



2° ACCORDO SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI SERVIZIO DI CUI ALLA DELIBERA N. 96/2022 E SS.MM.II., SULL'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE APPARTENENTE AL CONTINGENTE SPECIALE AD ESAURIMENTO E SUL LAVORO A DISTANZA

VISTE la nota prot. n. 33683 del 21/4/2022 con la quale, in relazione alla delibera n. 96/2022 (approvazione del Regolamento degli uffici e dei servizi del CONI), la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, *“visto il testo del contratto collettivo e acquisite le valutazioni dell’Ufficio Legislativo del Ministro per la pubblica amministrazione, nelle quali si dà atto della compatibilità del regolamento in oggetto rispetto al quadro normativo di riferimento”*, ha rappresentato al Comitato *“di non avere osservazioni da formulare”*, la nota prot. DFP-0018538-P-17/03/2023 di *“Riscontro a richiesta di parere in merito ai compiti assegnati all’OIV nell’ambito del sistema di valutazione della performance del cd. contingente speciale ad esaurimento dell’ente CONI. Vs. prot.n. 1397 del 15 febbraio 2023”*, con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica ha confermato l’assoggettamento del *“rapporto di lavoro del contingente speciale alle previsioni di una specifica contrattazione collettiva nazionale di categoria (due i CCNL del 13 aprile 2022, per il triennio 2022-2024, rispettivamente, per il personale delle aree e per il personale dirigenziale ed i quadri), che ha demandato alla contrattazione decentrata: - i criteri generali concernenti le metodologie di valutazione della performance organizzativa e individuale (articolo 7, comma 2, lett. d, del CCNL del personale non dirigenziale); - la definizione dei sistemi di incentivazione e dei criteri generali concernenti le metodologie di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale (articolo 68, comma 8, del CCNL); - i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti (articolo 37, comma 1, lett. c, del CCNL dirigenti e quadri) - i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei quadri (articolo 55, comma 1, lett. c, del CCNL dirigenti e quadri). Secondo quanto riferito, la contrattazione di secondo livello ha compiutamente definito la materia, come demandata dalla contrattazione nazionale, con ciò esaurendo ogni ipotesi di apporto ulteriore al loro contenuto da parte di soggetti estranei alle parti contrattuali”* e parimenti ha invitato il CONI *“a riflettere sull’opportunità o meno di sottoporre ad un processo di contrattazione, la definizione di indirizzi, obiettivi strategici ed operativi”* e ha confermato che *“che la particolare natura giuridica del rapporto intercorrente tra il “contingente speciale” e l’amministrazione pubblica, per espressa previsione di legge regolato dalla sola disciplina privatistica, appare condivisibile l’ipotesi prospettata secondo la quale i compiti dell’OIV possano ricondursi ad atti di tipo ricognitivo del sistema di valutazione e misurazione della performance individuale del citato contingente speciale ad esaurimento a regime privatistico”* ovvero che *“l’O.I.V. sia tenuto ad operare [...] la validazione solo per la Relazione sulla performance”*;

VISTA la nota prot. n. DPS - 0004109 del 22/4/2022 u.s. con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per lo Sport, *“(…) anche visto il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel quale si dà atto della compatibilità del regolamento in oggetto con il quadro normativo di riferimento”*, ha comunicato al CONI di non ravvisare *“elementi ostativi all’approvazione della delibera”*;

CONSIDERATA l’urgenza di rendere pienamente operativo anche per l’anno olimpico 2024 il modello organizzativo e di servizio varato con la delibera sopra citata e successivamente disciplinato per le materie di competenza dalla contrattazione collettiva;

STANTE la necessità di contemperare, nell’ambito di quelle previste dall’art. 2, comma 1, del decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5, convertito, senza modificazioni, dalla legge 24 marzo 2021, n. 43, l’ottimizzazione dell’utilizzo delle risorse necessarie a sostenere il costo del personale con l’avvio di processi di valorizzazione professionale dei dipendenti ricompresi nel contingente speciale ad esaurimento di cui all’art. 1, commi 917-921, della legge 30 dicembre 2021, n. 234;

VISTI il CCNL del personale non dirigente CONI 2022-2024 e il CCNL del personale dirigente e quadro CONI 2022-2024;

VISTI i vigenti Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e Sistema di Misura Valutazione della Performance (SMVP);

VISTI e richiamati i precedenti accordi (1° Accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull'applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza; Verbale di errata corrige; Integrazione al 1° Accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull'applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza del 20 giugno 2022; Accordo sui criteri per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale del personale non dirigente, dirigente e quadro del contingente speciale ad esaurimento - Anno 2023; Accordo sullo smart working e sui criteri per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento del welfare del personale non dirigente del contingente speciale ad esaurimento anno 2023; Accordo sullo smart working e sui criteri per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento del welfare del personale dirigente e quadro del contingente speciale ad esaurimento anno 2023; Regolamento lavoro agile 2023);

LE PARTI concordano di dare attuazione alle disposizioni contrattuali indicate nella tabella che segue, con la tempistica e con le modalità previste nei corrispondenti annessi che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo.

Istituto	Riferimenti contrattuali	Annessi
Retribuzione di risultato (RR) dirigenti con decorrenza dall'1/1/2025	Art. 45, CCNL dirigenti e quadri 22-24	1
Livelli economici dei quadri e passaggio da quadro 1 a quadro super	Art. 56, CCNL dirigenti e quadri 22-24	2
Retribuzione di risultato (RR) quadri con decorrenza dall'1/1/2025	Art. 63, CCNL dirigenti e quadri 22-24	3
Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale	Artt. 64 CNL personale non dirigente 22-24	4
Individuazione del numero dei differenziali stipendiali di area da attribuire con decorrenza dall'1/1/2024 e definizione/ponderazione dei criteri di attribuzione	Art. 16 CCNL personale non dirigente 22-24	5
Criteri per il conferimento e la revoca ai quadri degli incarichi di natura organizzativa permanente e definizione del valore annuale della relativa retribuzione	Artt. 58 e 62 CCNL dirigenti e quadri 22-24	6

Definizione del valore della retribuzione di risultato, dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale, e della retribuzione di posizione dell'area delle elevate professionalità	Artt. 18 e 66 CCNL personale non dirigente 22-24	7
Criteri per l'attribuzione e la revoca degli incarichi di natura organizzativa/compiti di specifica responsabilità e definizione del valore annuale delle relative indennità	Art. 17 CCNL personale non dirigente 22-24	8
Criteri per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale del personale non dirigente, dirigente e quadro del contingente speciale ad esaurimento - Anno 2024	Artt. 45 e 63 CCNL dirigenti e quadri 22-24 e art. 64 CCNL personale non dirigente 22-24	9
Smart Working e Lavoro a distanza	Art. 68 CCNL dirigenti e quadri 22-24 e Titolo V lavoro a distanza Capi I e II personale non dirigente 22-24	10
Criteri per la corresponsione dei compensi incentivanti al personale delle aree impegnato nell'elaborazione e nella realizzazione dei progetti speciali anno 2024	Artt. 65 CNL personale non dirigente 22-24	11
Retribuzione di risultato e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale di cui agli articoli 64 e 65 (Premio CONI di risultato, Premio individuale, Progetti speciali) per l'area EP: struttura della retribuzione del personale dell'area EP	Art. 58 CNL personale non dirigente 22-24	12
Welfare integrativo	Art. 68 CCNL dirigenti e quadri 22-24 - Art. 67 CNL personale non dirigente 22-24	13

In linea con quanto stabilito dalle disposizioni contrattuali vigenti, le procedure selettive e valutative di cui al presente verbale di accordo sono gestite dalla Commissione di cui agli articoli 20 e 34 dei contratti collettivi nazionali CONI del 13 aprile 2022.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO (RR) DIRIGENTI CON DECORRENZA DALL'1/1/2025

All'articolo 45 è aggiunto il seguente comma:

4. A decorrere dal 1° gennaio 2025, è destinata alla retribuzione di risultato (RR) di ciascun dirigente, per ogni anno, una somma pari almeno al 31% delle voci retributive di cui al precedente articolo 41, comma 1 lett. a), c), d), ed e).

La presente disposizione è valida altresì come rinnovo economico del CCNL dirigenti e quadri per il triennio 2025-2027. Le parti si incontreranno in sede di rinnovo relativo alla richiamata tornata contrattuale, per verificare l'eventuale recupero sugli scostamenti derivanti dalla differenza tra gli indicatori di aumento dei prezzi (IPCA - Harmonised Index of Consumer Prices al netto della componente energetica) relativi al medesimo triennio 2025-2027 e gli aumenti contrattuali attribuiti con il presente Accordo.

LIVELLI ECONOMICI DEI QUADRI E PASSAGGIO DA QUADRO 1 A QUADRO SUPER

L'Articolo 56 comma 4 è così modificato:

4. La categoria prevede due livelli economici denominati: quadro 1 e quadro super. Il passaggio da quadro 1 a quadro super avviene dopo 3 anni di permanenza senza demerito nel livello iniziale, quale dipendente dell'ente pubblico CONI. Ai fini del predetto passaggio al livello quadro super, il calcolo della permanenza decorre dal 1° marzo 2022.

La presente disposizione è valida altresì come rinnovo economico del CCNL dirigenti e quadri per il triennio 2025-2027. Le parti si incontreranno in sede di rinnovo relativo alla richiamata tornata contrattuale, per verificare l'eventuale recupero sugli scostamenti derivanti dalla differenza tra gli indicatori di aumento dei prezzi (IPCA - Harmonised Index of Consumer Prices al netto della componente energetica) relativi al medesimo triennio 2025-2027 e gli aumenti contrattuali attribuiti con il presente Accordo.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO (RR) QUADRI CON DECORRENZA DALL'1/1/2025

All'articolo 63 è aggiunto il seguente comma:

3. A decorrere dal 1° gennaio 2025, è destinata alla retribuzione di risultato di ciascun quadro 1 e super, per ogni anno, una somma pari rispettivamente almeno al 26% dello stipendio tabellare di cui all'articolo 60.

La presente disposizione è valida altresì come rinnovo economico del CCNL dirigenti e quadri per il triennio 2025-2027. Le parti si incontreranno in sede di rinnovo relativo alla richiamata tornata contrattuale, per verificare l'eventuale recupero sugli scostamenti derivanti dalla differenza tra gli indicatori di aumento dei prezzi (IPCA - Harmonised Index of Consumer Prices al netto della componente energetica) relativi al medesimo triennio 2025-2027 e gli aumenti contrattuali attribuiti con il presente Accordo.

TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

All'articolo 64 è aggiunto il seguente comma:

10. A decorrere dal 1° gennaio 2025 è complessivamente destinata al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale di cui al comma 2, per ciascun anno, una somma pari al 41% dei minimi tabellari di area di cui alla Tabella 9 moltiplicata per il numero medio dei dipendenti inquadrati nelle medesime aree nell'anno di riferimento.

La presente disposizione è valida altresì come rinnovo economico del CCNL dirigenti e quadri per il triennio 2025-2027. Le parti si incontreranno in sede di rinnovo relativo alla richiamata tornata contrattuale, per verificare l'eventuale recupero sugli scostamenti derivanti dalla differenza tra gli indicatori di aumento dei prezzi (IPCA - Harmonised Index of Consumer Prices al netto della componente energetica) relativi al medesimo triennio 2025-2027 e gli aumenti contrattuali attribuiti con il presente Accordo.

INDIVIDUAZIONE DEL NUMERO DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI DI AREA DA ATTRIBUIRE CON DECORRENZA DALL'1/1/2024 E DEFINIZIONE/PONDERAZIONE DEI RELATIVI ELEMENTI DI VALUTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 16 CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE 2022-2024

Per l'anno 2024, fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 16, comma 2, lett. h) del CCNL del personale non dirigente 2022-2024, sono attribuiti:

- A. n° 10 "differenziali stipendiali" ai dipendenti dell'Area Funzionari;
- B. n° 9 "differenziali stipendiali" ai dipendenti dell'Area Assistenti.

I "differenziali stipendiali" decorrenti dall'1/1/2024 saranno attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita nel rispetto dei limiti dei passaggi di area e sulla base dei medesimi elementi di valutazione e dei pesi ad essi rispettivamente attribuiti previsti dal 1° Accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull'applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza.

Avvio delle procedure selettive per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali": entro il 30 gennaio 2024.

CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA AI QUADRI DEGLI INCARICHI DI NATURA ORGANIZZATIVA PERMANENTE, E DEFINIZIONE DEL VALORE ANNUALE DELLA RELATIVA RETRIBUZIONE, AI SENSI DEGLI ARTICOLI 58 E 62 DEL 1° CCNL DIRIGENTI E QUADRI CONI 2022-2024

Per l'anno 2024, sulla base dell'ordinamento ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio del CONI:

- A. a ciascun quadro è conferito l'incarico di natura organizzativa permanente di cui all'articolo 58 del 1° CCNL CONI dei dirigenti e dei quadri. Gli incarichi di natura organizzativa permanente sono così remunerati:
- i. € 26.000,00 per l'incarico di Responsabile di *Marketing ed eventi sportivi / Milano-Cortina 2026*, presidio organizzativo di cui al Regolamento degli uffici e dei servizi del CONI
 - ii. € 10.000,00 per l'incarico di Responsabile di *Segreteria Generale; Commissione impianti sportivi; Professioni sportive regolamentate, Agenti sportivi; Ufficio Compliance Privacy*, presidi organizzativi di cui al Regolamento degli uffici e dei servizi del CONI
 - iii. € 7.000,00 per tutti gli altri incarichi affidati al personale quadro.
- B. gli incarichi di cui alla precedente lettera A. potranno essere revocati per:
- i. inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - ii. intervenuti mutamenti organizzativi;
 - iii. valutazione negativa e/o violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

DEFINIZIONE DEL VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, DEI TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE, E DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELL'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Per l'anno 2024, sulla base dell'ordinamento ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio del CONI, il valore annuale lordo di retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, è fissato in € 15.000,00.

La retribuzione di risultato, dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale è fissata in € 10.000,00 annui.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI NATURA ORGANIZZATIVA/COMPITI DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 17 DEL CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE 2022-2024 E DEFINIZIONE DEL VALORE ANNUALE DELLE RELATIVE INDENNITÀ

- A. Per l'anno 2024, considerate le proprie esigenze organizzative e di servizio, il CONI conferirà complessivamente fino ad un massimo di n° 20 incarichi di natura organizzativa.
- B. Il valore annuo lordo dell'indennità da riconoscere per lo svolgimento degli incarichi di cui alla precedente lett. A. è fissato in € 2.600,00.
- C. Gli incarichi di cui alle precedenti lettere A e B potranno essere revocati nel rispetto del comma 5 dell'art. 17 del CCNL CONI personale non dirigente 2022-2024.
- D. Per l'anno 2024, considerate le proprie esigenze organizzative e di servizio, il CONI conferirà complessivamente fino ad un massimo di n° 9 indennità di specifiche responsabilità al personale inquadrato nell'area degli assistenti.
- E. Ai sensi dell'art. 17, comma 8, del CCNL del personale non dirigente 2022-2024, a fronte dell'assegnazione dei compiti ivi indicati, l'importo delle indennità di cui alla precedente lettera D è pari a € 1.000,00 annui.

CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEI TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE, DIRIGENTE E QUADRO DEL CONTINGENTE SPECIALE AD ESAURIMENTO - ANNO 2024

INDICE

Sezione Prima: Personale non dirigente

Art. 1 Quantificazione budget performance organizzativa e individuale

Art. 2 Destinazione risorse disponibili

Art. 3 Performance organizzativa

Art. 4 Performance individuale

Sezione Seconda: Personale dirigente

Art. 5 Quantificazione budget retribuzione di risultato

Art. 6 Destinazione risorse disponibili

Art. 7 Erogazione retribuzione di risultato

Sezione Terza: Personale quadro

Art. 8 Quantificazione budget retribuzione di risultato

Art. 9 Destinazione risorse disponibili

Art. 10 Erogazione retribuzione di risultato

SEZIONE PRIMA: PERSONALE NON DIRIGENTE

Art. 1 – Quantificazione budget performance organizzativa e individuale

1. Il CONI destina al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale relativi all'anno 2024 un budget da calcolarsi ai sensi di quanto stabilito dall'art. 64, comma 2, del CCNL del personale non dirigente 2022-2024.

Art. 2 – Destinazione risorse disponibili

1. In continuità con quanto stabilito nel 1° Accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull'applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza e dell'Accordo sui criteri per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale del personale non dirigente, dirigente e quadro del contingente speciale ad esaurimento - Anno 2023, anche per l'anno 2024, ai fini dell'applicazione dell'art. 64, comma 5, del CCNL del personale non dirigente 2022-2024, l'80% delle risorse di cui al precedente articolo 1 è destinato al finanziamento dei trattamenti accessori connessi alla performance organizzativa ed il restante 20% al finanziamento di quelli correlati alla performance individuale.

Art. 3 – Performance organizzativa

1. L'erogazione dei trattamenti economici connessi alla performance organizzativa è correlata al conseguimento dei seguenti obiettivi di ente, già in corso di realizzazione nel presente quadriennio olimpico 2021-2024:
 - a. piena autonomia organizzativa del CONI, in coerenza con gli standard di indipendenza e autonomia previsti dal Comitato internazionale olimpico (CIO);
 - b. compliance e processi di implementazione della Carta Olimpica e dell'Olympic Agenda 2020+5 del CIO;
 - c. compliance e processi di implementazione della carta Europea dello sport, delle relative risoluzioni adottate dal Consiglio d'Europa e del diritto unionale europeo in materia di sport (basi giuridiche: libro bianco sullo sport del 2007; piano d'azione "Pierre de Coubertin"; articoli 6 e 165 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea- TFUE).
2. Nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'Appendice 1, il grado di conseguimento degli obiettivi di cui al comma 1 è verificato, entro il mese di marzo 2025, da un "Comitato obiettivi" la cui composizione riflette quella della "Commissione per la progressione in carriera del personale appartenente al contingente ad esaurimento" nominata con deliberazione della Giunta Nazionale del CONI. Gli esiti di tale verifica costituiscono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 4, del personale non dirigente 2022-2024.
3. Nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance pubblicato sul sito del CONI nella sezione Amministrazione Trasparente (cfr. https://www.coni.it/images/atrasparente/disp.general/2023/PIAO/ALL_4_-_SMVP.pdf), i compensi sono graduati e corrisposti sulla base dei valori indicati nella seguente tabella:

Area	Importo annuo compensi performance organizzativa		
	3 obiettivi su 3	2 obiettivi su 3	1 obiettivo su 3
EP	€ 8.000,00	€ 7.600,00	€ 7.200,00
Funzionari	€ 7.128,92	€ 6.772,47	€ 6.416,03
Assistenti	€ 5.870,10	€ 5.576,60	€ 5.283,09

4. Ai sensi dell'art. 64, comma 6, del CCNL del personale non dirigente 2022-2024, i compensi diretti ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi collettivi saranno erogati in misura pari all'80% della fascia di valutazione "3 obiettivi su 3" attraverso anticipazioni mensili e, per la restante quota, previa verifica di cui al precedente comma 2, nel mese di marzo 2025.
5. La quota di risorse eventualmente non distribuita a seguito di un non pieno raggiungimento degli obiettivi di ente pianificati potrà essere destinata, previa contrattazione integrativa nazionale, alla finalità di cui all'art. 49, comma 7 e/o distribuita in egual misura, ai sensi del successivo art. 4 del presente accordo, tra i dipendenti con fascia di valutazione A+.

Art. 4 – Performance individuale

1. I trattamenti economici connessi alla performance individuale saranno corrisposti nelle misure annue indicate nella seguente tabella, previa valutazione della prestazione individuale da effettuarsi, nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance, entro il mese di febbraio 2025.

Fasce di valutazione ed importi annui compensi performance individuale						
Area	A+	A	B	C	D	valutazione insoddisfacente
EP	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 1.910,00	€ 1.600,00	€ 1.200,00	-
Funzionari	€ 1.782,23	€ 1.782,23	€ 1.702,62	€ 1.425,78	€ 1.069,33	-
Assistenti	€ 1.467,52	€ 1.467,52	€ 1.395,14	€ 1.174,01	€ 880,51	-

2. Ai sensi dell'art. 64, comma 7, del CCNL del personale non dirigente 2022-2024, i compensi correlati alla performance individuale saranno erogati nel mese di marzo 2025.
3. La quota di risorse eventualmente non corrisposta sarà distribuita ai sensi del precedente art. 3, comma 5, del presente accordo.

SEZIONE SECONDA: PERSONALE DIRIGENTE

Art. 5 - Quantificazione budget retribuzione di risultato

1. Il CONI destina al finanziamento della retribuzione di risultato del personale dirigente relativa all'anno 2024 un budget da calcolarsi ai sensi di quanto stabilito dall'art. 45, comma 3, del CCNL del personale dirigente e quadro 2022-2024.

Art. 6 – Destinazione risorse disponibili

1. In continuità con quanto stabilito nel 1° Accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull'applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza e dell'Accordo sui criteri per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale del personale non dirigente, dirigente e quadro del contingente speciale ad esaurimento - Anno 2023, anche per l'anno 2024, l'80% del predetto budget è corrisposto, con la tempistica e nelle modalità previste dal medesimo CCNL, previa verifica del grado di conseguimento degli obiettivi di ente di cui al precedente art. 3, comma 1 ed il restante 20% previa valutazione della performance individuale.

Art. 7 – Erogazione retribuzione di risultato

1. La quota della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa è corrisposta, previa verifica di cui al precedente art. 3, comma 2, nelle misure percentuali di seguito indicate:

Grado conseguimento obiettivi di ente	Retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa
3 obiettivi su 3	100%
2 obiettivi su 3	90%
1 obiettivo su 3	80%

2. La quota della retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è corrisposta, previa valutazione della prestazione individuale da effettuarsi, nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance pubblicato sul sito del CONI nella sezione Amministrazione Trasparente (cfr. https://www.coni.it/images/atrasparente/disp.general/2023/PIAO/ALL_4_-_SMVP.pdf), a cura del “Comitato Obiettivi” entro il mese di febbraio 2025, nelle misure percentuali di seguito indicate:

Fasce di valutazione	Retribuzione di risultato correlata alla performance individuale
A+	100%
A	100%
B	90%
C	80%
D	60%
valutazione insoddisfacente	-

3. Le risorse eventualmente non distribuite ai sensi dei precedenti commi 1 e 2 sono in egual misura corrisposte ai dirigenti con fascia di valutazione “A+”.

SEZIONE TERZA: PERSONALE QUADRO

Art. 8 - Quantificazione budget retribuzione di risultato

1. Il CONI destina al finanziamento della retribuzione di risultato del personale quadro relativa all'anno 2024 un budget da calcolarsi ai sensi di quanto stabilito dall'art. 63, comma 2, del CCNL del personale dirigente e quadro 2022-2024.

Art. 9 – Destinazione risorse disponibili

1. In continuità con quanto stabilito nel 1° Accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull'applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza e dell'Accordo sui criteri per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale del personale non dirigente, dirigente e quadro del contingente speciale ad esaurimento - Anno 2023, anche per l'anno 2024, l'80% del predetto budget è corrisposto, con la tempistica e nelle modalità previste dal medesimo CCNL, previa verifica del grado di conseguimento degli obiettivi di ente di cui al precedente art. 3 del presente accordo ed il restante 20% previa valutazione della performance individuale.

Art. 10 – Erogazione retribuzione di risultato

1. La quota della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa è corrisposta, previa verifica di cui al precedente art. 3, comma 2, nelle misure percentuali di seguito indicate:

Grado conseguimento obiettivi di ente	Retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa
3 obiettivi su 3	100%
2 obiettivi su 3	90%
1 obiettivo su 3	80%

2. La quota della retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è corrisposta, previa valutazione della prestazione individuale da effettuarsi, nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance pubblicato sul sito del CONI nella sezione Amministrazione Trasparente (cfr. https://www.coni.it/images/atrasparente/disp.general/2023/PIAO/ALL_4_-_SMVP.pdf), a cura del “Comitato Obiettivi” entro il mese di febbraio 2025, nelle misure percentuali di seguito indicate:

Fasce di valutazione	Retribuzione di risultato correlata alla performance individuale
A+	100%
A	100%
B	90%
C	80%
D	60%
valutazione insoddisfacente	-

3. Le risorse eventualmente non distribuite ai sensi dei precedenti commi 1 e 2 sono in egual misura corrisposte ai quadri con fascia di valutazione “A+”.

SMART WORKING E LAVORO A DISTANZA

Le parti concordano di prorogare sino al 31 marzo 2024 la sperimentazione applicativa dell'istituto del lavoro agile di cui all'Accordo sullo smart working e sui criteri per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento del welfare del personale dirigente e quadro del contingente speciale ad esaurimento - Anno 2023, all'Accordo sullo smart working e sui criteri per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento del welfare del personale non dirigente del contingente speciale ad esaurimento - Anno 2023 ed alla regolamentazione introdotta con il 1° Accordo sull'attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull'applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza, e successive modifiche ed integrazioni - Annesso n. 10.

Le parti convengono di valutare in apposita sessione negoziale gli eventuali adattamenti di processi, tecnologie e investimenti in digitalizzazione e formazione per i dipendenti, per supportare l'implementazione del lavoro a distanza.

CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI AL PERSONALE DELLE AREE IMPEGNATO NELL'ELABORAZIONE E NELLA REALIZZAZIONE DEI PROGETTI SPECIALI ANNO 2024

Indice

Art.1	Oggetto, finalità e ambito di applicazione	3
Art.2	Finanziamento	3
Art.3	Commissione per i progetti speciali	3
Art.4	Criteri di affidamento degli incarichi	3
Art.5	Criteri di definizione degli obiettivi	3
Art.6	Criteri di verifica e valutazione dei risultati conseguiti	4
Allegato	Tabella A	

Premessa

Con la presente contrattazione collettiva:

- si dà atto che si è dovuto posticipare all'anno 2024 l'avvio dell'iter relativo ai compensi previsti al comma 11, dell'articolo 1, della legge 31 gennaio 1992, n. 138 ;
- si decide di destinare tali compensi al solo personale delle aree (EP, Funzionari, Assistenti), in considerazione della limitata copertura costituita normativamente dal "*limite massimo dello 0,10 per cento delle entrate complessive del bilancio di previsione del CONI al netto delle eventuali partite di giro*";
- si dà atto che l'affidamento degli incarichi dovrà ispirarsi per gli anni successivi anche al criterio di rotazione.

Art. 1

(Oggetto, finalità e ambito di applicazione)

1. Il presente accordo disciplina i criteri per la corresponsione al personale delle aree dei compensi di cui all'articolo 1, della legge 31 gennaio 1992, n. 138.

Art. 2

(Finanziamento)

1. I compensi di cui al precedente articolo 1 sono corrisposti nel limite massimo dello 0,10 per cento delle entrate complessive del bilancio di previsione del CONI al netto delle eventuali partite di giro, in base ai dati forniti dall'Ufficio Bilancio dell'Ente.
2. Le risorse finanziarie per l'anno 2024 ammontano complessivamente ad euro 80.000,00, distribuite come da allegata Tabella A.

Art. 3

(Commissione per i progetti speciali)

1. Il Segretario Generale del CONI presiede la Commissione per i progetti speciali (C.P.S.), la cui composizione riflette quella della Commissione per la progressione in carriera del personale appartenente al contingente ad esaurimento di cui all'articolo 20 del primo contratto collettivo nazionale (triennio 2022/2024) per il personale delle aree. Le funzioni di segreteria sono svolte da un funzionario dell'Ente o suo sostituto in forza all'Ufficio centrale per gli affari generali e le politiche del personale del CONI, nominati dal Segretario Generale del CONI. Il funzionario chiamato alle funzioni di segreteria non ha diritto di voto.
2. In caso di assenza di uno dei componenti della C.P.S., il Segretario Generale del CONI individua con propria determinazione il dipendente di qualifica dirigenziale che lo sostituisce.
3. Alla C.P.S. sono conferite, nel rispetto di quanto previsto e stabilito nel presente accordo, le responsabilità per l'attuazione di quanto previsto dal comma 11, dell'articolo 1, della legge 31 gennaio 1992, n. 138, ivi comprese l'assegnazione degli incarichi, la verifica e la valutazione dei risultati conseguiti.

Art. 4

(Criteri di affidamento degli incarichi)

1. Con riferimento a ciascun progetto speciale, l'incarico potrà essere assegnato ad uno o più dipendenti in ragione degli ambiti operativi e della complessità del progetto da realizzare, della specificazione delle competenze, abilità e conoscenze richieste al personale interessato, delle attività da espletare e dei carichi di lavoro in atto.

2. Per l'anno 2024, i progetti speciali saranno indirizzati verso le attività istituzionali individuate nella allegata Tabella A.

Art. 5

(Criteri di definizione degli obiettivi)

1. Ai fini della valutazione dell'incentivazione speciale (progetti speciali), gli obiettivi saranno definiti fin dalla fase di avvio con la seguente codifica (*SMART*):
 - a) *Specific* – un obiettivo non deve essere definito in termini vaghi e generali ma ricondotto eventualmente ad obiettivi più piccoli e misurabili;
 - b) *Measurable* – un obiettivo non deve essere definito in modo soggettivo o puramente qualitativo ma ricondotto a parametri e indicatori che ne consentano una misurazione;
 - c) *Achievable* – un obiettivo perché abbia senso deve essere alla portata del presidio organizzativo interessato e devono essere chiare o comunque prefigurabili le modalità per raggiungerlo;
 - d) *Relevant* – un obiettivo per determinare motivazione e commitment del presidio organizzativo interessato deve avere caratteristiche di rilievo ed interesse;
 - e) *Time Bound and Trackable* – un obiettivo deve essere tempificabile e quindi collocabile in un preciso arco temporale dal punto di vista del suo raggiungimento e con precisi requisiti di tracciabilità.

Art. 6

(Criteri di verifica e valutazione dei risultati conseguiti)

1. La C.P.S.:
 - a) incontra periodicamente il Responsabile del presidio organizzativo interessato al progetto, che assume la qualifica di Project Manager dello specifico progetto;
 - b) analizza le performance di progetto rispetto al Piano di Project Management;
 - c) verifica la corretta applicazione delle prassi di gestione progetti;
 - d) segnala le aree di miglioramento;
 - e) valuta le necessità di supporto e di formazione;
 - f) valuta il risultato finale del progetto rispetto ai contenuti del Piano di Project Management;
 - g) coinvolge il Responsabile del presidio organizzativo interessato/Project Manager nell'adeguare le prassi in base ai feedback scaturenti da ogni singolo progetto;
 - h) valuta i risultati conseguiti ai fini dell'erogazione dei compensi.
2. Il Project Manager:
 - a) è individuato nel Responsabile del presidio organizzativo interessato;
 - b) applica la metodologia di gestione progetti e predispose il Piano di Project Management per lo specifico progetto;
 - c) presenta il Piano di Project Management per lo specifico progetto alla C.P.S. per l'approvazione;
 - d) predispose eventuali revisioni del piano sulla base delle indicazioni della C.P.S. perché possa essere approvato;
 - e) gestisce il progetto day-by-day e le problematiche che emergono di volta in volta e che possono influenzare l'esito del progetto;
 - f) monitora i progressi del progetto e interviene per far fronte a qualsiasi potenziale/effettiva situazione che potrebbe compromettere il conseguimento degli obiettivi;

- g) mantiene un registro dei rischi e gestisce attivamente i rischi utilizzando le risorse e gli approcci entro i limiti di responsabilità delegata;
 - h) incontra periodicamente la C.P.S. per valutare l'andamento complessivo del progetto e le decisioni dell'Ente da prendere;
 - i) gestisce i rapporti con gli stakeholders.
3. I trattamenti economici connessi alla elaborazione/realizzazione dei progetti di cui al presente accordo saranno corrisposti nelle misure indicate nella tabella che segue, previa valutazione della performance operativa e di ruolo del dipendente nell'ambito del progetto speciale all'interno del quale risulta impegnato, da effettuarsi ai sensi del Titolo III, Capo 5, del Sistema di misurazione e valutazione definito con l'accordo del 20 marzo 2023.

Fasce di valutazione ed importi compensi progetti speciali					
A+	A	B	C	D	Valutazione insoddisfacente
Almeno € 1.500,00	Almeno € 1.000,00	Almeno € 850,00	Almeno € 750,00	Almeno € 500,00	-

4. La quota di risorse eventualmente non corrisposta sarà distribuita in egual misura tra i dipendenti che hanno preso parte all'elaborazione/realizzazione dei progetti speciali con fascia di valutazione A+.

Tabella A

	Attività	Presidio organizzativo	N° dipendenti	Conferimento incarico	Quota base assegnata complessiva (in €/presidio organizzativo interessato)	Quota base pro capite (in €)	
1	Reassessment del modello di distribuzione dei servizi e delle attività istituzionali dell' Ente	Cura delle attività a supporto dei Comitati Territoriali (Segretario territoriale)	Territorio	±20	a cura della C.P.S.	±20.000	±1.000
2		Cura delle attività a supporto dell'organizzazione e del potenziamento dello sport nazionale di alto livello	UC Sport	±20	a cura della C.P.S.	±20.000	±1.000
3		Cura delle attività a supporto degli adempimenti previsti dal quadro normativo vigente	UC Attività giuridiche e regolamentazione sportiva UC Affari generali e politiche del personale CONI UC Bilancio Relazioni istituzionali Organi collegiali Riconoscimento ai fini sportivi Marketing ed eventi sportivi / Milano-Cortina 2026 OIV (d.lgs. 150/2009) Segreterie Presidenza e Segretario generale	±40	a cura della C.P.S.	±40.000	±1.000

In caso di maggiori entrate complessive del bilancio di previsione del CONI, al netto delle eventuali partite di giro, sarà aumentata proporzionalmente la quota base pro capite a favore dei Segretari territoriali, fino al raggiungimento di ± 2.000, di cui alla presente Tabella.

Retribuzione di risultato e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale di cui agli articoli 64 e 65 (Premio CONI di risultato, Premio individuale, Progetti speciali) per l'area EP: struttura della retribuzione del personale dell'area EP

L'art. 58. comma 1, lettera d) del CNL personale non dirigente è così modificato:

d) retribuzione di risultato e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale di cui agli articoli 64 e 65 (Premio CONI di risultato, Premio individuale, Progetti speciali);

WELFARE INTEGRATIVO

Fermo restando quanto disposto per il personale dirigente in ordine al fondo Mario Negri al Fasdac ed all'associazione Antonio Pastore, per l'anno 2024 al personale CONI appartenente alla categoria Quadro e al personale delle Aree, è assegnato un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Viene confermato anche per l'anno 2024 il ricorso al portale Doubleyou, per un importo pro-capite (personale Quadro e delle Aree) di almeno euro 600,00, assicurando ai dipendenti interessati l'utilizzo del richiamato importo pro-capite per le finalità previste con l'unico limite di euro 258,23 per buoni acquisto/buoni spesa, imposto dall'art. 51, c.3 del TUIR, salvo eventuali modifiche ed integrazioni del quadro normativo vigente. Qualora le predette condizioni imposte dall'art. 51, c.3 del TUIR vengano modificate per legge, si intenderanno automaticamente recepite dal presente accordo, al pari delle eventuali maggiorazioni dell'importo pro-capite di euro 600,00, dovute all'eventuale aumento delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Per la parte datoriale

F.to Carlo Mornati

F.to Sergio D'Antoni

F.to Alvio La Face

Per le OO.SS. firmatarie del CCNL
personale non dirigente 22-24

F.to Cisl FP

F.to FP Cgil

F.to Uil PA

F.to Cisl FIALP

Usb PI

F.to Ugl

F.to Fnp CONFISAL

Per le OO.SS. firmatarie del CCNL
personale dirigente e quadro 22-24

F.to Cisl FP

F.to FP Cgil

F.to Uil PA

F.to Cisl FIALP

F.to Ugl

F.to Manageritalia