



ACCORDO DI PROGRAMMA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023-2025 ED I CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 PER IL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 920 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2021, N. 234

[Handwritten signature]

La delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021;

PRESO ATTO che il processo di implementazione delle misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) è definito dal Decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5 convertito senza modificazioni dalla Legge 24 marzo 2021, n. 43, e dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (commi 917 - 921 dell'articolo 1);

CONSIDERATO che le richiamate norme stabiliscono che - all'esito della cessione al CONI dei contratti di lavoro del personale dirigente e non dirigente a tempo indeterminato di Sport e Salute S.p.A. - in caso di posti vacanti, il completamento della dotazione organica dell'Ente avvenga mediante le modalità previste dalla normativa vigente in tema di pubblico impiego;

TENUTO CONTO che per il personale di cui alla cessione dei contratti al CONI sono stati sottoscritti il "primo contratto collettivo nazionale (triennio 2022/2024) per il personale delle aree", "il primo contratto collettivo nazionale (triennio 2022/2024) per il personale dirigente e quadri", nonché 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";

CONSIDERATO che per il personale da reperire mediante le modalità previste dalla normativa vigente in tema di pubblico impiego si applica *ope legis* il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Funzioni Centrali (Enti pubblici non economic) periodo 2019/2021;

RIBADITA l'esigenza di porre in essere tutte le procedure necessarie a coprire i posti vacanti in organico, con particolare riferimento alle procedure di mobilità e alle assunzioni per pubblico concorso;

VISTO che il CONI ha attivato in data 5 agosto 2022 le procedure di mobilità volontaria, ai sensi del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per la copertura di n.18 (diciotto) unità di Funzionari, ai quali si applicano le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Funzioni Centrali (Enti pubblici non economici) periodo 2019/2021;

AFFERMATO che tutto il personale del CONI costituisce la risorsa strategica per il funzionamento dell'Ente e per il perseguimento della propria missione istituzionale;



PRESO ATTO che l'Agazia per la rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (Aran), in materia di modalità di corretta costituzione del fondo per i trattamenti accessori del personale in un ente di nuova istituzione, con propria determinazione "EPNE_215_Orientamenti Applicativi" ha tra l'altro evidenziato che: a) *nella vigente disciplina contrattuale del Comparto degli Enti Pubblici Non Economici non esistono disposizioni specifiche espressamente finalizzate alla disciplina della costituzione del fondo per il trattamento economico accessorio del personale non dirigente negli enti di nuova istituzione, con le conseguenti difficoltà di corretta quantificazione dello stesso, per la mancanza "assoluta", di riferimenti "storici"; b) il caso dell'ente di nuova istituzione possa essere considerato come equivalente al caso dell'ente che incrementa la dotazione organica, dato che il nuovo ente deve necessariamente definire una nuova dotazione del personale ed in relazione a questo quantificare le risorse per la contrattazione integrativa; c) data la mancanza di regole espresse in materia, le suddette indicazioni devono essere attentamente valutate ed applicate sempre con prudenza e cautela, onde evitare il determinarsi di possibili situazioni di illegittimità della spesa, con la conseguente possibile insorgenza di forme di responsabilità per danno erariale; d) ai fini della quantificazione delle risorse, si ritiene che l'ente possa procedere ad un confronto di un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, ricavando, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Tale valore medio sarà, poi, moltiplicato per il numero dei dipendenti che effettivamente avranno coperto i posti vacanti della dotazione organica (a seguito di concorso pubblico o di mobilità volontaria, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001); e) in tal modo si avrà il primo ammontare delle risorse dell'ente che potrà essere, poi, successivamente da questo rivalutato, secondo le regole stabilite dai CCNL; nel prosieguo, l'ente, man mano che sono coperti i posti ancora vacanti, potrà integrare le risorse stabili, dal momento dell'effettiva assunzione del nuovo personale, applicando il medesimo sistema sopra descritto;*

CONSIDERATO che la legge 31 gennaio 1992, n. 138, come richiamata dall'art. 70 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per disciplinare taluni fattispecie organizzative del CONI fa espresso ricorso alle disposizioni di cui alla legge 9 marzo 1989, n. 88 (Ristrutturazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale), creando così un legame normativo tra i due enti pubblici non economici;



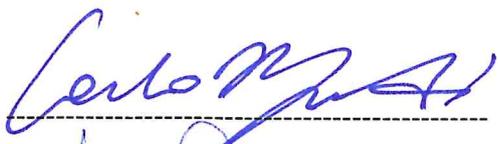
SI IMPEGNANO

1. a definire, entro il 31 dicembre 2022, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo CONI per il triennio 2023-2025 ed i criteri di utilizzo del Fondo risorse decentrate relativo all'anno 2023 per il personale assunto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1, comma 920 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 sulla base degli esiti delle procedure di mobilità in ingresso attivate in data 05/08/2022 e in ragione del numero dei dipendenti che effettivamente avranno coperto i posti vacanti della dotazione organica;
2. ai fini della quantificazione delle risorse da destinare al finanziamento del Fondo risorse decentrate del CONI, in sede di contrattazione nazionale integrativa:
 - a. si terrà conto del valore medio unitario delle risorse che compongono il finanziamento dell'ultimo Fondo risorse decentrate INPS in ordine di tempo certificato dai competenti organi di controllo;
 - b. si moltiplicherà tale valore medio per il numero dei dipendenti che avranno effettivamente coperto i posti vacanti della dotazione organica al 31 dicembre 2022 a seguito della richiamata mobilità volontaria, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001;
 - c. il primo ammontare del fondo risorse decentrate, calcolato ai sensi delle precedenti lettere a) e b), sarà di volta in volta integrato, in applicazione del sistema sopra descritto, tenendo conto della progressiva copertura dei posti vacanti e da subito incrementato secondo le regole stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi incluse quelle di cui all'art. 49 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021;
 - d. ai sensi dell'art. 49, comma 2, del CCNL 2019-2021, nella parte stabile del fondo, quantificato ai sensi del presente accordo, sarà altresì computata la quota di risorse necessaria a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali di cui all'art. 52, comma 4 del medesimo CCNL
3. a regolamentare, nell'ambito dell'intesa di cui al precedente punto 1. e tenendo conto, ove possibile, delle soluzioni individuate per il personale del contingente speciale ad esaurimento con l'accordo del 14/06/2022, le materie elencate dall'art. 7, comma 6 del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 9 maggio 2022 su cui le parti riterranno concordemente di

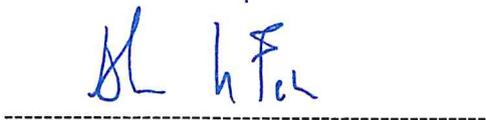
4

intervenire. In tale ambito saranno in particolare disciplinate le seguenti materie: i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance, l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche interne alle aree, i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate allo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali.

Per la parte datoriale:



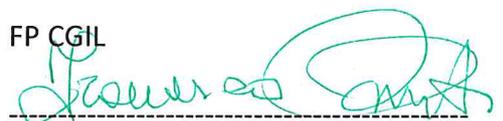


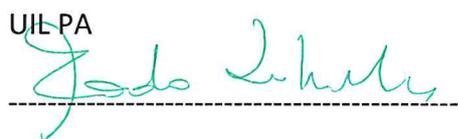


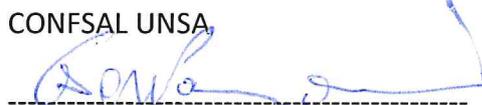


Per la parte sindacale

CISL FP


FP CGIL


UIL-PA


CONFSAL UNSA


FLP

USB PI


CONFINTESA FP