestre successivo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata eccezionalmente in giorno feriale non lavorativo, a richiesta del dipendente, dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato prestato l'orario contrattuale settimanale.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.



**Art. 49**  
**Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o delle prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art. 43, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo di 50 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, anche per periodi più brevi rispetto all'intera durata della prestazione ordinaria giornaliera.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.







6. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante interventi di intensità e durata rapportati alle attività che dovranno essere svolte dal nuovo personale.
7. Le iniziative di formazione, fatta eccezione per quelle che riguardano il personale di elevata qualificazione, quelle che interessano materie attinenti specifiche mansioni svolte e quelle inerenti specifiche necessità di natura organizzativa e/o produttiva, sono rivolte a tutto il personale delle aziende destinatarie del presente CCNL. E' favorito l'accesso alle opportunità addestrative/formative e sono garantite, in presenza di specifico interesse formativo da parte della CONI Servizi e delle Federazioni Sportive Nazionali, pari opportunità di partecipazione per tutti i dipendenti delle aziende destinatarie del presente CCNL interessati agli specifici interventi addestrativi/formativi.
8. Il personale che partecipa alla attività di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro e, quando interessano la formazione di aula e si svolgono fuori della sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di trasferta.
9. Al fine di consentire un sempre più stretto collegamento fra contenuti formativi ed apprendimento scaturente direttamente dalle esperienze di lavoro, ed al fine di facilitare la partecipazione alle iniziative di formazione che si dovranno caratterizzare anche per un'ampia componente di sviluppo informatico e tecnologico, possono essere programmate anche iniziative di formazione a distanza, di formazione attraverso comunità di pratica e di apprendimento, di formazione sul posto di lavoro.
10. Il datore di lavoro, su richiesta motivata e tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali, può concedere al personale di elevata qualificazione permessi per consentire la frequenza a specifici corsi tenuti da soggetti esterni, nei casi in cui i programmi dei medesimi corsi siano compatibili con l'esigenza di mantenere e/o incrementare il livello di professionalità del medesimo personale a vantaggio degli obiettivi e dei programmi di sviluppo aziendale.
11. Attraverso una sessione di confronto da tenersi entro e non oltre sei mesi dalla stipula del presente CCNL, le Parti valuteranno la possibilità di prevedere, in luogo della Commissione bilaterale sulla formazione di cui all'art. 5, l'Ente bilaterale per la formazione. Nella stessa sessione di contrattazione, qualora si convenga di introdurre l'Ente bilaterale, le Parti adegueranno, laddove necessario ed alla luce della sopravvenuta previsione, la disciplina del presente articolo.

*Alti  
gioni*

*de*

*deputato*

*Handwritten signatures and initials, including "FAP" and "RS".*

## SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

### Art. 51 Obiettivi

1. Il sistema di classificazione del personale, secondo le linee definite negli articoli seguenti, persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, delle opportunità di crescita professionale, della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'attività istituzionale della CONI Servizi e delle Federazioni e della gestione dei lavoratori.

*Al  
Gini*

*[Signature]*

*[Signature]*

*VR*

*[Signature]*

*FANP  
[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Pf.*

*[Signature]*

*[Signature]*

*ROA*

*[Signature]*

*Sup. Magno*

## Art. 52

### Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale si articola in quattro categorie professionali che assumono la denominazione di A, B, C, Quadri nonché la categoria D di cui all'art. 54 del presente CCNL.
2. Le predette categorie si caratterizzano per la descrizione delle rispettive declaratorie, di cui al successivo art. 53, che esprimono il contenuto professionale delle attribuzioni specifiche relative a ciascuna di esse. La descrizione dei profili di ciascuna categoria, comprensiva delle specifiche declaratorie, requisiti di esperienza professionale, sfera di autonomia e grado di responsabilità, è riportata nell'allegato A dell'accordo del 7 giugno 2007, che le parti intendono integralmente recepito ed allegato al presente CCNL.
3. Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parti delle mansioni rientranti nella declaratoria della categoria professionale di appartenenza, nel caso in cui tali mansioni siano riscontrabili e, dunque, compatibili con quelle del profilo attribuito e fatto salvo il possesso dei requisiti di esperienza professionale richiesti ovvero delle specifiche abilitazioni professionali, ove previste.
4. Tenuto conto dei modelli organizzativi e delle funzioni svolte in ambito sportivo dalla CONI Servizi e dalle Federazioni Sportive Nazionali, potranno essere identificati nuovi profili professionali e/o ridefiniti quelli esistenti in rapporto alle necessità che scaturiscono dal conseguimento dei fini istituzionali della CONI Servizi e delle Federazioni medesime. I predetti profili, tenuto conto del contenuto professionale che esprimono, saranno collocati, d'intesa fra le parti firmatarie del presente CCNL, nella categoria corrispondente nel rispetto delle declaratorie delle medesime categorie.
5. L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte e rientranti, comunque, nella declaratoria della categoria professionale di appartenenza, non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento; il personale, tuttavia, ove sia necessario, è tenuto a svolgere temporaneamente anche attività complementari ed accessorie alle proprie, ancorché riferibili a categoria inferiore o superiore.
6. Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore potrà svolgere temporaneamente mansioni diverse nell'ambito della stessa categoria. Il dipendente che esplica prevalentemente mansioni previste in una determinata categoria professionale non potrà essere assegnato a mansioni inferiori, salvo quanto stabilito nei successivi punti a) e b). Lo svolgimento di mansioni rientranti in categoria diversa non dà luogo al passaggio nella nuova categoria quando sia dovuto alle seguenti motivazioni:
  - a) sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
  - b) esigenze organizzative, tecniche, di produttività e di risultato, di durata non superiore a mesi tre.

Al  
Glori  
RS

deep  
Caracciolo

pubb  
F. d. P.

F. d. P.

F. d. P.

RS

RS

RS 76

RS

RS

RS

7. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria professionale superiore dà diritto, per il periodo corrispondente, al riconoscimento della retribuzione a quest'ultima relativa.
8. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria professionale inferiore, dipendente dalle necessità sopraindicate, non comporta, invece, riduzione della retribuzione.
9. Le esigenze tecniche, organizzative e produttive che danno origine a mansioni rientranti in categorie diverse, nonché quelle previste dal comma 5, sono oggetto di informazione preventiva da parte dei datori di lavoro. Qualora motivi di urgenza non consentano l'informazione preventiva, le suddette esigenze potranno essere oggetto di informazione successiva, da effettuarsi entro sette giorni dall'avvenuto affidamento.

Alh.  
Gloria

MR

Alh. G.  
MR

### 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. Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al comma precedente, 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.
5. 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 4.

#### 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. Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al comma precedente, 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.

5. 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 4.

### 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. Il datore di lavoro può anticipare, rispetto ai tempi previsti al comma precedente, 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.
5. 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 4.

#### Categoria Quadri

1. Appartiene a tale categoria il personale che, oltre a possedere i requisiti professionali previsti nella categoria C o D, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 190/85, svolge con carattere continuativo:
- funzioni specialistiche, anche in posizione di staff, di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi del datore di lavoro, che espleta con un elevato grado di autonomia decisionale;
  - funzioni di responsabilità di importanti unità organizzative/strutture, esercitate con elevato grado di autonomia e discrezionalità di poteri, per l'attuazione di programmi stabiliti dalla Direzione da cui dipendono.

Adh  
Goni  
R

per la

dup  
Kawner

EMP  
D

M

Roberto  
T. S. V.

P.

R

R

R

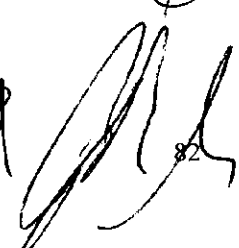
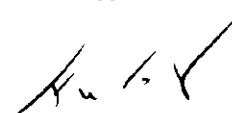
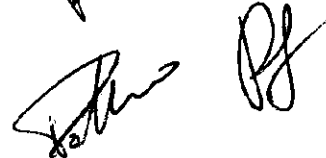
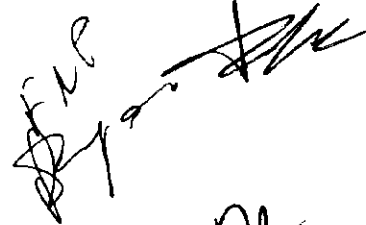
R



2. In termini di conoscenza, responsabilità ed autonomia, i suddetti lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri:
  - sono in possesso di una approfondita conoscenza delle discipline specifiche dell'ambito professionale di appartenenza e di quelle degli ambiti correlati, nonché di una elevata specializzazione per la ricerca, la progettazione e lo sviluppo di studi, metodologie e sistemi innovativi;
  - hanno la responsabilità di garantire i risultati finali di importanti e complesse unità organizzative o strutture aziendali, sia in termini di ottimizzazione delle risorse umane, tecniche e finanziarie loro affidate, che della piena rispondenza dei contributi altamente qualificati forniti agli obiettivi stabiliti dall'azienda;
  - nell'ambito del mandato ricevuto, operano con discrezionalità di poteri sulla base delle sole direttive generali stabilite dalla Direzione da cui dipendono e in rapporto alle strategie aziendali.
3. La categoria prevede due livelli denominati: Q1, Q Super.
4. Ferme restando le funzioni attribuite dal precedente comma 1 ad entrambi i livelli, il livello Q Super è attribuito ai Quadri le cui funzioni siano di elevata specializzazione ovvero comportino l'esercizio di attività di sintesi delle funzioni di uno o più lavoratori appartenenti alla medesima categoria dei Quadri, ovvero comportino la direzione di strutture a carattere complesso.
5. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 190/1985, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i dipendenti con la qualifica di Quadro contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguenti a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.
6. L'accesso alla categoria di Quadro avviene, di norma, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne.
7. Fatte salve le specifiche espresse disposizioni previste nel presente articolo, al personale inserito nella categoria di Quadro si applicano le norme riguardanti il personale non dirigente. Si estende al medesimo personale il premio aziendale di risultato ed il premio individuale di cui agli artt. 61 e 62.

**Art. 54**  
**Categoria D**

1. Resta confermata la categoria D, così come introdotta dal CCNL 2002/05. Entro tale categoria sono previsti due parametri retributivi: D1, D2.
2. Ai lavoratori appartenenti alla categoria D vengono confermate le funzioni già attribuite in ragione dell'attribuzione della qualifica ad personam di ispettore generale e di direttore di divisione. I lavoratori inseriti nella categoria D possono anche assolvere funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché funzioni tecnico-sportive e tecnico-organizzative comportanti elevati livelli di professionalità, autonomia e responsabilità.



**Art. 55**

**Sviluppo professionale del personale nel sistema di classificazione**

1. Il modello di sviluppo professionale del personale è diretto a garantire la sistematica efficacia e la costante evoluzione del sistema organizzativo dei datori di lavoro nonché ad assicurare la realizzazione degli obiettivi programmati, supportando la contestuale valorizzazione delle risorse umane attraverso processi ed opportunità di arricchimento e di crescita professionale dei dipendenti. Lo sviluppo professionale del personale è strutturato in funzione del sistema organizzativo dei datori di lavoro, intendendosi per tale il complesso delle strutture, dei processi e dei ruoli definiti, al cui interno operano le risorse secondo quanto codificato dal sistema di classificazione, dalle declaratorie e dai profili professionali previsti dal presente CCNL. Gli elementi fondanti del modello di sviluppo professionale del personale sono:
  - il sistema di valutazione di cui all'art. 63 del presente CCNL, caratterizzato da una forte focalizzazione sulle competenze e sui comportamenti professionali ed organizzativi delle risorse e sulla rilevazione degli eventuali bisogni formativi delle stesse;
  - la formazione, individuata come fondamentale fattore di supporto ai processi di evoluzione organizzativa e metodo permanente per la valorizzazione e l'accrescimento delle capacità e delle attitudini dei lavoratori.
2. Nell'ambito del sistema di classificazione sono possibili passaggi dalla categoria di appartenenza a quella immediatamente superiore fatta salva una permanenza minima di sei mesi nella categoria.
3. I passaggi di cui al comma 2 vengono effettuati dal datore di lavoro in relazione alle esigenze dell'azienda, avendo riguardo agli assetti organizzativi, ai processi ed al dimensionamento degli organici definito. Ai fini dello sviluppo professionale si terrà prioritariamente conto dell'attitudine del lavoratore a svolgere le mansioni descritte nella declaratoria corrispondente alla categoria superiore e nel relativo profilo professionale cui il lavoratore dovrebbe venire assegnato.
4. Nel valutare il possesso da parte del lavoratore delle caratteristiche, delle competenze e dei requisiti necessari all'attribuzione della categoria superiore si tiene conto dell'arricchimento delle capacità professionali e delle conoscenze certificate, anche attraverso i relativi crediti formativi, delle esperienze di lavoro e di quanto a tal fine rilevato attraverso l'applicazione del sistema di valutazione di cui all'art. 63 del presente CCNL. Nella ponderazione dei criteri che regolano i passaggi, ponderazione che continua ad essere stabilita attraverso la contrattazione di 2° livello, l'esito della partecipazione ad iniziative di formazione e gli eventuali crediti acquisiti attraverso le stesse assumono, rispetto agli altri parametri, un valore comunque significativo. In ogni caso la mancata programmazione di specifici interventi formativi non pregiudica eventuali passaggi di categoria in quanto, a regolarne la realizzazione provvederanno i parametri, debitamente ponderati per tal fine, che scaturiscono dal sistema di

valutazione

*[Handwritten signatures and initials]*

5. In coerenza con il sistema di sviluppo professionale previsto dal presente articolo, fatte salve professionalità specifiche richieste dall'organizzazione aziendale non rilevabili nell'ambito di ciascuna azienda e non formabili internamente, il datore di lavoro si impegna, in caso di assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale, a riservare il 40% dei posti da ricoprire con le predette assunzioni al personale delle categorie immediatamente inferiori a quelle di nuova assunzione, secondo le modalità previste al precedente comma 4.
6. Per la determinazione del numero dei passaggi alle categorie superiori per effetto dell'applicazione del comma 5 si tiene conto, in ogni caso, anche del numero dei passaggi intervenuti, a qualsiasi titolo, nel semestre di riferimento.



Adh  
Goni

RR

ma  
ma

me

ma  
ma

deep  
Kawen

ma  
ma

T. T.

ma  
ma

ma  
ma

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 56

#### Retribuzione e sue definizioni

1. Il trattamento economico annuale dei dipendenti è suddiviso in 12 mensilità di uguale importo e la retribuzione ai lavoratori viene corrisposta mensilmente.
2. Gli elementi fissi della retribuzione che costituiscono la retribuzione individuale sono:
  - retribuzione base, o minimo contrattuale;
  - retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) laddove esistente;
  - assegno ad personam laddove esistente.
3. Ulteriori elementi della retribuzione sono:
  - a) compenso per lavoro in turno (indennità e/o maggiorazione), in orario elastico o plurisettimanale;
  - b) compenso incentivante la produttività;
  - c) indennità di trasferta;
  - d) indennità di trasferimento;
  - e) compenso per lavoro straordinario;
  - f) indennità di funzione;
  - g) eventuale superminimo;
  - h) elemento distinto della retribuzione;
  - i) altre indennità diverse eventualmente corrisposte e riconosciute.
4. Ai fini del calcolo della retribuzione accessoria ed indiretta, sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
  - a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile dei parametri retributivi previsti all'interno delle categorie di cui all'art. 53;
  - b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'elemento distinto della retribuzione e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;
  - c) retribuzione globale di fatto, annuale o mensile: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per dodici mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.
5. In relazione alle funzioni esercitate ed al grado e all'importanza delle responsabilità gestionali ed economiche assegnate, ai lavoratori della categoria Quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari almeno ad un dodicesimo del 10% della retribuzione tabellare annua in godimento. Detta indennità compensa la perdita riferita ad ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le

prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

6. Il personale inquadrato nella categoria D, mantiene l'indennità di funzione in godimento alla data di sottoscrizione del presente CCNL.
7. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dal datore di lavoro, compreso tra il giorno 20 e il 27; la tredicesima mensilità è corrisposta nel periodo ricompreso tra il 13 e il 15 del mese di dicembre. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.
8. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni base mensili per 156.
9. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 le corrispondenti retribuzioni individuali mensili.

*Alu  
G. Gi*

*108*

*[Handwritten signatures and initials]*

*108*

*86*

**Art. 57**  
**Elemento distinto della retribuzione**

1. L'elemento distinto della retribuzione, nelle misure riportate nell'allegata tabella C, è riconosciuto ai dipendenti che ne siano già titolari alla data di sottoscrizione del presente CCNL.
2. A partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL l'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente viene corrisposto al personale assunto successivamente al 26 maggio 2008 che abbia maturato almeno un anno dalla data di assunzione.
3. L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma 1 viene corrisposto al personale assunto successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL trascorso un anno dalla data di assunzione.

*Alu  
Gini*

*RR*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*EMP  
[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*


*Almond  
dup*

*[Signature]*

*[Signature]*

**Art. 58**  
**Struttura della busta paga**

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione del datore di lavoro, il nome, la categoria e il parametro retributivo di appartenenza, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (retribuzione base, R.I.A., elemento distinto della retribuzione, assegni ad personam ed eventuale retribuzione accessoria) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.
2. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. Il datore di lavoro adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.



Adh.  
GEM

RS

Director  
FAP  
P. J. O.



Haesmer  
Sep.  
RS  
P. J. O.  
P. J. O.  
P. J. O.



**Art. 59**  
**Minimi contrattuali**

1. Il nuovo trattamento economico del personale è indicato nella tabella B con le decorrenze ivi indicate, tenuto conto degli incrementi indicati nella tabella A con le decorrenze ivi indicate.
2. Le misure degli stipendi sopraindicati sono utili ai fini della tredicesima mensilità e dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, e sono assunte a base delle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi.
3. I benefici economici previsti dal presente articolo sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del cod. civ., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

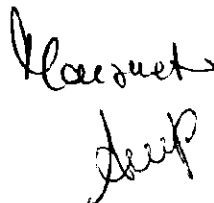








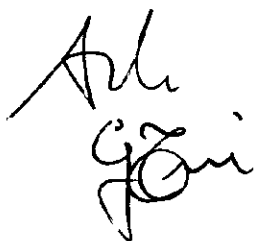
**Art. 60**  
**Compenso Incentivante la Produttività**

1. Il Compenso Incentivante la Produttività è finalizzato alla promozione di significativi miglioramenti della qualità dei servizi erogati, anche attraverso l'incentivazione dell'impegno individuale e la valorizzazione delle professionalità. Esso si articola nei diversi istituti del Premio Aziendale di Risultato e del Premio Individuale.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2010 è destinata al Premio Aziendale di Risultato, per ciascun anno, una somma pari al 14,32% della retribuzione media fissa aziendale pro-capite in atto al 1° gennaio 2010 (stipendio tabellare, RIA, assegni ad personam riassorbibili e non riassorbibili) moltiplicata per il numero medio dei dipendenti dell'anno di riferimento. Nel caso di cessazione anticipata del rapporto avvenuta a qualsiasi titolo durante l'anno si terrà conto, in ogni caso, del periodo di lavoro effettivamente prestato.
3. E' destinata ai Premi Individuali, per ciascun anno e con il limite massimo individuale di una mensilità, una somma pari al 2,06% della retribuzione media fissa aziendale pro-capite in atto al 31 dicembre 2005 (stipendio tabellare, RIA, assegni ad personam riassorbibili e non riassorbibili) moltiplicata per il numero medio dei dipendenti dell'anno di riferimento. Nel caso di cessazione anticipata del rapporto avvenuta a qualsiasi titolo durante l'anno si terrà conto, in ogni caso, del periodo di lavoro effettivamente prestato.
4. La rideterminazione delle risorse di cui ai commi 2 e 3 sarà individuata nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, in presenza di attivazione di nuovi servizi o di significativi processi di riorganizzazione che siano finalizzati ad un ampliamento delle competenze ovvero in presenza di incrementi del personale in servizio.
5. Le risorse di cui ai commi 2 e 3, così come definitivamente stabilite in forza del comma 4, essendo finalizzate a promuovere significativi miglioramenti nei livelli di efficacia e di efficienza, vanno integralmente utilizzate nell'esercizio per le quali sono previste.
6. Avuto riguardo all'estensione del perimetro di applicazione del presente CCNL anche alle Federazioni Sportive Nazionali, le parti convengono di sviluppare un'apposita sessione di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, al fine di rendere compatibili le previgenti disposizioni dei commi 5, 6 e 7 dell'art. 61 del CCNL 2002/2005 con le previsioni delle disposizioni di cui ai commi precedenti.

*[Handwritten signatures and initials]*

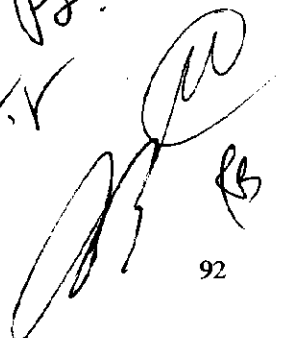
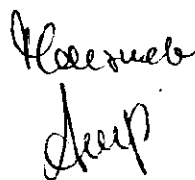
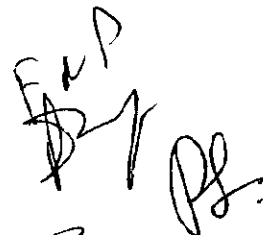
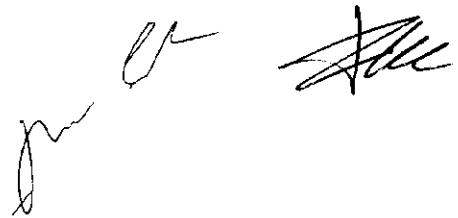
**Art. 61**  
**Premio Aziendale di Risultato**

1. Attraverso il premio aziendale di risultato vengono erogati compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva, in relazione agli obiettivi prefissati, tenendo conto di piani produttivi e/o di progetti strumentali.
2. Tali compensi, previo controllo qualitativo e quantitativo dei risultati, saranno rapportati agli obiettivi conseguiti da ciascuna azienda e dalla struttura di appartenenza secondo criteri definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2.



**Art. 62**  
**Premio Individuale**

1. Il premio individuale è correlato al merito ed al particolare impegno dimostrato dal singolo lavoratore. Ai fini dell'assegnazione del premio, avente carattere selettivo, saranno sottoposti a valutazione tutti i dipendenti.
2. Nell'ambito della contrattazione integrativa verrà individuata la ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione dei premi.
3. La valutazione circa il merito ed il particolare impegno del dipendente è espressa dai responsabili della struttura presso la quale il lavoratore ha prestato la sua attività. E' attribuito al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato l'esame di eventuali contestazioni o controdeduzioni da parte dei lavoratori circa la mancata valutazione ovvero l'errata applicazione dei processi di valutazione.



**Art. 63**  
**Il sistema di valutazione**

1. Le parti, nel confermare le finalità cui è indirizzato il sistema di valutazione, individuate dall'art. 64 del CCNL 2002-2005, in attuazione della comune volontà di integrarlo ed aggiornarlo ai sensi dell'art. 63, comma 2, del CCNL 2006-2009, convengono di adottare il sistema di valutazione allegato al presente CCNL, da considerarsi esito della contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2.
2. Il nuovo sistema di valutazione del personale sarà adottato in via sperimentale dai datori di lavoro a decorrere dalle valutazioni del personale relative all'anno 2011. Le Parti concordano di dare corso entro l'anno 2011 ad una specifica sessione di contrattazione integrativa finalizzata alla selezione e ponderazione dei parametri del nuovo sistema di valutazione, da assumere a riferimento per la corresponsione del premio aziendale di risultato e del premio individuale.
3. Dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione le parti datoriali, nella composizione di cui all'art.11, comma 1, parte I, lett. a), forniranno annualmente informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, al fine di monitorarne gli effetti ed individuare interventi correttivi volti a rendere il sistema medesimo ancor più rispondente alle finalità alle quali è indirizzato.

Alc  
Goni

PG

Luca

Alc

FILP  
P

Alc

Alc

Alc  
F.S.V.

Alc  
Alc

Alc

Luca

Alc  
Alc

## Art. 64 Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località fuori dal comune sede di servizio.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
  - a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
    - Euro 12 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
    - Euro 0,50 per ciascuna ora di trasferta, per le missioni di durata inferiore o superiore alle 24 ore;
  - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i mezzi di trasporto;
  - c) una indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
  - d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo, per il quale si applica la disciplina individuata ai sensi del comma 9.
3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, semprechè la trasferta riguardi località diverse dall'ordinaria sede di servizio, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art. 66 e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina per ogni chilometro. I criteri di individuazione delle distanze e del prezzo della benzina sono demandati alla specifica disciplina di cui al successivo comma 9.
5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:
  - a) della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi come da normativa aziendale;
  - b) della spesa per uno o due pasti giornalieri, fino a concorrenza di Euro 44,26 giornalieri per i due pasti con un massimale di Euro 26,56 per singolo pasto;
  - c) della spesa sostenuta per la prima colazione, nel limite di 3,50 Euro, qualora la trasferta abbia inizio prima delle ore 8.15 e, per i giorni successivi, non sia compresa nel trattamento di pernottamento in albergo.

Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto nonché quelle relative alla prima colazione, qualora la trasferta abbia inizio prima delle ore 8.15.

AS  
go  
RS

Figli  
K  
ma  
RS  
RS  
94



**Art. 65**  
**Trattamento di trasferimento**

1. Il datore di lavoro, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra città, con un preavviso scritto di un mese in caso di trasferimento entro 75 chilometri, di due mesi entro 250, di quattro mesi oltre 250. Nel disporre i trasferimenti terrà conto, altresì, dell'anzianità aziendale e dei carichi di famiglia dei dipendenti.
2. Previo consenso del lavoratore interessato il datore di lavoro può disporre, altresì, il trasferimento all'estero in caso di apertura di sedi secondarie o di rappresentanza. In tal caso i termini di preavviso, il rimborso delle spese di viaggio e la misura dell'indennità, nonché la determinazione della somma di cui al successivo comma 7, sono concordati con il lavoratore interessato.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano il rispetto dei termini di cui al comma 1, il dipendente viene considerato in trasferta fino alla scadenza dei termini medesimi.
4. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate del viaggio per sé e per i familiari conviventi, nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con il datore di lavoro.
5. Al dipendente competono anche:
  - a) l'indennità di trasferta di cui all'art. 64, comma 2, per i primi trenta giorni;
  - b) una indennità di trasferimento, variabile in funzione del carico di famiglia, da un minimo di 3 mensilità ad un massimo di 6 mensilità, da stabilire in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, calcolate con riferimento alla retribuzione individuale mensile, con esclusione dell'elemento distinto della retribuzione.
6. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
7. Al dipendente che, a seguito del trasferimento, abbia trasferito la residenza è riconosciuta, per un anno, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso rapportata alle esigenze del nucleo familiare, secondo preventive intese con il dipendente interessato.
8. Il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna indennità o rimborso qualora il trasferimento avvenga a domanda del lavoratore. In tal caso vengono riconosciuti giorni di permesso retribuito, secondo criteri da definire in sede di contrattazione integrativa di



cui all'art. 10, comma 2, per effettuare il trasloco ove il lavoratore si trasferisce con la famiglia.

9. I rimborsi e le indennità di cui al presente articolo attribuiti al lavoratore trasferito sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Adh.  
G. Zoni  
RS

RS

RS

FAD  
RS  
RS  
RS

Manoia  
RS

RS  
RS

RS

RS  
RS  
RS

**Art. 66**  
**Copertura assicurativa**

1. Il datore di lavoro assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti che operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione di responsabilità diretta verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, assicurando le stesse condizioni previste dall'art. 67, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Il datore di lavoro stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, per il tempo necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza suddetta è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Il datore di lavoro stipula una polizza assicurativa infortuni in favore dei propri dipendenti a copertura dei rischi di invalidità e premorienza con un capitale assicurato non inferiore a due annualità in caso di premorienza e a tre annualità in caso di invalidità permanente.

Adina  
Geronzi

RS

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including initials like "FAD", "RS", "RB", and "98".

**Art. 67**  
**Patrocinio legale**

1. Il datore di lavoro, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa del datore medesimo o che lo stesso non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. La disciplina di cui al comma precedente si applica anche a favore dei dipendenti cessati dal servizio qualora gli atti o i fatti per i quali venga aperto il procedimento di responsabilità si riferiscano al periodo in cui il dipendente era in servizio.
3. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, il datore di lavoro ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio, salvo che il dipendente abbia adempiuto ad una specifica disposizione del datore stesso.

*Albi*  
*Gianni*

*PS*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

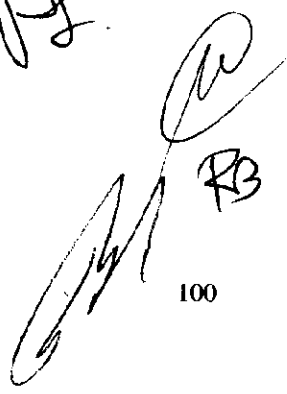
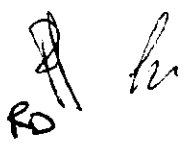
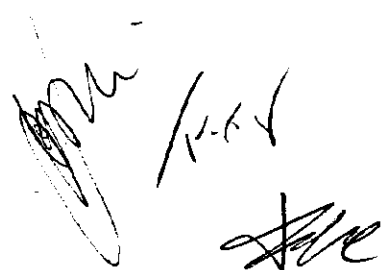
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**Art. 68**  
**Servizio mensa e buoni pasto**

1. Il datore di lavoro può istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante convenzione con terzi, ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. Possono usufruire della mensa o del buono pasto sostitutivo i dipendenti, non in trasferta, che prestino attività lavorativa per una durata complessiva, nell'arco della giornata, di almeno 7,42 ore effettive, con una pausa non inferiore a 30 minuti, e con una presenza effettiva, successiva alla pausa, di durata da definire in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2.
3. Fatto salvo quanto verrà successivamente disposto in materia a seguito degli esiti della contrattazione integrativa di cui al comma precedente, le parti confermano la disciplina del servizio mensa e del buono pasto vigente a seguito dell'accordo integrativo tra CONI Servizi e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL sottoscritto il 4 agosto 2005; tale disciplina viene pertanto recepita dalle Federazioni Sportive Nazionali.



**Art. 69**  
**Tredicesima mensilità**

1. Oltre alle normali dodici competenze mensili, in occasione della ricorrenza natalizia ai lavoratori sarà corrisposta, secondo i termini previsti al comma 7 dell'art. 56 del presente CCNL, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 56, comma 4 lett. b), in godimento al 1° dicembre di ogni anno e, in caso di cessazione dal servizio, in godimento al momento della cessazione stessa.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. Per le frazioni di mese vengono computati i giorni di effettivo servizio prestato.
3. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

*Alu  
giori*

*RS*

*Alu  
T. 1.4  
Alu*

*Alu  
Alu*


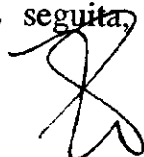
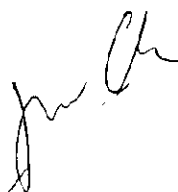

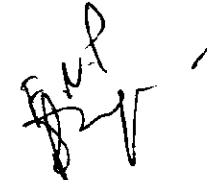
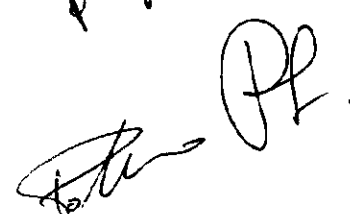


*Alu  
Alu*

*RS*

*Alu  
RS*

**Art. 70**  
**Trattamento di fine rapporto**

1. Il trattamento di fine rapporto spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2120 del cod. civ. come modificato dalla legge n. 297/1982 e successive modifiche ed integrazioni.
2. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL la retribuzione annua per la determinazione della quota del trattamento di fine rapporto spettante è composta dalla retribuzione individuale di cui all'art. 56, comma 4 lett. b).
3. Le somme dovute per il caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato alla cessazione dal servizio in tempi compatibili con i necessari adempimenti, anche di natura contabile, entro 60 giorni dalla data di cessazione.
4. Il datore di lavoro concederà ai lavoratori anticipazioni sul trattamento di fine rapporto secondo i casi previsti dalla vigente legislazione. I criteri di priorità per la definizione della graduatoria ed eventuali fattispecie ulteriori per l'anticipazione del trattamento medesimo saranno oggetto di apposito regolamento, emanato dal datore di lavoro previa informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL seguita, a richiesta, da incontro.

  
F. I. V.  
  
  
  
  


**Art. 71**  
**Previdenza complementare**

1. Le parti convengono di attivare, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, un'apposita sessione negoziale, al fine di individuare le soluzioni e le modalità attraverso le quali addivenire all'istituzione di un fondo di previdenza complementare o all'adesione a forme di previdenza complementare già esistenti, definendo le quote di contribuzione da porre a carico dei lavoratori. Le parti concordano, altresì, che, a far data dal 1° ottobre 2007, la quota di contribuzione da porre a carico dei datori di lavoro e da destinare alla predetta forma di previdenza complementare, sia determinata nella misura dell'1% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2.

*Alc  
Geri*

*VG*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

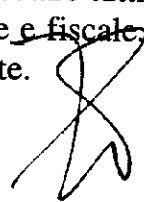
*[Signature]*

*[Signature]*

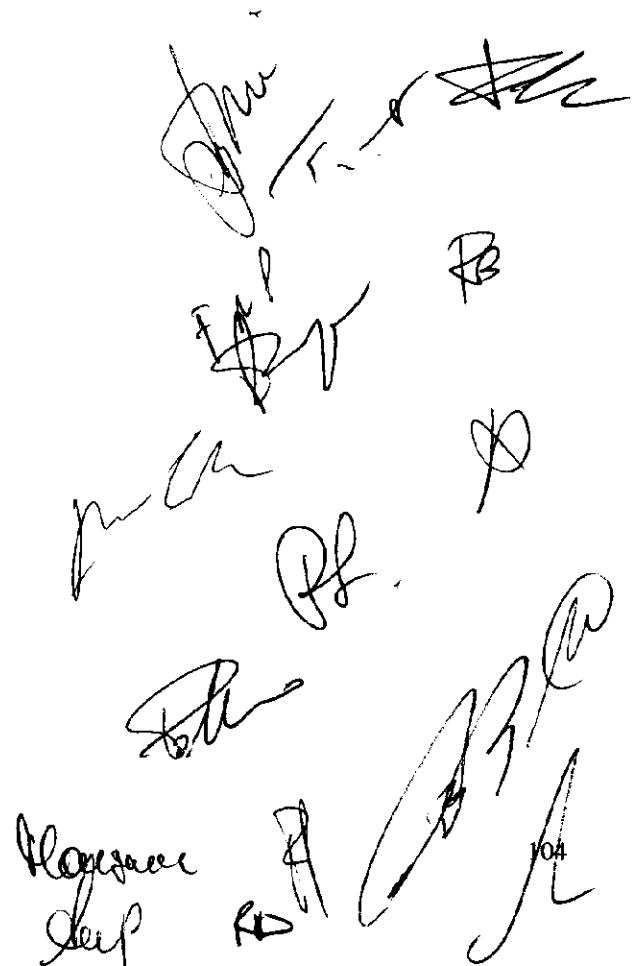
**Art. 72**

**Benefici di natura assistenziale e sociale**

1. E' demandata alla contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, la disciplina della concessione dei seguenti benefici in favore dei dipendenti:
  - assicurazione sanitaria integrativa;
  - contributi per asili nido, scuole materne ed elementari;
  - centri estivi presso strutture dei datori di lavoro o centri convenzionati;
  - sussidi;
  - borse di studio.
  
2. L'ammontare massimo della spesa per i benefici di cui al comma precedente non può superare un importo pari alla somma dell'1% dei costi del personale riferiti ai budget previsionali, per ciascun anno di riferimento, dei datori di lavoro firmatari o aderenti al presente CCNL. Avuto riguardo alle vigenti modalità di attribuzione dei benefici assistenziali indicati al comma 1 ed alle conseguenti misure delle relative corresponsioni economiche, le parti convengono di dedicare ad un'apposita sessione negoziale la ridefinizione degli istituti destinatari dei predetti benefici e dei relativi regolamenti applicativi. La predetta sessione negoziale sarà diretta a valorizzare tutti i possibili effetti che possano derivare, anche sotto l'aspetto previdenziale e fiscale, dallo sviluppo di forme di welfare aziendale ai sensi della normativa vigente.



Adh  
G. Pini  
128





## NORME DISCIPLINARI

### Art. 73

#### Obblighi del personale

1. Nel rispetto dei principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del cod. civ., il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli, ed in particolare:
  - a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dal datore di lavoro per la rilevazione ed il controllo delle presenze;
  - b) non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura o di chi ne fa le veci;
  - c) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione le mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro;
  - d) non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi del datore di lavoro o contrari a quanto disposto dal d. lgs. n. 196/2003; non esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività, a titolo gratuito o oneroso, che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ. o comunque in concorrenza o conflitto di interessi con il datore di lavoro;
  - e) astenersi da qualunque attività a titolo gratuito od oneroso o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, concorrenti e distributori che abbiano avuto o che abbiano tuttora rapporti con il datore di lavoro;
  - f) durante l'orario di lavoro non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodi di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
  - g) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione; se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che esse siano espressamente vietate dalla legge;
  - h) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
  - i) non valersi di mezzi di comunicazione o di trasporto o di quanto è di proprietà del datore di lavoro per ragioni che non siano di servizio;
  - j) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del datore di lavoro da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee nei locali non aperti al pubblico;
  - k) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
  - l) comunicare al datore di lavoro la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - m) in caso di malattia, comunicarla al datore di lavoro con le modalità disciplinate all'art. 26;

*Alto*  
*Coni*  
*del*  
*deep*  
*Rea*

*[Handwritten signatures and initials]*

*RB*  
*R*

- n) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti del datore di lavoro che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;
- o) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- p) non rilasciare interviste, dichiarazioni o, comunque, divulgare notizie a mezzi di informazione che possano arrecare nocimento al datore di lavoro e che riguardino, direttamente o anche indirettamente, le attività del CONI, della CONI Servizi o delle Federazioni, senza la preventiva autorizzazione dal datore di lavoro salvo che costituisca l'esercizio di un diritto sindacale;
- q) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la permanenza in servizio, mantenere comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Il datore di lavoro, in conformità del disposto dell'art. 2087 cod. civ., si attiverà per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.



Al  
Goni

118

Luca



F.P.  
F.P.

FB



PF

R

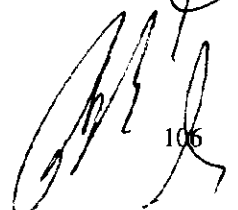
Antonio



R.V.

dup. Lauriel

RO

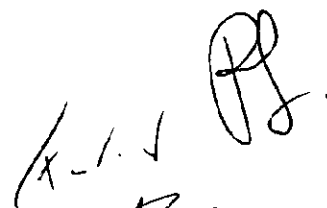
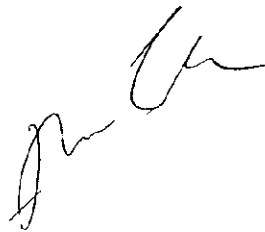


**Art. 74**  
**Sanzioni e procedimento disciplinare**

1. Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri di cui all'art. 73 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni;
  - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
  - f) licenziamento con preavviso;
  - g) licenziamento senza preavviso.
  
2. Il datore di lavoro, salvo il caso di rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e comunque entro venti giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto, e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
  
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione dal fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione della difesa del dipendente la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
  
4. Le sanzioni del rimprovero verbale e scritto sono irrogate dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura segnala entro 10 giorni al datore di lavoro, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. La mancata comunicazione nel termine predetto darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
  
5. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti al datore di lavoro, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue comunque senza soluzione di continuità.
  
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data il procedimento si estingue.
  
7. Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

8. Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Il datore medesimo, ove ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

Al  
Geri  
R



Haemel RD  
AEP





L'importo delle ritenute per multa sarà destinato alle attività sociali in favore dei dipendenti di cui all'art. 72.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
  - b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
  - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati al datore di lavoro, agli utenti o ai terzi;
  - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, nell'assumere il servizio presso la sede di lavoro assegnata;
  - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
  - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
  - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
  - h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche nei confronti di dipendenti, di utenti o di terzi;
  - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti del datore di lavoro, fatta salva la libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge 300/1970;
  - j) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, che siano lesivi della dignità della persona;
  - k) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
  - l) violazione di doveri di comportamento, non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno al datore di lavoro o a terzi.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
  - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
  - c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza del datore di lavoro o ad esso affidati;
  - d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
  - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti

Alu  
gfr  
MR  
dep  
Kansen

FRP  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

RB

[Signature]

di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo, o addirittura, di escluderlo dal contesto lavorativo;

- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto. Tra queste, sono da ricomprendere in ogni caso le seguenti:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dal datore di lavoro per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dal datore di lavoro, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

*[Handwritten signatures and initials: "Al", "Geni", "RS", "deep", "laurea", "FMP", "The", "P", "B", "C"]*

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:

- per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) e d) della legge n. 16/1992, nonché per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, in quanto applicabili;
- per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza del datore di lavoro o ad esso affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni di ufficio;
- per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio al datore di lavoro o a terzi;
- per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti del datore di lavoro o ad esso affidati, al fine di trarne profitto;
- per gravi delitti commessi in servizio;
- per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui al presente CCNL, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

*Al  
G  
V*

*pu  
F*

*W*

*Laesner  
AEP*

*Al*

*18-19*

*Ro*

*PF.*

*112*

*13*



**Art. 76**

**Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale il datore di lavoro inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare è avviato o proseguito, altresì, anche nel caso in cui il datore di lavoro venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per fatti che assumono rilevanza disciplinare o per i quali sia stato già avviato il procedimento disciplinare.
2. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito o concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni che comportino la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione, il datore di lavoro può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, fatta salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, il datore di lavoro ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per adeguare l'atto conclusivo alle risultanze del giudizio penale modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. In caso di riammissione in servizio, la stessa avverrà con decorrenza dalla data del licenziamento corrispondendo al dipendente le somme dovute se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.
4. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna il datore di lavoro riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
5. Nei casi di cui ai commi 2, 3 e 4 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza al datore di lavoro ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito ed il procedimento prosegue.

secondo quanto previsto nell'articolo 74. Ai fini delle determinazioni conclusive, il datore di lavoro nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 75, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett h), e 8, lett b), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare.
7. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 75, comma 7, lettera h), e comma 8, lett. b), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, nel medesimo parametro retributivo della categoria di appartenenza con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
8. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 7, è reinquadrato, nella categoria e nella posizione economica in cui è confluita quella posseduta al momento del licenziamento, qualora fosse intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.



Al  
Goni

PS

du la

Mi

Al

FVP  
D

Al  
P

Al  
P

B

Al  
P

Al  
P

PS

**Art. 77**

**Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il datore di lavoro, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 75, commi 7 e 8.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 76, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi 2 e 3 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
7. In tutti i casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

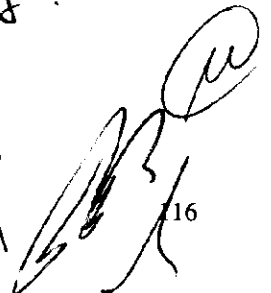
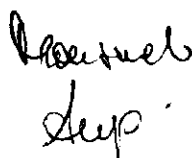
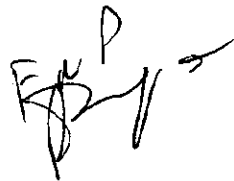
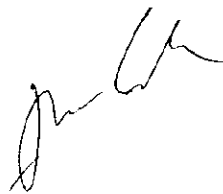
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Art. 78**

**Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.




**Art. 79**  
**Norma di rinvio**


1. Ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria per la tutela dei diritti ed interessi derivanti dal presente CCNL, le Parti convengono di demandare ad una apposita sessione di contrattazione, da avviarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, la previsione e la disciplina di un procedimento di conciliazione ed arbitrato che consenta la composizione stragiudiziale delle eventuali controversie che possano insorgere tra datori di lavoro e i singoli lavoratori.




per la FdP  
Dy



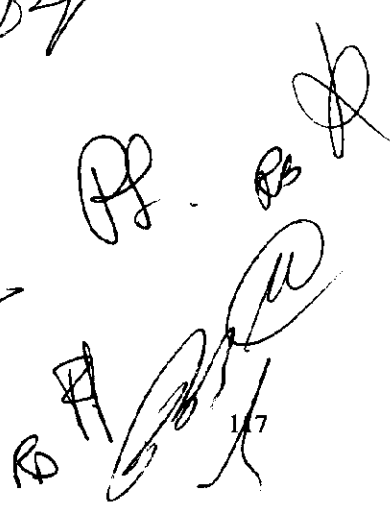
1.1.1



Alcove  
deup



RS



## CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 80

#### Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:
  - a) per dimissioni del dipendente;
  - b) per mancato superamento del periodo di prova;
  - c) d'ufficio, senza bisogno di preavviso, al compimento del sessantacinquesimo anno di età;
  - d) per malattia o conseguenze di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo stabilito dal presente contratto per la conservazione del posto;
  - e) per decesso del dipendente;
  - f) per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ai sensi delle leggi n. 604/1966 e 108/1990.

**Art. 81**  
**Preavviso di licenziamento e dimissioni**

1. Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.
2. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i lavoratori non in prova previsti al precedente art. 80, ad eccezione dell'ipotesi di cui alla lett. c) del medesimo articolo e dell'ipotesi di giusta causa, i termini di preavviso sono così fissati:
  - a) 2 mesi per i dipendenti con anzianità fino a cinque anni compiuti;
  - b) 3 mesi per i dipendenti oltre i 5 anni di servizio fino a dieci compiuti;
  - c) 4 mesi per i dipendenti che hanno superato i dieci anni di servizio.Ai fini del computo dei predetti termini si tiene conto anche del servizio prestato alle dipendenze dell'Ente CONI.
3. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
4. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal giorno 16 di ciascun mese.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione individuale per il periodo di mancato preavviso.
6. Il datore di lavoro ha diritto di trattenere su quanto da esso dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non lavorato.
7. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte senza effettuazione, né compensazione con indennità sostitutiva, totale o parziale del periodo di preavviso.
8. In caso di morte del lavoratore l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'art. 2122 cod. civ.

Alc.  
128 Gori

Sup. Haegues  
119

**Art. 82**  
**Disposizioni transitorie e finali**

1. Al personale delle categorie A, B e C che non sia transitato a categoria superiore per effetto dell'accordo del 7 giugno 2007 e che non abbia avuto accesso al piano di incentivazione all'esodo, i tempi di maturazione per il passaggio al parametro retributivo superiore di cui all'art. 51, commi 3, del CCNL 2002/2005, sono ridotti, per una sola volta, di un anno.
2. In ragione della qualificazione ed esperienza maturata nella categoria di appartenenza, al personale in servizio alla data della sottoscrizione del presente CCNL inquadrato nella posizioni apicali delle categorie A, B e C che non sia transitato ad una categoria superiore per effetto dell'accordo del 7 giugno 2007 verrà erogato, con le competenze del primo mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL, a titolo di una tantum, l'importo lordo di Euro 1.000,00.
3. Al personale transitato ad una pubblica amministrazione a seguito di processi di mobilità verranno riconosciuti i soli benefici economici eventualmente maturati ai sensi del comma 1.
4. Restano a carico della CONI Servizi l'onere derivante dall'eventuale riconoscimento della categoria rivendicata dal dipendente in forza delle osservazioni formulate dallo stesso in occasione dell'attribuzione del profilo professionale in applicazione dell'accordo del 7 giugno 2007 e, congiuntamente all'onere, la procedura di verifica delle citate osservazioni.
5. Nel caso in cui tale riconoscimento comporti, come è nel caso della categoria Quadri, l'attribuzione di una funzione che può trovare limiti nella consistenza organica per effetto di specifico dimensionamento organizzativo, al lavoratore interessato, comunque, è attribuita la categoria corrispondente e qualora tale lavoratore non fosse collocabile in altra Federazione Sportiva Nazionale o nell'ambito della CONI Servizi, resta inquadrato, ed utilizzato, anche in soprannumero.

AS  
Goni

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including names like "Claudio", "Ausp", "Ra", "PS", "PB", and "120".





### DICHIARAZIONE

Nell'ambito dell'attuazione del Piano Industriale 2010 - 2012 di CONI Servizi S.p.A., la Società si impegna a sviluppare con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL specifiche sessioni preventive di informativa e confronto relative a modifiche dell'assetto societario, ad eventuali progetti di costituzione di specifiche società, anche in partnership con altri soggetti, ed agli effetti di tali progetti, che in ogni caso non potranno comportare ricadute sui livelli occupazionali e sulle professionalità.

*Adh  
Coni  
PES*

*Adh  
PES*

*Adh  
PES  
PES  
PES*

*Adh*

*Adh  
PES  
PES  
PES  
PES*

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti si danno reciprocamente atto che le innovazioni apportate alla disciplina dell'orario di lavoro elastico e plurisettimanale richiedono di considerare sperimentale la prima fase di applicazione di tali istituti e di dare quindi luogo ad un razionale ed equilibrato utilizzo degli stessi, ricorrendovi in situazioni che oggettivamente ne richiedano l'utilizzo medesimo.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signatures and initials*

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti convengono sull'opportunità di sviluppare, durante la vigenza del presente CCNL ed attraverso l'attività di una istituenda Commissione Tecnica Paritetica, approfondimenti relativamente alle tematiche dei coefficienti parametrali per l'attribuzione del PAR, della valorizzazione della qualificazione ed esperienza maturata nella categoria di appartenenza dal personale inquadrato nelle posizioni apicali delle categorie A, B e C e dei sistemi di sviluppo professionale specificamente applicabili alla categoria dei Quadri.

Quanto sopra al fine di individuare aree di miglioramento ed opportunità di evoluzione delle normative contrattuali che, nelle materie indicate, possano costituire un utile contributo per le valutazioni che le Parti effettueranno in occasione del successivo negoziato per il rinnovo del CCNL.

Adh  
12P  
Gior

On. Cui  
Pui

Ala

FAP  
P. V. S. K. W.

Porto  
P. S. F. B.

Haesuele  
Amp

R. A. P. S. W.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti firmatarie il presente CCNL si danno reciprocamente atto che, a decorrere dal 1° dicembre 2010, il valore del buono pasto verrà integrato di euro 1,50.

*Alc  
pe goni*

*Alc*

*pe  
goni*

*pe  
goni*

*pe  
goni*

*pe  
goni*

*pe  
goni*

*pe  
goni*



**Tabella 1**

**Opzione 1**

dal lunedì al giovedì	Entrata	9,00	
	Flessibilità	8,15	9,30
	Pausa pranzo (1/2 ora) tra	12,45	14,30
	Uscita	17,00	
	Flessibilità	16,15	17,30

**Opzione 2**

dal lunedì al venerdì	Entrata	9,00	
	Flessibilità	8,15	9,30
	Pausa pranzo (1/2 ora) tra	12,45	14,30
	Uscita	16,42	
	Flessibilità	15,57	17,12

venerdì	Entrata	9,00	
	Flessibilità	8,15	9,30
	Uscita	15,00	
	Flessibilità	14,15	15,30

*Alto  
RS Goni*

*Ami  
K. N  
F.P.  
P.P.  
RB  
A  
B  
Ausp  
Haupto  
167*

## TABELLA A

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori da corrispondere per 13 mensilità

<i>Posizione economica</i>	<i>dal 1 gennaio 2010</i>
<b>Quadro S.</b>	<b>€ 58,84</b>
<b>Quadro</b>	<b>€ 54,92</b>
<b>D1</b>	<b>€ 47,34</b>
<b>D2</b>	<b>€ 43,94</b>
<b>C4</b>	<b>€ 41,23</b>
<b>C3</b>	<b>€ 38,08</b>
<b>C2</b>	<b>€ 34,75</b>
<b>C1</b>	<b>€ 34,15</b>
<b>B4</b>	<b>€ 33,78</b>
<b>B3</b>	<b>€ 31,67</b>
<b>B2</b>	<b>€ 29,05</b>
<b>B1</b>	<b>€ 28,61</b>
<b>A4</b>	<b>€ 28,42</b>
<b>A3</b>	<b>€ 27,28</b>
<b>A2</b>	<b>€ 25,94</b>
<b>A1</b>	<b>€ 25,04</b>

Adh  
me gioni

FAP  
Dy

Haynes  
Scup

Rob

Ph.

RB  
P

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

RB

*[Handwritten signature]*



## TABELLA B

### Nuova retribuzione tabellare

Valori per 12 mensilità

Posizione economica	Tabellare al 31/12/2009	dal 1 gennaio 2010
<b>Quadro S.</b>	€ 40.409,55	€ 41.115,63
<b>Quadro</b>	€ 37.718,31	€ 38.377,35
<b>D1</b>	€ 32.460,64	€ 33.028,72
<b>D2</b>	€ 30.175,69	€ 30.702,97
<b>C4</b>	€ 28.312,49	€ 28.807,25
<b>C3</b>	€ 26.150,10	€ 26.607,06
<b>C2</b>	€ 23.862,27	€ 24.279,27
<b>C1</b>	€ 23.453,14	€ 23.862,94
<b>B4</b>	€ 23.196,03	€ 23.601,39
<b>B3</b>	€ 21.748,23	€ 22.128,27
<b>B2</b>	€ 19.948,61	€ 20.297,21
<b>B1</b>	€ 19.647,41	€ 19.990,73
<b>A4</b>	€ 19.519,13	€ 19.860,17
<b>A3</b>	€ 18.731,03	€ 19.058,39
<b>A2</b>	€ 17.816,65	€ 18.127,93
<b>A1</b>	€ 17.195,49	€ 17.495,97

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## TABELLA C

### Elemento Distinto della Retribuzione

<i>Posizione Economica</i>	<i>Valori per 13 mensilità</i>
Quadro S.	€ 234,41
Quadro	€ 215,29
D1	€ 158,85
D2	€ 158,85
C4	€ 153,45
C3	€ 153,45
C2	€ 136,15
C1	€ 131,29
B4	€ 85,98
B3	€ 85,98
B2	€ 83,27
B1	€ 81,12
A4	€ 75,81
A3	€ 75,81
A2	€ 73,11
A1	€ 70,41

*[Handwritten signatures]*

*Sh  
18 Goni*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

## TABELLA D

### Indennità di Turno

<i>Posizione economica</i>	<i>Indennità Giornaliera</i>
Quadro S.	-----
Quadro	-----
D1	€ 19,33
D2	€ 17,97
C4	€ 16,86
C3	€ 15,57
C2	€ 14,21
C1	€ 13,97
B4	€ 13,81
B3	€ 12,95
B2	€ 11,88
B1	€ 11,70
A4	€ 11,62
A3	€ 11,15
A2	€ 10,61
A1	€ 10,24

*Arh*  
*R. G. J.*

*per la FNP*  
*Ph.*  
*Haarnet*  
*131*

*Ph.*  
*Ph.*  
*Ph.*  
*Ph.*



## VERBALE DEL 26 MAGGIO 2008

1. Al comma 3 dell'art. 30 la prima data utile per l'instaurazione del rapporto di lavoro con le Federazioni, già indicata nel 1° giugno 2008, deve intendersi 1° luglio 2008. Conseguentemente alla tabella E richiamata al comma 4 del medesimo articolo, la data del 29 maggio 2008 deve intendersi 20 giugno 2008 e la data del 1° giugno 2008 deve intendersi 1° luglio 2008.
2. Con riferimento all'impegno che le risorse economiche attribuite dal CONI alle Federazioni Sportive Nazionali per la corresponsione dei trattamenti economici contrattualmente previsti per il personale, vengano utilizzate esclusivamente per tale fine, in sede di informazione di cui all'art. 8, comma 3, una volta l'anno la parte datoriale fornirà informazione alle organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto, circa l'utilizzo delle risorse medesime.
3. Al fine di dare efficace e condivisa applicazione alla disciplina dell'art. 30, le parti convengono che la fase attuativa del passaggio alle dipendenze delle Federazioni venga realizzata mediante i documenti allegati:
  - lettera informativa da parte della Federazione di appartenenza e di CONI Servizi (allegato A);
  - lettera di richiesta di aspettativa da parte del dipendente (allegato B);
  - lettera di concessione dell'aspettativa da parte di CONI Servizi (allegato C);
  - lettera di assunzione individuale da parte della Federazione Sportiva Nazionale (allegato D).
4. In materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ogni riferimento all'abrogato d.lgs. 626/1994 deve intendersi sostituito dal riferimento al d.lgs. 81/2008.

Arli  
ne goni

per chi  
FSP  
A  
133

## ALLEGATO A

Egr. Sig.  
Gentile Sig.ra

Oggetto: art. 30 CCNL 2006/09 - Aspettativa e rapporto di lavoro con le FSN.

In data 26 maggio 2008 è stato sottoscritto, in via definitiva, il CCNL 2006-09 che interessa il personale non dirigente della CONI servizi s.p.a. e delle Federazioni Sportive Nazionali.

L'art. 30 del medesimo CCNL disciplina l'istituto della aspettativa per mobilità interaziendale, anche in coerenza con quanto previsto dall' art.1, comma 6 ter, della Legge 17/2007 e con l'obiettivo di individuare ulteriori forme di garanzia attraverso specifiche norme contrattuali, così come indicato dal Legislatore.

Tale istituto consente ai lavoratori dipendenti della CONI servizi S.p.A., che, come nel Suo caso, sono in servizio presso le Federazioni Sportive Nazionali, di accedere, su base volontaria ed a fronte di una formale richiesta da loro stessi avanzata, alla aspettativa non retribuita, per un periodo di 5 anni, rinnovabile. Ciò al fine di instaurare, con la Federazione presso la quale prestano servizio, un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In ragione di quanto previsto nell'art. 30 Le viene quindi fornita una possibilità di scelta a cui Lei potrà ricorrere secondo i tempi individuati nel medesimo articolo.

A questo proposito, in aggiunta a quanto potrà personalmente rilevare dalla lettura del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, Le ricordiamo che:

- il rapporto di lavoro che Lei instaurerà con la Federazione sarà di tipo subordinato a tempo indeterminato;
- la decorrenza dell'anzianità di servizio sarà, a tutti i fini di legge e di contratto, quella già indicata sulla Sua busta paga di Coni Servizi S.p.A. ;
- per l'intera durata del Suo rapporto di lavoro instaurato con la Federazione saranno applicate tutte le disposizioni di cui alla legge 20 maggio 1970 n 300 ( Statuto dei Lavoratori ), indipendentemente dal numero di dipendenti occupati;
- sarà possibile il rientro presso CONI Servizi S.p.A. prima della scadenza dell'aspettativa, in presenza delle circostanze previste ai commi 7 e 8 del medesimo art. 30;
- sarà possibile ripristinare la situazione contrattuale preesistente al passaggio alla Federazione nel caso in cui provvedimenti di legge modifichino la natura giuridica della CONI Servizi S.p.A..

Ad  
MS  
Giov  
Houme  
Ausp  
EUP  
m  
RA  
134  
B

Alla luce di quanto previsto nel più volte citato art. 30 Lei può, pertanto, decidere di instaurare il rapporto di lavoro, oggetto della presente nota, con la Federazione che firma in calce, nella quale trova integrale applicazione il citato CCNL 2006-2009 in quanto dalla stessa sottoscritto.

Distinti saluti.

FSN.....  
Il Presidente

CONI SERVIZI S.p.A.

*R. Ag. Geroni.*

*mu ch*      *Polini*      *RS*  
*Stile*      *10-1*  
*AS*  
*FAP*      *PS*      *R*  
*S. L.*  
*Regione RO*      *AS*      *135*  
*Stup?*

## ALLEGATO B

Roma, li

Direzione Risorse Umane  
Gestione del Personale  
Largo Lauro del Bosis, 15  
ROMA

E p.c. Federazione XXXXX

OGGETTO: richiesta aspettativa ex art. 30 CCNL 26 maggio 2008.

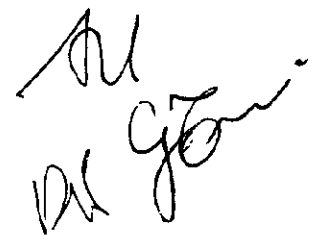


Il/la sottoscritto/a ----- chiede di essere collocato/a in aspettativa a far data dal----- al fine di instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la Federazione----- ai sensi e per gli effetti dell'art. 30 CCNL personale non dirigente della CONI Servizi S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali ed alle condizioni previste dal medesimo articolo.

Il/la sottoscritto/a ----- si riserva, alla scadenza del termine dei cinque anni di cui al comma 1 del citato art. 30, di presentare, così come previsto, una nuova istanza volta a rinnovare l'aspettativa.



Il Dipendente





## ALLEGATO C

**Direzione Risorse Umane**  
Gestione del Personale

Prot. n.

Roma,

Egr.Sig.  
Gentile sig.ra

E p.c. Ufficio Studi del Personale  
Amministrazione del Personale

FEDERAZIONE .....

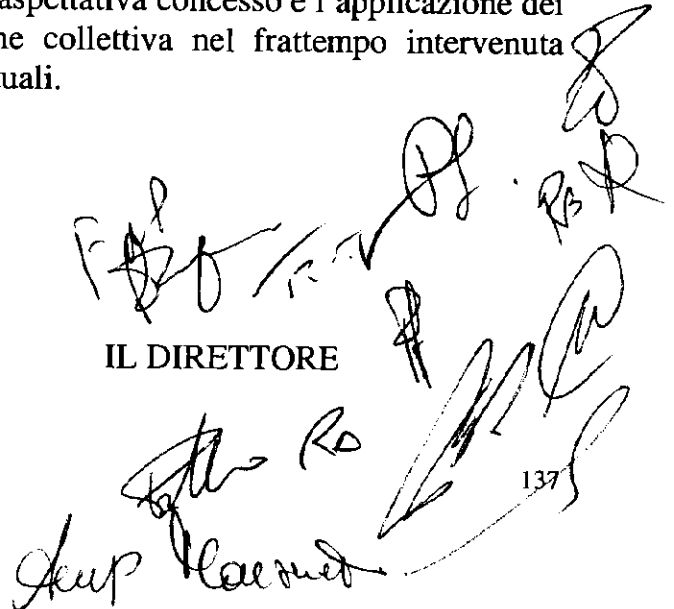
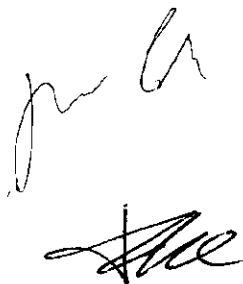
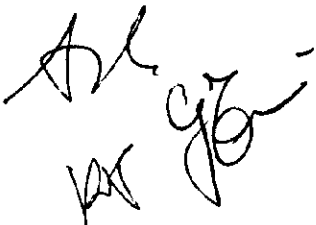
**Oggetto:** Aspettativa ex art. 30 CCNL 26 maggio 2008.

Con la presente, vista la sua richiesta del ----- avanzata ai sensi del comma 1 dell'art. 30 del CCNL personale non dirigente della CONI Servizi SpA e delle Federazioni Sportive Nazionali sottoscritto il 26 maggio 2008 Lei è collocato/a in aspettativa per la durata di cinque anni, dal ..... al .....

Ai sensi del citato art. 30 l'aspettativa in questione sarà rinnovabile alla scadenza, dietro sua espressa richiesta.

In caso di revoca dell'aspettativa, ai sensi dei commi 7, 8 e 9 del suddetto art. 30, Lei rientrerà in servizio presso la CONI Servizi S.p.A. con la stessa categoria e parametro retributivo posseduti alla data di decorrenza dell'aspettativa, fermi restando il mantenimento, a tutti gli effetti di legge e di contratto, dell'anzianità di servizio maturata presso la Federazione in coincidenza del periodo di aspettativa concesso e l'applicazione dei trattamenti retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva nel frattempo intervenuta nonché quelli discendenti dagli automatismi contrattuali.

Cordiali saluti.



IL DIRETTORE

137

# ALLEGATO D

FEDERAZIONE ITALIANA XXXX

Prot. n°

Roma, li

Egr. Sig.  
Gentile sig.ra

E, p.c. CONI Servizi S.p.A.

Oggetto: Assunzione a tempo indeterminato

Egregio Signore, gentile Signora

Vista la sua richiesta ed il conseguente provvedimento di collocazione in aspettativa da parte della CONI Servizi S.p.A., ai sensi dell'art. 30 CCNL personale non dirigente della CONI Servizi e delle Federazioni Sportive Nazionali, sottoscritto il 26 maggio 2008, siamo lieti di comunicarle la Sua assunzione presso la nostra Federazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, alle seguenti condizioni:

-Tipo di rapporto: subordinato a tempo indeterminato.

-Decorrenza: (data1).....

- Decorrenza dell'anzianità di servizio: (data2) valida a tutti i fini di legge e di contratto.

-Luogo di lavoro: (città sede di lavoro).....

-Categoria e parametro retributivo:3.....

-Profilo Professionale:4.....

- Periodo di prova: vale quello già espletato presso la CONI Servizi.

<sup>1</sup> Sarà indicata la data di decorrenza del rapporto con la Federazione.

<sup>2</sup> Sarà indicata la data di decorrenza già indicata su ciascuna busta paga CONI Servizi del dipendente.

<sup>3</sup> Quelli posseduti al momento della decorrenza dell'aspettativa.

<sup>4</sup> Quello posseduto al momento della decorrenza dell'aspettativa.

*[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including names like 'Stefano', 'Giovanni', and 'Alessandro']*

-Retribuzione annua lorda: vedi scheda allegata.

A seguito dell'instaurazione del rapporto di lavoro, a titolo di una tantum Le verrà corrisposto l'importo lordo di € XXXXX. Tale somma Le sarà erogata ai sensi di quanto stabilito dall'art. 30, comma 5, e dalla tabella E allegata al citato CCNL.

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL del personale non dirigente della CONI Servizi e delle Federazioni Sportive Nazionali, la Federazione Italiana XXXX applicherà tutte le disposizioni di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300, ivi compreso l'art. 18, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati in costanza e, dunque, per l'intera durata del suo rapporto di lavoro instaurato con questa Federazione.

Per tutto quanto non richiamato nella presente rinviamo alle norme di legge, alle clausole e alle disposizioni previste nel vigente CCNL personale non dirigente della CONI Servizi e delle Federazioni Sportive Nazionali, sottoscritto il 26 maggio 2008, che trova, pertanto, nel caso di rapporto di lavoro oggetto della presente, integrale e piena applicazione.

Stante quanto previsto dall'art. 83, nel caso in cui si verificassero mutamenti nella natura giuridica di CONI Servizi S.p.A., rimane, in ogni caso, salvo ed impregiudicato, con riferimento alle previsioni dell'art. 30, il Suo diritto a ripristinare la situazione contrattuale preesistente.

Voglia restituirci la presente lettera da Lei firmata per integrale accettazione.

Cordiali saluti.

Per integrale accettazione

.....  
.....li.....

IL PRESIDENTE

The block contains several handwritten signatures in black ink. One signature is clearly legible as 'F. P. P.' and another as 'A. P.'. There are also several illegible signatures and initials scattered around the printed text.

**DIZIONARIO delle competenze/comportamenti organizzativi**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
USB

*[Handwritten signature]*  
USB

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
PT

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ADM  
MSE

*[Handwritten signatures and initials]*

<b>Competenze professionali</b>	Il sistema delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato.
<b>Orientamento al risultato</b>	Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato.
<b>Planificazione - Programmazione - Organizzazione</b>	Capacità di definire una visione d'insieme delle situazioni che consenta di stabilire priorità e critica, fissando con chiarezza le tappe e definendo piani di azione in termini di risorse, impegno e tempi di realizzazione. Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri ripartendo i compiti in funzione del tempo, riducendo in operatività i programmi e distribuendo adeguatamente le risorse possedute.
<b>Decisione</b>	Capacità di individuare le possibili scelte ampliando le alternative con ponderatezza, tempestività e lucidità. Capacità di anticipare i risultati attesi valutando conseguenze, evanescendo ritardi e precipitazioni nel processo di scelta.
<b>Controllo</b>	Capacità di definire in anticipo gli aspetti salienti delle attività ed i criteri di verifica rispetto all'andamento dei processi lavorativi, intervenendo tempestivamente per ridurre eventuali scostamenti ed affrontare situazioni impreviste.
<b>Gestione delle risorse economiche</b>	Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici tra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali.
<b>Gestione e sviluppo degli altri</b>	Capacità di gestire e sviluppare i propri collaboratori delegando responsabilità rispetto ai risultati ed assegnando la gestione di attività e progetti al fine di potenziare la fiducia nelle capacità personali e professionali.
<b>Lavorare in gruppo</b>	Capacità di integrare le proprie energie con quelle degli altri per il raggiungimento dei risultati. Capacità di partecipare alle attività comuni valorizzando i contributi altrui e sviluppando i rapporti sulla base del dialogo e dell'ascolto.
<b>Leadership</b>	Capacità di suscitare il consenso e la partecipazione dei propri collaboratori per il raggiungimento dei risultati prefissati riuscendo ad esprimere autorevolezza e credibilità.
<b>Negoziazione</b>	Capacità di prevedere il contesto e i contenuti essenziali di una situazione per impostare, condurre e concludere la trattativa, ricercando margini di manovra e di accordo tra le diverse forze in campo. Capacità di accogliere nuove alternative e chiudere gli accordi riuscendo a farli apprezzare anche alla controparte.
<b>Comunicazione verbale</b>	Capacità di esporre con chiarezza il proprio pensiero, adattando il linguaggio alla specificità degli utenti, curando costantemente il riscontro di ciò che si espone nelle reazioni degli interlocutori.
<b>Orientamento al cliente Internostemio</b>	Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni), comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti.
<b>Mediazione</b>	Capacità di gestire situazioni che originano contrasti all'interno di gruppi e tensioni nei rapporti interpersonali, riuscendo a bilanciare fermezza e comprensione ed individuando i fattori essenziali dai quali possono essere generali.
<b>Analisi e sintesi</b>	Capacità di analizzare le situazioni in termini prospettici anche in rapporto a potenziali andamenti futuri, riuscendo a costruire piani di azione verificandone validità e fattibilità.

gfm

<b>Iniziativa</b>	Capacità di cercare risposte efficaci a situazioni complesse definendo alternative, cogliendo probabilità di rischio e di successo e formulando linee di azione in grado di favorire la presa di decisioni.
<b>Flessibilità</b>	Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a situazioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a situazioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri della propria attività lavorativa.
<b>Autocontrollo</b>	Capacità di reagire costruttivamente a carichi di lavoro mantenendo finalizzato il proprio comportamento in situazioni conflittuali. Capacità di conservare un atteggiamento sereno senza perdere di vista la situazione ed il risultato da conseguire.
<b>Apertura al nuovo</b>	Capacità di ricercare attivamente opportunità che consentano di ampliare le proprie conoscenze ed abilità al fine di migliorare la prestazione lavorativa. Capacità di ampliare i possibili approcci a situazioni e problemi, raccogliendo e producendo idee originali dalle quali trarre spunti di applicazione innovativa. Capacità di verificare la fattibilità di idee e soluzioni per la realizzazione dei risultati attesi.
<b>Ottimizzazione dei risultati</b>	Capacità di avere piena consapevolezza dei risultati attesi e di perseguirli. Capacità di assicurare una accurata pianificazione delle attività della propria Struttura/Ufficio con sistematicità e determinazione ed una costante verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso il monitoraggio delle risorse impiegate e degli standard di tempo e di qualità stabiliti. Capacità di assumere la responsabilità delle scelte effettuate.
<b>Sviluppo degli altri</b>	Capacità di guidare un gruppo di collaboratori favorendo, coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi, la crescita professionale. Disponibilità ad integrare le proprie competenze con quelle degli altri per il raggiungimento dei comuni risultati organizzativi. Capacità di delegare compiti ordinari e/o interi processi lavorativi dopo aver opportunamente individuato le competenze dei propri collaboratori.
<b>Integrazione interfunzionale</b>	Capacità di guardare oltre gli interessi della propria unità lavorativa, in funzione di un contesto organizzativo e di un sistema di relazioni più ampio. Capacità di acquisire una visione sistemica ed integrata dell'organizzazione proponendosi in modo sinergico e cooperativo nelle relazioni con le altre funzioni aziendali.
<b>Costruzione di reti di rapporti</b>	Capacità di ampliare e gestire una complessa rete di relazioni interne ed esterne al fine di creare nuove opportunità di sviluppo organizzativo. Capacità di instaurare e mantenere rapporti cordiali con persone interne/esterne all'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi.
<b>Gestione dell'incertezza e delle difficoltà</b>	Capacità di gestire situazioni indefinite e/o rischiose, cercando nuove opportunità di manovra. Capacità di orientarsi in contesti instabili interpretando ruoli non definiti.
<b>Assertività</b>	Capacità di stabilire elevati standard di performance riuscendo ad ottenere prestazioni qualitativamente/quantitativamente di successo da parte dei propri collaboratori. Disponibilità ferma ad affrontare gli altri per risolvere eventuali problemi di rendimento e/o fornire feedback sulle prestazioni lavorative. Capacità di imposti fermamente da fronte a richieste irragionevoli fissando limiti ben precisi al comportamento degli altri.
<b>Consapevolezza Organizzativa</b>	Capacità di comprendere l'andamento dei fenomeni interni ed esterni che agiscono sull'organizzazione aziendale al fine di disegnare ipotesi e sviluppare scenari alternativi. Capacità di formulare piani di azione diversificati in grado di produrre risultati di standard elevato.
<b>Leadership del gruppo</b>	Capacità di promuovere il consenso e ottenere la collaborazione di singole persone e/o gruppi. Capacità di assumere il comando orientando e motivando il personale coordinato. Capacità di aumentare il livello di prestazione dei propri collaboratori, riconoscendo i rispettivi ruoli, e mantenendo alto il livello di soddisfazione lavorativa.
<b>Gestione delle risorse economiche</b>	Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici fra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali.

Nome

Cognome

Matricola

Direzione/Federazione Sportiva

Unità organica - Ufficio

Linea guida per la compilazione

Adrian  
V. G. G. G.  
G. G. G.

F. G. P.  
G. G. G.  
G. G. G.

U. B.  
G. G. G.  
G. G. G.

G. G. G.  
G. G. G.  
G. G. G.

G. G. G.  
G. G. G.

G. G. G.  
G. G. G.

**Verifica finale**

Competenze/ Comportamenti Organizzativi	Descrizione	Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Più che adeguato	Eccellente
		La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente non rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi completamente inadeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni solo occasionalmente e/o parzialmente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi non pienamente adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni costantemente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi pienamente adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni frequentemente ed apprezzabilmente superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi più che adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente e di gran lunga superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi eccellente rispetto alla posizione

<b>Ottimizzazione dei risultati</b>	Capacità di avere piena consapevolezza dei risultati attesi e di perseguirli. Capacità di assicurare una accurata pianificazione delle attività della propria Struttura/Ufficio con sistematicità e determinazione ed una costante verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso il monitoraggio delle risorse impiegate e degli standard di tempo e di qualità stabiliti. Capacità di assumere la responsabilità delle scelte effettuate.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Assertività</b>	Capacità di stabilire elevati standard di performance riuscendo ad ottenere prestazioni qualitativamente/quantitativamente di successo da parte dei propri collaboratori. Disponibilità ferma ad affrontare gli altri per risolvere eventuali problemi di rendimento e/o fornire feedback sulle prestazioni lavorative. Capacità di imporsi fermamente di fronte a richieste irragionevoli fissando limiti ben precisi al comportamento degli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Consapevolezza Organizzativa</b>	Capacità di comprendere l'andamento dei fenomeni interni ed esterni che agiscono sull'organizzazione aziendale al fine di disegnare ipotesi e sviluppare scenari alternativi. Capacità di formulare piani di azione diversificati in grado di produrre risultati di standard elevato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Gestione delle risorse economiche</b>	Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici fra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Integrazione Interfunzionale</b>	Capacità di guardare oltre gli interessi della propria unità lavorativa, in funzione di un contesto organizzativo e di un sistema di relazioni più ampio. Capacità di acquisire una visione sistemica ed integrata dell'organizzazione proponendosi in modo sinergico e cooperativo nelle relazioni con le altre funzioni aziendali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Leadership del gruppo</b>	Capacità di promuovere il consenso e ottenere la collaborazione di singole persone e/o gruppi. Capacità di assumere il comando orientando e motivando il personale coordinato. Capacità di aumentare il livello di prestazione dei propri collaboratori, riconoscendo i rispettivi ruoli, e mantenendo alto il livello di	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Sviluppo degli altri</b>	Capacità di guidare un gruppo di collaboratori favorendone, coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi, la crescita professionale. Disponibilità ad integrare le proprie competenze con quelle degli altri per il raggiungimento dei comuni risultati organizzativi. Capacità di delegare compiti ordinari e/o interi processi lavorativi dopo aver opportunamente individuato le competenze dei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Gestione dell'incertezza e delle difficoltà</b>	Capacità di gestire situazioni indefinite e/o rischiose, cercando nuove opportunità di manovra. Capacità di orientarsi in contesti instabili interpretando ruoli non definiti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Costruzione di reti di rapporti</b>	Capacità di ampliare e gestire una complessa rete di relazioni interne ed esterne al fine di creare nuove opportunità di sviluppo organizzativo. Capacità di instaurare e mantenere rapporti cordiali con persone interne/esterne all'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Valutazione complessiva**

Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Più che adeguato	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Punti di forza evidenziati

Aree di miglioramento

Eventuali segnalazioni addestrativo formative

Firma del Responsabile

Firma del dipendente per presa visione

Data

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top right: "Alim" and other illegible signatures.  
 - Middle right: "Ful" and other illegible signatures.  
 - Bottom right: "Merr" and other illegible signatures.  
 - Bottom left: "UAB" and other illegible signatures.



Nome

Cognome

Matricola

Direzione/Federazione Sportiva

Unità organica - Ufficio

Linee guida per la compilazione

Alm  
M  
Goni

USB  
M  
Goni  
Herli.  
Dini Corba  
P3  
FAD  
M  
Goni  
R  
G

**Verifica finale**

Competenze/ Comportamenti Organizzativi	Descrizione	Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Più che adeguato	Eccellente
		La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente non rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi completamente inadeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni solo occasionalmente e/o parzialmente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto, dimostrandosi non pienamente adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni costantemente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi pienamente adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni frequentemente ed apprezzabilmente superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi più che adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente e di gran lunga superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto, dimostrandosi eccellente rispetto alla posizione

<b>1</b>	<b>Competenze professionali</b> L'insieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2</b>	<b>Orientamento al risultato</b> Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3</b>	<b>Planificazione - Programmazione Organizzazione</b> Capacità di definire una visione d'insieme delle situazioni che consenta di stabilire priorità e criticità, fissando con chiarezza lo scopo e definendo piani di azione in termini di risorse, impegno e tempi di realizzazione. Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri ripartendo i compiti in funzione del tempo, traducendo in operatività i programmi e distribuendo adeguatamente le risorse possedute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4</b>	<b>Analisi e sintesi</b> Capacità di analizzare le situazioni in termini prospettici anche in rapporto a potenziali andamenti futuri, riuscendo a costruire piani di azione verificandone validità e fattibilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5</b>	<b>Decisione</b> Capacità di individuare le possibili scelte ampliando le alternative con ponderatezza, tempestività e lucidità. Capacità di anticipare i risultati attesi valutando conseguenze, evitando ritardi e precipitazioni nel processo di scelta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6</b>	<b>Gestione delle risorse economiche</b> Capacità di valutare l'impatto economico di iniziative e decisioni sui risultati aziendali ricercando modalità ottimali di gestione delle risorse economiche. Capacità di confrontare costi/benefici tra più soluzioni, con l'obiettivo di migliorare i risultati aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7</b>	<b>Orientamento al cliente interno/esterno</b> Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni), comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8</b>	<b>Negoziiazione</b> Capacità di prevedere il contesto e i contenuti essenziali di una situazione per impostare, condurre e concludere la trattativa, ricercando margini di manovra e di accordo tra le diverse forze in campo. Capacità di accogliere nuove alternative e chiudere gli accordi riuscendo a farli apprezzare anche alla controparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>9</b>	<b>Flessibilità</b> Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a situazioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a situazioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri della propria attività lavorativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10</b>	<b>Gestione e sviluppo degli altri</b> Capacità di gestire e sviluppare i propri collaboratori delegando responsabilità rispetto ai risultati ed assegnando la gestione di attività e progetti al fine di potenziare la fiducia nelle capacità personali o professionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11</b>	<b>Mediazione</b> Capacità di gestire situazioni che originano contrasti all'interno di gruppi e tensioni nei rapporti interpersonali, riuscendo a bilanciare fermezza e comprensione ed individuando i fattori essenziali dai quali possono essere generati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>12</b>	<b>Leadership</b> Capacità di suscitare il consenso e la partecipazione dei propri collaboratori per il raggiungimento dei risultati prefissati riuscendo ad esprimere autorevolezza e credibilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Valutazione complessiva**

Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Più che adeguato	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Punti di forza evidenziati	
Area di miglioramento	
Eventuali segnalazioni addestrativo formative	

Firma del Responsabile

Firma del dipendente per presa visione

Data

*Handwritten signatures and notes:*  
 - Top right: "Asim" (signature)  
 - Middle right: "M. G. Gori" (signature)  
 - Bottom right: "G. P. P." (signature)  
 - Bottom center: "Stefano" (signature)  
 - Bottom left: "U.B." (initials)  
 - Bottom left: "M. P." (signature)  
 - Bottom left: "P. S." (signature)  
 - Bottom center: "Piero Lombardi" (signature)



**Verifica finale**

Competenze/ Comportamenti Organizzativi	Descrizione	Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Più che adeguato	Eccellente
		La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente non rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi completamente inadeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni solo occasionalmente e/o parzialmente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi non pienamente adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni costantemente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi pienamente adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni frequentemente ed apprezzabilmente superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi più che adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente o di gran lunga superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi eccellente rispetto alla posizione

Competenze professionali	Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Più che adeguato	Eccellente
1 <b>L'insieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 <b>Orientamento al risultato</b> Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 <b>Pianificazione - Programmazione Organizzazione</b> Capacità di definire una visione d'insieme delle situazioni che consenta di stabilire priorità e criticità, fissando con chiarezza le tappe e definendo piani di azione in termini di risorse, impegno e tempi di realizzazione. Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri ripartendo i compiti in funzione del tempo, traducendo in operatività i programmi e distribuendo adeguatamente le risorse possedute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 <b>Analisi e sintesi</b> Capacità di analizzare le situazioni in termini prospettici anche in rapporto a potenziali andamenti futuri, riuscendo a costruire piani di azione verificandone validità e fattibilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 <b>Iniziativa</b> Capacità di cercare risposte efficaci a situazioni complesse definendo alternative, cogliendo probabilità di rischio e di successo e formulando linee di azione in grado di favorire la presa di decisioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 <b>Controllo</b> Capacità di definire in anticipo gli aspetti salienti delle attività ed i criteri di verifica rispetto all'andamento dei processi lavorativi, intervenendo tempestivamente per ridurre eventuali scostamenti ed affrontare situazioni impreviste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 <b>Autocontrollo</b> Capacità di reagire costruttivamente a carichi di lavoro mantenendo inalterato il proprio comportamento in situazioni conflittuali. Capacità di conservare un atteggiamento sereno senza perdere di vista la situazione ed il risultato da conseguire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 <b>Lavorare in gruppo</b> Capacità di integrare le proprie energie con quelle degli altri per il raggiungimento dei risultati. Capacità di partecipare alle attività comuni valorizzando i contributi altrui e sviluppando i rapporti sulla base del dialogo e dell'ascolto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 <b>Orientamento al cliente</b> Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni), comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 <b>Flessibilità</b> Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a situazioni, persone e/o gruppi diversi, comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a situazioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 <b>Mediazione</b> Capacità di gestire situazioni che originano contrasti all'interno di gruppi e tensioni nei rapporti interpersonali, riuscendo a bilanciare fermezza e comprensione ed individuando i fattori essenziali dai quali possono essere generati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 <b>Apertura al nuovo</b> Capacità di ricercare attivamente opportunità che consentano di ampliare le proprie conoscenze ed abilità al fine di migliorare la prestazione lavorativa. Capacità di ampliare i possibili approcci a situazioni e problemi, raccogliendo e producendo idee originali dalle quali trarre spunti di applicazione innovativa. Capacità di verificare la fattibilità di idee e soluzioni per la realizzazione dei risultati attesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Valutazione complessiva				
Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Più che adeguato	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Punti di forza evidenziati

Aree di miglioramento

Eventuali segnalazioni addestrativo formative

Firma del Responsabile

*[Handwritten signature]*

Firma del dipendente per presa visione

Data

*[Multiple handwritten signatures and initials]*

Scheda di valutazione delle prestazioni - CATEGORIA A

Nome

Cognome

Matricola

Direzione/Federazione Sportiva

Unità organica - Ufficio

Linee guida per la compilazione

Adina

Montezomani

US  
M. P. /  
M. P. /  
M. P. /  
M. P. /  
M. P. /

F. P. /  
F. P. /

Montezomani

RS  
M. P. /

M. P. /

M. P. /

M. P. /

Competenze/Comportamenti Organizzativi	Descrizione	Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Più che adeguato	Eccellente
		La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente non rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi completamente inadeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni solo occasionalmente e/o parzialmente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto, dimostrandosi non pienamente adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni costantemente rispondenti agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi pienamente adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni frequentemente ed apprezzabilmente superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto dimostrandosi più che adeguata alla posizione	La risorsa fornisce prestazioni sistematicamente e di gran lunga superiori agli standard necessari per il ruolo ricoperto, dimostrandosi eccellente rispetto alla posizione

<b>1</b>	<b>Competenze professionali</b> L'insieme delle conoscenze generali e specifiche, tecniche e non, necessarie a coprire adeguatamente il ruolo assegnato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2</b>	<b>Orientamento al risultato</b> Capacità di indirizzare la propria attività per il conseguimento dei risultati attesi, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi. Capacità di realizzare costantemente i compiti assegnati garantendo il corretto svolgimento delle attività e mantenendo puntualmente uno standard qualitativo elevato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3</b>	<b>Controllo</b> Capacità di definire in anticipo gli aspetti salienti delle attività ed i criteri di verifica rispetto all'andamento dei processi lavorativi, intervenendo tempestivamente per ridurre eventuali scostamenti ed affrontare situazioni impreviste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4</b>	<b>Comunicazione verbale</b> Capacità di esporre con chiarezza il proprio pensiero, adattando il linguaggio alla specificità degli utenti, curando costantemente il riscontro di ciò che si espone nelle reazioni degli interlocutori.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5</b>	<b>Autocontrollo</b> Capacità di reagire costruttivamente a carichi di lavoro mantenendo inalterato il proprio comportamento in situazioni conflittuali. Capacità di conservare un atteggiamento sereno senza perdere di vista la situazione ed il risultato da conseguire.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6</b>	<b>Orientamento al cliente interno/esterno</b> Capacità di cogliere e stimolare le esigenze dei propri clienti (interni/esterni), comprendendone le priorità e fornendo loro risposte più soddisfacenti attraverso verifiche costanti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7</b>	<b>Lavorare in gruppo</b> Capacità di integrare le proprie energie con quelle degli altri per il raggiungimento dei risultati. Capacità di partecipare alle attività comuni valorizzando i contributi altrui e sviluppando i rapporti sulla base del dialogo e dell'ascolto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8</b>	<b>Flessibilità</b> Capacità di lavorare efficacemente adeguandosi a situazioni, persone e/o gruppi diversi comprendendo ed apprezzando punti di vista differenti e/o opposti ai propri. Capacità di adattarsi a situazioni nuove accettando prontamente i cambiamenti organizzativi ed i doveri della propria attività lavorativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>9</b>	<b>Iniziativa</b> Capacità di cercare risposte efficaci a situazioni complesse definendo alternative, cogliendo probabilità di rischio e di successo e formulando linee di azione in grado di favorire la presa di decisioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10</b>	<b>Apertura al nuovo</b> Capacità di ricercare attivamente opportunità che consentano di ampliare le proprie conoscenze ed abilità al fine di migliorare la prestazione lavorativa. Capacità di ampliare i possibili approcci a situazioni e problemi, raccogliendo e producendo idee originali dalle quali trarre spunti di applicazione innovativa. Capacità di verificare la fattibilità di idee e soluzioni per la realizzazione dei risultati attesi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Valutazione complessiva				
Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Più che adeguato	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Punti di forza evidenziati

Are di miglioramento

Eventuali segnalazioni addestrativo formative

Firma del Responsabile

Firma del dipendente per presa visione

Data

*Alian*  
*MC*  
*gori*

*UAB*  
*Stallo*  
*Alpe*  
*Alpe*

*FANT*  
*Alpe*  
*Alpe*