

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 26 marzo 2010 presso gli uffici della CONI Servizi S.p.A. i rappresentanti della CONI Servizi S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali si sono incontrati con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 26 maggio 2008, per disciplinare gli istituti contrattuali relativi ai criteri per la ripartizione dei permessi per il diritto allo studio e alla definizione dei criteri generali per la corresponsione di indennità o compensi collegati all'esecuzione di incarichi o funzioni particolari, ovvero relativi a condizioni di lavoro disagiate o comportanti esposizione a rischio, demandati dal CCNL alla contrattazione integrativa di primo livello, unico accentrato.

Inoltre le parti, per rendere pienamente esigibili gli istituti della reperibilità e del telelavoro, hanno integrato la disciplina degli istituti medesimi disciplinando gli aspetti che il CCNL demanda al presente livello di contrattazione. Hanno altresì condiviso il Regolamento della Commissione bilaterale sulla formazione, stabilendone pertanto la composizione ed il funzionamento.

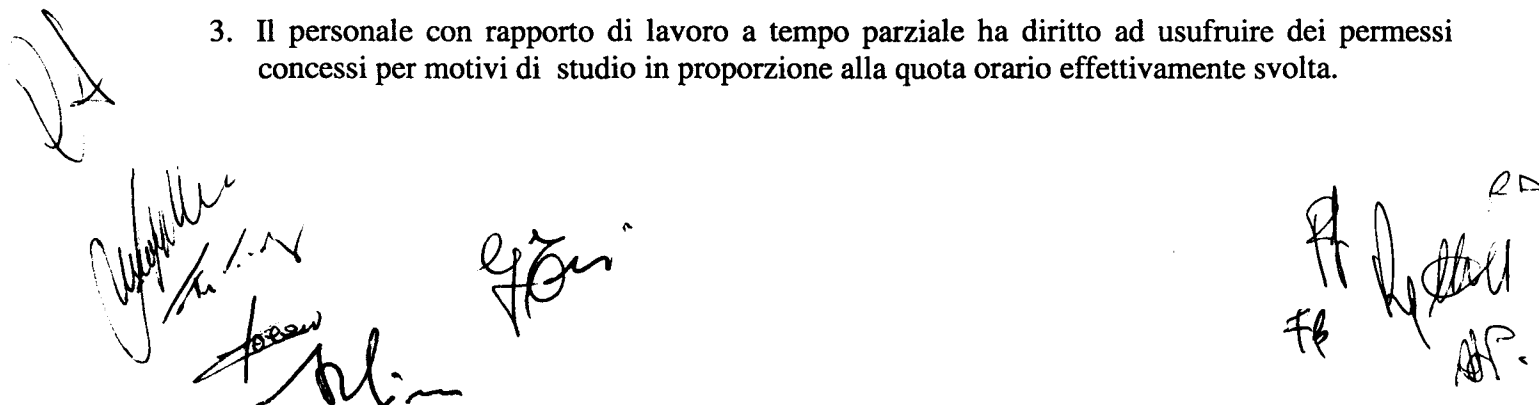
Condiviso che i presupposti per l'attribuzione di eventuali indennità vanno individuati nell'esercizio di particolari compiti, stabili e ricorrenti, legati a processi di lavoro che presuppongono maggiore responsabilità e specializzazione, e non circoscritti alla mera esecuzione di mansioni proprie di ciascun profilo professionale interessato, le parti hanno stabilito di prevedere l'istituzione dell'indennità di cassa e di maneggio denaro e di procedere all'erogazione dell'indennità di reperibilità ai sensi del CCNL e del presente contratto integrativo. Le parti si sono altresì riservate di verificare le condizioni per l'attribuzione di ulteriori indennità e di procedere, conseguentemente, all'integrazione del presente accordo.

Le parti, infine, nel condividere l'opportunità di affrontare nell'ambito del negoziato per il rinnovo del CCNL appena scaduto il tema delle eventuali indennità da attribuire ai responsabili di unità organizzative privi di qualifica dirigenziale, hanno sottoscritto il presente contratto integrativo.

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEI PERMESSI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione.

1. Il presente accordo disciplina ed integra l'istituto del diritto allo studio previsto dall'art. 29 del CCNL 2006 /2009 del personale non dirigente della CONI Servizi S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali.
2. Le disposizioni seguenti si applicano a tutti i dipendenti, ad esclusione dei dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con orario pieno o parziale. I permessi retribuiti possono essere concessi fino ad un massimo di 150 ore individuali all'anno, nel limite del 3% del personale in servizio al 1° gennaio di ogni anno presso ciascun datore di lavoro.
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto ad usufruire dei permessi concessi per motivi di studio in proporzione alla quota orario effettivamente svolta.



Art. 2 - Durata e decorrenza.

1. Il presente accordo vige fino alla data di sottoscrizione di un nuovo ccnl che detti una disciplina incompatibile con il presente regolamento, salvo successive modifiche legislative del sistema scolastico ed universitario nazionale.
2. Gli effetti del presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione del medesimo.

Art. 3 - Determinazione dei contingenti.

1. Qualora il numero della domande pervenute superi il limite del contingente prefissato, il 1° febbraio di ciascun anno sarà pubblicata a cura di ciascun datore di lavoro la graduatoria, tenuto conto dei criteri di cui all'art. 29 del CCNL.
2. In caso che si rendano disponibili, posti non utilizzati dai dipendenti in graduatoria utile a seguito di rinuncia, gli stessi posti verranno assegnati ai dipendenti che hanno concorso alla formazione della graduatoria di cui al precedente comma 2 dell'art. 1 adottando il principio dello scorrimento.
3. Resta inteso che nell'interesse del personale interessato, nonché della funzionalità della struttura di appartenenza, per le unità organizzative dotate di propria autonomia con meno di 30 dipendenti sarà garantito almeno un posto.
4. Gli effetti scaturenti da quanto disposto dal precedente comma saranno valutati a decorrere da un anno dalla sottoscrizione del presente accordo al fine di trovare idonee soluzioni ad eventuali criticità.

Art. 4 - Disposizione transitoria.

1. In fase di prima applicazione il termine individuato all'art. 3, comma 1, è fissato al 1° maggio 2010.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE BILATERALE SULLA FORMAZIONE

Art. 1 - Composizione.

1. La Commissione Bilaterale sulla Formazione è composta da un membro designato da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del CCNL e da cinque membri designati dai datori di lavoro. Per ciascun membro effettivo le parti procedono altresì ad indicare il relativo supplente.

Art. 2 - Funzionamento.

1. La Commissione si riunisce almeno due volte l'anno. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei membri (effettivi o supplenti) sia di parte sindacale che di parte datoriale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'G' on the left and various initials on the right.]

2. Nella prima riunione della Commissione i membri eleggono tra i componenti, a maggioranza, il Presidente ed il Vice Presidente, che non potranno essere entrambi facenti parte di una delle componenti della Commissione stessa.
3. Le riunioni sono convocate dal Presidente almeno dieci giorni prima della data fissata per le stesse. Alla convocazione delle riunioni e alla redazioni dei relativi verbali provvederà un membro di designazione di parte datoriale, che curerà altresì ogni incombenza logistico – amministrativa su indicazione del Presidente.

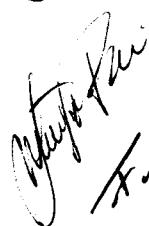
DISCIPLINA DEL TELELAVORO

Articolo 1 - Natura e Campo di applicazione.

1. Il presente accordo nazionale è stipulato in attuazione dell'art 44 del CCNL 2006/2009 che si intende quindi richiamato in ogni sua parte.
2. Il presente accordo si riferisce al telelavoro domiciliare e si applica al personale CONI Servizi S.p.A. e F.S.N. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite minimo di una unità lavorativa per ogni struttura organizzativa indipendente inerente al personale in forza nell'ambito della stessa.
3. Il presente accordo è finalizzato ad una prima sperimentazione di telelavoro domiciliare.
4. Per telelavoro domiciliare si intende la possibilità di lavorare presso la propria abitazione o altra espressamente indicata dal dipendente attraverso l'adozione di supporti tecnologici, che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione.
5. Il telelavoro ha carattere volontario.
6. Possono essere oggetto di telelavoro, indipendentemente dal limite minimo di cui al precedente comma 2, le attività che per loro caratteristiche si prestino ad essere effettuate efficientemente da postazione remota.

Articolo 2 - Decorrenza e durata.

1. Gli effetti giuridici del presente accordo nazionale decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione dello stesso.
2. Considerato il carattere sperimentale del telelavoro, le parti concordano nel fissare la verifica del suddetto accordo in due anni, al termine dei quali si valuterà l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche.
3. Il presente accordo conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto integrativo sostitutivo o modificativo.






20

Articolo 3 - Criteri per l'assegnazione del dipendente al telelavoro.

1. Salvo quanto previsto dall'art 1, ciascun dipendente può chiedere di essere inserito nel progetto sperimentale di telelavoro domiciliare.
2. Il lavoratore dichiara la disponibilità a svolgere la propria attività in telelavoro nell'ambito di progetti operativi definiti dalle strutture di appartenenza.
3. Il datore di lavoro procederà, con le modalità previste dal progetto, all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei dipendenti, con priorità per coloro che già svolgano le attività oggetto di telelavoro o abbiano esperienza lavorativa in attività analoghe a quelle richieste.
4. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni previste dal progetto sperimentale, verrà predisposta apposita graduatoria sulla base del seguente ordine di priorità:
 - a) situazioni di disabilità psico-fisica tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro, con particolare riguardo alle patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS;
 - b) esigenze di assistenza a familiari e conviventi, debitamente documentate;
 - c) esigenze di cura di figli minori.A parità di priorità saranno considerati i redditi del nucleo familiare privilegiando il dipendente con il reddito più basso.

Articolo 4 - Accordo individuale di telelavoro.

1. Il rapporto di telelavoro viene attivato con un accordo individuale con il dipendente interessato, stipulato con l'assistenza di un rappresentante sindacale, ove richiesto. Il predetto accordo deve disciplinare, in ogni caso, gli aspetti che il CCNL rinvia al contratto individuale e necessariamente ne fissa la durata minima.
2. Il dipendente che svolge la propria attività nella modalità di telelavoro partecipa al premio aziendale di risultato alle medesime condizioni dei dipendenti che operino presso le sedi aziendali.
3. Le parti convengono che dallo svolgimento dell'attività lavorativa nella forma di telelavoro, come disciplinata dal presente accordo, non deriva la possibilità di controllo a distanza del lavoratore tale da rendere necessario uno specifico accordo ai sensi dell'art. 4. legge n. 300/1970.

Articolo 5 – Dotazioni tecniche

1. Il dipendente in telelavoro è tenuto ad utilizzare la linea telefonica esclusivamente per esigenze di lavoro; eventuali abusi comporteranno l'addebito dei relativi costi e l'adozione di adeguati provvedimenti disciplinari.
2. Il dipendente in telelavoro è tenuto a custodire e conservare le apparecchiature consegnategli con la diligenza del buon padre di famiglia. In caso di interruzione del circuito telematico o di guasti delle apparecchiature in dotazione il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, che provvederà ad intervenire nel più breve tempo

esigenze di lavoro; eventuali abusi comporteranno l'addebito dei relativi costi e l'adozione di adeguati provvedimenti disciplinari.

2. Il dipendente in telelavoro è tenuto a custodire e conservare le apparecchiature consegnategli con la diligenza del buon padre di famiglia. In caso di interruzione del circuito telematico o di guasti delle apparecchiature in dotazione il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, che provvederà ad intervenire nel più breve tempo

possibile. Qualora entro le otto ore successive alla segnalazione non sia possibile il ripristino del circuito telematico o la riparazione del guasto, il dipendente dovrà rientrare in sede fino al ripristino delle apparecchiature.

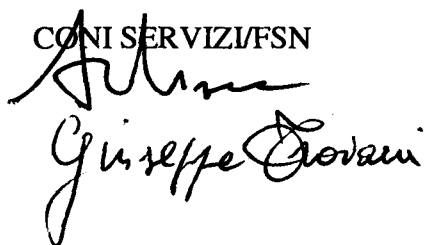
3. Il telelavoro è sottratto alla normale articolazione dell'orario di lavoro. La durata della prestazione lavorativa deve comunque rispettare gli accordi vigenti, fatta salva la facoltà del dipendente di distribuire la propria prestazione di lavoro nell'arco della giornata e la garanzia della fascia minima di reperibilità concordata con il datore di lavoro.

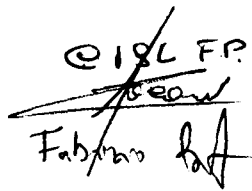
DISCIPLINA DEL LIMITE MASSIMO DI REPERIBILITA' E DELLA DURATA MASSIMA DELLA PRESTAZIONE IN CASO DI CHIAMATA IN SERVIZIO

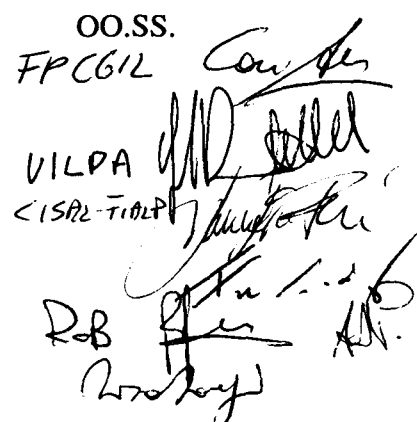
1. Al personale addetto alle attività di cui all'art. 47, comma 1, del CCNL 2006 - 2009 può essere richiesta la disponibilità a rendersi reperibile per un periodo massimo di dieci giorni nell'arco di un mese, da comunicare entro il terzo giorno precedente alla collocazione in reperibilità.
2. In caso di chiamata in servizio la durata massima della prestazione non potrà essere superiore alla normale durata dell'orario giornaliero, fatti salvi i casi di forza maggiore o di pericolo di danno a cose o persone.
3. Restano confermate le disposizioni di cui al predetto art. 47 e le vigenti disposizioni di legge in materia di pause e riposi.

INDENNITA' DI CASSA E DI MANEGGIO DENARO

1. Al personale stabilmente incaricato delle funzioni di cassiere spetta un'indennità commisurata al 3% della retribuzione di cui all'art. 56, comma 4, lett. a) del CCNL 2006 - 2009. La predetta indennità è attribuita a fronte di una dotazione di cassa minima e continuativa non inferiore ad € 5.000,00 e cessa di essere corrisposta in caso revoca dell'incarico medesimo, di dotazione inferiore alla predetta somma ovvero di assegnazione ad altro incarico.
2. Al personale che non sia titolare dell'indennità indicata al comma 1 e che sia incaricato in via non continuativa di maneggio di denaro è attribuita una specifica indennità di € 10,00 per ciascuna giornata nella quale detenga un importo non inferiore a € 5.000,00.

CONI SERVIZI/FSN

Giuseppe Giovanni

© 1984 F.P.

Fabrizio

OO.SS.
FPCGIL
VILPA
CISAL-TIOLP
Rob

Roberto